

Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert

Zielsetzung: flexiblere und leistungsorientiertere Beschäftigungs- und Vergütungsstrukturen für Hochschulen und außeruniversitäre Forschung und kürzere Wege für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Promotionsphase

- Schaffung eines Doktorandenstatus im Hochschulrahmengesetz
- Promotion soll in der Regel in ein Promotionsstudium eingebunden erfolgen
- Beibehaltung des bisherigen, flexiblen Systems der Finanzierung der Doktoranden durch Stipendien oder über Beschäftigungsverhältnisse

Juniorprofessur

Einführung einer befristeten **Juniorprofessur** mit dem Recht zur selbständigen Forschung und Lehre in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion. Sie soll im Regelfall die Einstellungsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur sind die Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit, die wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland und die Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Eckpunkte für die Ausgestaltung der Juniorprofessur:

- Die Juniorprofessur ist auf zwei mal drei Jahre befristet. Geht ihr eine Postdoc-Phase voraus, so wird diese auf die Frist nicht angerechnet.
- Zwischenevaluation nach drei Jahren. Bei positiver Bewertung Verlängerung auf maximal sechs Jahre als Phase der Bewerbung auf eine Professur. Bei negativer Evaluation scheiden Juniorprofessoren nach einem Auslaufjahr aus.
- ausschließliche und umfassende Bewertung der für die Berufung auf eine Professur erforderlichen zusätzlichen Leistungen im Bewerbungsverfahren unter Verzicht auf die Habilitation
- Status: Beamtenverhältnis auf Zeit oder befristetes Angestelltenverhältnis
- Recht zur Betreuung von Promotionen
- zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtung (4 – 8 SWS)
- eigenes Budget und drittmittelfähige Grundausstattung
- korporationsrechtliche Zuordnung zur Hochschullehrergruppe
- Juniorprofessuren sollen aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung in einem Auswahlverfahren unter Einbeziehung externer Gutachten in Verantwortung des Fachbereichs besetzt werden. Die Juniorprofessuren sind bei den Fachbereichen anzusiedeln.
- Juniorprofessuren auch in Kooperation von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Promotion als Vorbereitung auf die Juniorprofessur soll grundsätzlich nach drei Jahren abgeschlossen sein. Wird vor der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase durchlaufen, so dürfen Promotions- und Postdoc-Phase zusammen nicht mehr als sechs Jahre im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen.
- Im Anschluss an eine Juniorprofessur Berufung auf eine Professur auf Dauer/Lebenszeit; kein „tenure-track“ (= Berufung ohne Ausschreibung und Konkurrenz mit anderen Bewerbern).
- Berufung an derselben Hochschule möglich, wenn zu Beginn der Juniorprofessur ein Hochschulwechsel erfolgt war.
- Wegfall der bisherigen Personalkategorien wiss. Assistent, Oberassistent, Hochschuldozent

Beamten- und Angestelltenstatus

Die Entscheidung zwischen dem Angestellten- und dem Beamtenstatus der Professoren soll wie bisher den Ländern überlassen bleiben. Das geltende Bundesrecht soll deshalb in diesem Punkt unverändert bleiben.

Personal unterhalb der Professorebene soll entsprechend den Empfehlungen der Expertenkommission typischerweise im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

Besoldung von Hochschullehrern und Hochschulleitern

Statt der bisherigen Professorenbesoldung, bei der die Dienstaltersstufen ein wichtiges Bestimmungskriterium der Besoldungshöhe sind, soll ein neues, flexibles und stärker leistungsorientiertes Besoldungssystem geschaffen werden. Mit ihm soll im Wettbewerb mit ausländischen Hochschulen und der Industrie in Zukunft auch Marktgegebenheiten bei der Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlern und Professoren besser Rechnung getragen werden können. Gleichzeitig soll der Karriereweg an der eigenen Hochschule eröffnet werden: leistungsgerechte Gehaltssteigerungen sollen künftig unabhängig von Berufungsverhandlungen und ohne Notwendigkeit eines Weggangs an eine andere Hochschule möglich sein.

Eckpunkte des neuen Besoldungssystems:

- neue **Besoldungsordnung W** für den Bereich der Wissenschaft: Für die Juniorprofessoren an Universitäten wird die Besoldungsgruppe W 1 geschaffen. Darüber hinaus geht das neue Besoldungssystem von zwei Professorenämtern W 2 und W 3 aus, die nach Entscheidung des Landeshaushaltsgesetzgebers sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden können. Die Länder erhalten damit die Möglichkeit, die jeweils von ihnen für richtig gehaltene Stellenstruktur einzuführen.

