

Verband Hochschule und Wissenschaft
In DBB Beamtenbund und Tarifunion
Landesverband Schleswig-Holstein
c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)
Kopperpahler Allee 92
24119 Kronshagen
Tel. 0431 544 717, Fax 0431 70 55 02 5
eMail Rempe-Udo@T-Online.DE



Dokument 2010-10-15-HSG.doc

Kiel, den 27.10.2010

An den
Bildungsausschuss
des Schleswig-Holsteinischen Landtags
Bearbeiter: Ole Schmidt
per Email an: Bildungsausschuss@Landtag.LtSH.DE

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/1416

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hochschulgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften – Landtagsdrucksache 17/794

Sehr geehrte Frau Herold,
sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses
sehr geehrter Herr Schmidt,

für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum vorgelegten Regierungsentwurf abgeben zu können, möchten wir uns bedanken.

Wir konzentrieren uns bei der in diesem Schreiben enthaltenen Stellungnahme auf die im Entwurf der „Kleinen Novelle“ vorgesehenen Änderungsabsichten, die ja insbesondere dazu dienen sollen, Schwierigkeiten bei der Umsetzung der neuen Studiengänge abzumildern. Hier bestand unstrittig Handlungsbedarf, so dass diese Änderungen mit dem Wunsch, dass sie sich in der Praxis bewähren werden, seitens des VHW begrüßt werden. Es gibt aber auch Änderungsabsichten, die andere Bereiche betreffen. Von diesen sind zwei aus Sicht des VHW besonders gravierend und zwar jene

zu Artikel 1 Nr. 24 c zu § 65 Absatz 3 Satz 6 des Hochschulgesetzes und jene
zu Artikel 3 zu § 84 Abs. 2 und 3 MBG Schl.-H.

Dazu soll zunächst Stellung bezogen werden.

Zu Nr. 24 c zu § 65 Absatz 3 Satz 6 des Hochschulgesetzes:

Nr. 24 Buchstabe c, § 65 Abs. 3 Satz 6 sollte folgende Fassung erhalten:

„Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gilt diese Regelung **bei einer Bewährung nach § 64 Abs. 5 Satz 2 und 3 nach erfolgreichem** Abschluss der **sechsjährigen** Zeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor entsprechend.“.

Zumindest aber sollte der beabsichtigte zweite Halbsatz nicht angefügt werden.

Begründung: Bei dieser Regelung geht es um die Frage, ob die Hochschule Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, bei denen

1. die Bewährung in Forschung und Lehre schon drei Jahre vorher im Rahmen der „Zwischen-evaluation“ beurkundet wurde,
2. deren Weiterbeschäftigung ohne Feststellung der Bewährung nicht zulässig gewesen wäre und
3. die den Titel „Professorin“ oder „Professor“ bis ans Ende des Beamtenverhältnisses auf Zeit führen durften,

nach Auslaufen des Beamtenverhältnisses auf Zeit

1. die Bezeichnung „Privatdozentin“ oder „Privatdozent“ verleiht, die gegenüber dem schon innegehabten Professorentitel geringer wertig ist,
2. ihnen die Befähigung zur Hochschullehre unnötigerweise ein zweites Mal bestätigt oder auch ein gefertigtes Zeugnis widerruft und
3. ihnen das Recht zur Lehre einräumt.

Ob dies geschehen soll, soll nach der Neuregelung durch eine erneute Evaluierung der Leistung in Lehre und Forschung sowie auf der Grundlage von Gutachten festgestellt werden, die von Professorinnen und Professoren des betreffenden Faches oder fachnaher Professorinnen oder Professoren an anderen Hochschulen eingeholt werden.

Besonders Nr. 3 ist absurd, wenn die Weiterbeschäftigung auf einer Landesstelle erfolgt, da dann sowieso über die Lehrverpflichtungsverordnung des Landes die gleiche Lehrverpflichtung wie im Falle einer Professur besteht; in diesen Fällen wäre es angebracht, so wie dies der Entwurf einer Hochschulgesetzesnovelle des Landes Berlin vorsieht, ohne weitere Prüfung den Titel „Außerplanmäßige Professorin“ oder „Außerplanmäßiger Professor“ zu verleihen; dazu bedürfte es nur der Einsichtigkeit des Präsidiums und keiner gesetzlicher Änderungen. Sofern eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor nicht mehr an der eigenen Hochschule weiterbeschäftigt wird, sich aber ohne Bezahlung eines Lehrauftrages weiter zur Lehre im Umfang von zwei Semesterwochenstunden verpflichten will, wäre es sinnvoll, die erfolgte Feststellung der Lehrbefähigung nicht in Frage zu stellen und ohne zusätzliches Prüfungsverfahren auf Antrag der Wissenschaftlerin oder des Wissenschaftlers die *venia legendi* und die Bezeichnung „Privatdozentin“ oder „Privatdozent“ zu verleihen. Sofern eine Weiterbeschäftigung an der Hochschule auf einer anderen als einer Landesstelle mit Forschungsaufgaben erfolgt, wäre es gleichfalls wünschenswert, dass ein einsichtiges Präsidium bei einem Antrag auf die *venia legendi* auch den Titel „Außerplanmäßige Professorin“ oder „Außerplanmäßiger Professor“ für die Dauer der Tätigkeit an der Hochschule verleiht. Sollten die Präsidien der Hochschule der Ansicht sein, dass eine Fünfjahresphase (zwei Jahre Postdoc und drei Jahre für die erste Phase der Juniorprofessur) zu kurz sei, um die Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben wahrzunehmen, müssten sie sich entweder für eine Aufhebung der Sollbestimmung des § 64 Abs. 3 HSG einsetzen oder sich darüber hinwegsetzen und vor der Juniorprofessur regelmäßig eine dreijährige Postdoc-Phase verlangen. Oder sie müssten sich für eine Verlängerung der ersten Phase der Juniorprofessur auf vier Jahre einsetzen.

