DEUTSCHER HOCHSCHUL VERBAND
Köpfe die Wissen schaffen

Geschäftsführer Rechtsanwalt Dr. Michael Hartmer
Sekretariat: Frau Schlecht | Frau Hasewinkel
Rheinallee 18-20
53173 Bonn (Bad Godesberg)
Telefon: 0228/902 66-13
Telefax: 0228/902 66-97
hartmer@hochschulverband.de

An
die Präsidentin des Landtages Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke, MdL
Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtages 1
40221 Düsseldorf

Per E-Mail an: anhoerung@landtag.nrw.de

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3571

Alle Abg

2. März 2016
Az.: A-357-4

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Gesetzesentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/10380

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Nordrhein-Westfalen -, dem bundesweit fast 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören, hat es mit Verärgerung zu Kenntnis genommen, dass er nicht zur Anhörung zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz am 7. März eingeladen wurde. Dies ist umso unverständlicher, als nach Maßgabe von Größe, Organisationsgrad und Bedeutung vergleichbare Institutionen angehört werden und auch die Bemühungen des DHV, nachträglich eine Einladung zu erhalten abschlägig beschieden wurden.

Dessen ungeachtet gibt der Hochschulverband – Landesverband Nordrhein-Westfalen – die in der Anlage beigefügte schriftliche Stellungnahme im Namen seines Landesverbandsvorsitzenden, Herrn Professor Löwer, Universität Bonn, ab.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER HOCHSCHUL VERBAND

Köpfe die Wissen schaffen

Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (Landesverband Nordrhein-Westfalen)
zum Gesetzesentwurf der Landesregierung
für ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG NRW),
Drucksache des Landtages 16/10380

I. Zu Art. 1 Landesbeamtengesetz NRW

Zusammenfassend:

Der DHV begrüßt die meisten der beabsichtigten dienstrechtlichen Änderungen. Hierzu gehört insbesondere der Plan der Landesregierung, die Möglichkeiten der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigungen familienfreundlicher und flexibler zu gestalten. Die Erweiterung der maximalen Beurlaubungsdauer von 12 auf 15 Jahre, der vorzeitige Rückkehranspruch aus der familienbedingten Teilzeit und Beurlaubung, die Ermöglichung von Ausbildung in Teilzeit und auch der Ausbau des Sabbatical als familienbedingtes Teilzeitmodell erachtet der DHV als eine positive Entwicklung. Zu begrüßen ist schließlich auch der Plan, die Karrierechancen für Frauen zu verbessern. Allerdings ist aus Sicht des DHV bei der Besetzung öffentlicher Ämter eine Aufweichung des verfassungsrechtlich verbürgten Prinzips der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) nicht akzeptabel.

Demgegenüber begrüßt der DHV nachdrücklich, die Personalentwicklung und auch die Fortbildung der Beamten stärker als bislang in den Focus zu nehmen. Positiv ist auch der Plan, einen gesetzlichen Anspruch auf Fortbildung zu normieren, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Im Einzelnen:

1. **Zu § 19 Abs. 6**:
   Die Vorschrift wird seitens des DHV auch vor dem Hintergrund der Erläuterungen zu § 19 Abs. 6 und dem darin wiedergegebenen Rechtsgutachten von Herrn Professor Papier als problematisch angesehen. Die Definition, wann eine **im Wesentlichen** gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in der Regel gegeben sein soll, beinhaltet eine unzulässige Relativierung des Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz.

2. **Zu § 35** (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit):
   Der DHV begrüßt die Verstärkung des Gedankens, bei Dienstunfähigkeit oder drohender Dienstunfähigkeit durch den Dienstherrn eine rechtliche Verpflichtung im Hinblick auf die Finanzierung etc. von Maßnahmen zur Wiederherstellung die Dienstunfähigkeit zu normieren.

3. **Zu § 42** (Fortbildung und Personalentwicklung):
   Der DHV begrüßt den Rechtsanspruch der Beamten auf Teilnahme an für die dienstliche Tätigkeit förderlichen Maßnahmen. Auch ist zu begrüßen, dass in Zukunft Personalentwicklungskonzepte verpflichtend werden sollen.

4. **Zu § 49** (Genehmigungspflichtige Nebentätigkeit):
   Der DHV hält für richtig, dass die Übernahme einer unentgeltlichen Vormundschaft, Betreuung, Pflegschaft oder Testamentsvollstreckung künftig nicht mehr als Nebentätigkeit eingestuft wird. Allerdings bleibt unklar, warum eine derartige Tätigkeit anzeigepflichtig sein soll.

5. **Zu § 64** (Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen):
   Der DHV begrüßt den Anspruch des Beamten auf Rückkehr aus der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung. Freilich darf nicht übersehen werden, dass nach wie vor tatbestandliche Voraussetzung des Rückkehranspruchs ist, dass die Fortsetzung nicht mehr zumutbar ist und dienstliche Belange der Rückkehr nicht entgegenstehen. Auch die weiteren Flexibilisierungen der Teilzeitbeschäftigung und des Urlaubs aus familiären Gründen werden grundsätzlich seitens des DHV für zutreffend erachtet.

6. **Zu § 67** (Familienpflegezeit):
   Ebenfalls begrüßt der DHV den geplanten Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

7. **Zu § 123 Abs. 3**:
   Der DHV hält die Neuregelung Eintritt in den Ruhestand aus dem Rektoren und Präsidentenamt mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (und nicht – wie bei aktiven Professoren – mit Ende der Vorlesungszeit) für nachvollziehbar.

II. Zu Art. 2 Landesbesoldungsgesetz

Zusammenfassend:

Vor dem Hintergrund der jüngsten Judikatur des Bundesverfassungsgerichts plädiert der DHV dafür, sich nicht nur „kostenneutral", sondern eingehender mit den Themen Besoldung und Versorgung auseinanderzusetzen. Zu einem attraktiven Dienstrecht gehört vor allem eine attraktive Besoldung. Bereits der föderale Quervergleich zeigt, dass NRW hier im Wettbewerb der Dienstherren allenfalls im Mittelfeld platziert ist.

Im Einzelnen:

1. **Zu § 1 Abs. 5** (Wegfall jährliche Sonderzahlung):
   Der DHV hält eine Integrierung der bislang jährlich geleisteten Sonderzahlung in das Grundgehalt grundsätzlich für keine schlechte Idee. Allerdings käme es einer Kürzung der Sonderzahlung „durch die Hintertür" gleich, wenn sich der nun mehrjährige (integrale) Bestandteil der Monatsbesoldung lediglich auf das Grundgehalt beziehen soll, nicht aber beispielsweise auf die diversen Leistungsbezüge in der W-Besoldung (s. aber hierzu unten Ziff. 3). Im Übrigen plädiert der DHV für eine „Erhöhung" der Sonderzahlung auf 50 % für die Besoldungsgruppen W1, W2 und W3 (und den gesamten höheren Dienst).

2. **Zu § 7** (Verjährung von Ansprüchen):
   Der DHV hält es für eine Verkennung von Risikosphären und im Ergebnis für verfehlt, Rückforderungsansprüche des Dienstherrn – so die Planung – nun einer

zehnjährigen Verjährungsfrist (bei pflichtwidrigen Verhalten) zu unterwerfen. Auch ist es fragwürdig, den Verjährungsbeginn in diesem Falle „kenntnisunabhängig“ auszugestalten. Die Verwaltung sollte schon in der Lage sein, zeitnah (nach Kenntnis eines etwaigen Rückforderungsanspruches) diesen Anspruch, innerhalb von drei Jahren geltend zu machen.

3. **Zu § 33** (Leistungsbezüge):
   Der DHV begrüßt, dass die Überschreitung der Besoldungsmarke „B 10“ für den Gesamtbetrag von Leistungsbezügen, was den potentiellen Adressatenkreis einer solchen Überschreitungsregelung, erweitert wird. Unverständlich ist aus Sicht des DHV – schon wegen der Dienstherrenfähigkeit der nordrhein-westfälischen Universitäten und Hochschulen –, dass neben den beiden neu aufgenommenen Konstellationen nicht daran gedacht wird, dass bei einem Wechsel **innerhalb von NRW** ein Hochschullehrer, der bereits B10 erreicht, bei einem Ruf oder im Wege von Bleibeverhandlungen eine höhere als die B10-Besoldung erlangen kann.