Mit dem vorgeschlagenen Modell wird eine grundsätzliche besoldungssystematische Gleichstellung der Fachhochschulen mit den Universitäten verwirklicht, die über die bloße Beibehaltung eines sog. Überlappungsamtes (bisher insb. C 3) hinausgeht. So wird es z. B. möglich, für herausgehobene Professuren an Fachhochschulen auch dort das höherwertige der beiden Professorenämter auszubringen.

- **Professorenamt W 1** (Juniorprofessoren): 6.000 DM in den ersten drei Jahren; 6.500 DM nach positiver Zwischenevaluation. Ermöglichung der Gewährung von Sonderzuschlägen, um unterschiedlichen Marktgegebenheiten Rechnung tragen zu können.
- **Professorenämter W 2 und W 3:**
 - **Grundstruktur:** fester Mindestbetrag, der durch verhandelbare variable Gehaltsbestandteile anstelle der bisherigen Altersstufen ergänzt wird.
 - **Professorenamt W 2:** Professoren der Besoldungsgruppe C 2 und C 3 erhalten bisher ein Grundgehalt von 6.300 DM und maximal 9.800 DM. Zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 2 mindestens 7.000 DM gezahlt; eine Obergrenze entfällt.
 - **Professorenamt W 3:** Professoren der Besoldungsgruppe C 4 erhalten bisher zwischen 8.480 DM und 10.900 DM und können darüber hinaus bei vorliegen besonderer Gründe Zuschüsse erhalten. Zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 3 mindestens 8.500 DM gezahlt; eine Obergrenze entfällt.
 - bisherige **Obergrenze** für die individuelle Besoldung von Professoren (B 10, rd. 18.600 DM) entfällt künftig.

- bundesrechtliche Festlegung des Vergaberahmens (**Personalbudget**) zur Sicherung der besoldungsrechtlichen Kostenneutralität für die Besoldung der Professoren. Das Personalbudget nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.
 - Die Länder haben die Möglichkeit, bei der Besoldung ihrer Professoren den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen – über eine Erhöhung im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus – um durchschnittlich 2 % zu überschreiten, wenn das jeweilige Land dies will.
 - private Drittmittel, die den Hochschulen für die Besoldung von Professoren gezahlt werden (insb. im Rahmen von „Stiftungsprofessuren“), werden auf das jeweilige Personalbudget nicht angerechnet.
- **Variable Gehaltsbestandteile** können vergeben werden
 - aus Anlass von Berufungsverhandlungen
 - für die Übernahme von Funktionen und besonderen Aufgaben
 - für die individuellen Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Festlegung der Bewertungskriterien durch die Fachbereiche im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung.
 - Mehrstufiges Bewertungsverfahren (Externe Fachgutachten, Ergebnisse der studentischen Veranstaltungsevaluation im Bereich der Lehre als Basis der Beurteilung durch Fachgutachter)
 - Hochschulleitung entscheidet über die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile auf Basis eines Entscheidungsvorschlags der Fachbereichsleitung.
 - Variable Gehaltsbestandteile werden je nach Anlass befristet oder unbefristet, mit oder ohne Dynamisierung (= Teilhabe an allgemeinen Besoldungsanpassungen) vergeben. Die Entscheidung hierüber soll beim Landesgesetzgeber bzw. der jeweiligen Hochschule liegen.
 - Übernahme von **Leitungsämtern** an Hochschulen und Fachbereichen soll künftig im Rahmen der Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden, d. h. Einbeziehung von Rektoren, Präsidenten, Kanzlern, Dekanen etc. in die neue, auch für Professoren geltende Besoldung.
 - Die Regelung zur **Ruhegehaltfähigkeit** stellt sicher, dass das erreichte Versorgungsniveau nicht unterschritten wird.
 - **Geltung des neuen Besoldungssystems** nach der Einführung bei allen Berufungen sowie im Falle von Bleibeverhandlungen. Im übrigen erhalten bereits tätige Professorinnen und Professoren eine **Option**, in das neue System zu wechseln oder im alten zu bleiben. Die Länder sollen die Möglichkeit erhalten, Professoren sowie ggf. ihren Mitarbeitern künftig besondere (nicht ruhegehaltfähige) Einkommensbestandteile aus von Privaten eingeworbenen Drittmitteln zu zahlen.