

Verband Hochschule und Wissenschaft
in dbb beamtenbund und tarifunion
Landesverband Schleswig-Holstein
Dr. Udo Rempe - Landesvorsitzender
Kopperpahler Allee 92, 24119 Kronshagen
Tel. und Fax 0431/544717, eMail Udo.Rempe@IfH.Uni-Kiel.DE

Kiel, den 31.08.2003

Schleswig-Holsteinscher Landtag
Umdruck 15/3705

An den
Bildungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Stellungnahme zum Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes und des Landesbeamtengesetzes mit dem Ziel der Einführung der Juniorprofessur

Sehr geehrte Frau Abgeordnete,
sehr geehrter Herr Abgeordneter,

der VHW begrüßt zunächst die durch das Hochschulrahmengesetz und das Professorenbesoldungsreformgesetz geschaffenen bundesgesetzlichen Grundlagen für eine Reform und Weiterentwicklung des Hochschulsystems.

Der VHW begrüßt darüber hinaus, dass die Landesregierung Schleswig-Holstein für die teilweise Anpassung des Hochschulgesetzes an das Hochschulrahmengesetz nicht den vollen zur Verfügung gestellten Zeitraum bis zum Ende des Jahres 2004 ausgeschöpft hat. Der VHW hält es auch für richtig, die Anpassung in zwei Schritten vorzunehmen und die Einführung der W-Besoldung im Professorenbereich erst in einer weiteren Novelle in Angriff zu nehmen. Insbesondere ist die Einführung der Juniorprofessur dringlich, weil mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes keine weiteren Ernennungen von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten erfolgen können und damit keine neuen Problemfälle geschaffen werden.

Da nämlich ab dem 1. Januar 2005 wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten, die sich in Forschung und Lehre bewährt haben, nicht mehr zu Oberassistentinnen und Oberassistenten ernannt werden können, entfällt für alle Assistenturen, die ab 2. Januar 1999 besetzt wurden, die Auffangposition, aus der heraus für vier Jahre Bewerbungen um auswärtige Professuren erfolgen können. Das beunruhigt die vorhandenen Assistentinnen und Assistenten und die mit dem Ziel der Habilitation beschäftigten akademischen Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit zu Recht. Das Ministerium oder die Hochschulen hätten das Entstehen neuer Problemfälle sofort nach dem Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes Anfang 2002 verhindern können, indem sie auf die Ernennung von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten verzichtet hätten oder sie seitens des Ministeriums auf dem Erlasswege unterbunden hätten. Sie hätten statt dessen auch schon im Rahmen des geltenden Rechts geeigneten Hochschullehrennachwuchs auf Postdoc-Stellen (z.B. unter Ernennung zur akademischen Rätin oder zum akademischen Rat für die Dauer von drei Jahren) mit dem Ziel der Vorbereitung auf eine Juniorprofessur beschäftigen können. Dann wäre ab dem 1. Januar 2004 eine Berufung auf eine Juniorprofessur anstelle der derzeitigen Verlängerung der Assistentur möglich gewesen. Dass dies in der Regel nicht geschah, ist jedoch auch nicht so schlimm. Grundsätzlich kann nämlich auch die erste Phase der Assistentur als eine Postdoc-Stelle im Sinne der neuen Personalstruktur angesehen werden. Soweit die Professorenschaft einer Fachrichtung und die Hochschulen bereit sind, die neue Personalstruktur zu akzeptieren und konstruktiv zu kooperieren, kann auch nach Abschluss der ersten Phase der Assistentur statt einer Verlängerung der Assistentur die Berufung auf eine Juniorprofessur erfolgen. Dabei kann wegen der Sondersituation der Übergangsphase auch von der Sollvorschrift abgewichen werden, dass seit Beginn der Promotionsarbeiten nicht mehr als sechs Jahre vergangen sein sollen. Die Übergangsprobleme würden dann auf die beiden Jahrgänge beschränkt, deren zweite Phase der Assistentur in den Jahren 2005 und 2006 endet. Grundsätzlich können aber auch Assistentinnen und Assistenten, die sich erst kurz (weniger als ein Jahr) in der zweiten Phase einer Assistentur befinden, noch auf Juniorprofessuren berufen werden, da die zweite Phase der Juniorprofessur dann etwa zu dem Zeitpunkt endet, zu dem im Rahmen der geltenden Personalstruktur die Oberassistentur geendet hätte. Derartige Entscheidungen, aber gleichermaßen auch ausstehende Entscheidungen über die Verlängerung von Assistenturen nach fortgeltendem Recht müssen in einem berufungsähnlichen Verfahren auf der Grundlage differenzierender Begutachtungen getroffen werden.

Obwohl der VHW die Einführung der Juniorprofessur begrüßt, vermisst er im vorgelegten Gesetzentwurf notwendige Ausfüllungen des durch Bundesrecht vorgegebenen Rahmens. Nur wenn dies nachgeholt wird, können die vom Bund geschaffenen Chancen genutzt werden. Maßgeblich für die Zurückhaltung des Bundesgesetzgebers und für den Erfolg des Gesetzgebungsverfahrens war auch der Widerstand, der aus einzelnen Bundesländern kam. Ferner wurde Raum gelassen für verschiedene Modelle der Ausgestaltung, die in der Expertenkommission diskutiert wurden. Auf Landesebene müssen aber Entscheidungen getroffen werden. Es genügt nicht, dass der vom Bund vorgegebene Rahmen durch Kopieren der Texte ins Landesrecht übernommen wird. Könnte man davon ausgehen, dass in den Hochschulen der Wille vorhanden sei, den Rahmen konstruktiv auszufüllen, könnte man dies den Hochschulen überlassen. Zu dieser Hoffnung besteht aber keinerlei Anlass, so dass ein Scheitern der gesamten beabsichtigten Reform zu befürchten ist, wenn die Aufgabe der Ausgestaltung des Rahmens wie ein Schwarzer Peter vom Bund an das Land und von diesem an die Hochschulen und dort dann voraussichtlich an die einzelnen Professorinnen und Professoren weitergereicht wird.

Der Erfolg der gesamten Novelle hängt davon ab, dass der Grad von persönlichen Leistungen in Forschung, Kunst, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung, so gut dies irgend möglich ist, erfasst und die Ergebnisse im Rahmen eines Personalmanagements berücksichtigt werden. Geschieht dies nicht, wird kein effizienter Einsatz der knappen Finanzmittel gelingen.

Weder im alten, noch im neuen Recht mangelt es an Rechtsvorschriften, die die Feststellung persönlicher wissenschaftlicher Leistungen verlangen. Das soll durch vier Beispiele demonstriert werden:

1. Eine „qualifizierte“ Promotion ist Zugangsvoraussetzung zur Assistentur.
2. Eine „hervorragende“ Promotion soll im HSG Zugangsvoraussetzung für die Juniorprofessur werden.
3. Die „Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehre“ soll Zugangsvoraussetzung zur 2. Phase der Juniorprofessur sein.
4. „Besondere“ Leistungen in Forschung, Kunst, Lehre, Nachwuchsförderung und Weiterbildung sollen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG über die Höhe „besonderer Leistungsbezüge“ bei Professuren entscheiden.

Dass die Umsetzung ohne genauere organisatorische Regelungen nicht gelingt, zeigt besonders deutlich die Benotung von Promotionsleistungen. Dort hat sich fast durchweg eine Beurteilung mit „sehr gut“ durchgesetzt. Die Beurteilung mit „gut“ ist selten und lässt bereits schwerwiegende Mängel vermuten. Die Beurteilung mit „Auszeichnung“ ist ebenfalls sehr selten und erfordert beispielsweise in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der CAU ein entsprechendes übereinstimmendes Urteil von drei Gutachtern.

Der VHW hat daher Vorschläge für Gesetzesformulierungen gemacht, die den organisatorischen Rahmen für die Begutachtung wissenschaftlicher Leistungen schaffen. Die Begutachtung selbst muss den Fachvertretern der jeweiligen Fachrichtungen überlassen werden. Hier setzt sich der VHW-SH anders als bei den organisatorischen Regelungen für die größtmögliche fachliche Freiheit ein und hält in Übereinstimmung mit Herrn Prof. Battis jede verbindliche Vorgabe von Kriterienkatalogen für abwegig.

Die Bedeutung einer möglichst genauen Erfassung des Grades der individuellen wissenschaftlichen Leistungen kann besonders gut veranschaulicht werden, wenn die Wertschätzung, die diese Leistungen innerhalb der Fachrichtung genießen, in Eurobeträgen ausgedrückt wird. Eine derartige geldwerte Abschätzung kann mit Hilfe der Gehaltszahlungen festgestellt werden, die der Gesetzgeber von bestimmten Leistungsperzentilen an vorgesehen hat.

Die neue W-Besoldung sieht für Professuren ein minimales Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe W 2 in Höhe von 3.813,38 € vor. Mit der Annahme, dass nur etwa jeder 5. Doktorand für eine Professur geeignet ist (was aus früheren Berechnungen geschlossen wurde), bildet der Wert von 3.813,38 € in etwa die 80. Perzentile der Wertschätzung von wissenschaftlichen Leistungen Promovierter. Innerhalb der Professorenschaft an Universitäten ist nach altem Recht in 45 Prozent der Fälle die Besetzung von C 4-Professuren statthaft. Innerhalb dieser Gruppe dürfen nach den Vorbemerkungen Nr. 2 Abs. 2 zur Bundesbesoldungsordnung C an 20 Prozent Grundgehälter ab B 7 oder ab 7.432,18 € gezahlt werden. Dieser Wert stellt eine 92,8te Perzentile dar. Die Häufigkeitsverteilungen von Gehältern sind linkssteil: es gibt viele Personen mit niedrigeren Gehältern und wenige besonders hohe Gehälter. Solche Verteilungen können gut durch lognormale Verteilungen dargestellt werden. Das heißt im vorliegenden Fall, dass die Logarithmen der Wertschätzung (in €) verschiedener wissenschaftlicher Leistungen annähernd durch eine Normalverteilung (Gaußsche Glockenkurve) dargestellt werden kann. Sofern wie im vorliegenden Fall zwei Perzentilen ungefähr bekannt sind, ist auch die Kurve annähernd bestimmbar. Zwar wäre es möglich, die Kurve anhand weiterer Daten genauer festzustellen, jedoch kommt es nicht auf die genauen Werte, sondern auf eine ungefähre Größenordnung an.

Abb. 1 zeigt die erschlossene Verteilung der Wertschätzung individueller Ausprägungen wissenschaftlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Promovierenden in €. Der arithmetische Mittelwert beträgt 2.806,99 € und liegt damit nahe bei dem Grundgehalt nach A 13 im Alter von 25 Jahren, das 2.824,20 € beträgt. Dieses mittlere Gehalt ist bei einer Vollzeitbeschäftigung in den ersten zwei Jahren nach einem Masterabschluss angemessen und passt somit hinreichend zu Promovierenden.

Wahrscheinlichkeitsdichte

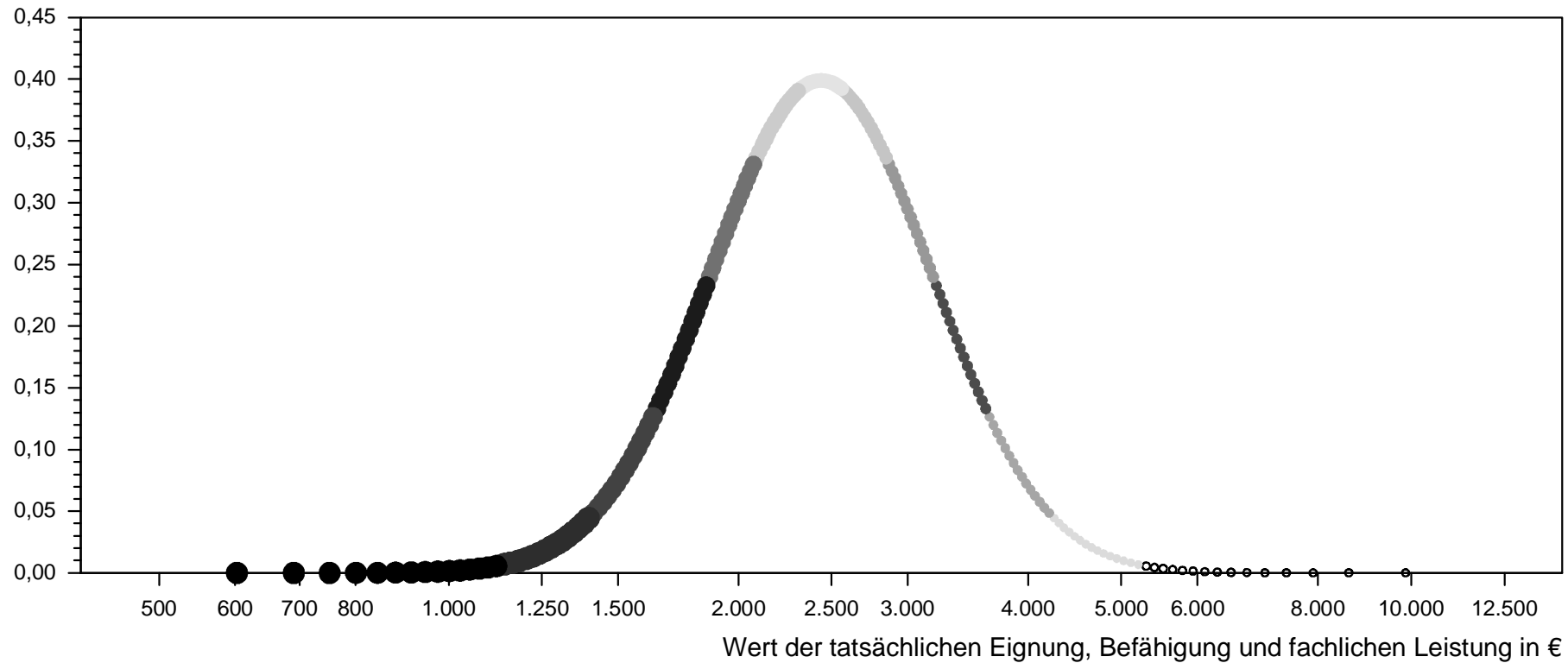


Abb. 1: Verteilung des „wahren“ Wertes wissenschaftlicher Leistungen von Promovierenden in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbildung. Die x-Achse ist logarithmisch geteilt. Bei farbiger Reproduktion der Abbildung gibt es 13 Klassen mit je 15 Werten, die in aufsteigender Ordnung schwarz, braun, violett, blau, blaugrün, gelbgrün, gelb, gelborange, rotorange, rot, dunkelrosa, rosa und weiß eingefärbt wurden. Außerdem wurden die „nahen“ Punkte mit niedrigem Wert groß, die „ferneren“ Punkte mit höheren Werten kleiner dargestellt. Die Einfärbung und die unterschiedliche Größe schafft die Möglichkeit, auch schwierige drei- und vierdimensionale Zusammenhänge zu veranschaulichen.