Nicht alle Fakultäten der CAU verlangen derzeit die im neuen zweiten Halbsatz geforderte erneute Überprüfung. Sie würde durch die Änderung auch in diesen Fakultäten verpflichtend. Aus diesem Grund wäre zumindest die Streichung des neuen zweiten Halbsatzes eine Minimallösung.

Der VHW legt besonderen Wert auf eine Verbesserung des Qualitätsmanagements der Hochschulen, für das die Präsidien laut § 5 Abs. 1 HSG die Gesamtverantwortung tragen. Teil eines effizienten Qualitätsmanagement muss es sein, die Bestenauslese für die nachrückenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer so zu gestalten, dass in einer möglichst kurzen

Zeitspanne erkennbar wird, wer von den Promovierten und den Habilitierenden, den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren besser und wer weniger befähigt ist, damit die Fähigsten möglichst lang, die weniger Befähigten möglichst kurz und nach der Promotion nur mit dem Ziel der Überprüfung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und der Bestenauslese in der Hochschule beschäftigt werden. **Die im Entwurf enthaltene, „auf Anregung aus den Hochschulen“ aufgegriffene Änderungsabsicht Nr. 24 c zu § 65 Absatz 3 Satz 6 des Hochschulgesetzes würde dazu führen, dass weniger Befähigte im Lehrkörper der Hochschule verbleiben.** Sie würde bewirken, dass die nach der ersten Phase der Juniorprofessur zu treffende Entscheidung, ob sich eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben bewährt hat, nicht mit der dabei erforderlichen Ernsthaftigkeit getroffen wird. Vielmehr würde die Feststellung der Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben in der Regel an das Ende eines auf acht Jahre verlängerten Zeitraums (aus einer in der Regel zweijährigen Posdoc-Phase und einer sechsjährigen Juniorprofessur) hinausgeschoben werden. Zur Erinnerung sei darauf hingewiesen, dass vor der Einführung der Juniorprofessur die Ernennung zur Assistentin oder zum Assistenten in der Regel kurz nach der Promotion erfolgte und dann am Ende der sechsjährigen Assistentur über die Bewährung oder deren Scheitern zu entscheiden war. Eine zu späte Entscheidung hat unerwünschte Folgen:

1. Die Betroffenen haben im Falle des Scheiterns wegen eines erhöhten Alters weniger Chancen für eine Umorientierung im Rahmen ihrer Suche nach einer alternativen Beschäftigung.
2. Die längere Weiterbeschäftigung weniger Befähigter senkt die durchschnittliche Leistung einer Hochschule und ist im Rahmen des Qualitätsmanagements nicht zu verantworten.
3. Die Berufung auf Professuren (und andere Dauerstellen) erfolgt in einem höheren Alter und vermindert die Beschäftigungsdauer in Professuren, so dass sich die Anzahl der erforderlichen Berufungsverfahren, die Anzahl der neu zur Verfügung zu stellenden Ausstattungen und die Anzahl zu zahlender Ruhegehälter erhöht. Die so vergeudeteten Haushaltsmittel würden besser dafür benutzt, die länger besetzten Professuren besser auszustatten und die Budgets der Hochschulen nicht nur zu 95 % auszufinanzieren.
4. Bei den Betroffenen, deren Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben verspätet festgestellt wird, wird dadurch und durch weitere Bestimmungen (etwa durch die Bestimmung im Schleswig-Holsteinischen LBG, dass Professuren bis zum Alter von 45 Jahren in Beamtenverhältnissen auf Zeit besetzt werden sollen, also bis zu einer Zeit, in der die Empfängnisfähigkeit von Professorinnen endet) anders als in Großbritannien oder den USA die wirtschaftliche Sicherung so weit hinausgeschoben, dass nach den Feststellungen des BMBF zwei Drittel der Hochschulwissenschaftlerinnen und Hochschulwissenschaftler und zwar gleichermaßen Männer und Frauen wegen der ungesicherten Zukunft auf Kinder verzichten.

Seitens des VHW wird über den Regierungsentwurf hinausgehender **Änderungsbedarf insbesondere bei der Personalstruktur** gesehen; die vom Wissenschaftsministerium vorgeschlagene Änderung bei § 65 Abs. 3 Satz 6 würde dies erschweren. Insbesondere hält der VHW es für erforderlich, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Habilitandinnen und Habilitanden orientiert am langfristigen Bedarf eingestellt werden und dass jene, die sich in Forschung und Lehre bewährt haben, unbefristet oder als Lebenszeitbeamtinnen oder Lebenszeitbeamte an ihrer Hochschule weiterbeschäftigt werden. Das kann entweder auf Stellen der akademischen Ratslaufbahn geschehen oder auf „akademischen Dozenten“. Bei den „akademischen Dozenten“ handelt es sich zunächst um nichts anderes als um die in der akademischen Ratslaufbahn übliche Beschäftigungsform. Allerdings soll nach der Vorstellung des VHW eine Überführung aus der A-Besoldung in die leistungsorientierte W-Besoldung stattfinden. Inwieweit dabei die vom VHW als wünschenswert angesehene Zuordnung zur mitgliedschaftsrechtlichen Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfolgt und der Titel „Professorin“ oder „Professor“ von den früheren Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren weitergeführt werden darf, ist dabei nachrangig. Da für die weitergehenden Änderungswünsche des VHW teilweise zuvor Änderungen beim in einem Vorentwurf vorliegenden Landesbesoldungsgesetz erforderlich sind, sollten erst in diesem Zusammenhang Details diskutiert werden. Wir