   Es wird begrüßt, dass in § 33 Abs. 3 vorgesehen ist (wegen der verschlechterten Berechnungsgrundlage der wegfallenden Sonderzahlung), die einem Hochschullehrer gewährten Leistungsbezüge um 2,5 Prozent zu erhöhen (2,5x12=30 Prozent). Hierdurch wird der entsprechende „Verlust“ zumindest „neutralisiert“. Gleiches muss selbstredend sichergestellt werden für die Zuschüsse und Sonderzuschüsse nach der Besoldungsordnung C und für sonstige Besoldungselemente in anderen Besoldungsordnungen.

4. **Zu § 34** (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge):
   Der DHV begrüßt die Klarstellung, dass Universitäten und Hochschulen im Rahmen ihres Entscheidungsspielraums bei Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge eine Einmalzahlung vorsehen können. Der Regelgewährungstyp muss freilich der laufende Bezug bleiben. Dies sollte explizit zum Ausdruck gebracht werden. Im Übrigen plädiert der DHV für die ersatzlose Streichung der Regel, dass Bleibe-Leistungsbezüge nicht vor Ablauf von drei Jahren seit der letzten Verhandlung gewährt werden sollen. Diese Regel ist wettbewerbsfeindlich.

5. **Zu § 37** (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen):
   Der DHV hält die Regel-Höchstgrenze für die Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Leistungsbezüge nach wie vor für zu gering. Hier sollte großzügiger verfahren werden – durchaus in Anlehnung an die ursprüngliche Regelung, wonach befristet gewährte Leistungsbezüge bis zur Höhe von 40 Prozent des jeweiligen Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden können.

   Die Regelung der Ruhegehaltfähigkeit der so genannten Funktions-Leistungsbezüge ist seit jeher eine problematische Materie. Die Regelung in § 37 Abs. 3 vereinfacht die bisherige – hoch komplexe und unverständliche – Verweisung auf § 15 a BeamtVG. Der DHV lehnt jedoch die Konkurrenzregel in § 37 Abs. 4 ab. Danach soll in dem Fall, in dem ruhegehaltfähige Berufungs- bzw. besondere Leistungsbezüge mit ruhegehaltfähigen Funktions-Leistungsbezügen zusammentreffen, bei der Berechnung des Ruhegehalts nur der günstigere Betrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt wird. In der Praxis wird dies dazu führen, dass Funktions-Leistungsbezüge im Rahmen der Ruhegehaltfähigkeit in der Regel keine Berücksichtigung finden werden, da sie oftmals so gering sind, dass sie die Höhe der Berufungs- und/oder besonderer Leistungsbezüge nicht erreichen. Selbst im Falle der Gewährung eines hohen Funktions-Leistungsbezuges, etwa im Rektorenamt, ist abzusehen, dass ein Funktions-Leistungsbezug wegen der Konkurrenzregel in Abs. 4 nicht in die Ruhegehaltfähigkeitsberechnung eingehen wird. Beispiel: Ein Rektor nimmt dieses Amt mit einem Funktions-Leistungsbezug von 4.000 Euro wahr. Soweit er das Amt fünf Jahre innehatte, sind die Funktions-Leistungsbezüge in Höhe eines Viertels, mithin in Höhe von 1.000 Euro ruhegehaltfähig. Sobald allerdings der Rektor, sofern er sich zugleich in einem Professorenverhältnis zur Universität befindet, in diesem Verhältnis über Berufungs- und/oder besondere Leistungsbezüge verfügt, deren Ruhegehaltfähigkeit 1.000 Euro übersteigt, würden sich die Funktions-Leistungsbezüge im Amt des Rektors wegen der Konkurrenzregelung in Abs. 4 nicht mehr positiv auswirken. Dies ist unattraktiv und der Bedeutung von Funktions-Leistungsbezügen insbesondere in Leitungsämtern nicht angemessen.

   Der DHV begrüßt, dass in § 37 Abs. 6 geregelt werden soll, dass Leistungsbezüge, die während einer Beurlaubung ohne Besoldung durch eine außeruniversitäre

Forschungseinrichtung gezahlt werden, in gemeinsamen Berufungsverfahren nach dem Jülicher Modell als ruhegehaltfähig anerkannt werden können.

6. **Zu § 61** (Ausgleichzulage bei Dienstherrnwechsel):
   Aus Sicht des DHV sollte explizit festgehalten werden, dass im Falle eines Dienstherrnwechsels (bei Fortsetzung des laufenden Zeitbeamtenverhältnisses) auch Juniorprofessoren der Besoldungsgruppe W1 einen Anspruch auf eine Ausgleichszulage haben.

   Im Übrigen sollte der Gesetzgeber darüber nachdenken, ob es nicht angesichts der höchst unterschiedlichen Ausgestaltung von Grundgehältern und Leistungsbezügen in den Besoldungsgruppen W2 und W3 durch die Bundesländer einen Wettbewerbsvorteil für die nordrhein-westfälischen Universitäten und Hochschulen bedeuten würde, über das Instrument einer dauerhaften, dynamisierten und ruhegehaltfähigen Ausgleichszulage zunächst die entsprechenden Grundgehaltdifferenzen zu „neutralisieren“. Dies käme beispielsweise bei einem Wechsel aus einem Bundesland mit einer relativ hohen W-Besoldung nach NRW in Betracht. Würde ein derartiges Prinzip normiert, wären die diesbezüglichen Unterschiede eher zu neutralisieren als im bisherigen System, wonach auch erhebliche Grundgehaltsdifferenzen ausschließlich über Leistungsbezüge auszugleichen sind. Dies führt bspw. zu Problemen bei den diesbezüglichen Regel-Ruhegehaltsgrenzen.

7. **Zu § 62** (Forschungs- und Lehrzulage für Professorinnen und Professoren):
   Der DHV bittet nachdrücklich darum, die Vorschrift nachzubessern: Zum ersten sollte normativ die Möglichkeit bestehen, eine Forschungs- oder Lehrzulage auch aus Mitteln öffentlicher Dritter zahlen zu können. Zum zweiten sollte die Norm explizit, was ihren personellen Anwendungsbereich anbetrifft, auf Juniorprofessorinnen und -professoren erstreckt werden. Zum dritten hielte es der DHV für mehr als wünschenswert, dieses besoldungsrechtliche Instrument für Professorinnen und Professoren zu eröffnen, die (noch) nach der Besoldungsordnung C besoldet werden.

8. **Zu § 63** (Zulage für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren):
   Die Zulage ist nach Auffassung des DHV zu gering bemessen. Zum zweiten hält es der DHV für dringend angezeigt, dieses Zulagensystem zu ergänzen. Die Inhaber von Juniorprofessuren sollten wie Professoren auch in den Genuss von Berufungs- bzw. Bleibe-Leistungsbezüge und besonderen Leistungsbezügen gelangen können.

9. **Zu § 69** (Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit):
   Der DHV begrüßt die Möglichkeit, Juniorprofessoren Sonderzuschläge nach § 69 zahlen zu können. Allerdings wird nach den Beobachtungen des DHV von diesem Instrument so gut wie überhaupt nicht Gebrauch gemacht. Insofern wäre es tatsächlich überlegenswert, Juniorprofessorinnen und -professoren gerade in der Berufungssituation die Möglichkeit zu eröffnen, über Berufungs-Leistungsbezüge verhandeln zu können.