Abb. 1 zeigt „wahre“ oder „theoretische“ Werte, die so für bestimmte Personen niemals zu ermitteln sind. Gutachter können jedoch durch die Beurteilung (nicht durch das Messen) vorgelegter Leistungen deren Wert abschätzen. Wäre dies nicht der Fall, fehlte letztlich auch die Grundlage für die Gehaltsfestsetzung im Rahmen von Berufungsverhandlungen. Die Abschätzungen sind Prognosen auf zukünftige Leistungen. Wie man im Nachhinein feststellen kann, können die tatsächlichen Leistungen besser oder schlechter sein. Schon daraus kann man erkennen, dass die in „Beurteilungen“ enthaltenen Wertschätzungen von den verborgenen „wahren“ Werten abweichen. Abb. 2 zeigt beispielhaft den Zusammenhang zwischen Beurteilung und tatsächlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

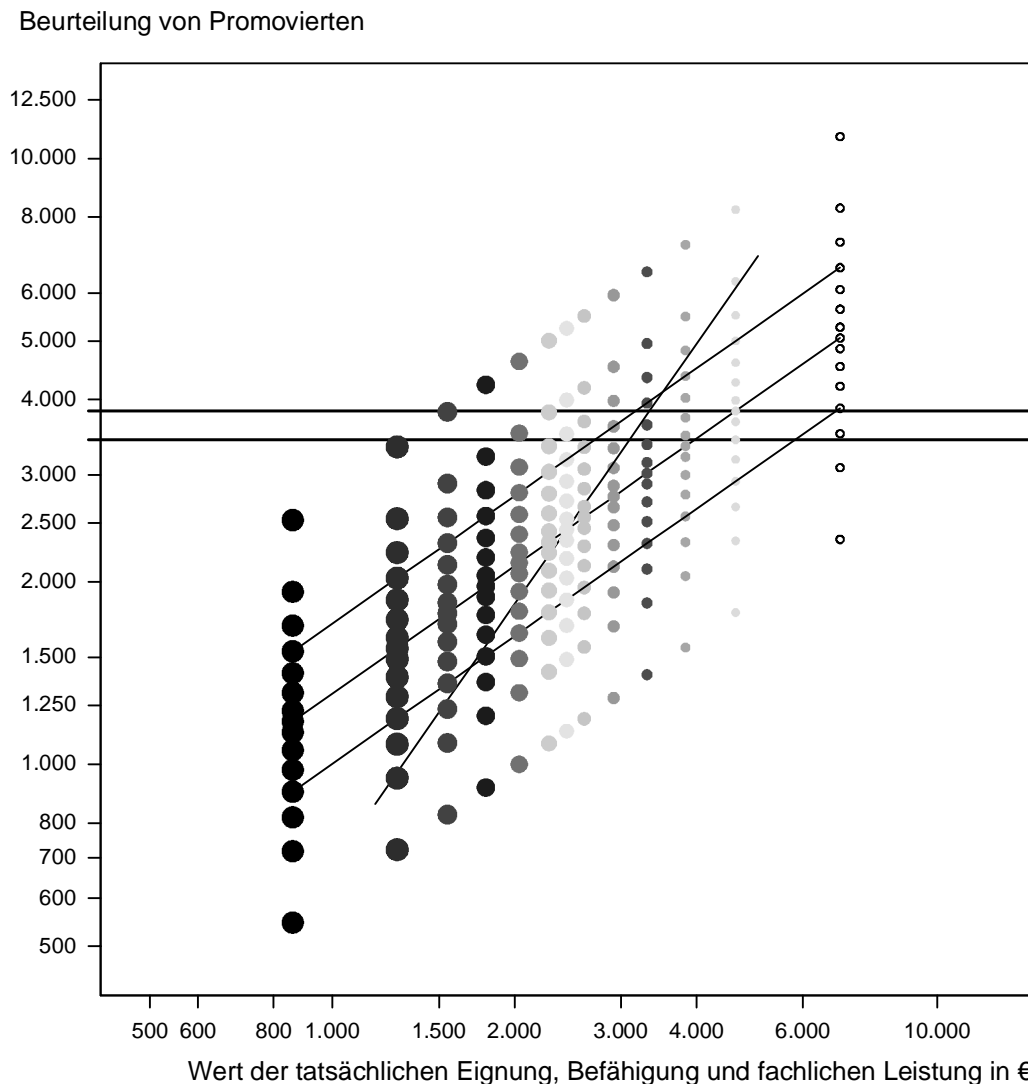


Abb. 2: Zusammenhang zwischen wahrer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (auf der logarithmisch geteilten x-Achse) und durch einzelne Gutachter im Rahmen einer Beurteilung geschätzter Leistung. Bei 15 Personen mit gleicher wahrer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kommt es unvermeidlich zu unterschiedlichen Beurteilungen. Grund dafür sind nicht nur die subjektiven Einflüsse verschiedener Gutachter, sondern auch objektive durch Forscherglück und -pech in einer Beurlungsperiode bedingte Unterschiede. Die Punkte bei gleicher wahrer Leistung sind senkrecht übereinander angeordnet und haben gleiche Größe, bei farbiger Reproduktion auch gleiche Farbe. Die Mittelwerte der durch Beurteilung bestimmten Werte liegen auf einer Geraden, die von links unten nach rechts oben mit einem Anstieg kleiner als 1 verläuft. Sie heißt Regressionsgerade. Parallel zur Re-

gressionsgeraden sind zwei weitere Geraden dargestellt, um die Abweichung von der Geraden zu veranschaulichen. Der Anstieg der Regressionsgeraden stimmt bei dieser Darstellungsform mit dem Korrelationskoeffizienten überein. Je kleiner der Korrelationskoeffizient, umso ungenauer sind die Beurteilungen und damit deren Abweichungen von der Geraden. Die beiden waagerechten Linien sollen den Zusammenhang zur Personalauswahl darstellen. Beispielsweise kann man für Postdocstellen und die nachfolgenden Juniorprofessuren nur Personen auswählen, die oberhalb der unteren der beiden waagerechten Linien liegen, deren Beurteilungen also einen bestimmten Wert überschreiten („qualifiziert“ sind). Dabei gelangen aber durch die unvermeidlichen Beurteilungsfehler auch unterdurchschnittlich befähigte Personen in diese Positionen. Schiebt man die Linie nach oben, reduziert man den Anteil der weniger Geeigneten, verliert aber auch am rechten Rand Personen mit extrem guter wahrer Leistung. Ferner behält man unter Umständen zu wenige der besonders geeigneten Personen und muss statt ihrer neue Promovenden einstellen, deren Leistung nur durchschnittlich sein kann. In die Darstellung ist eine zweite Regressionsgerade (von y auf x) mit einem Anstieg größer als 1 eingezeichnet. Sie zeigt, welche tatsächlichen Leistungen zu einer geschätzten Leistung zu erwarten sind. Es kommt zu einem durch die Beurteilungsfehler bedingten Rückschlage (einer „Regression“) zum Mittelwert, wie ihn schon Galton beschrieb. Diese Regression hat zu dem Fehlschluss geführt, dass mit zunehmendem Alter die Innovationsfähigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nachlasse.

Abb. 2 zeigt, dass die Genauigkeit der Beurteilung durch den Korrelationskoeffizienten gemessen werden kann. Darstellungen wie Abb. 2 sind nur möglich, wenn neben den Beurteilungen auch die wahren Werte bekannt sind. Durch Simulationsrechnungen kann man diese Schwierigkeit jedoch umgehen. Ferner kann man, auch wenn wie bei der wissenschaftlichen Leistung die wahren Werte unbekannt bleiben, doch den Korrelationskoeffizienten und damit die Genauigkeit von Beurteilungen mit angewandten statistischen Verfahren feststellen. Obwohl es reizvoll wäre, an diesem Beispiel die geradezu detektivistische Fähigkeit dieser Methoden zu demonstrieren, soll hier auf Einzelheiten verzichtet werden, da hier nur der Nutzen einer möglichst genauen Leistungserfassung im Vordergrund steht und dessen Größenordnung für eine politische Entscheidung für oder gegen den etwas größeren Aufwand bei der Formulierung von Rechtsvorschriften und deren praktischer Anwendung von Bedeutung ist.

Das zur Begutachtung von wissenschaftlichen Leistungen einer Person seitens des VHW vorgeschlagene Verfahren arbeitet mit

vier Gutachterinnen oder Gutachtern.

Diese Gutachterinnen oder Gutachter erhalten beispielsweise die wissenschaftlichen Veröffentlichungen einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors, die diese nach der Promotion in einer Postdoc-Phase und der anschließenden ersten Phase der Juniorprofessur publizierten. Es kann sich insbesondere in den Geisteswissenschaften auch um das Manuskript für ein Buch handeln, das mit einer heutigen Habilitationsschrift vergleichbar ist. Für die zu begutachtende Person können wir beispielsweise den Namen Dr. Adam wählen.

Jede Gutachterin und jeder Gutachter erhält neben den zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, die Dr. Adam erbrachte, die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen von

drei anderen Vergleichspersonen,

die im vorliegenden Fall ebenfalls Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren sein sollen oder gewesen sein sollen. Diese drei Personen sind grundsätzlich nach dem

Zufallsprinzip zuzuordnen. Jede Gutachterin und jeder Gutachter erhält drei verschiedene Vergleichspersonen, so dass Dr. Adam am Ende mit 12 Personen ihrer oder seiner Fachrichtung verglichen wird.

Jede Gutachterin und jeder Gutachter vergleicht also die Leistungen von vier Personen. In den Geisteswissenschaften würde das beispielsweise darauf hinaus laufen, dass vier wissenschaftliche Bücher zu lesen und nach ihrem Gehalt zu reihen sind. Das Lesen und Beurteilen von Büchern ist aber normaler Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit in diesen sogenannten „Buchwissenschaften“.

Das vergleichende Gutachten muss wie bei einer Berufungsliste mit einer eindeutigen Platzierung jeder der vier Personen abschließen. Für Dr. Adam wird dabei der Platz 1, 2, 3 oder 4 festgestellt. Da es vier Gutachterinnen oder Gutachter gibt, gibt es auch vier Platzierungen. Ordnet man diese aufsteigend, bekommt man insgesamt 35 mögliche Platzierungsmuster, die als Ergebnis der Begutachtung festgestellt werden:

1111, 1112, 1113, 1122, 1114, 1123, 1222, 1133, 1124, 1223, 2222, 1134, 1233, 1224, 2223, 1333, 1144, 1234, 2233, 2224, 2333, 1334, 2234, 1244, 3333, 2334, 1344, 2244, 3334, 2344, 1444, 3344, 2444, 3444, 4444.

Für jeden Korrelationskoeffizienten kann jedem der Muster auch ein Mittelwert für die als Eurobetrag erfasste Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zugeordnet werden. Diese Werte fallen von der besten Beurteilung 1111 zur schlechtesten 4444 hin ab. Bei Mustern, bei denen die Summe der enthaltenen Ziffern gleich ist (wie 1344 und 2244 mit der Summe 12), gilt das nicht streng für jeden der Korrelationskoeffizienten, aber im Mittel ist die hier gezeigte Reihung die passende. Damit schaffen die Begutachtungsergebnisse eine geeignete Basis für eine Bestenauslese. Die Häufigkeiten der verschiedenen Muster verändern sich mit dem Korrelationskoeffizienten. Daher kann aus der Häufigkeitsverteilung der Muster auch der Korrelationskoeffizient erschlossen werden. Es muss davon ausgegangen werden, dass der Korrelationskoeffizient und die durch ihn ausgedrückte Verlässlichkeit von Beurteilungen in den verschiedenen Fachgebieten recht unterschiedlich ist. Insbesondere in Fachrichtungen, in denen künstlerische Fähigkeiten mit zu berücksichtigen sind, spielt der persönliche Geschmack der Gutachterin eine entscheidende und erwünschte Rolle. Durch die vierfache Begutachtung wird der Effekt zu subjektiver Resultate gemindert.

Zur Durchführung der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen wird das **Einfügen eines neuen § 95 a vorgeschlagen**, zu dem im Anhang dieses Schreibens noch etwas genauere Erläuterungen und Begründungen folgen.