fügen aber eine Synopse bei (**Vorsicht, 254 Seiten im Querformat!**), in der die geltenden Bestimmungen des HSG den im Regierungsentwurf enthaltenen Regelungen (jeweils in Spalte 2 an den vorangestellten Zeichen „\$\$\$“ zu erkennen, was das Suchen erleichtert) und den Begründungen zum Regierungsentwurf (jeweils in Spalte 3 und mit vorangestelltem der Dollarzeichen) gegenübergestellt sind. Wir haben diese Synopse für unseren internen Beratungsbedarf erstellt, da nur beim Vergleich der in einem Artikelgesetz enthaltenen Regelungen mit dem Ursprungsgesetz zu erkennen ist, was die beabsichtigten Änderungen bewirken werden. Wir meinen, dass diese Synopse, wenn sie am Rechner durchgesehen wird, auch den Abgeordneten die Arbeit erleichtern könnte. In dieser Synopse sind aber auch die vom VW für wünschenswert erachteten Änderungsvorschläge (gekennzeichnet durch die vorangestellten Zeichen „~~~“) enthalten, die im Vorfeld der größeren von der Landesregierung beabsichtigten HSG-Novelle noch zu diskutieren wären.

Zu Artikel 3 zu § 84 Abs. 2 und 3 MBG Schl.-H.:

Stellungnahme des VHW zu Artikel 3 § 84 Abs. 2 und 3 MBG Schl.-H.: *Der VHW lehnt diese Änderung ab, da sie die Mitbestimmung der Personalräte des UKSH erheblich und unnötig beeinträchtigt. § 84 war ursprünglich eine Regelung für öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen, die überwiegend im Wettbewerb mit privatrechtlich organisierten Unternehmen stehen. Bei diesen sollte die Mitbestimmung bei Organisationsentscheidungen einschließlich damit unmittelbar zusammenhängender organisatorischer Vorbereitungs- und Folgemaßnahmen entfallen. Auch Initiativanträge der Personalvertretungen sollten zu diesen Angelegenheiten unzulässig sein. Ferner sollte keine Mitbestimmung bei Maßnahmen stattfinden, die für Personen getroffen werden, die der Dienststelle nicht als Beschäftigte angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Ferner sollte der Personalrat innerhalb von fünf statt zehn Arbeitstagen seine Entscheidung mitteilen; andernfalls galt die Maßnahme als gebilligt. Die Frist sollte auf drei Tage verkürzbar sein. Grund für diese Sonderregelungen war insbesondere, dass bis zum Spruch des Bundesverfassungsgerichts und der dadurch erforderlich gewordenen Änderung des MBG im Jahre 2000 Beschlüsse der Einigungsstelle bindend waren. Insbesondere die Regelung in § 84 Abs. 2 MBG hätte auch für die genannten Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen nach der Änderung des MBG entfallen können, da Beschlüsse der Einigungsstellen von ihnen seit dieser Änderung aufgehoben werden können. Insofern ist schon die Ausdehnung der Bestimmung auf die Dataport unangebracht gewesen. Im Bereich des UKSH müssen Organisationsentscheidungen nicht so schnell umgesetzt werden, dass nicht ein ordnungsgemäßes Mitbestimmungsverfahren mit einem ggf. anschließendem Einigungsstellenverfahren stattfinden könnte. Ein Mitbestimmungsverfahren zwingt die Leitung des UKSH zunächst einmal, ihre beabsichtigten organisatorischen Maßnahmen so darzustellen, dass sie auch für Personalratsmitglieder verständlich sind. Gerade in dieser Hinsicht hat die Verwaltung des UKSH nicht immer die für einen zügigen Mitbestimmungsprozess wünschenswerte Klarheit ihrer Anträge erkennen lassen. Alleine das Erfordernis einer verständlichen Darstellung einer beabsichtigten Maßnahme hat bereits den Vorzug, dass die Durchführung einer kostspieligen weniger durchdachten und überstürzten organisatorischen Maßnahme weniger wahrscheinlich wird als ohne Mitbestimmung. Eine Nichtzustimmung durch den Personalrat bedarf darüber hinaus der sachlichen Begründung. Dadurch können in den Prozess insbesondere Erfahrungen aus der Mitarbeiterschaft einfließen, die ansonsten nicht bekannt würden. Schließlich sollten auch Sprüche der Einigungsstelle nicht nur als lästig empfunden werden, da im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens Vertreter der Personalvertretung und der Leitung des UKSH unter dem Vorsitz eines unparteiischen sachkundigen Mitglieds zu versuchen haben, noch eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Auch die Verkürzung der Frist, innerhalb derer die Personalräte des UKSH zu*

entscheiden haben, ist nicht sachdienlich. Naturgemäß fallen wegen der ungewöhnlich hohen Beschäftigtenzahl und der teils sehr unterschiedlichen und teils bekanntermaßen sehr schwierigen Arbeitsbedingungen (insbesondere im Pflegebereich) innerhalb des UKSH sehr viele mitbestimmungspflichtige Maßnahmen an. Bei einer zu kurzen Frist für die Mitteilung eines Beschlusses wird es eher zu mehr Nichtzustimmungen wegen mangelhafter Information kommen, da die Vorstandsmitglieder der Personalräte gar nicht mehr in der Lage sein werden, bei Unklarheiten bei der Dienststelle nachzufragen und aufgrund zusätzlicher Auskünfte Beschlussempfehlungen für die Personalratssitzungen so sorgfältig vorzubereiten, dass schnelle Beschlüsse möglich werden.