10. **Zu § 85** (Zuständigkeitsregelung):
    Der DHV begrüßt die in Absatz 2 intendierte Schaffung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

11. **Zu § 87** (Übergangsregelungen für Professorinnen und Professoren, Rektorinnen und Rektoren, Kanzlerinnen und Kanzler):
    Der DHV begrüßt nachdrücklich die beabsichtigte Einführung der Möglichkeit, in Zukunft in der so genannten Wechseloption-Konstellation besondere Leistungsbezügen auch bei deren erstmaliger Vergabe unbefristet vergeben zu können. Allerdings kann es – wenn man den Sinn dieses Instruments in dieser Konstellation berücksichtigt – nicht angehen, dass auch in diesem Fall der Widerrufsvorbehalt gem. § 35 LBesG einschlägig werden könnte. Der DHV plädiert dafür, dies explizit auszuschließen oder aber die Möglichkeit zu eröffnen, dauerhafte Berufungs-Leistungsbezüge in dieser Optionskonstellation zu gewähren.

Zu Art. 3, Landesbeamtenversorgungsgesetz

Zusammenfassend:

Der DHV begrüßt, dass der nordrhein-westfälische Gesetzgeber nunmehr die Versorgung der nordrhein-westfälischen Beamten umfassend und unter Einbeziehung von Entwicklungen der letzten Jahre regeln will. Einige Probleme, die sich in der Praxis insbesondere beim beamteten wissenschaftlichen Personal stellen, sind aus Sicht des DHV jedoch noch lückenhaft gelöst. Dies gilt etwa für die Besitzstandsschutzregelung bei einem Wechsel in ein Amt der Besoldungsgruppe W in § 5 Abs. 5. Gleiches gilt für die Regelung zum Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen in § 66 Abs. 6. Diesbezüglich plädiert der DHV dafür, von der Anrechnung von Einkommen nach Erreichen der Regelaltersgrenze Abstand zu nehmen. Auch die neu eingeführte – aus Sicht des DHV notwendige – Versorgungsauskunft (§ 57 Abs. 10) greift zu kurz, weil sie erst ab dem 1. Januar 2021 und grundsätzlich nur für Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ermöglicht werden soll.

Im Einzelnen:

1. **Zu § 5 Abs. 5**:

   § 5 Abs. 5 regelt explizit die so genannte Besitzstandswahrung für einen Wechsel von einer anderen Besoldungsgruppe in die Besoldungsordnung W. Unverständlich ist dabei, warum sich der Besitzstand nur auf die jeweils erreichte Erfahrungsstufe des Grundgehaltes zum Zeitpunkt des Wechsels beziehen soll. Sinnvoll wäre es in den Augen des DHV allein, hier einen fiktiven Anstieg in – etwaigen – Erfahrungsstufen anzusetzen. Denn schließlich ist vor dem Übertritt in die W-Besoldung bereits eine versorgungsrechtliche Anwartschaft in einem Amt begründet worden, die durch einen Wechsel in die W-Besoldung nicht beschnitten werden darf.

   Nicht einzusehen ist zudem, dass gemäß § 5 Abs. 7 das Ruhegehalt aus dem W-Amt die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes nicht übersteigen darf. Auch dies widerspricht einem echten Besitzstandsschutz. Denn es ist in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass ein Wechsel in die Besoldungsordnung W regelmäßig von beiden

Seiten – Beamten und Dienstherrn – gewollt ist. Daher ist zu kritisieren, warum an dieser Stelle punktuell der Besitzstandsschutz ausgehöhlt werden soll.

2. **Zu § 13 Abs. 4**:

   Durch § 13 Abs. 4 wird die (mittlerweile veraltete) Teilziffer 11.0.5 der Verwaltungsvorschriften zum BeamtVG modifiziert und in das nordrhein-westfälische Beamtenversorgungsgesetz übernommen. Teilziffer 11.0.5 der Verwaltungsvorschriften zum BeamtVG, die die Anrechnung von neben der Pension gewährten Versorgungsleistungen, die nicht in den Anwendungsbereich von § 55 BeamtVG (hier: § 68) fallen, durch Nichtberücksichtigung potentiell ruhegehaltfähiger Dienstzeiten ermöglicht, ist vornehmlich in den letzten Jahren gerichtlich auf den Prüfstand gestellt worden. Dabei hat sich herausgestellt, dass zwar prinzipiell von der Anrechnungsnorm des § 55 BeamtVG (hier: § 68) nicht erfasste Versorgungsleistungen durch Nichtberücksichtigung von Kann-Zeiten auf die Pension (indirekt) angerechnet werden können. Dies kann aber nur für solche Versorgungsleistungen gelten, die gerade auf den potentiell anrechnungsfähigen ruhegehaltfähigen Dienstzeiten beruhen. Dies berücksichtigt der nordrhein-westfälische Gesetzgeber, indem er normiert, dass eine anderweitige Versorgungsleistung nur dann angerechnet werden kann, wenn sie aus den Tätigkeiten stammen, die nach den Vorschriften des LBeamtVG NRW angerechnet werden können.

3. **Zu § 57 Abs. 10**:

   Der DHV begrüßt, dass der nordrhein-westfälische Gesetzgeber einen grundsätzlichen Anspruch auf Auskunft über die Höhe der Versorgungsbezüge gesetzlich normiert hat. Eine solche Regelung ist überfällig, da Rentenversicherungsträger regelmäßig über Anwartschaften informieren und demgegenüber bei Beamten erfahrungsgemäß eine evidente Informationslücke besteht. Nicht einzusehen ist auf dieser Grundlage aber, dass der Auskunftsanspruch erst ab dem 1. Januar 2021 bestehen soll. Zudem ist es aus Sicht des DHV auch notwendig, einen Anspruch unabhängig vom Lebensalter zu normieren. Auch (und in manchen Fällen insbesondere) in jüngeren Jahren sind Beamte zwecks vorausschauender finanzieller Planungen durchaus darauf angewiesen, dass sie Auskunft über die voraussichtlichen Versorgungsbezüge erhalten. Der Ausnahmetatbestand dahingehend, dass „in besonders begründeten Fällen“ eine Auskunft auch bereits vor Vollendung des 55. Lebensjahres möglich ist, wird

erfahrungsgemäß nicht ausreichen, um eine befriedigende Verwaltungspraxis für alle Beamten einzuführen.

4. **Zu § 66 Abs. 6**:

   § 66 regelt das Zusammentreffen von Versorgung und anderweitigem Erwerbseinkommen. Zu bedenken gibt der DHV diesbezüglich, ob der nordrhein-westfälische Gesetzgeber die Novellierung des Beamtenversorgungsgesetzes nicht dazu nutzen sollte, § 66 Abs. 6 zu modifizieren. Dieser Absatz entspricht der bisherigen Rechtslage und regelt, dass nach Ablauf der Regelaltersgrenze Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst auf die Versorgungsbezüge anrechenbar ist. Der hessische Gesetzgeber ist bereits vor einigen Jahren hiervon abgerückt, und dies aus gutem Grund. Der Einsatz von Beamten nach ihrer Pensionierung im öffentlichen Dienst bedeutet nicht nur einen Hinzuverdienst zur während der aktiven Dienstzeit erworbenen Versorgung, sondern auch einen äußerst wertvollen Beitrag für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber. Durch die prinzipielle Anrechnungsmöglichkeit von Verwendungseinkommen auf die Pension wird die Attraktivität einer Tätigkeit nach der Pensionierung indes erheblich eingeschränkt. Dies muss vor allem vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass öffentlich-rechtliche Arbeitgeber pensionierten Beamten häufig weitere Tätigkeiten anbieten, mithin nicht die im Ruhestand befindlichen Beamten auf den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in dieser Hinsicht zukommen. Insofern geht diese Regelung auch an den aktuellen Verhältnissen vorbei. Stattdessen verschärft der nordrhein-westfälische Gesetzgeber die Regelung noch, indem er als Verwendung im öffentlichen Dienst auch – neu – ansieht „die Beschäftigung im inländischen nicht öffentlichen Schuldienst“.