Zur Durchführung der Bestenauslese bei der dauerhaften Besetzung von Hochschullehrerpositionen sind vier Modelle vorgeschlagen worden:

Modell 1: Alleinige Entscheidung über eine Dauerbeschäftigung aufgrund der bis zur Promotion gezeigten Leistungen in Forschung, Kunst, Lehre und Weiterbildung

Modell 2: Entscheidung über die Befähigung für den tenure-track aufgrund einer ersten Begutachtung im Anschluss an die Promotion und einer zweiten am Ende der ersten Phase einer Juniorprofessur

Modell 3: Entscheidung über die Berufung auf eine Juniorprofessur nach der Postdoc-Phase im Rahmen des Berufungsverfahrens auf die Juniorprofessur und zweite Entscheidung über eine Dauerbeschäftigung alleine im Berufungsverfahren auf eine Professur

Modell 4: Entscheidung über eine dauerhafte Beschäftigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer in drei Beurteilungs- und Auswahlverfahren: a) bei der Berufung auf die Juniorprofessur, b) am Ende der ersten Phase der Juniorprofessur im Rahmen der Zwischenevaluation, c) am Ende der zweiten Phase der Juniorprofessur durch „Habilitation“ oder im Rahmen eines Berufungsverfahrens auf eine Professur.

Für oder gegen diese Modelle wird in der Regel nur nach subjektivem Empfinden gesprochen. Eine Entscheidung kann jedoch objektiv aufgrund von Simulationsstudien getroffen werden, deren Ziel es ist, die mittlere Leistung des in den Universitäten tätigen wissenschaftlichen Personals zu maximieren.

Dabei bestätigt sich zunächst die schon früher mit Simulationsstudien gefundene Erkenntnis, dass nach zwei effektiven vorausgegangenen, der Auslese dienenden Begutachtungszyklen ein dritter keine nennenswerten Verbesserungen bringen kann. Modell 4 ist daher zu verwerfen, zumal es unnötige Härten bedingt und letztlich auch die Familiengründung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ernsthaft erschwert. Auf die Demonstration wird hier verzichtet, obwohl sich die Ergebnisse auch halbwegs einsichtig darstellen lassen.

Auch Modell 1 kann in der Regel verworfen werden. Die Simulationsrechnungen zu Modell 2 zeigen jedoch, dass mit zunehmender Genauigkeit der Beurteilung und damit mit steigendem Korrelationskoeffizient, die Auswahl der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren immer besser wird, so dass bei hohem Korrelationskoeffizient fast jede Juniorprofessorin und jeder Juniorprofessor ohne wesentliche Einbuße bei der mittleren Leistung des wissenschaftlichen Personals auf eine Professur berufen werden kann. In diesem Sonderfall könnte also nach den Simulationsrechnungen auch auf den zweiten Auswahlschritt verzichtet werden. In der Praxis ist dies jedoch nicht zu empfehlen, da die in Promotionsarbeiten niedergelegte Forschungsleistung bei einer ernst zu nehmenden Betreuung durch die Doktormutter oder den Doktorvater nicht nur eine unabhängig erbrachte Leistung darstellt, sondern auch durch Leistungen der betreuenden Personen mitgeprägt wird. Im Grunde bedeutet dies, dass die Korrelation zwischen der wahren wissenschaftlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung und der Beurteilung bei der Begutachtung nach der Promotion geringer sein kann als bei der Zwischenevaluation. Bei den hier durchgeführten Simulationen wurde zwar von gleicher Genauigkeit ausgegangen, die Folgen unterschiedlicher Genauigkeit sind aber gleichfalls erkennbar. Ein zweites Bewertungs- und Auswahlverfahren ist auf jeden Fall zur Überprüfung der Aussagekraft der Promotionsleistungen vorzuziehen, so dass Modell 1 auch in den genannten Sonderfällen eher abzulehnen ist. Doch auch solche Entscheidungen sollten überregional von den Vertretern der jeweiligen Fachrichtungen getroffen werden; beispielsweise könnte sich zeigen, dass in technischen Fachgebieten zweite Beurteilungs- und Auswahlverfahren und damit Juniorprofessuren entbehrlich sind und geeignete Persönlichkeiten auch direkt auf Professuren berufen werden können.

Für Modell 2 und 3 wurden für Korrelationskoeffizienten von 0.1, 0.2, ..., 0.9 die mittleren erzielbaren Leistungen berechnet. Abb. 3 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen.

Wert der Leistung in €

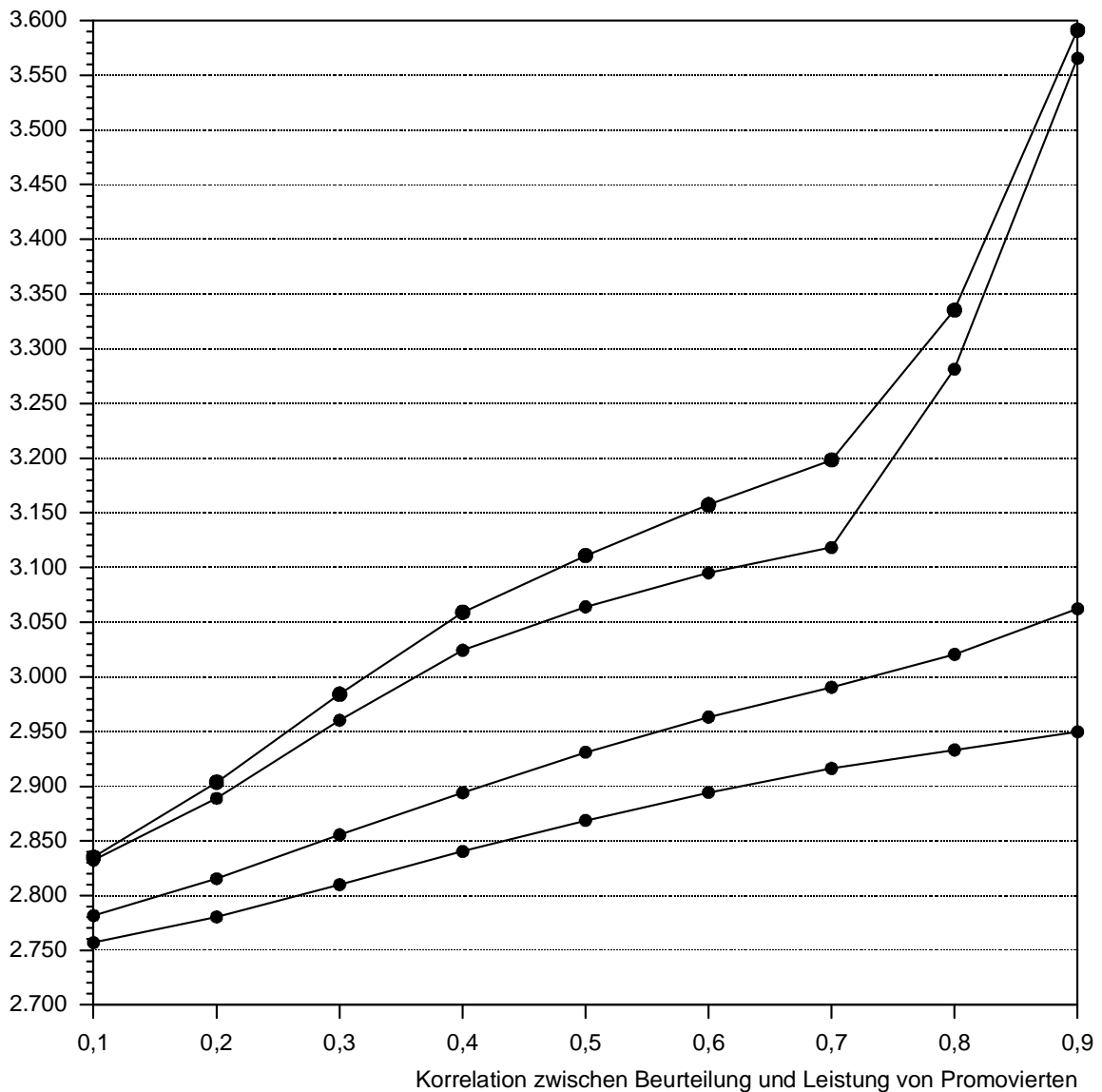


Abb. 3: Entscheidungsgrundlage für Personalmodell 2 und gegen Personalmodell 3. Die unterste Kurve zeigt die nach Personalmodell 3 erreichbare mittlere Leistung, die erste Kurve darüber jene für Modell 2. Die Wertunterschiede von maximal 100 Euro mögen gering erscheinen, beziehen sich aber auf nur einen Monat und eine Person. Bei rund 800 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der CAU bewirkt Modell 3 im Jahr einen Effizienzverlust von rund 1 Million €. Die Abbildung zeigt darüber hinaus, dass der zu erwartende wissenschaftliche Ertrag ganz entscheidend vom Korrelationskoeffizienten abhängt. Ein auf einer verbesserten Begutachtung aufbauendes Personalmanagement bewirkt also pro Jahr Effizienzgewinne in Höhe von mehreren Millionen €. Die oberste der Kurven stellt den mittleren Wert der wissenschaftlichen Leistungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern nach der Zwischenevaluation dar. Darunter befindet sich die entsprechende Kurve für die Postdocs und Juniorprofessuren der ersten Phase. Man sieht, dass sich diese Kurve mit zunehmender Korrelation jener der Professorinnen und Professoren so stark annähert, dass in diesen Fällen die Zwischenevaluation obsolet werden kann und Modell 1 annähernd gleich gute Ergebnisse liefert. Die im Vergleich zur Leistung der Promovierten wesentlich niedrigere mittlere Leistung ist durch den Anteil der Promovierenden bedingt. Dieser Anteil darf aber im Interesse einer Maximierung der mittleren Leistung auf keinen Fall abgesenkt werden. Es ist auch wenig hilfreich, Promotionen durch Stipendien zu fördern und so die Kosten für Promotionen auf Landesstellen senken zu wollen, da die Beurteilung der Lehrtätigkeit nicht mehr möglich wäre.

In der Legende zu Abb. 3 ist dargelegt, welche Effizienzverluste ein Festhalten an der derzeitigen ineffektiven Leistungsermittlung zur Folge hat. Die Maximierung des mittleren Wertes der wissenschaftlichen Leistungen lässt sich aber nur mit einer passenden Personalstruktur erreichen. Abb. 4 zeigt die erforderlichen Stellenrelationen.

Stellen je 100

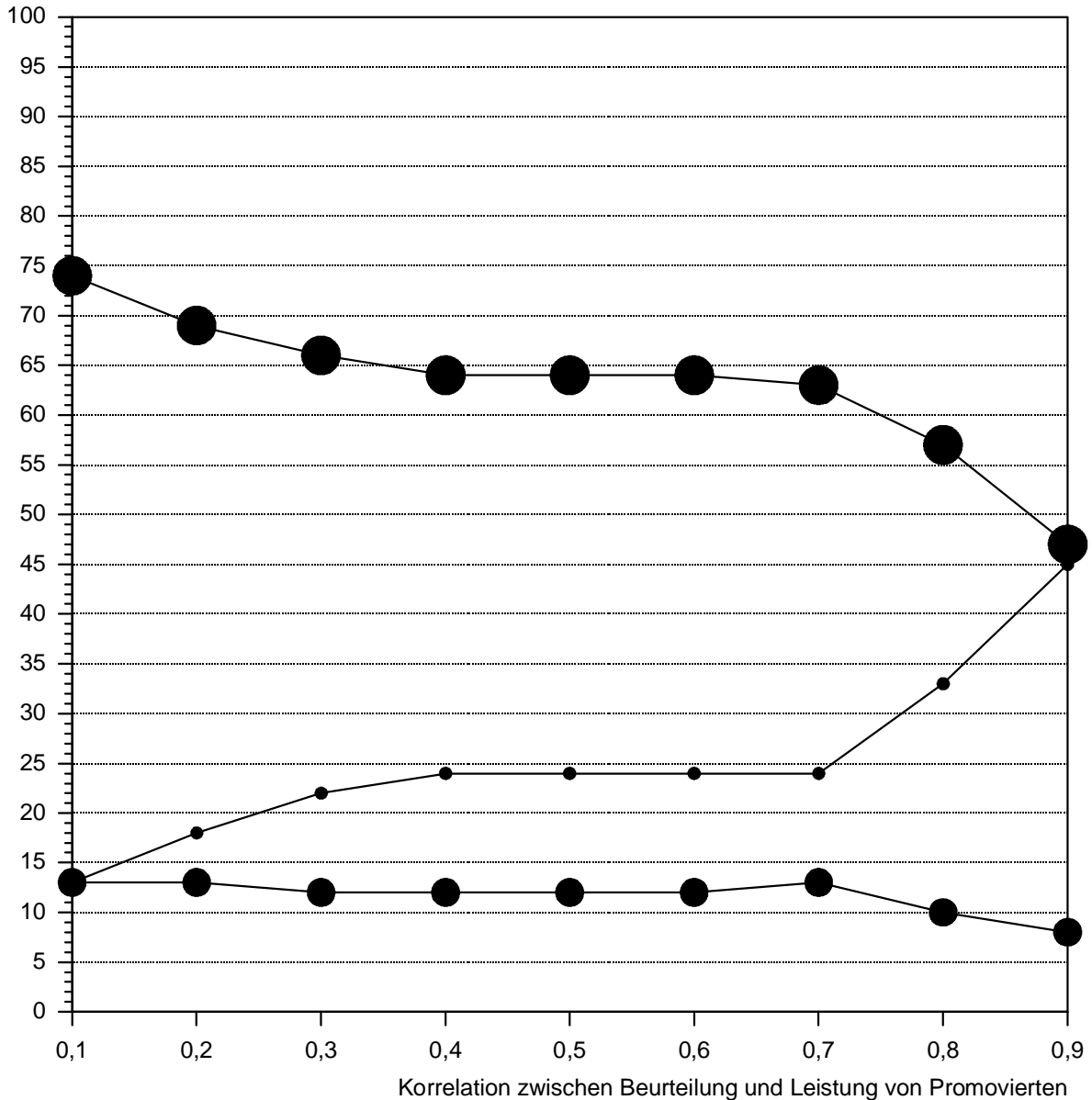


Abb. 4: Zur Maximierung des mittleren Wertes der wissenschaftlichen Leistungen ist eine von der Genauigkeit der Beurteilung abhängige Personalstruktur erforderlich. Die Promovierenden sind durch die Kurve mit kleinen Kreisen, die Postdocs und die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der ersten Phase sind durch mittlere Kreise und die bewährten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch die Kurve mit großen Kreisen dargestellt. Mit steigender Genauigkeit der Beurteilung steigt der Anteil der erforderlichen Promotionen, während der Anteil der Professuren, Juniorprofessuren und Postdocstellen abnimmt. Der höhere wissenschaftliche Ertrag wird durch relativ wenige besonders exzellente Promovierte gesichert, die aus einer großen Zahl von Doktorandinnen und Doktoranden ausgelesen werden müssen. Die Ergebnisse gehen davon aus, dass die Promotion mit 25 Jahren begonnen und mit

29 Jahren abgeschlossen wird. Danach eine zweijährige Postdocphase und eine dreijährige erste Phase in einer Juniorprofessur folgt, die im Alter von 34 Jahren mit der Zwischenevaluation endet. Danach folgt eine 31-jährige Phase als bewährte Hochschullehrerin oder bewährter Hochschullehrer. Ein späteres Erstberufungsalter, längere Promotions- oder Postdoczeiten erfordern einen höheren Anteil an promovierenden und Juniorprofessuren und senken den erzielbaren mittleren Wert der wissenschaftlichen Leistung.