Weitere Stellungnahmen mit Änderungsvorschlägen zu Einzelregelungen:

Zu Artikel 1 Nr. 19 Buchstabe a, § 54 Abs. 2 Satz 2 sollte folgende Fassung erhalten:

„Wer einen entsprechenden Studiengang mit einem Bachelorgrad oder einen Studiengang an einer Fachhochschule mit einem Diplomgrad abgeschlossen hat, **darf von der Hochschule kann** im Wege eines Eignungsfeststellungsverfahrens, das in der Promotionsordnung zu regeln ist, zum Promotionsverfahren zugelassen werden.“

Begründung: Vertreter einiger Fachrichtungen (z.B. in der Chemie) begrüßen diese Möglichkeit. Grund dafür ist, dass in ihrer Fachrichtung regelmäßig die Promotion bei Einstellungen verlangt wird. Sie halten das gesonderte Fertigen einer Masterthesis in allen Fällen, in denen sowieso promoviert werden muss, in ihrer Fachrichtung für unnötig, da mit der Dissertation sowieso eine umfangreichere und anspruchsvollere Arbeit zu fertigen ist. Vertreter aus anderen Fachrichtungen haben jedoch Bedenken gegen eine Zulassung zur Promotion ohne vorherigen Masterabschluss. Sie geben weisen darauf in, dass die Masterthesis als Teil der späteren Dissertation gefertigt werden kann und so zeitliche Verzögerungen bei der Promotion vermeidbar sind, auch ohne dass gleich nach dem Bachelorabschluss mit der Promotion begonnen wird. Insbesondere befürchten sie, dass andernfalls gute Bachelorabsolventen gleich zur Promotion zugelassen werden und von schwächeren zuvor der Masterabschluss verlangt wird. Eine solche vorweg erfolgte Aufteilung in scheinbar bessere und scheinbar schlechtere Promovierende würde nach Auffassung dieser Fachvertreter die vorurteilsfreie Bewertung der Leistungen während der Promotionsphase beeinträchtigen. Der Änderungsvorschlag, soll dazu beitragen, dass die Bestimmung für die Vertreterinnen und Vertreter beider Auffassungen akzeptabel wird, da die Fakultäten entscheiden können, in welchen Fachrichtungen sie die Sonderregelung zulassen wollen und das Nähere über das Eignungsfeststellungsverfahren in der Promotionsordnung regeln können.

Zu Artikel 1 Nr. 23, § 62 Abs. 2 Satz 3 Nr. 4: Folgende Wörter sollten gestrichen werden:

„aufgrund eines nachgewiesenen Rufes einer anderen Hochschule“.

Satz 4 sollte folgende Fassung erhalten:

„Der Verzicht auf die Ausschreibung nach den Satz 3 ~~bedarf der Zustimmung des Ministeriums~~ wird dem Ministerium rechtzeitig angezeigt und begründet; Satz 2 gilt entsprechend.“.

Begründung: Zu Satz 3: Wir halten es für richtig, dass in den vier genannten Fällen von einer Ausschreibung abgesehen werden darf. Zu Satz 3 Nr. 4 vertreten wir jedoch die Ansicht, dass dieses Problem besser dadurch zu beheben wäre, dass es den Hochschulen ermöglicht wird, zu einem einheitlichen Professorenamt mit einheitlichem Mindestbezug überzugehen. Dieser einheitliche Mindestbezug „W 3 neu“ müsste deutlich oberhalb des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 2 aber ein wenig unterhalb des derzeitigen Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3 liegen und damit ungefähr dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 entsprechen. Das Nähere dazu ist bei den Änderungswünschen des VHW zum Entwurf für ein SHBesG zusammengestellt worden. Da es jedoch auch bei einer Umsetzung

dieses Änderungsvorschlags des VHW nicht möglich sein wird, gleich alle nach W 2 berufenen Professorinnen und Professoren in die neu definierte Besoldungsgruppe W 3 zu überführen und in den Hochschulen auch die Befürchtung besteht, dass sie wegen zu schlecht bemessenen Budgets für die Professorenbesoldung nicht ganz auf weitere Berufungen in W 2-Professuren verzichten können, muss es eine vereinfachte Möglichkeit für den Wechsel von einer W 2- in eine W 3-Professur geben. Angezeigt ist ein solcher Wechsel, wenn infolge guter Leistungen unbefristet und ruhegehaltsfähig Leistungsbezüge genehmigt wurden, die die Gehaltshöhe so steigern, dass die Höhe des Mindestbezugs der Besoldungsgruppe W 3 erreicht oder überschritten wird. In solchen Fällen nachweislich guter Leistungen sollten die Präsidien das Recht haben, Fortberufungen vorsorglich durch Umwandlung der Professur in eine W 3-Professur zu erschweren.

Bei Satz 4 halten wir den Ersatz durch eine Regelung entsprechend zu Satz 2 für angezeigt. Ob ein Ausschreibungstext vorgelegt wird oder begründet wird, wieso eine Ausschreibung nicht erforderlich ist, macht keinen großen Unterschied. Die Präsidien dürften solche Entscheidungen mit der nötigen Sorgfalt treffen. So kann **durch Aufgabenabbau die im Ministerium im Rahmen der Haushaltskonsolidierung unvermeidliche weitere Arbeitsverdichtung gemildert und** entbehrliche Bürokratie abgebaut werden.