5. **Zu § 68 Abs. 4**:

   § 68 regelt das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten. In Abs. 4 wird – entsprechend der bisherigen Rechtslage – in Satz 1 zunächst dargestellt, dass bei der Anrechnung auf die Pension an die Stelle einer Rente der Betrag tritt, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre, wenn eine Rente nicht beantragt oder auf sie verzichtet oder an deren Stelle eine Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung gezahlt wird. Dieser Satz ist tatsächlich und rechtlich nachvollziehbar. § 68 Abs. 4 Satz 2 allerdings scheint unlogisch. Er spricht davon, dass bei Zahlung einer Abfindung, Beitragserstattung oder eines sonstigen Kapitalbetrages – also bei Vorliegen der in § 68

Abs. 4 Satz 1 genannten Tatbestände – der sich bei einer Verrentung ergebende Betrag zugrunde zu legen ist. Man fragt sich nach der Bedeutung dieses Satzes, da in § 68 Abs. 4 Satz 1 davon die Rede ist, dass „der Betrag, der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlen wäre“ bei der Ruhensberechnung veranschlagt wird. Abs. 4 Satz 2 kann daher jedenfalls nach Auffassung des DHV nur zum Tragen kommen, wenn es dem Leistungsträger nicht möglich ist, einen Betrag auszuweisen, der im Falle einer Kapitalleistung, Beitragserstattung oder Abfindung zu zahlen wäre. § 68 Abs. 4 Satz 2 könnte daher lauten: „Bei Zahlung einer Abfindung, Beitragserstattung oder eines sonstigen Kapitelbetrages statt einer Rente im Sinne des Abs. 1 Satz 2 ist der sich bei einer Verrentung ergebende Betrag zugrunde zu legen, wenn der vom Leistungsträger ansonsten zu zahlende Betrag nicht ermittelbar ist.“

6. **Zu § 82 Abs. 2**:

   Nach § 82 Abs. 2 Satz 1 ist – wie bisher – ruhegehaltfähig auch die Zeit, in der Personen im Sinne des Abs. 1 „nach der Habilitation“ dem Lehrkörper einer Hochschule angehört haben. Diese Regelung greift im Zuge der Modernisierung des Hochschulrechts in den letzten Jahren zu kurz. Nach Auffassung des DHV müssen auch Zeiten, in denen Personen im Sinne des Abs. 1 dem Lehrkörper einer Hochschule angehört haben, berücksichtigt werden, wenn diese nicht nur nach der Habilitation liegen, sondern alternativ auch nach der Erbringung sonstiger gleichwertiger wissenschaftlichen Leistungen bzw. nach der positiven Zwischenevaluation im Rahmen einer Juniorprofessur.

   Als positiv erachtet es der DHV indes, dass nunmehr auch die Juniorprofessoren in den Kreis der Berechtigten von Übergangsgeld gemäß § 82 Abs. 3 mit einbezogen worden sind.

Zu Art. 9, Änderung des Hochschulgesetzes

Zur Neufassung von § 38 Abs. 1:

Um den Kernmaßstab, Art. 33 Abs. 2 GG, und das Regel-Ausnahmeverhältnis zu betonen, schlägt der Hochschulverband vor, den Abs. 1 nach dem Wort „angeben“ enden zu lassen und die Ausnahmen der Ausschreibungspflicht in einen eigenständigen Absatz 2 zu nehmen.

Zu Abs. 1, Ausnahmegrund 1:
Der erste Ausnahmegrund (keine Ausschreibung bei Professuren auf Zeit) wird vom DHV begrüßt.

Zu Abs. 1, Ausnahmegrund 2 a:
Die Ausnahme von der Ausschreibungspflicht in Ziffer 2 a für Juniorprofessoren leidet daran, dass das Wort „Tenure Track“ nicht Eingang in den Gesetzestext, wohl aber in die Gesetzesbegründung gefunden hat. Es liegt auf der Hand, dass nicht allen Juniorprofessoren ein Tenure Track gewährt werden kann. Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine Rate von 25-30 %. Diesem Ausnahmeverhältnis trägt gesetzestechnisch nur das eingeräumte Ermessen, in solchen Fällen von einer Ausschreibung abzusehen, und die Formulierung „in begründeten Fällen“ Rechnung. Der derzeitige Gesetzesvorschlag lässt mithin grundsätzlich zu, dass jeder Juniorprofessor – auch ohne Tenure Track - ohne Ausschreibung auf eine W-2 oder W3-Stelle berufen werden könnte. Das scheint so auch nicht vom Gesetzgeber intendiert zu sein und sollte deshalb auch nicht so formuliert werden. Es ist nicht erkennbar, warum das Wort „Tenure Track“ nicht im Gesetzestext Aufnahme finden kann. Der DHV schlägt vor, dass formuliert wird: *„In begründeten Fällen, wenn a) Eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor mit einer Tenure Track-Zusage …“*

Zu Abs. 1, Ausnahmegrund 2 b:
Mit dieser Ausnahmevorschrift ist der DHV insofern nicht einverstanden, als er im Rahmen seines Personalkonzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Y-Modell, Anlage), das Überlegungen des Wissenschaftsrates zur künftigen Personalstruktur an Universitäten aufnimmt, die Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern nicht nur vornehmlich sondern ausschließlich der wissenschaftlichen Dienstleistung und nicht der Eigenqualifikation vorbehalten bleiben sollen. Nach Vorstellung des DHV soll der Hochschullehrernachwuchs

nach einer Post Doc-Zeit ausschließlich auf Assistenzprofessuren, in Nachfolge der Juniorprofessur, geführt werden. Auf diesen Stellen kann die Qualifikation zum Hochschullehrer sowohl durch die Tätigkeit, die derzeit die Juniorprofessur wahrnimmt, als Nachwuchsgruppenleiter oder durch die Habilitation erfolgen.
Im Übrigen gelten die zu Ausnahmegrund 2 a formulierten Bedenken entsprechend. Mit dieser Norm werden 170.000 wissenschaftliche Mitarbeiter in Deutschland tendenziell von der Ausschreibungspflicht befreit. Das eröffnet zu große Spielräume – trotz der formellen Eingrenzungen (Ermessen, begründete Fälle, besondere fachliche Qualifikation) und ist so mit Art. 33 Abs. GG kaum vereinbar.

Zu Abs. 1 Ausnahmegrund 2 c:
Mit dieser Ausnahmevorschrift ist der DHV grundsätzlich einverstanden.

Zu Abs. 1 Ausnahmegrund 3:
Der DHV schlägt vor, dass im letzten Halbsatz eingefügt wird "im Regelfall". Es sind durchaus Fälle denkbar, in denen kein gleichwertiger Ruf einer anderen Hochschule vorliegt, z.B. wenn ein attraktives Angebot aus der Industrie vorliegt, gleichwohl aber der Universität eine schnelle Reaktionsmöglichkeit eröffnet werden sollte.

Zu Abs. 1 Ausnahmegrund 4:
Zustimmung des DHV. Allerdings ist es im Interesse eines flexiblen und schnellen Berufungsverfahrens, diese Entscheidung nicht auch noch an das Einvernehmen des Hochschulrates zu binden.

Zu § 38 Abs. 1 a (neu):
Der DHV hält den ersten Satz vom neuen Paragraphen 1a für überflüssig, weil dazu letztlich alles bereits im geltenden Recht, § 37 a, gesagt ist.

Satz 2 der neugefassten Abs. 1a ist auch nach Lektüre der Gesetzesbegründung nicht verständlich. Durch den Verweis auf Abs. 1 Ziffer 2 b werden die Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Tenure Track, die gerade noch vom Ausschreibungsgebot ausgenommen worden sind, wieder des Ausschreibungsgebot unterworfen. Das erscheint widersinnig.

In Satz 3 des neugefassten Absatzes 1a kommt erneut zum Tragen, dass die Gesetzestechnik darunter leidet, das Wort Tenure Track zu vermeiden. Da nach allgemeiner Meinung, die auch in der Gesetzesbegründung zum Tragen kommt, Tenure Track-Stellen für Nachwuchswissenschaftler gleich welcher Provenienz nur für wenige, die besten und die am meisten umworbesten Wissenschaftler in Betracht kommen, wäre es weitaus einfacher, Ausnahmen von der Ausschreibungsverpflichtung nach Maßgabe des Suffixes „Tenure Track“ zu bemessen. Stattdessen steht ein kaum lesbarer und verstehbarer Gesetzestextes, der noch zusätzlich einer Umsetzung qua Berufungsordnung und eines Qualitätssicherungskonzeptes bedarf, zur Abstimmung.