Aufgrund der Ergebnisse der Simulationsstudien ergeben sich hochschulpolitische Forderungen:

- 1. Nach Abschluss der Promotion und interner Bewertung ist eine gutachterliche Nachbeurteilung zumindest der Promotionsleistungen jener Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler vorzunehmen, die sich in Postdoc-Stellen auf Juniorprofessuren vorbereiten sollen. Die Entscheidung im Rahmen des Berufungsverfahrens auf eine Juniorprofessur ist zu spät, wenn sie nicht auf derartige Beurteilungen zurückgreifen kann.**
- 2. Die erste dreijährige Phase der Juniorprofessur alleine ist zu kurz, um zusätzliche wissenschaftliche Leistungen zu erbringen, die im Rahmen der Zwischenevaluation eine Entscheidung darüber erlauben, ob sich eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor so als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat, dass ohne öffentliche Ausschreibung eine Berufung auf eine Professur während oder im Anschluss an die zweite Phase der Juniorprofessur erfolgen kann.**
- 3. Deshalb ist es sinnvoll, eine etwa zweijährige Postdoc-Phase als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter vorzuschieben, die die derzeitige erste dreijährige Phase der Assistentur ersetzt. In dieser Phase kann eine Zuordnung zu einer Professur erfolgen, wobei auch die Forschungsrichtung, in der die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen geplant sind, unter Berücksichtigung der in den Einrichtungen vorhandenen Ausstattung abgesprochen werden kann. Es ist hinreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben, die die Voraussetzung für einen Erfolg bei der Zwischenevaluation schafft. Um die Bedingungen für diese Position klar zu umreißen, fordert der VHW einen gesonderten Absatz bei den Bestimmungen über wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**
- 4. Die Entscheidung über die Berufung auf eine Juniorprofessur muss im Wesentlichen aufgrund einer ersten Evaluation getroffen werden, die möglichst zu Beginn einer Postdoc-Phase abgeschlossen werden sollte. Stehen für die Juniorprofessur interne geeignete Postdocs zur Verfügung, kann die Ausschreibung im Nachrichtenblatt des Ministeriums erfolgen. Andernfalls ist europaweit auszuschreiben. Bei geeignet erscheinenden Bewerbern, denen die erste Evaluation fehlt (aus dem Ausland, aus Forschungsinstituten, aus Bundesländern ohne erste Evaluation) ist die erste Evaluation unter Nutzung der mit der Bewerbung eingereichten Unterlagen nachzuholen. Der Gesetzentwurf ist entsprechend zu ändern.**
- 5. Die Zwischenevaluation am Ende der ersten Phase der Juniorprofessur muss eine verlässliche Entscheidung über die Berufbarkeit auf eine Professur fällen. Dabei ist auch die bundesweit zu erwartende Anzahl frei werdender extern auszuschreibender W 3-Professuren der jeweiligen Fachrichtung zu berücksichtigen, für die Hochschullehrernachwuchs im Rahmen der Bes-**

tenauslese zur Verfügung zu stellen ist. Nur vor diesem Hintergrund kann die Forderung nach einer Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer Sinn machen. Harte Entscheidungen über eine Ende der Juniorprofessur bieten die Chance einer rechtzeitigen andersartigen Berufsorientierung und sind gegenüber der Produktion eines Übermaßes angeblich „bewährter“ arbeitsloser Privatdozentinnen und Privatdozenten vorzuziehen. Der VHW hat dazu erforderliche Regelungen mit Anforderungen an eine reformierte Habilitation verknüpft. Er hält dies für eine konstruktive Kompromisslösung, die für Gegner der derzeitigen Habilitation wie für deren Anhänger akzeptabel sein dürfte. Der VHW hält eine derartige Regelung auch deshalb für geboten, weil Tendenzen erkennbar sind, die Habilitation ans Ende der zweiten Phase der Juniorprofessur schieben zu wollen. Wenn sich dies im Rahmen ungeschriebener Gesetze etabliert, wird es schwierig werden, eine derartige Fehlentwicklung wieder zu korrigieren. Es grenzt daher an Naivität, die Regelung von Habilitationssatzungen wie im Gesetzentwurf vorgesehen voll dem Ermessen der Fakultäten überlassen zu wollen.

6. Die zweite Phase der Juniorprofessur soll in der Regel im Rahmen des tenure-tracks ohne Ausschreibung zu einer W 2-Professur am Ort führen. Falls am Ort wegen geänderter Nachfrage der Studien- oder Forschungsrichtung der prognostizierte Bedarf entfällt, soll die zweite Phase der Juniorprofessur wie die derzeitige Oberassistentur die Chance zur Bewerbung auf eine auswärtige W 2- oder W 3-Professur eröffnen. Um bewährten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren anderer Hochschulen in entsprechender Situation (aber auch den in der Übergangsphase noch vorhandenen Oberassistentinnen und Oberassistenten) eine faire Bewerbungschance zu gewähren, muss im Falle der Nichtbewährung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors die für sie oder ihn eingeplante W 2-Professur mit externen Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren besetzt werden.
7. Die erneute Vorbereitung der Besetzung einer Juniorprofessur durch Auswahl für eine vorbereitende Postdoc-Position ist an das Freiwerden einer W 2-Professur durch Wegberufung auf eine W 3-Professur zu knüpfen.
8. Die derzeitigen Stellen der akademischen Ratslaufbahn, deren Stelleninhaber überwiegend in Forschung und Lehre tätig sind, sind spätestens nach dem Ausscheiden der Stelleninhaber aufgabengerecht in Professuren umzuwandeln. Die Umwandlung in W 2-Professuren ist dabei annähernd kostenneutral, da das Grundgehalt nach W 2 in etwa einem altersausgeglichenem Grundgehalt nach A 13 entspricht.
9. Die Anpassung der Stellenkegel für Hochschullehrer- und dorthin führende Postdocstellen kann mit dem Ziel der Optimierung der wissenschaftlichen Leistungen den Hochschulen im Rahmen von Zielvereinbarungen übertragen werden. Die Möglichkeit Hochschullehrerpositionen in Stellen für wissenschaftliche und andere Dienstleistungen umzuwandeln, wäre jedoch kontraproduktiv. Damit würde nämlich ein Freiraum für die Vermehrung der „Untergebenen“ geschaffen; da deren hohe Anzahl in menschlichen Gesellschaften mit einem Ansehensgewinn verbunden ist, kann reines Statusdenken zu unerwünschten Folgen führen.

Neben diesen ganz wesentlichen Forderungen, die für die Ausgestaltung des Landeshochschulgesetzes bedeutsam sind, hält es der VHW für erforderlich, **dass die Mitbestimmung der in Forschung und Lehre tätigen Beschäftigten in den Personalvertretungen nicht weiter eingeschränkt wird.** Es besteht nicht einmal

eine Notwendigkeit, die Professorinnen und Professoren von der Mitbestimmung auszunehmen. Das zeigt beispielhaft das Hamburgische Personalvertretungsgesetz. In Schleswig-Holstein waren zunächst nur die H 4-Professorinnen und -Professoren (die früheren „Ordinarien“) entsprechend zu Behördenleiterinnen und -leitern in ihren Behörden von der Mitbestimmung ausgenommen. Selbst die H 3-Professorinnen und -Professoren hatten das aktive und passive Wahlrecht. Allerdings war die Befassung der Personalräte bis 1991 leider an einen Antrag der Betroffenen geknüpft. Der Personenkreis wurde von den Ordinarien schrittweise auf alle Professorinnen und Professoren, dann auf alle Hochschuldozentinnen und -dozenten ausgeweitet und soll jetzt auch noch auf die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Nachfolger der Assistentinnen, Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten ausgedehnt werden. Ferner ist nach Auffassung des VHW die Mehrzahl der akademischen Ratsstellen und entsprechender Angestelltenstellen in W 2-Professuren umzuwandeln, so dass auch für diese Personengruppe die Mitbestimmung entfiel. Diese mitbestimmungsfeindliche Maßnahme würde den Personalräten im Hochschulbereich erforderlichen Sachverstand entziehen und im Hauptpersonalrat (K) die konstruktive Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Nichtwissenschaftlern beenden. Der VHW sieht eine derartige Veränderung als höchst bedenklich an. Es ist nicht auszuschließen, dass dahinter Interessen einer Minderheit beamteter Verwaltungsbeschäftigter in den obersten Landesbehörden stehen, denen das Vertrauen zu den die Beamtengruppe im Hauptpersonalrat (K) vertretenden Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern fehlen könnte.

Die einzelnen Vorschläge zu dem Gesetzesentwurf sind wieder mit Kurzbegründungen in Form von Synopsen zum Landeshochschulgesetz, Landesbeamtengesetz und Mitbestimmungsgesetz beigefügt worden.

Mit besten Grüßen
Ihr

Udo Rempe

Genauere Erläuterungen und Begründungen zu § 95 a:

Zu Abs. 1: Die in Satz 1 gewählte Darstellung reicht zur Festlegung des Rahmens aus und ist insbesondere zur Begutachtung von veröffentlichten Forschungsergebnissen geeignet. Für eine effiziente Begutachtungspraxis ist es erforderlich, dass überregionale Regelungen mit auswärtigen Hochschulen getroffen werden. Dann ist es möglich, die zwölf Vergleichspersonen nicht nur als Vergleichsbasis zu nutzen, sondern in einem Zug auch deren Leistungen zu beurteilen. Der Beurteilungsaufwand kann dadurch auf ein Viertel des Umfangs gesenkt werden, der ohne überregionale Kooperation erforderlich wäre. Solche Vereinbarungen müssen im Interesse der Professorinnen und Professoren sein, so dass man diesen die Regelung überlassen kann. Satz 2 ist insbesondere im Fachhochschulbereich von Bedeutung.

Zu Abs. 2: Mit Recht wird derzeit die Bedeutung der Bewertung der Hochschulforschung in den Vordergrund einer bundesweiten Diskussion gerückt. Aber auch die Verbesserung der Qualität der Durchführung der Lehrveranstaltungen muss weiterhin im Auge behalten werden. Diese kann am besten durch die nicht betriebsblinden Studierenden erfolgen. Dabei könnte man grundsätzlich ein Verfahren wie in Abs. 1 wählen. Ein Vierfachvergleich ist aber schwieriger als beispielsweise zwölf Vergleiche von je zwei Personen. Wegen der im Vergleich zu den Lehrenden wesentlich höheren Anzahl der Studierenden sind solche paarweisen Vergleiche auch durchaus durchführbar. Bei den derzeit durchgeführten flächendeckenden Unterrichtsbewertungen zeigt sich immer wieder, dass nach einiger Zeit die Durchführung ins Stocken gerät, da sich keine Studierenden finden, die die Organisation übernehmen. Auch erlahmt nach einiger Zeit die Bereitschaft der Studierenden, sich an solchen Aktionen zu beteiligen. Damit unterbleibt dann die eigentlich wünschenswerte Vorlesungskritik. Bei einem paarweisen Vergleich können sich die Studierenden jedoch auf zwei Veranstaltungen und zwei Personen konzentrieren und relativ gut feststellen, welche Veranstaltung ihnen besser gefallen hat. Zur erwünschten vergleichenden Feststellung der Güte der Lehrveranstaltungen an verschiedenen Hochschulen schaffen diese Bewertungen alleine keine Grundlage. Man kann jedoch entsprechend zu dem in Abs. 1 dargestellten Verfahren stichprobenhaft in sehr begrenztem Umfang Lehrveranstaltungen verschiedener Hochschulen beurteilen und so das unterschiedliche Niveau feststellen. Solche Regelungen gehen über die Zielsetzung der Feststellung individueller Leistungen hinaus und wurden daher hier nicht aufgenommen. Die Hochschulen sind auch ohne genaue Regelungen schon jetzt dazu verpflichtet, für solche Vergleiche zu sorgen.

Zu Abs. 3: Nachdem im Bundesbesoldungsgesetz über § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 die Anerkennung besonderer Leistungen in Forschung, Kunst, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung durch Gewährung von Leistungsbezügen vorgesehen wurde, entstand auf einmal bei den im Hochschulmanagement aktiven Befürwortern einer solchen Lösung die Befürchtung, dass gerade ihre der Förderung von Forschung, Kunst, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung dienenden Aktivitäten in den Hochschulgremien und hochschulpolitischen Organisationen nicht mehr anerkannt würden und damit von den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern nicht in dem erforderlichen Umfang wahrgenommen würden. Um dies zu vermeiden wurde in Abs. 3 ein internes Begutachtungsverfahren durch fachrichtungsfremde Kolleginnen und Kollegen vorgeschlagen.