Zu Nr. 25, § 69: Diese neuen Regelungen erscheinen auch dem VHW sinnvoll. In der Begründung wird dargelegt, „dass die Beschäftigung im Zusammenhang mit dem Studium der studentischen oder der wissenschaftlichen Hilfskraft stehen muss.“ Bei einer Hilfskraft mit Abschluss (sogenannte „wissenschaftliche Hilfskraft“) dürfte das aber in der Regel nur der Fall sein, wenn nach dem Abschluss mit dem Bachelorexamen das Studium mit einem Masterstudiengang fortgesetzt wird. Ebenfalls unproblematisch ist die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft nach einem Abschluss mit einem Mastergrad oder einem Diplom, wenn ein zweites Studium aufgenommen wird und die Beschäftigung in einem Bereich erfolgt, für den durch das bereits abgeschlossene Studium keine höhere Qualifikation erreicht wurde.

Der VHW macht darauf aufmerksam, dass er bei Mitgliedern des VHW mit einem Diplom- oder Mastergrad im Falle ihrer Beschäftigung als „wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss“ etwa mit der Zielsetzung der Promotion in der Fachrichtung, in der sie ihre Qualifikation durch ein Diplom einer Universität oder einen Master erlangten, bei einer als aussichtsreich angesehenen Klage wegen falscher Eingruppierung Verfahrensschutz gewähren muss. Wir sehen in derartigen Beschäftigungsverhältnissen einen Verstoß gegen die zwischen dem Land Schleswig-Holstein als Mitglied der TdL und der dbb tarifunion im TV-L vertraglich vereinbarten weitergeltenden Eingruppierungsregelungen des BAT

Die Ausdehnung der zulässigen Vertragsdauer mit Hilfskräften auf zwölf Monate entschärft aber die Schwierigkeiten, die dadurch entstehen, dass derzeit bei einer Hilfskraft spätestens sechs Monate nach dem Examen die Beschäftigung enden muss. Überbrückungslösungen bis zu einer tarifvertraglich einwandfreien Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter werden daher auch ohne die umstrittene Lösung über Hilfskräfte mit Abschluss möglich, wenn Einjahresverträge als Hilfskraft noch vor dem Examen abgeschlossen worden sind.

Mit freundlichen Grüßen

Udo Rempe

ANHANG ZUR STELLUNGNAHME DES VHW:

Weitere Begründung zu den Änderungsvorschlägen des VHW zu Artikel 1 Nr. 24 Buchstabe c, § 65 Abs. 3 Satz 6 des Hochschulgesetzes:

§ 48 Abs. 1 HRG lautet:

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

In § 64 Abs. 5 Satz 2 und 3 HSG heißt es:

„Das Beamtenverhältnis einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung vor dem Ablauf der ersten Phase bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. Dies ist durch eine Evaluierung der Leistung in Lehre und Forschung sowie auf der Grundlage von Gutachten festzustellen, die von Professorinnen und Professoren des betreffenden Faches oder fachnaher Professorinnen oder Professoren an anderen Hochschulen eingeholt werden.“.

Aus beiden Formulierungen geht hervor, dass die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer nach der ersten Phase und der Erfolg als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor nicht erst nach sechs Jahren festzustellen ist. Liegt die Bewährung nach der ersten Phase nicht vor, ist die Tätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors wegen mangelnder Eignung (ggf. nach einer Auslaufphase) zu beenden. Außerdem scheint es sinnvoll, dass erfolgreiche Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, sofern sie nicht im Rahmen des tenure tracks auf eine Professur der eigenen Hochschule berufen werden, so schnell wie möglich nach Feststellung ihrer Bewährung und nicht erst nach Ablauf der sechs Jahre mit einem Lehrdeputat wie bei einer Professur unbefristet oder auf Lebenszeit (z.B. auf einer unbefristeten wissenschaftlichen Angestelltenstelle, in einem Amt der akademischen Ratslaufbahn oder in einer akademischen Dozentur) weiterbeschäftigt werden. Sie sollten dann auf jeden Fall die *venia legendi* haben und zusätzlich nach § 62 Abs. 1 HSG den Titel „außerplanmäßige Professorin“ oder „außerplanmäßiger Professor“ erhalten, damit sie nicht von heute auf morgen den Professorentitel verlieren und dadurch bei den Studierenden der Eindruck der Nichtbewährung entsteht.

Würde die derzeitige Fassung des HSG beibehalten und auch noch der Halbsatz des Entwurfs für eine Novelle des HSG angefügt, müsste am Ende der sechsjährigen Juniorprofessur und somit bei Hinzurechnung der üblichen zweijährigen Postdoc-Phase vor der Juniorprofessur **am Ende einer insgesamt achtjährigen Phase eine dritte Überprüfung der Befähigung** erfolgen. Man kann jedoch durch Simulationen zeigen, dass eine derartige dritte Qualifikations- und Auswahlphase die durchschnittliche Leistung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nicht mehr erhöht sondern wieder absenkt; außerdem **müssen bei der zweiten Qualifikation im Rahmen der Leistungsbeurteilung nach der ersten Phase der Juniorprofessur die Folgen der Feststellung der Bewährung in vollem Umfang bewusst sein, da sonst die Beurteilung nicht mit der notwendigen Gründlichkeit erfolgt, da sich ja am Ende der Juniorprofessur noch eine Möglichkeit zur Korrektur bietet..**

Die Entbehrlichkeit einer dritten Qualifikations- und Auswahlphase lässt sich mittels eines Diagramms veranschaulichen. Auf dessen x-Achse sind die **Korrelationskoeffizienten** zwischen der unbekanntenen Befähigung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und den Ergebnissen der Leistungsbeurteilung abgetragen. Hier scheint es gut, kurz zu erläutern, wozu ein Korrelationskoeffizient nützlich ist. Das dürfte erkennbar werden, wenn man ihn in eine **Diskordanz** umrechnet. Die Diskordanz ist jener Prozentsatz vergleichender Beurteilungen zweier Personen, in dem zwei unabhängige Gutachterinnen oder Gutachter die beiden zu beurteilenden Personen aufgrund ihrer Leistungen unterschiedlich reihen. Diskordanzen werden beispielsweise sichtbar, wenn im Rahmen von Berufungsverfahren zwei

oder mehrere reihende externe Gutachten vorgelegt werden und dabei die Reihungen voneinander abweichen.