Gegen das Qualitätssicherungskonzept ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Allerdings befinden sich die Universitäten bereits in einem sehr harten Wettbewerb um die besten Köpfe, so dass sie längst erkannt haben, wie wichtig ein exzellentes, aber auch im Einzelfall flexibles Berufungs- und Rekrutierungsverfahren ist. Vor diesem Hintergrund ist es wenig verständlich, dass diese Qualitätssicherungskonzepte nicht nur vorhanden und nachgewiesen werden müssen, sondern seine Einzelheiten auch noch mit dem Ministerium abgestimmt werden muss, falls dieses das wünscht.

Insgesamt erscheint § 38 dem DHV überreguliert zu sein.

Zu § 39 a:

Der DHV begrüßt grundsätzlich diese Regelung. Es ist es für das Land NRW für die Gewinnung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern wichtig, für Bewerber bis zum 50. Lebensjahr noch eine attraktive Beamtenstelle zur Verfügung stellen zu können.

Sehr gut ist auch die Anrechnung auf die Höchstaltersgrenze in Abs. 2.

Gut gefällt dem DHV auch die Neuregelung in § 39 a Abs. 4, die aus vielen Berufungsverfahren die Hetze nimmt.

Letztlich begrüßt der DHV uneingeschränkt die Möglichkeit, in besonders gelagerten Fällen auch Ausnahmen zuzulassen (Abs. 5).

Zu § 44:

Der DHV verweist an dieser Stelle erneut auf sein Personalkonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs (siehe Anlage 1).

Zu Art. 10 Änderung des Kunsthochschulgesetzes

Zu § 32 a:

Der DHV begrüßt aus den o.g. Gründen diese Regelung im Kunsthochschulgesetz.

„Wissenschaft als Beruf"

Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion

| DOKUMENTATION | **Jedes Jahr werden Tausende Postdocs in ein Rennen um eine Professur geschickt, dessen Ausgang höchst ungewiss ist. Ist dies ein unverantwortlicher Umgang mit jungen Menschen? Alle politischen Akteure sind sich zumindest darin einig, dass die Lage der jungen Wissenschaftler verbessert werden muss. Mit der hier veröffentlichten Resolution unterbreitet der Deutsche Hochschulverband einen Systemvorschlag, die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses neu zu ordnen.**

I. Ausgangslage

Der DHV hat zuletzt 2011 für „Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs!" geworben und sich unter anderem für mehr (politischen) Einsatz, mehr perspektivische Sicherheit auf dem Weg in die Wissenschaft und für mehr Professorenstellen für den in Deutschland in reichem Umfang vorhandenen hochqualifizierten Nachwuchs eingesetzt. In den seither vergangenen vier Jahren hat sich das Gesamtproblem eher ver- als entschärft. Nach Einschätzung des DHV sind dafür vor allem folgende Entwicklungen und Faktoren bestimmend:

1. Flaschenhalssituation

Durch die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt und den Pakt für Forschung und Innovation, hat sich die Zahl der Qualifikationsstellen innerhalb weniger Jahre von 108 000 auf 158 000, nur gerechnet nach Maßgabe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterstellen, erhöht. Derzeit gibt es schätzungsweise 1 000 Nachwuchsgruppenleiter und fast 1 500 Juniorprofessoren. Hinzu kommen jährlich 1 700 Habilitanden, die auf der Suche nach einer qualifizierten Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft sind. Dem stehen an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen derzeit rund 26 000 Professuren gegenüber. Während die Kultusministerkonferenz ihre Prognosen für die Studienanfängerzahlen fortlaufend nach oben korrigieren muss, hält die Zahl der Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland mit dem Studierendenboom nicht Schritt. Bedarf an mehr Professuren ist vorhanden, aber für das Berufsziel „Professur" fehlt es an Beschäftigungsmöglichkeiten – trotz einer im Vergleich zu anderen Industrieländern geradezu vorbildlich differenzierten Wissenschaftslandschaft.

2. Brain-Drain

Obwohl es kaum belastbares Material gibt und geben kann, mehren sich die Stimmen, dass Deutschland mehr qualifizierte Wissenschaftler verliert als hinzugewinnt. Diese Annahme gilt vielleicht nicht für die international gesuchten Spitzenwissenschaftler. Für diese hat Deutschland inzwischen durchaus attraktive Angebote geschaffen. Sie gilt aber für diejenigen, die eine solche Exzellenzprofessur nicht erreichen konnten, gleichwohl aber national und international sehr renommiert sind.

3. Keine gesicherte Perspektive

Gerade im internationalen Vergleich macht es sich zunehmend als Wettbewerbsnachteil bemerkbar, dass es für den hochbefähigten wissenschaftlichen Nachwuchs zu wenig perspektivische Sicherheit für seine berufliche Zukunft in Deutschland gibt. Lediglich 15 Prozent der Juniorprofessuren als bundesweit vertretene Personalkategorie und die Assistant Professur der TU München (jährlich 20 Wissenschaftler) kennen einen Tenure Track. Das scheint im internationalen Vergleich zu wenig zu sein.

4. Anstieg befristeter Anstellungen

Mangels auskömmlicher Grundfinanzierung sind die deutschen Universitäten zur Erhaltung haushalterischer Flexibilität darauf angewiesen, möglichst viele befristete Arbeitsverhältnisse zu unterhalten. Das führt dazu, dass inzwischen neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten befristet eingestellt sind.

5. Wettbewerbsdruck

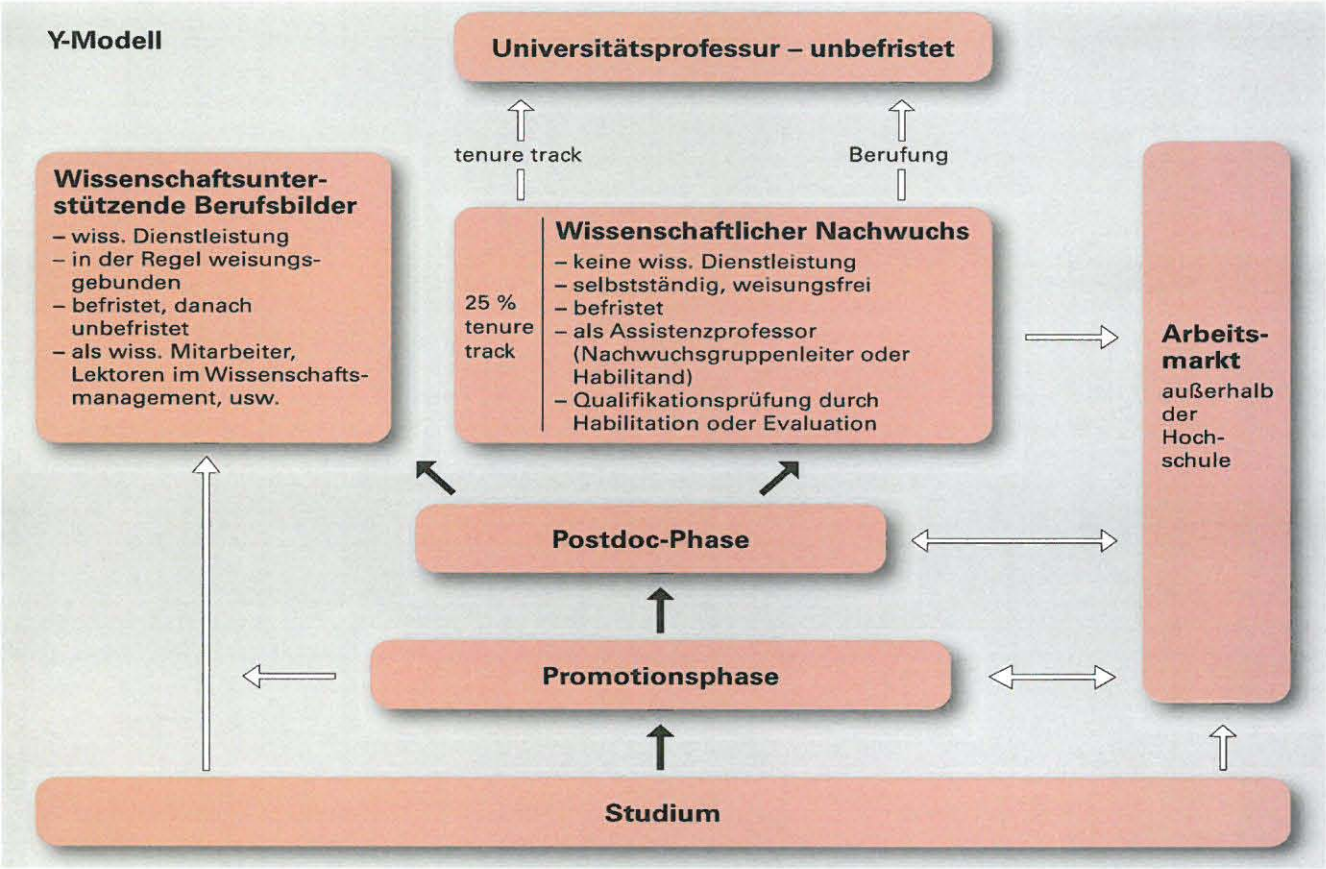
Der internationale Wettbewerb der Universitäten um die besten Köpfe, von dessen Erfolg Renommee, Rankingplätze, Drittmitteleinkommen und Zukunft einer Hochschule maßgeblich abhängen, hat an Dynamik und Härte weiter zugenommen.