Zu Abs. 4: Hier wird im Wesentlichen geregelt, wer miteinander zu vergleichen ist und wann Vergleiche zu erfolgen haben.

Zu Abs. 5: Die in Abs. 1 bis 3 dargestellten Evaluationen liefern Einzelergebnisse, die miteinander zu einem Gesamtergebnis zu verknüpfen sind. Beispielsweise kann das Ergebnis nach Abs. 1 mit 50 Prozent, nach Abs. 2 mit 30 Prozent und nach Abs. 3 mit 20 Prozent in das Endergebnis einfließen. Andere kompliziertere Verknüpfungsverfahren, die gute Leistungen in allen Bereichen besser bewerten als ausgezeichnete Leistungen in nur einem oder nur zwei Bereichen, sind möglich. Die Regelungen werden jedoch in das Ermessen der Fachrichtungen und der Hochschulen gestellt.

Zu Abs. 6: Abs. 6 ist eingefügt worden, um Anfechtungsgründe von Beurteilungen zu vermeiden, wenn im Interesse einer effizienten Begutachtungspraxis das Zufallsprinzip nicht streng einzuhalten ist. Beispielsweise kann bei der erstmaligen Beauftragung eines Gutachters mit dem Vergleich von vier Promotionsleistungen streng nach dem Zufallsprinzip verfahren werden. Bei der nächsten Beurteilung einer Promotionsleistung kann der gleiche Gutachter nochmals aufgefordert werden, die neue Promotion mit drei der ihm schon bekannten Promotionsleistungen zu vergleichen. So kann die Begutachtung von beispielsweise vier Promotionen durch das Lesen von 7 statt insgesamt 12 Promotionen geschafft werden. Andere, noch wirkungsvollere Verfahren zur Reduktion des Begutachtungsaufwandes verstoßen ebenfalls gegen das Zufallsprinzip im strengsten Sinne.

Zu Abs. 7: Hierdurch soll zwar den Fachbereichen die nähere Regelung übertragen werden. Sie werden aber an überregionale Notwendigkeiten und das Urteil der anerkannten Fachgesellschaften gebunden.

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
Bekanntmachung der geltenden Fassung des Hochschulgesetzes (Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein) (Hochschulgesetz - HSG) Vom 4. Mai 2000 Gl.-Nr.: 221-7 Fundstelle: GVOBl. Schl.-H. 2000 S. 416	SCHLESWIG-HOLSTEINISCHER LANDTAG Druck- sache 15/2718	
Änderungsdaten:	15. Wahlperiode 03-06-03	
1. § 124 geändert (LVO. zur Anpassung von Rechtsvorschriften an geänderte Zuständigkeiten der obersten Landes- behörden und geänderte Ressortbe- zeichnungen v. 16.4.2002, GVOBl. S. 70)	Gesetzentwurf	
2. Überschrift und §§ 1, 59 a, 71, 97, 98, 113, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127 und 128 geändert, §§ 122 a, 136 und 136 eingefügt (Ges. v. 12.12.2002, GVOBl. S. 240)	der Landesregierung	
3. § 2 geändert (Ges. v. 16.12.2002, GVOBl. S. 264)	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG) -	
	Einführung der Juniorprofessur - sowie zur Än- derung des Landesbeamtengesetzes (LBG)	
Eingangsformel:	Federführend ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur.	
Aufgrund des § 326 Abs. 2 des Landesverwal- tungsgesetzes wird nachstehend der Wortlaut des Hochschulgesetzes in der seit 1. Dezember 1999 geltenden Fassung bekannt gemacht. Das Gesetz in seiner ursprünglichen Fassung ist am 8. Mai 1973 in Kraft getreten.	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG) - Einführung der Ju- niorprofessur	
Die Neufassung berücksichtigt	- sowie	
1. die Fassung der Bekanntmachung des Gesetzes vom 27. April 1995 (GVOBl. Schl.-H. S. 166),	zur Änderung des Landesbeamtengesetzes (LBG)	
2. den am 29. März 1996 in Kraft getrete-	Vom	

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
nen Artikel 4 des Gesetzes vom 19. März 1996 (GVOBl. Schl.-H. S. 301),		
3. den am 15. November 1996 in Kraft getretenen Artikel 47 der Landesverordnung vom 24. Oktober 1996 (GVOBl. Schl.-H. S. 652)	Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:	
4. das am 31. März 1998 in Kraft getretene Gesetz vom 17. März 1998 (GVOBl. Schl.-H. S. 149),	Artikel 1	
5. den am 1. Januar 1999 in Kraft getretenen Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Oktober 1998 (GVOBl. Schl.-H. S. 313),	Änderung des Hochschulgesetzes	
6. den am 15. Juni 1999 in Kraft getretenen Artikel 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1999 (GVOBl. Schl.-H. S. 134),	Das Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2000 (GVOBl. Schl.-H. S. 416), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2002 (GVOBl. Schl.-H. S. 264), wird wie folgt geändert:	
7. das am 1. Dezember in Kraft getretene Gesetz vom 23. November 1999 (GVOBl. Schl.-H. S. 380).		
Abschnitt I Aufgaben der Hochschulen § 2 Allgemeine Aufgaben	1. § 2 wird wie folgt geändert:	
	b) Absatz 7 erhält folgende Fassung:	
(7) Die Hochschulen fördern den Wissens- und Technologietransfer.	"(7) Die Hochschulen fördern den Wissens- und Technologietransfer. Sie können sich im Rahmen ihrer Aufgaben an Unternehmen beteiligen oder eigene Unternehmen gründen. § 65 der Landeshaushaltsordnung bleibt unberührt."	Zu § 2 Abs. 7 Satz 2: Die Beteiligung der Hochschulen an Unternehmen und die Gründung eigener Unternehmen hat in Amerika dazu geführt, dass kritische wissenschaftliche Stellungnahmen von Hochschulwissenschaftlern und Hochschulen zu Planungen von Unternehmen zurückgingen. Die Politik beraubt sich durch solche Regelungen leicht eines erforderlichen Korrektivs gegenüber der Wirtschaft. Das darf bei dem Streben nach einer Verbesserung des Wissenstransfers nicht übersehen werden.

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

§ 56 Dekanat	13. § 56 wird wie folgt geändert:	
(9) Der Fachbereichskonvent bestellt auf Vorschlag des Dekanats für die Dauer von mindestens zwei Jahren eine Professorin oder einen Professor als Fachbereichsbeauftragte oder Fachbereichsbeauftragten für Angelegenheiten der Lehre, des Studiums und der Prüfungen. Sie oder er wirkt insbesondere darauf hin, dass die Prüfungsordnungen, Studienordnungen und Studienpläne erlassen werden, das erforderliche Lehrangebot sichergestellt wird und ein Lehrbericht erstellt wird. Das Dekanat hört sie oder ihn vor grundsätzlichen Entscheidungen an.		Zu § 56 Abs. 9 Satz 1: Die Worte "einen Professor oder eine Professorin" sollten ersetzt werden durch "eine wissenschaftliche Beschäftigte oder einen wissenschaftlichen Beschäftigten im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder [^] in einem unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis". Begründung: Dieses Amt sollte auch an Mitglieder des wissenschaftlichen Dienstes vergeben werden, nicht aber an Fristangestellte und Zeitbeamtinnen und –beamte, da diese nicht die erforderliche Unabhängigkeit besitzen, um sich durchsetzen zu können.
§ 58 Einrichtungen des Fachbereichs	15. § 58 wird wie folgt geändert:	
(1) Der Fachbereich kann Lehr- und Forschungseinrichtungen (Institute) und Betriebseinheiten bilden (Einrichtungen des Fachbereichs), soweit und solange für die Durchführung einer Aufgabe in größerem Umfang Personal- und Sachmittel des Fachbereichs ständig bereitgestellt werden müssen. Die Einrichtung entscheidet über die Verwendung der ihr zugewiesenen Räume, Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, Sach- und Finanzmittel. Die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Einrichtungen des Fachbereichs regelt der Fachbereich durch eine Satzung, die der Zustimmung des Senats bedarf.	a) Absatz 1 wird wie folgt geändert: aa) Satz 1 erster Halbsatz erhält folgende Fassung: "Die Hochschule kann als Einrichtungen des Fachbereichs Lehr- und Forschungseinrichtungen (Institute) und Betriebseinheiten bilden," bb) Satz 3 erhält folgende Fassung: "Die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Einrichtungen des Fachbereichs regelt der Senat durch Satzung nach Anhörung des Fachbereichs." cc) Folgender Satz 4 wird angefügt: "Die Fachbereiche können hierzu Vorschläge machen."	Zu § 58 Abs. 1: Die beabsichtigte Verlagerung dieser Kompetenzen auf die zentrale Ebene wird nicht als sinnvoll angesehen. Die Kompetenz der Fakultäten sollte nicht zunehmend im Interesse der Reduktion der Ansprechpartner des Ministeriums ausgehöhlt werden. Es kommt auf fachnahe Entscheidungen an. Die erkennbare Zielsetzung ist besser auf folgende Art erreichbar: In § 58 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt: "Die Hochschule kann Einrichtungen unter Beachtung des fachlichen Zusammenhangs ihrer Arbeitsrichtungen zu Fachbereichssektionen zusammenfassen; Satz 3 und 4 gelten entspre-

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
		chend.”
(5) Das Ministerium kann auf Vorschlag des Fachbereichskonvents andere als die in Absatz 2 genannten Personen befristet oder unbefristet	d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:	
1. zu Direktorinnen oder Direktoren eines Instituts, das aus einem wissenschaftlichen Museum besteht und an dem keine Professorin und kein Professor im Sinne von Absatz 2 Satz 1 tätig ist, oder	aa) In Satz 1 Nr. 1 werden die Wörter "Professorin und kein Professor" durch die Wörter "Hochschullehrerin und kein Hochschullehrer" ersetzt.	
2. zu Direktorinnen oder Direktoren einer Betriebseinheit		
bestellen. Sofern die Verfassung dies vorsieht, können auch Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten zu Direktorinnen und Direktoren bestellt werden.	bb) Satz 2 wird gestrichen.	Zu § 58 Abs. 5 Satz 2: Nachdem die beiden Hochschulen, an denen Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten tätig sind, in ihren Verfassungen vorgesehen haben, dass diese zu Direktorinnen und Direktoren ernannt werden können, ist in der Übergangsvorschrift § 135 deren korporationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer neuen Rechts (Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren) zu regeln, wodurch sie dann automatisch zu Direktorinnen und Direktoren der Einrichtungen werden, an denen sie tätig sind.
§ 80 Gebührenfreiheit	"§ 80	
	Gebührenfreiheit	
Für das Studium und die Hochschulprüfungen werden Gebühren nicht erhoben.	Für ein Studium, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt, oder im Fall eines konsekutiven Studiengangs, der zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, werden Stu-	Die Einschränkung der Gebührenfreiheit sollte nicht durch das Wort "grundsätzlich" verstärkt werden.

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
	diengebühren grundsätzlich nicht erhoben."	
	5. eine besondere Dienstleistung im Rahmen virtueller Studienangebote der Hochschulen,	Zu § 80 a Nr. 5: Diese Bestimmung ist zu streichen, damit auch für virtuelle Studiengänge die Gebührenfreiheit gilt.
<p style="text-align: center;">§ 93</p> <p>Aufgaben der Professorinnen und Professoren</p>	<p>28. § 93 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In der Überschrift werden die Wörter "Professorinnen und Professoren" durch die Wörter "Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer" ersetzt.</p>	
<p>(1) Die Professorinnen und Professoren nehmen die der Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst in ihrem Fach selbstständig wahr. Sie haben an akademischen und staatlichen Prüfungen mitzuwirken und sich an der Selbstverwaltung und an Aufgaben der Studienreform und Studienberatung zu beteiligen. Auf Antrag einer Professorin oder eines Professors soll das Ministerium die Wahrnehmung von Aufgaben in einer Einrichtung der Wissenschaftsförderung, die überwiegend aus staatlichen Mitteln finanziert wird, zur dienstlichen Aufgabe im Hauptamt erklären, wenn dies mit der Erfüllung der übrigen Aufgaben der Professorin oder des Professors vereinbar ist.</p>	<p>b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) Satz 1 erhält folgende Fassung: „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 selbstständig wahr.“</p> <p>bb) In Satz 3 werden die Wörter "einer Professorin oder eines Professors" durch die Wörter "einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers" ersetzt, vor dem Wort "Wissenschaftsförderung" die Wörter "Kunst- oder" eingefügt sowie im letzten Halbsatz die Wörter "der Professorin oder des Professors" durch die Wörter "der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers" ersetzt.</p>	<p>Zu § 93 Abs. 1 Satz 1: Die neue Formulierung entspricht jetzt stärker der vom VHW angestrebten Lösung. In Satz 2 sollten aber nach dem Wort „Studienberatung“ die Wörter</p> <p>„und sonstigen Pflichten in der Hochschule und ihren Einrichtungen, die wissenschaftlichem Personal zu übertragen sind, angemessen“</p> <p>eingefügt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die mögliche und gewünschte Umwandlung der Mehrzahl der Stellen in Hochschullehrerstellen zur Nichterledigung des „Sonstigen“ führt oder diese Tätigkeiten zusätzlich auf Doktorandinnen, Doktoranden und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit der Zielrichtung der Vorbereitung auf eine Juniorprofessur verlagert werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 94</p> <p>Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren</p>	<p>29. § 94 wird wie folgt geändert:</p>	
<p>(2) Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchst. a werden durch</p>	<p>b) Absatz 2 erhält folgende Fassung: "(2) Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistun-</p>	<p>Zu § 94 Abs. 2 Satz 3: Die Wörter " nach dem 1. Januar 2010" sind zu strei-</p>