Die Diskordanzen zeigen, in welchem Ausmaß die Beurteilungsergebnisse fehlerbehaftet sind. Bei einem Korrelationskoeffizienten von 0.25 sind 48 % der Beurteilungen diskordant und nur 52 % konkordant. In solchen Fällen sind die Beurteilungsergebnisse nahezu wertlos und in der Praxis verzichtbar. Bei einem Korrelationskoeffizienten von 1 sind 100 % der Reihungen konkordant und damit widerspruchsfrei.

Wenn man die Diskordanzen und damit die erreichbare Genauigkeit der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen kennt, gibt es wissenschaftliche Methoden, um die Auswirkungen der Bestenauslese auf die mittlere Befähigung des wissenschaftlichen Personals zu untersuchen.

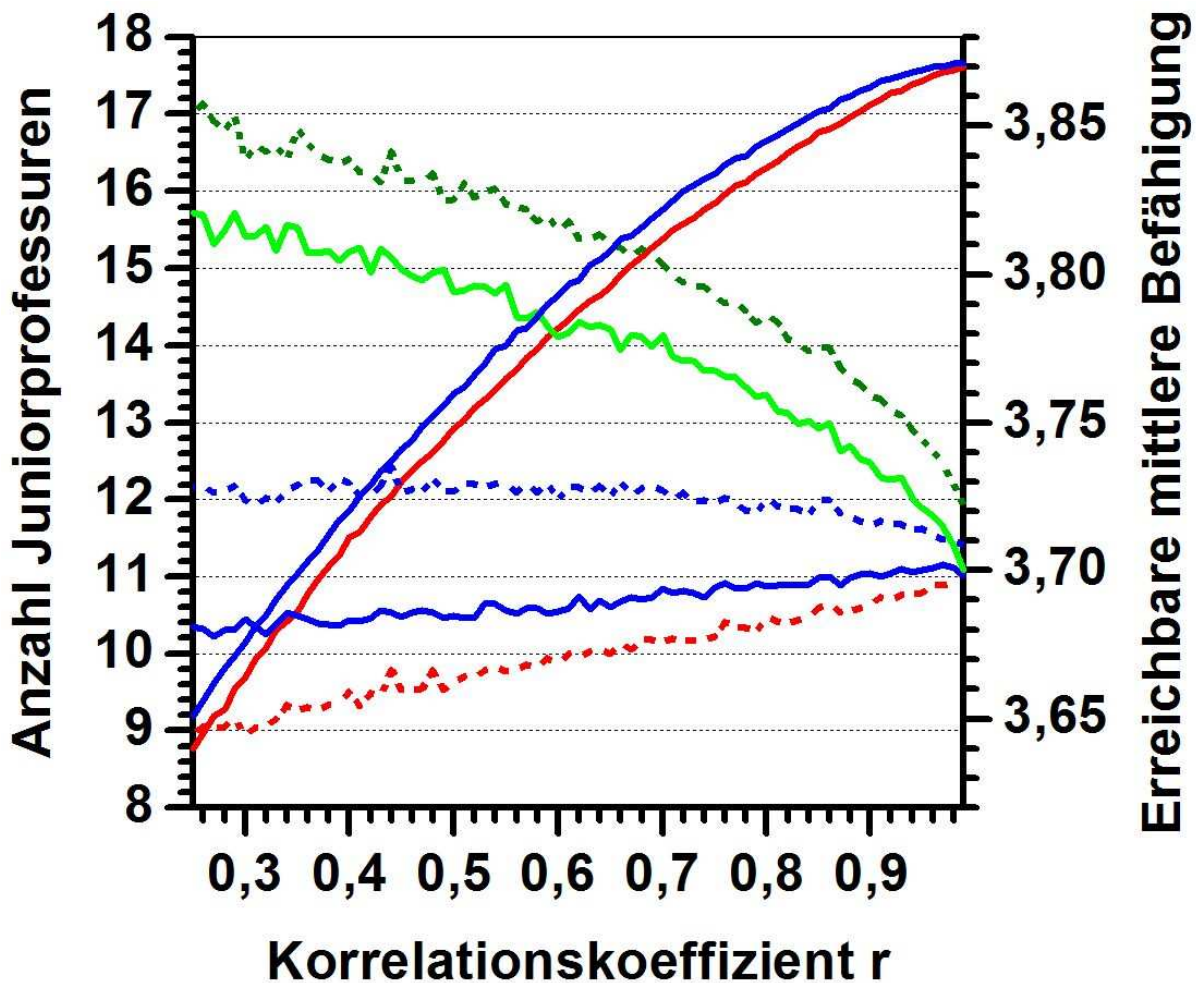
Verglichen werden sollten die Folgen einer Bestenauslese mit zwei Qualifikations- und Auswahlphasen mit den Folgen einer Bestenauslese mit drei Qualifikations- und Auswahlphasen. Die erste Auswahlphase sei die Promotionsphase; für diese nehmen wir einmal vier Jahre Dauer vom 25. bis 28. Lebensjahr an (3 Jahre als Zielsetzung und 4 Jahre als Ergebnis). Die zweite Phase sei die „Habitationsphase“ (da „habilis“ fähig heißt und es auch bei einer Postdoc-Phase mit anschließender Juniorprofessur um die Feststellung der Befähigung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben geht, handelt es sich auch dabei um eine Habitationsphase im erweiterten Sinne); für sie nehmen wir wie früher bei den Assistenturen oder den Assistenzprofessuren 6 Jahre Dauer vom 29. bis 35. Lebensjahr an. Danach betrachten wir als Alternativen:

1. Eine dauerhafte Beschäftigung für 32 Jahre vom 36. bis 67. Lebensjahr.
2. Eine Weiterbeschäftigung in einer dritten Qualifikations- und Auswahlphase von vierjähriger Dauer (wie bei den früheren Oberassistenturen) vom 36. bis 39. Lebensjahr und erst danach eine dauerhafte Beschäftigung für 28 Jahre vom 40. bis 67. Lebensjahr.