II. Reformvorschläge

In der vorangehend beschriebenen Problemanalyse besteht weitgehend Einigkeit. Neben den vom DHV 2011 unterbreiteten Vorschlägen für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sind kurz zusammengefasst insbesondere folgende Reformvorschläge bislang unterbreitet worden:

1. Beschluss des Deutschen Bundestages vom 27.06.2013

- Der Bundestag hat die Länder aufgefordert, die unsichere Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.
- Die Vertragsdauer wissenschaftlicher Mitarbeiter soll grundsätzlich dem erforderlichen Zeitbedarf für das Qualifikationsvorhaben entsprechen.
- Keine Befürwortung von Dauerstellen für reine Lehrtätigkeit ohne Forschungsbezug.



– Einführung der Associate Professur als unbefristete Position für die besten Nachwuchswissenschaftler (mit W2- oder W3-Besoldung).
– Aufgabe der Juniorprofessur zu Gunsten einer Assistenz-Professur, wodurch internationale Vergleichbarkeit mit dem französischen „Professeur assistant" und dem amerikanischen „Assistant Professor" hergestellt werden soll.

2. Hochschulrektorenkonferenz

– Forderung 3 000 Bundesprofessuren (ohne Kapazitätsanrechnung) zusätzlich zur Verfügung zu stellen.
– 2014 hat die HRK die Mitgliedshochschulen aufgefordert, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen.

3. TUM Faculty Tenure Track

– Nicht als Konzept oder Forderung, sondern als praktiziertes Reformmodell hat die TU München 2012 ein komplett neues Karrieresystem etabliert.
– Herausragende Post-docs erhalten als Assistant Professor mit W2-Besoldung frühe Selbständigkeit und die Perspektive nach Maßgabe von erfolgreichen Evaluationen nach sechs Jahren zum Associate Professor, danach zum Full Professor (W3) auf Dauer aufzusteigen.
– Die Juniorprofessur wird aufgegeben. Die Fakultät wird durch diese zusätzlichen TUM Faculty Tenure Track-Professuren um 20 Prozent vergrößert.

4. Junge Akademie

– Votum für eine schrittweise Abschaffung des Lehrstuhlsystems.
– Kostenneutrale Erhöhung der Anzahl der Professuren durch Überführung von Mitarbeiterstellen in befristete Juniorprofessuren und dauerhafte Professuren.

5. GEW

– Sicherheit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.
– Befristungen an Projektdauer ausrichten.
– Ausbau von Tenure Track.
– Verhaltenskodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft.

6. Wissenschaftsrat

– Der Wissenschaftsrat, der in 2007 noch vorgeschlagen hatte, mittelfristig jede fünfte Professur als sogenannte Lehrprofessur auszuweisen und mit 12 Semesterwochenstunden Lehrdeputat zu belegen, hat im Juli 2014 eine umfassende Neubewertung des Problems „Wissenschaftliche Karriere" vorgenommen.
– Der Wissenschaftsrat empfiehlt, zusätzliche „Tenure Track-Professuren nach der Post-doc-Phase" zu installieren. Bis 2025 soll ein schrittweiser Aufwuchs um insgesamt 7 500 Professuren erfolgen, so dass der Anteil der Tenure Track-Professuren bis dahin etwa 1/5 aller Professuren insgesamt betragen soll.

III. Grundposition des DHV

1. Vielfalt der Qualifikationswege zur Professur beibehalten und fortentwickeln

a) Rechtlich und faktisch gibt es zurzeit in Deutschland mindestens sieben Wege, um sich nach der Promotion für eine Universitätsprofessur zu qualifizieren:
– Habilitation (zumeist auf einer befristeten Mitarbeiterstelle)
– Juniorprofessur (Laufzeit sechs Jahre)
– Nachwuchsgruppenleiter (z.B. ERC-Grant oder Emmy Noether-Stipendiaten)
– Assistant Professur mit Tenure Track auf Associate Professur (TU München)

- Wissenschaftliche Qualifikation auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter
- Qualifikation in der Praxis (z.B. Berufung aus der Industrie)
- Qualifikation in einem nicht deutschen Universitätssystem (Berufung aus dem Ausland)

b) Die derzeitige Vielfältigkeit der keineswegs abschließend dargestellten Qualifikationswege beruht nach Auffassung des DHV vor allem auf folgenden Faktoren:

- Aufgabe eines einheitlichen Personalkonzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Wegfall des Hochschulrahmengesetzes (HRG).
- Stattdessen: Einführung des Wettbewerbsföderalismus, der sich auch in der Veränderung alter und der Erfindung neuer Personalstrukturen niedergeschlagen hat.
- Aufgrund des Wettbewerbsdrucks: Höhere Autonomie der Universitäten.
- Vertiefung der Unterschiede von Fachkulturen, unterschiedliches Rekrutierungs- und Qualifikationsverfahren für unterschiedliche Fächer.

c) Der DHV hält es weder für realistisch noch für wünschenswert, diese Vielfalt der Qualifizierungswege einzuschränken oder neu zu formatieren. Er hält es vor allem für eine Aufgabe der Fächer über die jeweils für das einzelne Fach angemessenen Qualifikationswege zu bestimmen. Ob und inwieweit beispielsweise die Habilitation eine nicht in jedem Fall notwendige, aber wünschenswerte Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Universitätsprofessur ist, sollte vornehmlich in der Hand des Faches liegen.

d) Ergänzend und damit verschränkt ist es darüber hinaus Aufgabe jeder einzelnen Hochschule, nach dem für sie richtigen und passenden Grundkonzept ihre Personalstruktur zu organisieren. Nicht für jede deutsche Hochschule wird das Konzept der TUM passen. Wichtig ist allerdings, dass jede Universität im Rahmen ihrer Autonomie ein solches Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeitet.

e) Dem einzelnen Bundesland als Träger der Universitäten kommt in diesem Konzept vor allem die Aufgabe zu, die von den Universitäten gewünschten und favorisierten Personalkategorien im jeweiligen Landeshochschulgesetz vorzuhalten und in Abstimmungen mit den Universitäten näher auszugestalten. Daneben bleibt das Land der finanzielle Gewährträger für die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