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
<p>eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen.</p>	<p>gen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchst. a werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchst. a sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nach dem 1. Januar 2010 nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet."</p>	<p>chen. Andernfalls würde eine Verschärfung gegenüber der derzeitigen Regelung entstehen, weil die Habilitation zwingende Voraussetzung würde und nicht einmal mehr habilitationsäquivalente Leistungen oder der Erwerb der Berufbarkeit im Ausland anerkannt werden könnten.</p>
<p>§ 95 Habilitation</p>	<p>30. § 95 wird wie folgt geändert:</p>	<p>Zu 95: Die Überschrift sollte lauten: Feststellung der Bewährung als Beurteilung der wissenschaftlichen Befähigung</p>
<p>(1) Die Hochschule gibt Gelegenheit, die Fähigkeit zur selbstständigen Forschung und Lehre im Rahmen einer Hochschule förmlich nachzuweisen (Habilitation).</p>	<p>a) Absatz 1 erhält folgende Fassung: "Die Hochschule kann Gelegenheit zur Habilitation geben. Das Nähere regelt der jeweilige Fachbereich durch Satzung."</p>	<p>Zu § 95 Abs. 1: Diese Regelung sollte beispielsweise folgende Fassung erhalten: "Die Hochschulen schaffen die Voraussetzungen, dass auf Antrag der Betroffenen 1. die Qualität der bis zum Abschluss der Promotion erbrachten Leistungen (3 99 Satz 1),</p>

		<p>2. die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer ("Habilitation, § 99 b Abs. 2 Satz 2) und damit die Möglichkeit auf einen Ausschreibungsverzicht nach § 97 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz und</p> <p>3. der Rang besonderer Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie solchen Leistungen förderlicher Tätigkeiten (3 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBesG)</p> <p>festgestellt wird."</p> <p><u>Begründung:</u> Der teils heftige Streit um einen Fortbestand oder eine Abschaffung der Habilitation ist kontraproduktiv. Es geht darum, Fehlentwicklungen zu korrigieren und möglichst objektive Verfahren zur Feststellung der Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer zu schaffen. Insofern kann man auch von einer Reform der Habilitation statt von ihrer Abschaffung sprechen. Die Verfahren zur Feststellung der Qualität von Promotions- und "Habilitationen"-Leistungen im neuen Sinne dienen der Bestenauslese und sind damit von ausschlaggebender Bedeutung für eine Erhöhung (oder – wie es mancher lieber formuliert wissen möchte – einen Erhalt) der Effizienz von Forschung und Lehre an den Hochschulen, die ganz</p>
--	--	--

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>entscheidend von dieser Bestenauslese abhängen. Dabei sind schnelle und möglichst verlässliche Entscheidungen zu treffen, um unnötige Härten in einem fortgeschrittenen Alter zu vermeiden. Eine befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal, dessen geringere wissenschaftliche Befähigung frühzeitig feststellbar ist und festgestellt wurde, senkt die Leistungsfähigkeit der Hochschule und ist unter einem sozialen Gesichtspunkt nicht zu verantworten. Es ist nicht sinnvoll, die Ausgestaltung der erforderlichen organisatorischen Regelungen den Hochschulen zu überlassen, da andernfalls längst die Fehlentwicklungen abgestellt worden wären und die Noteninflation bei der Bewertung von Promotionsleistungen (rund 90 Prozent "sehr gut") seitens der Fakultäten hätte verhindert werden können. Außerdem spricht die Vielgestaltigkeit der Habilitationsordnungen gegen die Ansicht, dass mit den bestehenden Habilitationsordnungen <u>die</u> optimale Lösung gefunden worden sei.</p> <p>Zwischen der reformierten Habilitation und der Zwischenevaluation, wie sie die Expertenkommission bei Juniorprofessuren am Ende der ersten Phase vorsah, sollten hinsichtlich der Anforderun-</p>
--	--	---

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
		<p>gen und der organisatorischen Durchführung keine Unterschiede bestehen. Auch die besonderen Auszeichnungen wie die Bezeichnungen „Privatdozentin“, „Privatdozent“, „außerplanmäßige Professorin“ oder „außerplanmäßiger Professor“ dürfen nicht mit einer Habilitation nach alten Ordnungen verknüpft bleiben, damit keine besonderen Anreize für eine nicht reformierte Habilitation entstehen.</p> <p>Die unter Nr. 3 aufgenommene Regelung wird im Vorgriff auf die Anpassung an das Professorenbesoldungsreformgesetz aufgenommen. Auch bei diesen Feststellungen handelt es sich um Leistungsbeurteilungen, die allerdings nicht mehr mit einer Bestenauslese verknüpft sind, sondern über Leistungsanreize dem Leistungserhalt dienen sollen.</p>
<p>(5) Auf Antrag erteilt der Senat der oder dem Habilitierten die Lehrbefugnis, die mit dem Recht verbunden ist, die akademische Bezeichnung "Privatdozentin" oder "Privatdozent" zu führen. Bei Mitgliedern der Hochschule darf dieser Antrag nur aus Gründen abgelehnt werden, die die Ernennung zur Professorin oder zum Professor gesetzlich ausschließen. Die Privatdozentinnen und Privatdozenten sind zur Lehre berechtigt und verpflichtet. Sie können an Prüfungen beteiligt werden. Sie haben keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz oder eine Vergütung. Die Lehrbefugnis kann auch einer Person verliehen werden, die sich an einer anderen Hochschule habi-</p>		<p>§ 95 Abs. 5 erhält folgende Fassung: ¹Habilitierte Mitglieder der Hochschule erwerben in dem jeweiligen Fachgebiet die Befugnis zur Lehre. ²Auf Antrag verleiht der Senat den Lehrbefugten das Recht, die akademische Bezeichnung "Privatdozentin" oder "Privatdozent" zu führen. ³Bei Mitgliedern der Hochschule darf dieser Antrag nur aus Gründen abgelehnt werden, die die Ernennung zur Hochschullehrerin oder zum Hochschullehrer gesetzlich ausschließen. ⁴Lehrbefugte sind zur Lehre verpflichtet. ⁵Sie können an Prüfungen beteiligt werden. ⁶Sie haben keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz oder eine zusätzliche Vergütung.</p>

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
<p>litiert hat. Für den Verlust der Lehrbefugnis gilt § 100 Abs.3 entsprechend. Das Nähere regelt die Verfassung.</p>		<p>⁷Für den Verlust der Bezeichnung „Privatdozentin“ oder „Privatdozent“ gilt § 100 Abs. 3 entsprechend.“</p> <p>Begründung: Hier werden frühere Forderungen zur Ausgestaltung dieser Bestimmung wiederholt. Es ist sinnlos, die Lehrbefähigung feststellen zu lassen, wenn nicht gelehrt und keine Lehrbefugnis erteilt werden soll.</p>
<p>(6) Habilitierten, die sich in Forschung und Lehre bewährt haben und die die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen, kann das Rektorat auf Vorschlag des Fachbereichs nach mindestens vierjähriger Lehrtätigkeit die Bezeichnung "Außerplanmäßige Professorin" oder "Außerplanmäßiger Professor" verleihen. Die Verleihung nach Satz 1 kann aus Gründen widerrufen werden, die bei einer Beamtin oder einem Beamten zur Entfernung aus dem Dienst führen.</p>	<p>d) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 4 und wird wie folgt geändert: Das Wort „Habilitierten“ wird durch das Wort „Denjenigen“ ersetzt.</p>	<p>Diese Änderung ist zu begrüßen, da sie die Bindung an eine Habilitation nach alten Ordnungen aufgibt..</p>
		<p>Folgender § 95 a könnte eingefügt werden:</p> <p style="text-align: center;">„§ 95 a Bewertungsverfahren</p> <p>(1) Für die jeweilige Fachrichtung spezifische besondere wissenschaftliche Leistungen in Forschung, Kunst und</p>

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>Nachwuchsförderung, die in der Regel in veröffentlichter Form nachzuweisen sind, sollen innerhalb der Fachrichtung von vier zufällig bestimmten auswärtigen Professorinnen, Professoren, bewährten Juniorprofessorinnen oder bewährten Juniorprofessoren durch Vergleich mit entsprechenden Leistungen von 12 anderen, zufallsmäßig herausgegriffenen Hochschulwissenschaftlerinnen oder -wissenschaftlern begutachtet werden. Die inhaltliche Bewertung von besonderen Leistungen in Lehre und Weiterbildung kann in die Beurteilungen einbezogen werden. Jede Gutachterin und jeder Gutachter sollen je vier Personen vergleichen und in der Form einer Vorschlagsliste (Platz 1, 2, 3 und 4) eindeutig reihen.</p> <p>(2) Die besonderen Leistungen bei der Durchführung von Lehre und Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollen während des jeweiligen Beurteilungszeitraums von mehreren Teilnehmerinnen oder Teilnehmern der Veranstaltungen durch Vergleich mit einer anderen Veranstaltung der gleichen Veranstaltungsform und des gleichen Studienabschnittes, an denen regelmäßig teilgenommen wurde, beurteilt werden. Das Urteil soll eindeu-</p>
--	--	---

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>tig feststellen, welche von zwei Veranstaltungen als die bessere eingestuft wurde. Je Lehrperson sind möglichst Veranstaltungen zu berücksichtigen, die sich nach der Veranstaltungsform, dem Studienabschnitt und gegebenenfalls den Studienrichtungen unterscheiden. Zum Vergleich sollen möglichst Lehrveranstaltungen von verschiedenen anderen Hochschulwissenschaftlerinnen oder –wissenschaftlern dienen, die nach dem Zufallsprinzip zu bestimmen sind.</p> <p>(3) Zur Begutachtung fachübergreifend gültiger Merkmale für Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Hochschulwissenschaftlerin oder eines –wissenschaftlers wie insbesondere Verantwortungsbereitschaft, Entschlusskraft und Durchsetzungsvermögen sowie Kooperationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Organisationsfähigkeit sind vier Professorinnen oder Professoren oder bewährte Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren aus anderen Fachrichtungen der eigenen Hochschule nach den Grundsätzen des Losentscheids zu bestimmen. Diese sollen die fachübergreifend gültigen Leistungen mit jenen von 12 anderen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern der eigenen Hochschule vergleichen, die grund-</p>
--	--	--

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>sätzlich zufällig auszuwählen sind. Jede Gutachterin und jeder Gutachter soll je vier Beschäftigte vergleichen und wie bei einem Berufungsvorschlag unter alleiniger Berücksichtigung der fachübergreifenden Merkmale die Begutachtung mit einer eindeutigen Platzierung abschließen.</p> <p>(4) Miteinander zu vergleichen sind nach § 95 die Leistungen von</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promovierten, um die Befähigung für eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter mit dem Beschäftigungsziel der Vorbereitung auf eine Juniorprofessur (1. Evaluation) und die herausragende Qualität einer Promotion nach § 99 Satz 1 festzustellen, 2. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gegen Ende der ersten Beschäftigungsphase (2. Evaluation) und andere Personen, deren Aufgabe es ist, sich durch die Wahrnehmung von Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren,, 3. Professorinnen und Professoren und
--	--	---

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der zweiten Beschäftigungsphase, die sich während der ersten Beschäftigungsphase als Hochschullehrerin oder Hochschul-lehrer bewährten (Folgeevaluation), 4. dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Lehrkräften für besondere Aufgaben (Folgeevaluation).</p> <p>Bei der Evaluation der Lehre unterbleibt die Unterscheidung nach Gruppen. Bei der ersten Evaluation der Leistungen nach Abs. 2 sind Dissertationen und andere vor der Promotion abgeschlossene Publikationen zu vergleichen; in den Vergleich sollten unabhängig von der erfolgten Benotung der Promotionen die schriftlichen Promotionsleistungen aller Promovierten aus einer für das Begutachtungsverfahren ausreichend langen Zeitspanne berücksichtigt werden. Bei der zweiten Evaluation sind die nach der Promotion erzielten zusätzlichen Leistungen in Forschung, Kunst und Nachwuchsförderung zu berücksichtigen, die in der Regel während einer auf die Juniorprofessur vorbereitenden Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter und der ersten Phase der Juniorprofessur erbracht wurden. Die Folgeevaluationen</p>
--	--	---

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>sollen regelmäßig im Sechsjahresabstand erfolgen und in der Regel die wissenschaftlichen Leistungen der zurückliegenden sechs Jahre betrachten. Teilzeitbeschäftigungen, Reduktionen der Lehrverpflichtung sowie Dienstpflichten, die den Forschungsfreiraum einengen, sind mit dem Ziel zu berücksichtigen, die Forschungsleistungen aus einem insgesamt gleich langen Forschungszeitraum zu betrachten.</p> <p>(5) Die Ergebnisse nach den Abs. 1 bis 3 sind zu einem Gesamturteil zu verknüpfen. Bei den Folgeevaluationen sind innerhalb einer Hochschule die gleichen Grundsätze anzuwenden. Bei der ersten und zweiten Evaluation soll die Verknüpfung so erfolgen, dass die Ergebnisse innerhalb einer Fachrichtung überregional vergleichbar sind.</p> <p>(6) Im Interesse einer Begrenzung des Begutachtungsaufwandes unerlässliche Abweichungen von einer streng zufallsmäßigen Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter sowie der diesen zum Vergleich zugeordneten Personen sind zulässig, soweit dadurch keine Beeinflussung durch die eigene Hochschule entstehen kann.</p> <p>(7) Das Nähere zu Abs. 1 regeln die Fachbereiche, denen die Fachvertreter der jeweiligen Fachrichtung zugeordnet</p>
--	--	---