Man kann natürlich auch mit anderen Werten für die Dauer der Qualifikationsphasen rechnen also beispielsweise die Promotions- und Postdocphase als erste Phase zusammenziehen, die derzeitige erste Dreijahresphase der Juniorprofessur als zweite Qualifikations- und die letzte Dreijahresphase der Juniorprofessur als dritte Phase behandeln oder die sechs Jahre der Juniorprofessur als eine zweite Phase behandeln und danach noch eine dreijährige akademische Ratsstelle im Beamtenverhältnis auf Zeit als dritte Qualifikations- und Auswahlphase anschließen (was derzeit teilweise in der CAU geschieht). Das ändert aber nichts an den generellen Befunden, die mit den beispielhaft gewählten Werten erhalten werden. **Generell gilt aber, dass die mittlere Befähigung des wissenschaftlichen Personals aus allen drei oder vier Phasen umso geringer wird, je weniger Zeit für die letzte Phase der Dauerbeschäftigung eingeplant wird und umso mehr Zeit und Geld damit für die Beschäftigung von Personal aufzuwenden ist, dessen Bewährung noch nicht festgestellt wurde.**

Zu klären war, welche Anzahlen von Personen in den zwei oder drei Qualifikationsphasen und in der letzten Phase der Dauerbeschäftigung einzuplanen sind, wenn man optimale mittlere Befähigungen des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten erreichen will.

Das beigefügte Diagramm zeigt die Abhängigkeit der erreichbaren mittleren Befähigungen bei unterschiedlicher Genauigkeit der Beurteilung, wenn man mit 60 Promovierten startet. Dargestellt sind die Anzahlen der nach der ersten (grün), zweiten (blau) und dritten (rot) Auswahlphase weiter beschäftigten Personen und zwar als durchgezogene untere Kurven für zwei Auswahlphasen und als gestrichelte untere Kurven für drei Auswahlphasen; die zugehörige Skala befindet sich auf der linken y-Achse. Die Kurve der erreichbaren mittleren Befähigung liegt bei jeder Genauigkeit der Beurteilung bei zwei Auswahlphasen (obere durchgezogene blaue Kurve) über jener bei drei Auswahlphasen (rote durchgezogene Kurve); die zugehörige Skala befindet sich auf der rechten y-Achse. **Bei zwei Auswahlphasen** verbleiben von anfänglich 60 Promovierten 10 (bei ungenauer Leistungsbeurteilung) oder 11 (bei genauer Leistungsbeurteilung), die dauerhaft zu beschäftigen sind (untere durchgezogene blaue Kurve). Je schlechter die Leistungsbeurteilung gelingt, umso mehr Promovierte muss man in die zweite Auswahlphase übernehmen, wobei deren Anzahl mit zunehmend besserer Leistungsbeurteilung von 16 auf 11 fällt. **Bei drei Auswahlphasen** muss man jeweils ungefähr eine Person mehr in die zweite Auswahlphase überführen (grüne gestrichelte Kurve). Etwa 12 Personen können dann in die dritte Auswahlphase gelangen (gestrichelte blaue Kurve). Dafür scheitern dann aber mehr Personen bei der dritten Beurteilungsrunde (rote gestrichelte Kurve). Da durch die dritte Auswahlphase die erreichbare mittlere Befähigung und damit die erreichbare mittlere Leistung wieder absinkt, ist es nicht zu vertreten, dass man durch die dritte Auswahlphase jeweils etwa zwei Promovierte mehr scheitern lässt und den Beginn einer Dauerbeschäftigung unnötigerweise um die Dauer dieser dritten befristeten Phase hinausschiebt.



Diskordanz: 47 45 42 38 34 28 20 %
 ungenaue Leistungsbeurteilung – genaue Leistungsbeurteilung

Man wird mit Recht fragen, wieso es überhaupt noch eine zweite Phase der Juniorprofessur geben muss, wenn doch nach der ersten Phase bereits die Feststellung der Bewährung erfolgt und bei einer am langfristigen Bedarf orientierten Einstellung von Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren und anderen Habilitierenden im Falle der Bewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben die bedarfsgerechte Dauerbeschäftigung erfolgen kann. Nach den Zielsetzungen bei der Einführung der Juniorprofessur, so wie sie zunächst im Regierungsentwurf der 5. HRG-Novelle enthalten war, sollte nach der Feststellung der Bewährung durch die Verlängerung in der zweiten Phase die Möglichkeit für Bewerbungen auf externe Professuren geschaffen werden so wie das zuvor durch Oberassistenturen ermöglicht wurde. Infolgedessen wurde auch die Oberassistentur abgeschafft. Bei der Berufung von Professorinnen und Professoren sollten unverändert Hausberufungen vermieden werden; ferner hoffte man, dass in Berufungsverfahren wegen der vergleichenden Begutachtung der Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern verschiedener Hochschulen die ansonsten innerhalb von Hochschulen befürchtete Bevorzugung des eigenen Personals vermeidbar sei; durch die im HSG geforderte externe Begutachtung kann dies vermieden werden, wenn die externen Gutachterinnen und Gutachter die Leistungen der zu beurteilenden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit jenen externer Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Habilitandinnen und Habilitanden vergleichen. Ein tenure-track wie bei bewährten Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessuren in den USA war im Regierungsentwurf der Bundesregierung noch nicht vorgesehen, wurde dann aber durch den Bundestag (wohl insbesondere aufgrund einer Initiative der CDU-Abgeordneten Katharina Reiche) als Möglichkeit eingefügt. Sofern im Rahmen der Zwischenevaluation eine Leistungsbeurteilung erfolgt, bei der ein Vergleich der Leistungen