2. Trennung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen (Y-Modell)

a) Zu den Ungereimtheiten der derzeitigen Personalstruktur gehört die Fiktion, dass dem Grunde nach alle 158 000 wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen, davon 90 Prozent auf befristeten Stellen, auf eine Universitätsprofessur berufbar seien. Die Fiktion, dass es nur von der individuellen Tüchtigkeit und Qualifikation des wissenschaftlichen Mitarbeiters abhänge, ob dieses Ziel erreicht werde, hat zweifelsfrei systemische Vorteile. Unter anderem ist damit für fast jede zu besetzende Professur ein zumeist ausreichend großes Reservoir an qualifizierten Bewerbern vorhanden und die individuelle Hoffnung des einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeiters, das Endziel Professur zu erreichen, wirkt motivations- und leistungsfördernd. Andererseits darf aber nicht verkannt werden, dass schon angesichts der Zahlenverhältnisse diese systemischen Vorteile mit tiefgehenden persönlichen Enttäuschungen, volkswirtschaftlichen Fehlallokationen und mit einer institutionalisierten persönlichen Abhängigkeit von Wissenschaftlern bis weit über die Mitte ihres Lebens hinaus bezahlt wird und verbunden ist.

b) Vor diesem Hintergrund plädiert der DHV10 für eine stärkere Trennung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Qualifikationsstellen. Nach der Post-doc-Phase sollte es eine Grundsatzentscheidung geben, ob ein junger Nachwuchswissenschaftler die Karriere als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als zukünftiger Hochschullehrernachwuchs einschlägt. Die Zulassung zum Hochschullehrernachwuchs bedarf eines Qualifikationsverfahrens, das berufungsadäquat ist.

c) Eine solche Weggabelung (Y-Modell) hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der nicht eine Stelle oder Förderung auf einer Qualifikationsstelle erreicht, zum einen den Vorteil, dass er frühzeitig andere Wege innerhalb, aber auch außerhalb der Universität einschlagen kann und zum anderen, dass die als Hochschullehrernachwuchs ausgemachten und qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine bessere individuelle Förderung, einen konzentrierteren Qualifikationsweg und auch eine weitaus bessere Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur erhalten können.

d) Auf diese Weise könnte das (wissenschaftliche) „Saatgut der Nation" als solches besser erkennbar sein und mit einer deutlich stärkeren Gewähr- und Verpflichtungsübernahme von Universität und Land gefördert werden. An den bisherigen Qualifikationswegen (Habilitation, Evaluationen bei Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern) würde sich nichts ändern. Allen Qualifikationsstellen gemein sollte aber eine weitgehende Unabhängigkeit des Hochschullehrernachwuchses sein.

e) Der DHV schlägt vor, diese Qualifizierungsstellen für den Hochschullehrer- nachwuchs als Assistenzprofessur (Assistant Professor) zu bezeichnen. In dieser Personalkategorie könnten Habilitanden, Juniorprofessoren und Nachwuchs- gruppenleiter aufgehen. Wie bei bislang allen Modellen der Qualifizierung von wissenschaftlichem Nachwuchs bedarf es im Einzelnen eines Mentorensystems, mit dem verfahrensmäßig und institutionell die Verantwortung der Fakultät für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs gewährleistet wird.

f) Durch das hier vorgeschlagene Y-Modell wird für den Haupt- und Regelweg der Qualifikation, die Habilitation, sichergestellt, dass sie gegenüber anderen Qualifikationswegen nicht benachteiligt wird. Assistant Professoren, die sich habilitieren, können in gleicher Weise mit einem „Tenure Track" versehen werden. Klar ist damit auch, dass auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nicht mehr habilitiert werden sollte (siehe dazu auch die folgende Ziff. 3)

3. Zukunft des wissenschaftlichen Mitarbeiters

a) Nach der hier vorgeschlagenen Differenzierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen ist es konsequent, dass nach Wegfall der Dienstaufgabe „Qualifikation" für wissenschaftliche Mitarbeiter die Möglichkeiten größer werden, nach entsprechender Erprobung und positiver Evaluation wissenschaftliche Dienstleistungsaufgaben auch unbefristet wahrnehmen zu können. Zu solchen Aufgaben gehören beispielsweise von der Fakultät vorher zu bestimmende Teile der Lehre, soweit sie nicht von Universitätsprofessoren wahrgenommen werden können oder sollen, aber auch wissenschaftliche Dienstleistungen mit Dauerfunktion, z.B. in den Funktionen des ehemaligen Oberingenieurs oder des bis heute erhaltenen Oberarztes.

b) Neben oder auch anstelle dieser wis-

senschaftlichen Dienstleistung findet sich in der modernen Universität auch das Feld der wissenschaftsunterstützenden Dienstleistung. Dabei handelt es sich nicht um eine unmittelbar wissenschaftliche Arbeit in Forschung, Lehre und Krankenversorgung, sondern um wichtige und immer wichtiger werdende Unterstützungsaufgaben von Forschung und Lehre. Diese Aufgaben fallen z.B. an im Bereich der Qualitätssicherung, bei der Unterstützung von Drittmittelakquisition und –abwicklung, bei der Prüfungsver- waltung oder auch bei der Geschäftsführung und Administration einer Fakultät oder eines Dienstleistungszentrums. Für diesen wissenschaftsnahen und wissenschaftsunterstützenden Bereich, dessen Notwendigkeit allerdings stetiger Überprüfung bedarf, weil er Stellenkontingente in Anspruch nimmt, die der Wissenschaft nicht mehr zur Verfügung stehen, bedarf es der Entwicklung von Berufsbildern und Qualifikationswegen.

c) In diesem Konzept ist es im Weiteren schlüssig, aber auch notwendig, die auf eine Professur zielende Eigenqualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiter nach der Post-doc-Phase auch arbeits- und dienstrechtlich nicht mehr zur Dienstaufgabe zu machen.

d) Das hier vorgeschlagene Y-Modell einer stärkeren Differenzierung zwischen wissenschaftlicher Dienstleistung und wissenschaftlicher Qualifikation wird nur dann funktionabel sein, wenn im Einzelfall bei begründeten Ausnahmen auch der Weg von einer Qualifikationsstelle zu einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle und umgekehrt möglich bleibt. Da die Dienstaufgaben aber in beiden Kategorien deutlich umschrieben und voneinander separiert sind, dürften sich solche Ausnahmen allenfalls in der unmittelbaren Zeit nach der Weggabelung des Y- Modells ergeben.

e) Bei einer Trennung von Qualifikation und wissenschaftlicher Dienstleistung würde sich für den späteren Hochschullehrernachwuchs die Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf die Promotionszeit und die Post-doc-Zeit beschränken.

f) Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bleibt von diesem Modell weitgehend unberührt.

4. Mehr Tenure Track für Qualifikationsstellen

a) Der DHV hält die vom Wissenschaftsrat vorgeschlagene Quote von ca. 25 Prozent (bis 2025) von Tenure Track-Stellen als Zielgröße für akzeptabel, insbesondere unter der Voraussetzung, dass tatsächlich 7.500 neue Professorenstellen bis zu diesem Zeitpunkt geschaffen würden. Nach Maßgabe des Vorstehenden hält der DHV es allerdings weiterhin für richtiger, den Fakultäten und Universitäten im Rahmen ihres Personalplanungskonzeptes größtmögliche Freiheit über die Zahl von Tenure Track-Stellen zu geben. Zweifelsfrei kann und sollte eine Hochschule nur einen Teil der Professorenstellen mit Nachwuchswissenschaftlern der eigenen Universität über den Tenure Track besetzen. Auch zukünftig wird jede Universität einen wesentlichen Teil der Professuren mit Bewerbern von außen besetzen.

b) Tenure Track und das rechtliche oder wissenschafts-ethisch motivierte Verbot der Hausberufung stehen im Widerspruch zueinander. Der DHV plädiert dafür, die für Juniorprofessoren in den meisten Bundesländern geltenden Regelungen auch auf Tenure Track-Stellen anzuwenden. Danach darf eine Tenure Track-Stelle nur dann vergeben werden, wenn der Stelleninhaber vor Antritt der Stelle die Universität gewechselt hat oder während seiner Doktoranden- oder Post Doc-Zeit mindestens zwei Jahre außerhalb der die Tenure Track-Stelle vergebenden Universität gearbeitet hat. Dem steht der Ruf auf eine Juniorprofessur oder vergleichbare Position an eine andere Universität gleich.

c) Ein Tenure Track macht aus Sicht des DHV nur dann Sinn, wenn er stellenmäßig hinterlegt ist. Ein Tenure Track unter Haushalts- und Stellenvorbehalt ist kein Tenure Track. Gerade vor diesem Hintergrund sind Tenure Track-Stellen als vorgezogene Berufungen ein etabliertes und wirksames Mittel der Personalplanung.

d) Tenure Track-Stellen sind auch ein Mittel des Wettbewerbs. Der DHV sieht in der Tenure Track-Option auch ein Mittel, in Berufungsverfahren nach Maßgabe der Bewerberlage flexibel zu reagieren oder während der Qualifikationszeit mit dem Tenure Track Bleibebindungen zu erzeugen. Die mit einem solchen flexiblen Einsatz des Tenure Tracks verbundenen haushaltsrechtlichen Schwierigkeiten dürfen allerdings dabei nicht übersehen werden.