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
		sind, nach Anhörung der Fachvertreter der jeweiligen Fachrichtung und der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft anerkannten zuständigen Fachgesellschaften in überregionalen Vereinbarungen mit auswärtigen Hochschulen und in Satzungen. Insbesondere ist in den Satzungen die Abgrenzung der Fachrichtungen und das Verfahren der Zuordnung zu einer Fachrichtung zu regeln. Das Nähere zu den Abs. 2 und 3 regelt der Senat durch Satzung.
§ 96 Berufung	31. § 96 wird wie folgt geändert: a) Die Überschrift erhält folgende Fassung: "Berufung von Professorinnen und Professoren"	
(6) Berufen werden darf auch, wer sich nicht beworben hat.		§ 96 Abs. 6 wird gestrichen. Begründung: Die Sonderbestimmung des § 96 Abs. 6 behindert die zügige Durchführung von Berufungsverfahren. Personen können zur Bewerbung aufgefordert werden. Kommen sie diesem Wunsch nicht nach, sollten die Berufungsverfahren nicht durch weitere Sonderregelungen belastet werden.
§ 97 Berufungsverfahren	32. § 97 wird wie folgt geändert: a) Die Überschrift erhält folgende Fassung: "Verfahren bei der Berufung von Professorinnen und Professoren"	
(1) Die Stellen der Professorinnen und Professoren sind von der Hochschule rechtzeitig öffentlich auszuschreiben; dies gilt nicht für die Berufung in ein weiteres Amt einer Professorin oder	b) Absatz 1 wird wie folgt geändert: aa) In Satz 1 werden die Wörter „einer Professorin oder eines Professors“ durch die Wörter „einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers“ er-	Zu § 97 Abs. 1 Satz 1: Diese Änderung ist nicht sinnvoll, da die Überschrift die Geltung auf das Berufungsverfahren für Professuren begrenzt und für Junior-

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

eines Professors	setzt.	professuren eigene Regelungen in § 99 a Abs. 1 getroffen werden.
1. nach § 96 Abs. 5 Satz 1, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber in das Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein befristetes privatrechtliches Dienstverhältnis berufen war,	bb) Nummer 1 erhält folgende Fassung: „1. nach § 96 Abs. 5 Satz 1, wenn a) die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber in das Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein befristetes privatrechtliches Dienstverhältnis berufen war oder b) eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,“	
2. nach § 96 Abs. 5 Satz 2, wenn das Ministerium zustimmt. Vor der Ausschreibung prüft die Hochschule, ob die Stelle wieder besetzt werden und ob sie der bisherigen oder einer anderen Fachrichtung dienen soll; soll die Professorin oder der Professor Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen, hört die Hochschule den Vorstand des Klinikums an. In der Ausschreibung müssen Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschrieben werden; sie bedarf der Zustimmung des Ministeriums.		Zu § 97 Abs. 1 Satz 1: Die Wörter "wenn das Ministerium zustimmt" sind zu ersetzen durch die Wörter "wenn die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer festgestellt worden ist und Bedarf an der Fortführung der übertragenen Aufgaben besteht." Begründung: Die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung über einen Erlass des Ministeriums, in dem die notwendigen Voraussetzungen geregelt werden sollten, wurde gestrichen. Es stellt sich damit die Frage, ob es überhaupt sinnvoll ist, dem Ministerium eine derartige Entscheidung zu überlassen. Immerhin kann es jederzeit bei der Entscheidung über einen Fortbestand des Bedarfs an den übertragenen Aufgaben eine Mitwirkung einfordern.

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
<p>(7) Die dem Senat und dem betroffenen Fachbereich angehörenden Professorinnen, Professoren, Hochschuldozentinnen, Hochschuldozenten, Oberassistentinnen, Oberassistenten, Assistentinnen und Assistenten können dem Ministerium eine besondere Stellungnahme vorlegen.</p>	<p>e) In Absatz 7 werden die Wörter "Professorinnen, Professoren, Hochschuldozentinnen, Hochschuldozenten, Oberassistentinnen, Oberassistenten, Assistentinnen und Assistenten" durch die Wörter "Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer" ersetzt.</p>	<p>Zu § 97 Abs. 7: Die Wörter "Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer" sollten durch die Wörter "sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" ergänzt werden. <u>Begründung:</u> Assistenturen der ersten Phase werden in der neuen Personalstruktur durch Postdoc-Beschäftigungen ersetzt. Außerdem ist nicht einzusehen, wieso das Recht zur Abgabe von Sondervoten begrenzt werden soll, da die Bewertung von Sondervoten dem Ministerium obliegt und sich dieses erfahrungsgemäß sowieso nicht um Sondervoten kümmert, selbst wenn diese von Professorinnen und Professoren stammen.</p>
	<p>35. § 99 a erhält folgende Fassung:</p>	
<p>§ 99 a Oberassistentinnen, Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure</p>	<p>"§ 99 a Auswahlverfahren von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren</p>	
<p>(2) Voraussetzung für die Einstellung sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen für die Oberassistentinnen und Oberassistenten die Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, für die Oberingenieurinnen und Oberingenieure eine qualifizierte Promotion oder eine qualifizierte zweite Staatsprüfung, für die Oberingenieurinnen und Oberingenieure ferner der Nachweis einer mindestens zweijährigen praktischen Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs.</p>	<p>(2) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden vom Rektorat auf Vorschlag des Fakultätskonvents bestellt. Der Vorschlag wird von einer Auswahlkommission der Fakultät, die wie eine Berufungskommission zusammengesetzt ist, unter Einbeziehung auswärtiger Gutachten erstellt. § 97 Abs. 4 Satz 5 und Abs. 5 gelten entsprechend."</p>	<p>In Satz 2 sind die Wörter „auswärtiger Gutachter“ durch die Wörter „der Ergebnisse einer ersten Evaluation nach § 95 a“ ersetzt.</p>
<p>§ 99 b</p>	<p>36. § 99 b erhält folgende Fassung:</p>	

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten	"§ 99 b Aufgaben und dienstrechtliche Stellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	
(1) Die Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten nehmen die der Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst selbstständig wahr. § 93 Abs.1 Satz 2, Abs. 2 bis 5 gilt entsprechend.	(1) Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe, sich durch die selbständige Wahrnehmung der ihrer Hochschule obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren.	In Satz 1 sollte keine unvollständige Aufzählung der Aufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern erfolgen. Folgende Formulierung verhindert Missverständnisse: „Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben die Aufgabe sich durch die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 93 für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule zu qualifizieren.“
(2) Für die Einstellungsvoraussetzungen gilt § 94 entsprechend.	(2) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll auf Vorschlag des Fachbereichskonvents mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um drei Jahre verlängert werden, wenn eine Lehrevaluation und eine auswärtige Begutachtung der Leistung in Forschung oder Kunst dies rechtfertigt. Andernfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 218 Abs. 4 des Landesbeamtengesetzes nicht zulässig; dies gilt	Satz 2 sollte lauten: „Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um drei Jahre verlängert werden, wenn die Ergebnisse einer 2. Evaluation nach § 95 a dies rechtfertigen “. <u>Begündung:</u> Durch eine Zuständigkeit des Fachbereichskonvents entsteht wieder eine Abhängigkeit von den am Ort vorhandenen Kolleginnen und Kollegen, die doch im Rahmen der Reform überwunden werden sollte.

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
	auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor.	
(3) Die Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten werden auf Vorschlag der Hochschule von dem Ministerium eingestellt. Die Hochschule hat auf Verlangen des Ministeriums auswärtige Gutachten einzuholen. Für die dienstrechtliche Stellung der Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten gelten die Vorschriften des Landesbeamtengesetzes.	(3) Mit der Berufung in das Beamtenverhältnis wird zugleich die akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ verliehen. Nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor darf diese akademische Bezeichnung nicht weitergeführt werden. Im Übrigen gilt § 95 Abs. 3 entsprechend.	Änderung gegenüber dem Referententwurf wird begrüßt.
	(4) Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet werden. In diesem Fall gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend."	
§ 102 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	37. § 102 wird wie folgt geändert:	
(1) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Beamtinnen, Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche und künstlerische Dienstleistungen obliegen. Soweit sie dem Aufgabenbereich von Professorinnen oder Professoren zugewiesen sind, sind diese weisungsbefugt. Zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstleistungen gehört es auch, den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet eingestellt werden, kann im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbe-	a) Absatz 1 wird wie folgt geändert: aa) In Satz 2 werden die Wörter "Professorinnen und Professoren" durch die Wörter "Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer" ersetzt. bb) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 neu eingefügt: „Den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.“ cc) In Satz 6 neu werden nach dem Wort "Promotion" die Wörter "oder zur Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen" eingefügt.	

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
<p>reitung einer Promotion gegeben werden. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.</p>		
<p>(2) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen ein ihren Aufgaben entsprechendes abgeschlossenes Hochschulstudium.</p>		
<p>(3) Hauptberuflich tätige Personen mit ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben, die nicht Professorin, Professor, Hochschuldozentin oder Hochschuldozent sind, sind in der Regel dienst- und mitgliedschaftsrechtlich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>b) In Absatz 3 werden die Wörter "Professorin, Professor, Hochschuldozentin oder Hochschuldozent" durch die Wörter "Hochschullehrerin oder Hochschullehrer" ersetzt.</p>	
		<p>Zu § 102: Die für das Landeshochschulgesetz vorgeschlagene Fassung ist in der vorgelegten Form ausgereifter als die Neuformulierung im HRG. Es scheint aber vorteilhafter, auf die Ergänzung in Abs. 1 Satz 5 zu verzichten und stattdessen in einem neuen Abs. 4 Regelungen zusammenzufassen, die in etwa jenen im derzeitigen § 99 für Assistentinnen und Assistenten in der ersten Phase entsprechen:</p> <p>“(4) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Promotion mit der Zielsetzung der Vorbereitung auf eine Juniorprofessur beschäftigt werden, sind wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu übertragen, die auch die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer fördern. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gele-</p>

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
		<p>genheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. § 99 Satz 1 und § 99 a gelten entsprechend. Bei der Beschäftigungsdauer mit dem Ziel des Abschlusses einer ersten Evaluation und der Vorbereitung auf eine Juniorprofessur sind § 99 Satz 4 und 5 zu beachten.“</p> <p>Begründung: Da die erste Phase der Juniorprofessur in der Regel nicht ausreichen wird, um zusätzliche wissenschaftliche Leistungen zu erbringen, anhand derer die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer festgestellt werden kann, gehört die Postdoc-Phase in der neuen Personalstruktur zur Qualifikationsphase als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer. Die Zuordnung zu einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer ist grundsätzlich schon nach Abs. 1 möglich, muss aber nicht festgeschrieben werden. Die Verkürzung der zweiten Bewährungs- und Eliminationsphase auf vier bis fünf Jahre (bei Nichtberücksichtigung der Zeit für den Abschluss der Zwischenevaluation) ist dabei erwünscht und vertretbar.</p>
<p>§ 135 (freigehalten für den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes; Einführung der Juniorprofessur. Beide Gesetzentwürfe können im Landtag zusammengeführt werden.)</p>	<p>41. § 135 erhält folgende Fassung: "§ 135 Rechtsstellung des vorhandenen wissenschaftlichen Personals</p>	
	<p>Die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Obergeringenieurinnen und Oberin-</p>	<p>In Satz 4 sind die Wörter „sich an der entsprechenden Hochschule habilitiert haben“ durch die Wörter „ihre Bewährung als Hochschullehre-</p>

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
	<p>genieure sowie Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten verbleiben in ihren bisherigen Dienstverhältnissen. Ihre mitgliedschaftsrechtliche Stellung bleibt unverändert. Für ihre Rechtsstellung sind weiterhin die Rechtsvorschriften, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes Gültigkeit hatten, maßgebend. Beschäftigungsverhältnisse für Oberassistentinnen und Oberassistenten, die sich an der entsprechenden Hochschule habilitiert haben, dürfen nach Maßgabe der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Rechtsvorschriften noch bis zum 31. Dezember 2004 begründet werden.</p>	<p>rin oder Hochschullehrer an der entsprechenden Hochschule durch eine 2. Evaluation nach § 95 a nachgewiesen haben,“</p> <p>zu ersetzen. In § 135 ist folgender Satz 3 einzufügen: "Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne dieses Gesetzes."</p> <p><u>Begründung:</u> Es ist nicht einzusehen, dass sie aufgrund des alten Gesetzestextes teils geringere Rechte als Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren besitzen, obwohl ihre Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer Voraussetzung für ihre seinerzeitige Ernennung war.</p>
		<p>Folgender Abs. 2 ist anzufügen:</p> <p>„(2) Die Verlängerung einer Assistentur setzt eine 1. Evaluation nach § 95 a voraus. Nach der Verlängerung sind den Assistentinnen oder Assistenten überwiegend der Hochschule obliegende Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Weiterbildung zur selbständigen Wahrnehmung nach § 99 Abs. 1 Satz 5 bis 7 in der am Tage vor</p>

Geltende Fassung des Hochschulgesetzes	Regierungsentwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes	Vorschläge des VHW
--	--	--------------------

		<p>dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gültigen Fassung zu übertragen, damit sie sich für die Berufung auf eine Professur an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule qualifizieren.“</p> <p><u>Begründung:</u> Im Interesse eines zügigen Übergangs von der alten zur neuen Personalstruktur ist statt der Verlängerung von Assistenturen die Berufung auf Juniorprofessuren vorzuziehen und eher im Interesse der Assistentinnen und Assistenten. Anreize für die Professorenschaft, bei der alten Struktur zu verbleiben, sollten auf ein Minimum reduziert werden, um Folgeprobleme zu vermeiden.</p>
--	--	--