von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit den Leistungen von Professorinnen und Professoren erfolgt, deren Leistungen bereits im Rahmen von Berufungsverfahren überregional verglichen wurden, lassen sich die Befürchtungen ebenfalls entkräften, die gegen eine Weiterbeschäftigung an der gleichen Universität vorgebracht werden. Das gilt insbesondere im Falle der unbefristeten oder der Lebenszeitpositionen im akademischen Dienst, die vielfach trotz des Lehrdeputats und der Forschungsverpflichtung wie bei einer Professur ganz ohne eine Evaluation der zuvor erbrachten Leistungen besetzt werden. Aber auch in diesen Positionen müssen exzellente Leistungen in Forschung und Lehre verlangt werden, so dass eine vorherige Bewährung bei der Wahrnehmung der Aufgaben durch eine Zwischenevaluation oder ein Habilitationsverfahren zu fordern sind. Ferner muss speziell bei den Juniorprofessoren beachtet werden, dass bei der Besetzung anders als bei den früheren Assistenturen in der Regel bereits eine Hausberufung vermieden wird.

Man sollte die Bezeichnung „Zwischenevaluation“ konsequent durch das Wort „Habilitation“ ersetzen. Durch die Habilitation soll ja die Befähigung zur Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben festgestellt werden und nichts anderes ist das Ziel der Zwischenevaluation. Soweit es berechnete Kritik an Habilitationsordnungen von Fakultäten gibt, sind entsprechende Mängel auch in Zwischenevaluationsordnungen möglich und auf andere Art durch die Hochschulen zu beheben.

Die Verkürzung der Dauerbeschäftigung als bewährte Hochschullehrerin oder bewährter Hochschullehrer durch eine unnötige Verlängerung von Qualifikationsphasen ist, wie dies bereits knapp angedeutet wurde, **aus fiskalischen Gründen** nicht zu rechtfertigen. Jede Verkürzung der aktiven Dienstzeit in einer Professur führt dazu, dass die Anzahl der Professorinnen und Professoren, die wegen Erreichens der Altersgrenze zu pensionieren sind und die relativ hohen Ruhegehälter für Professorinnen und Professoren erhalten, deutlich erhöht wird. Bei einer Verweildauer von 30 Jahren kommt es in jedem Jahr in einem Dreißigstel der Fälle oder bei 3,33 % der Professuren zu einer Pensionierung. Verkürzt man die Verweildauer auf 25 Jahre, ist das in jedem Jahr in einem Fünfundzwanzigstel der Fälle oder bei 4 % der Professuren der Fall. Das bedeutet, dass eine Verkürzung um fünf Jahre dazu führt, dass sich **die Anzahl der an Professorinnen und Professoren zu zahlenden Ruhegehälter um 20 % erhöht**.

Ein Land, das sparen muss, kann so etwas nicht dulden, sondern muss durch Einfordern eines verbesserten Qualitätsmanagements der Hochschulen dafür sorgen, dass die zweite Qualifikationsphase mindestens innerhalb der früher üblichen Sechsjahresphase oder einer verkürzten Fünfjahresphase mit einem verlässlichen Urteil über die Bewährung oder Nichtbewährung bei der Wahrnehmung von Hochschullehreraufgaben abgeschlossen wird. Dabei sollte zumindest angestrebt werden, dass die zweite Qualifikationsphase in der Regel im Alter von 35 Jahren abgeschlossen werden kann, so dass der Anteil der jährlich hinzukommenden Ruhegehälter für Universitätsprofessuren auf ein Dreißigstel der vorhandenen Planstellen abgesenkt werden kann.

Es sei darauf verwiesen, dass das Land Berlin in seinem Entwurf für ein novelliertes Hochschulgesetz auf andere Art jeder Diskussion in den Fakultäten darüber, ob Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren, deren Leistungen jenen von Professorinnen und Professoren entsprechen, der nachrangige Titel Privatdozentin oder Privatdozent verliehen werden darf, den Boden entzogen hat. Dort heißt es knapp:

„(2) Auch nach Ausscheiden aus der Hochschule oder bei Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis als Professor oder Professorin oder als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin darf die akademische Bezeichnung "Professor" oder "Professorin" ohne Zusatz geführt werden, wenn der Hochschullehrer oder die Hochschullehrerin seine oder ihre Tätigkeit mindestens fünf Jahre lang ausgeübt hat; unmittelbar vorangegangene Tätigkeiten als Hochschullehrer oder Hochschullehrerin an einer anderen Hochschule werden entsprechend angerechnet. Das Recht nach Satz 1 besteht nur, sofern nicht die Weiterführung aus Gründen, die bei einem Beamten oder einer Beamtin

die Rücknahme der Ernennung zum Beamten oder zur Beamtin rechtfertigen würde, durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung untersagt wird. Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen dürfen die akademische Bezeichnung "Professor" oder "Professorin" nach dem Ausscheiden aus ihrem Dienstverhältnis nicht weiterführen, wenn ihre Bewährung nach § 102b Absatz 2 nicht festgestellt worden ist.“