5. Zusätzliche Professuren und deren Finanzierung

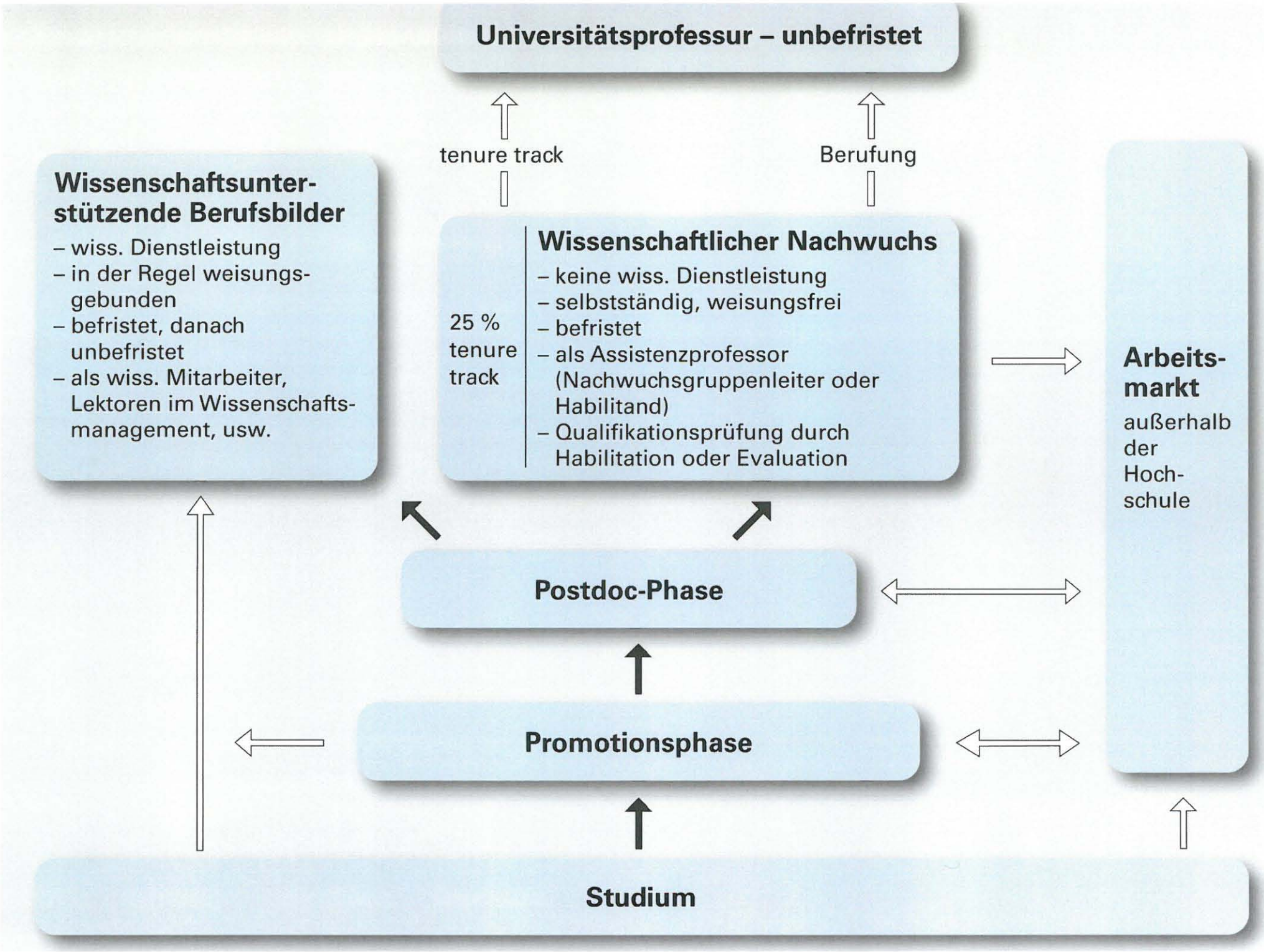
a) Der DHV unterstützt die Empfehlung des Wissenschaftsrates, kapazitätsneutral zusätzliche 7.500 Professuren zu schaffen. Ohne sich auf Zahlen einzulassen, hat der Wissenschaftsrat empfohlen, diese neuen Professuren aus zusätzlichen, neuen Finanzmitteln, die Bund und Länder zur Verfügung stellen müssten, aber auch aus der Umwidmung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu finanzieren. Mit Letzterem nimmt der Wissenschaftsrat einen Vorschlag der Jungen Akademie auf.

b) Der DHV steht diesem Vorschlag skeptisch gegenüber. Nach Maßgabe einzelner universitärer Personalentwicklungskonzepte mag es aus fachlichen und strukturellen Gründen sinnvoll und notwendig sein, frei werdende Mitarbeiterstellen zu Professuren umzuwidmen. Als flächendeckende Methode der Finanzierung von Professuren hält der DHV dies für einen problematischen Weg. Es darf nicht übersehen werden, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter, einen wesentlichen und unverzichtbaren Beitrag für die erfolgreiche Einwerbung und Abwicklung von Drittmittelvorhaben leisten. Viele Lehrstühle mit einer Vielzahl von Mitarbeitern sind nur aufgrund ihrer Größe in der Lage, die Drittmittelvolumina zu generieren, auf die die deutsche Universität angesichts ihrer schlechten Grundfinanzierung angewiesen ist. Im Weiteren hält der DHV, bei aller Notwendigkeit einer Differenzierung, nichts von einer Universitätsprofessur, die ihren Namen mangels ausreichender Ausstattung oder ausufernder Lehrverpflichtungen nicht verdient. Er hält nach Maßgabe des hier niedergelegten Konzeptes an der Dreiteilung von Universitätsprofessuren, Qualifikationsprofessuren und wissenschaftlichen Dienstleistern fest. Im Übrigen widersetzt er sich nach den Erfahrungen der 70er und 80er Jahre jeder Form der Überleitung von wissenschaftlichen Mitarbeitern zu Professoren außerhalb von regulären Berufungsverfahren.

6. Weitere Karriereaspekte

Im Hinblick auf die für den wissenschaftlichen Nachwuchs und den Mittelbau wichtigen Punkte „angemessene Bezahlung"," Erstberufungsalter", „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie" und „Karrierezentren für nicht berufene Wissenschaftler" erneuert und bestätigt der DHV seine 2011 aufgestellten Grundsätze und Forderungen.

Mainz, 24. März 2015. Eine Fassung des Textes mit Fußnoten ist unter www.hochschulverband.de abrufbar


Universitätsprofessur – unbefristet
tenure track
Berufung
Wissenschaftsunter-
stützende Berufsbilder
– wiss. Dienstleistung
– in der Regel weisungs-
gebunden
– befristet, danach
unbefristet
– als wiss. Mitarbeiter,
Lektoren im Wissenschafts-
management, usw.
25 %
tenure
track
Wissenschaftlicher Nachwuchs
– keine wiss. Dienstleistung
– selbstständig, weisungsfrei
– befristet
– als Assistenzprofessor
(Nachwuchsgruppenleiter oder
Habilitand)
– Qualifikationsprüfung durch
Habilitation oder Evaluation
Arbeits-
markt
außerhalb
der
Hoch-
schule
Postdoc-Phase
Promotionsphase
Studium