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
<p>Bekanntmachung der geltenden Fassung des Landesbeamtengesetzes (Beamtengesetz für das Land Schleswig-Holstein) (Landesbeamtengesetz - LBG) Vom 3. März 2000 Gl.-Nr.: 2030-5 Fundstelle: GVOBl. Schl.-H. 2000 S. 218</p>	<p>Artikel 3 Änderung des Landesbeamtengesetzes Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. März 2000 (GVOBl. S. 218), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. Dezember 2001 (GVOBl. S. 365), wird wie folgt geändert:</p>	
<p>§ 20 Grundsätze für Ernennungen; Anstellung, Beförderung, Aufstieg</p>		
		<p>In § 20 ist ein Abs. 3 a einzufügen: „(3 a) Beförderungen sollen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. geeignetes Personal an die öffentlichen Arbeitgeber binden und zur Gewinnung qualifizierten Personals beitragen, 2. erbrachte und durch dienstliche Beurteilungen festgestellte Leistungen gestaffelt nach dem Leistungsgrad finanziell anerkennen und dadurch die Motivation der Beschäftigten fördern oder 3. Anreize zur Übernahme von Aufgaben mit erhöhten Anforderungen schaffen. <p>Die an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientierten Ernennungen nach Nr. 2 sollen über eine unterschiedliche Gestaltung des Lebenseinkommens erfolgen. Dabei ist außer den un-</p>

		<p>terschiedlichen Leistungen das unterschiedliche Anstellungsdatum so zu beachten, dass der Einfluss der unterschiedlichen Verweildauern in den Beförderungsämtern (infolge der Wartezeiten bis zu den Beförderungen), die die nach der Anstellung erreichbaren mittleren Monatsbezüge erhöhen oder senken, berücksichtigt werden.“</p> <p><u>Begründung:</u> Eine leistungsorientierte Beförderungspraxis kann bei Stellenpools dadurch erreicht werden, dass befördert wird, wer den Höchstwert des folgenden Kriteriums hat:</p> <p style="text-align: center;">Kriterium = (BURL-Kennzahl - 60) × (Alter beim Freiwerden der Beförderungsstelle - Alter bei der Anstellung) / (80. Geburtstag - Datum des Freiwerdens der Beförderungsstelle).</p> <p>Erläuterungen: 1. Durch eine leistungsorientierte Bezahlung sollen Leistungsbezüge gewährt werden, deren Höhe mit dem Rang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ansteigt. Der Faktor (BURL-Kennzahl - 60) ist zur Messung des Rangs von Eignung, Befähigung und fachlicher</p>
--	--	---

		<p>Leistung geeignet, da „dienstliche Beurteilungen ein besonders wichtiges Hilfsmittel ... bei Entscheidungen über die weitere dienstliche Verwendung“ darstellen (BURL Nr. 1.1). Stunden im Mittel je Stelle beispielsweise 500 € für monatliche Leistungsbezüge zur Verfügung, so erhielte ein mit der BURL-Kennzahl 100 Beurteiler $(100 - 60) \times 1000 \text{ €} = 400 \text{ €}$, ein mit 120 Beurteiler 600 € und ein mit 150 Beurteiler 900 €.</p> <p>2. Nimmt man nun an, dass diese Leistungsbezüge nicht ausgezahlt, sondern angespart werden, um später eine Beförderung zu finanzieren, so stünden beim Freiwerden einer Beförderungsstelle die Leistungsbezüge einer Zeitspanne zur Verfügung, die von der Anstellung bis zum Zeitpunkt des Freiwerdens der Beförderungsstelle reicht. Der Faktor (Alter beim Freiwerden der Beförderungsstelle - Alter bei der Anstellung) misst diese Zeitspanne, in der die Mittel für die Beförderung erdient werden.</p> <p>3. Das Produkt (BURL-Kennzahl - 60) \times (Alter beim Freiwerden der Beförderungsstelle - Alter bei der Anstellung) \times Betrag des mittleren Leistungsbezugs entspricht dem zum Zeitpunkt des Freiwerdens der</p>
--	--	---

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
		<p>Beförderungsstelle erdienten und angesparten „Guthabens“ zur Finanzierung der Beförderung. Dabei kann für den Betrag des mittleren Leistungsbezugs irgendein Wert in irgendeiner Werteinheit eingesetzt werden. Benutzt man eine 1, fällt er fort.</p> <p>4. Nach einer Beförderung fallen durch Zahlung des Unterschiedsbetrags der Besoldungsgruppe des Beförderungssamtes gegenüber dem Ausgangssamt für eine bestimmte Zeitspanne Kosten an. Diese Zeitspanne setzt sich aus der Dauer vom Beförderungszeitpunkt bis zur Altersgrenze und aus Zeiten des Bezugs einer Altersversorgung sowie von Hinterbliebenenversorgungen zusammen. Die Versorgungsbezüge sind mit etwa 15 Jahres-Aktivgehältern abschätzbar, so dass zur Altersgrenze noch einmal 15 Jahre hinzuzufügen sind. Der Teiler (80. Geburtstag - Datum des Freiwerdens der Beförderungsstelle) misst die Dauer, für die das aus Leistungsbezügen erdiente Guthaben reichen muss.</p> <p>5. Das vorgeschlagene Entscheidungskriterium sorgt dafür, dass bei gleicher Beurteilung (gleichem Grad von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) jene Person befördert wird,</p>

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
-------------------------------	--------------------------------	--------------------

		<p>deren aus angesparten Leistungsbezügen erspartes Guthaben am ehesten die aus der Beförderung resultierenden Kosten deckt. Bei unterschiedlichen Beurteilungen aber gleichem Anstellungsdatum muss die schlechter beurteilte Person länger ansparen, bis sie sich ihre Beförderung mit ihren niedrigeren Leistungsbezügen verdient hat. Da die Höhe der Leistungsbezüge nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gestaffelt gestaltet wird und die Ernennungen in Abhängigkeit der angesparten Leistungsbezüge erfolgen, handelt es sich um Ernennungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.</p> <p>Zur Umsetzung einer derartigen leistungsorientierten Beförderungspraxis wird diese Ergänzung des § 20 des Landesbeamtengesetzes angeregt, die sich an die Bestimmungen des § 33 Abs. 1 Satz 1 BBesG anlehnt.</p> <p>Es sei darauf verwiesen, dass die Nrn. 1 bis 3 von Satz 1 den Nrn. 1 bis 3 von § 33 Abs. 1 Satz 1 BBesG entsprechen sollen. Ohne eine gesetzliche Grundlage über die Nrn. 1 und 2 könnte es</p>
--	--	--

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
		<p>geschehen, dass die Verwaltungsgerichtsbarkeit wegen des Fehlens einer anders lautenden Rechtsvorschrift bei Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten nur die Nr. 3 anerkennt.</p> <p>Diese Änderung ist insbesondere im Hochschulbereich sehr wichtig, da Laufbahnbeamtinnen und –beamte infolge von Beschäftigungen als Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer oder in Frist- und Zeitvertragsbeschäftigungen teils ein sehr unterschiedliches Alter bei der Anstellung haben.</p>
<p>§ 57 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit</p>	<p>6. § 57 wird wie folgt geändert:</p>	
	<p>a) Es wird folgender Absatz 3 eingefügt: „(3) Eine oder ein wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtin oder versetzter Beamter ist verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit zu unterziehen; die Behörde kann der Ruhestandsbeamtin oder dem Ruhestandsbeamten entsprechende Weisungen erteilen. Bei der Versetzung in den Ruhestand ist die Beamtin oder der Beamte auf diese Pflicht hinzuweisen, es sei denn, dass</p>	<p>Zu Nr. 6 a (§ 57 Abs. 3 neu): (Aus Forderungen des dbb) Diese neu eingefügte Vorschrift verpflichtet die Beamtin oder den Beamten zu geeigneten Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit. Vom Grundsatz her ist eine derartige Regelung nicht zu beanstanden. Es stellt sich für den dbb jedoch die aus unserer Sicht bisher nicht gelöste Frage der Kostenübernahme für dienstlich angeordnete Maßnahmen zur Rehabilitation. Sowohl bei Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung als</p>

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
	<p>nach den Umständen des Einzelfalles eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nicht in Betracht kommt.“</p>	<p>auch in einer privaten Krankenversicherung ist nach unserer Kenntnis eine Kostenübernahme nicht ohne weiteres gewährleistet. Insoweit erwartet der dbb entsprechende Regelungen z.B. in § 95 LBG.</p> <p>Wir schlagen vor, in § 95 LBG folgenden Satz 3 einzufügen: „Die Aufwendungen einer Maßnahme nach § 57 Abs. 3 Satz 1 trägt der Dienstherr.“</p>
<p>(3) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann alle zwei Jahre überprüft werden; in begründeten Fällen kann die Dienstfähigkeit auch früher überprüft werden. Zur Nachprüfung der Dienstfähigkeit ist sie oder er verpflichtet, sich nach Weisung der Behörde amtsärztlich untersuchen zu lassen. Von einer regelmäßigen Nachprüfung ist abzusehen, wenn von der Amtsärztin oder dem Amtsarzt die Feststellung getroffen wurde, dass aufgrund des Krankheitsbildes eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit auszuschließen ist. § 54 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend. Der Lauf der Zehnjahresfrist nach Absatz 1 Satz 2 ist so lange gehemmt, wie eine amtsärztliche Untersuchung aus von der Ruhestandsbeamtin oder dem Ruhestandsbeamten zu vertretenden Gründen nicht stattfinden kann. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder</p>	<p>b) Absatz 3 wird Absatz 4. In Satz 5 werden die Wörter „Satz 2“ durch die Wörter „Satz 4“ ersetzt.</p>	

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
-------------------------------	--------------------------------	--------------------

er einen Antrag nach Absatz 2 zu stellen beabsichtigt.		
	<p>c) Es wird folgender Absatz 5 angefügt: „(5) Die erneute Berufung in das Beamtenverhältnis ist auch bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 54 a) möglich.“</p>	<p>Zu Nr. 6 c (§ 57 Abs. 5 neu): (Vorschlag des dbb) Die hierdurch eröffnete Möglichkeit, eine Reaktivierung auch in Form der begrenzten Dienstfähigkeit zu ermöglichen, wird vom dbb ebenfalls grundsätzlich begrüßt. Wir halten es aber für untragbar, dass bei einer Reaktivierung im Sinne dieser Vorschrift die Betroffenen finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Dies ergibt sich insbesondere aus folgenden Umständen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Beihilfesatz vermindert sich von 70 % auf 50 %; die damit verbundene Änderung in der privaten Krankenversicherung ist mit erheblichen finanziellen Nachteilen verbunden. • Der bisher gewährte Versorgungsfreibetrag entfällt. <p>Aus diesen Gründen hat der dbb immer wieder gefordert, von der Ermächtigung nach § 72 a BBesG Gebrauch zu machen. Eine solche Regelung könnte dazu beitragen, mögliche Nachteile einer Weiter- oder Wiederbeschäftigung mit begrenzter Dienstfähigkeit gegenüber einer vollen Dienstunfähigkeit zu kompensieren.</p>

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
		<p>Die entstehenden Nachteile bei der Beihilfegewährung könnten auch durch eine entsprechende Regelung in § 95 LBG ausgeglichen werden.</p> <p>Wir schlagen folgende Formulierung vor: In § 95 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt: „Abweichend von Satz 1 wird für den Personenkreis i. S. des § 54 Abs. 5 eine Beihilfe von 70 % gewährt.“</p>
<p>§ 218 Besondere Vorschriften für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer</p>	<p>12. § 218 wird wie folgt geändert:</p>	
<p>(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Laufbahnen und den einstweiligen Ruhestand sind auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht anzuwenden; ein Eintritt von zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 88 a und 88 c sind auf Professorinnen und Professoren nicht anzuwenden. Erfordert der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften für anwendbar erklärt werden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigtem schuldhaften Fernbleibens vom Dienst</p>	<p>a) Absatz 1 wird wie folgt geändert: aa) In Satz 2 werden die Wörter „Professorinnen und Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt. bb) In Satz 3 werden die Wörter „können für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften“ durch die Wörter „können diese Vorschriften im Einzelfall“ ersetzt.</p>	<p>Zu § 218 Abs. 1 Satz 2 LBG: Es wäre sinnvoll und an der Realität orientiert nach dem Semikolon folgenden Halbsatz einzufügen: "von der Anwendung kann bei anderen überwiegend in der Hochschullehre und -forschung tätigen wissenschaftlichen Beschäftigten abgesehen werden;"</p>

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
<p>sind anzuwenden.</p> <p>(2) Professorinnen und Professoren können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung der Professorin oder des Professors 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 die Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung von Professorinnen und Professoren nach den §§ 95 bis 97 des Hochschulgesetzes auf eine Anhörung.</p>	<p>b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Satz 1 werden die Wörter „Professorinnen und Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.</p> <p>bb) In Satz 2 werden die Wörter „Professorin oder des Professors“ durch die Wörter „Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers“ und die Wörter „Professorinnen und Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.</p>	
<p>§ 223 Wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>		<p>Die Überschrift zu § 223 LBG wird ergänzt um den Zusatz "sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben"</p>
<p>(2) Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen in besonders begründeten Fällen Daueraufgaben an der Hochschule übertragen werden sollen, werden zu Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit ernannt. Vor der Ernennung leisten sie eine Probezeit nach den allgemeinen Vorschriften des Laufbahnrechts ab.</p>		<p>In § 223 Abs. 2 LBG werden die Worte "in besonders begründeten Fällen" gestrichen. Folgende Satz 3 ist anzufügen:</p> <p>"Auf die Probezeit ist zu verzichten, wenn die Bewährung in einem der Ämter als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer auf Zeit festgestellt wurde; auf die Probezeit kann auch verzichtet werden, falls dies bei einem anderen Dienstherren der Fall war."</p>
		<p>In § 223 LBG ist ein Abs. 3 anzufügen: " § 20 Abs. 2 Satz 1 und 2 finden bei wissen-</p>

Geltendes Landesbeamtengesetz	Regierungsentwurf zur Änderung	Vorschläge des VHW
		<p>schaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Lehrkräften für besondere Aufgaben keine Anwendung, wenn sie aus ihren Ämtern unter Fortfall der Dienstbezüge beurlaubt werden, um an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung leistungsorientiert unterbesetzte Beförderungssämer im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen zu bekommen. Die Übertragung soll für sechs Jahre, im Falle von Abordnungen für die Dauer und im Umfang der Abordnung erfolgen.“</p>