

Hochschuldienstrechtsreform



5. Gesetz zur Veränderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG)



Hochschuldienstrechtsreform

- vom Deutschen Bundestag am **09. November 2001** beschlossen
- am **23. Februar 2002** in Kraft getreten
- für die Umsetzung des HRG in Landeshochschulrecht haben die Landesgesetzgeber **3 Jahre** Zeit
- unmittelbar hingegen gelten die Neuregelungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge



Hochschuldienstrechtsreform

Die Reform basiert auf 2 Säulen:

1. Neugestaltung des Qualifikationsweges der HochschullehrerInnen sowie der Regelungen über befristete Arbeitsverträge im HRG
2. Einführung eines stärker leistungsorientierten und wettbewerbsfördernden Besoldungssystems durch das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung



Hochschuldienstrechtsreform

Ziele der Reform:

- Stärkung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystems
- Wiederherstellung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft



Hochschuldienstrechtsreform

Die wichtigsten Neuerungen:

1. Einführung der Juniorprofessur
2. Wegfall der Habilitation
3. Lockerung des Hausberufungsverbot
4. Option „tenure track“
5. Änderung des Professorenbesoldungssystems



Befristung der Arbeitsverträge

- Befristung der Arbeitsverträge für wissenschaftliches/künstlerisches Personal auf 12 Jahre (für Medizin 15 Jahre)
- setzt sich zusammen aus einem Abschnitt von bis zu 6 Jahren bis zur Promotion und nochmals 6 Jahren (in der Medizin 9 Jahren) nach der Promotion
- Die bis zur Promotion nicht „verbrauchten“ Beschäftigungszeiten können nach der Promotion „gutgeschrieben“ werden.



1. Einführung der Juniorprofessur

- Die Phase der Juniorprofessur muss zukünftig durchlaufen werden, bevor man auf eine lebenslange Professur an einer Universität berufen werden kann.
- **Dauer:** maximal 6 Jahre, im Bereich Medizin 9 Jahre (Der Zeitrahmen verlängert sich bei Vorliegen sozialer Gründe. Eine Anrechnung von etwaigen Postdoc-Phasen findet nicht statt.)
- Mit Einführung der Juniorprofessur entfallen die Ämter heutiger wissenschaftlicher/künstlerischer AssistentInnen, OberassistentInnen, OberingenieurInnen und HochschuldozentInnen.



1. Juniorprofessur - Charakteristika

- Recht auf selbständige und eigenverantwortliche Forschung und Lehre
- eigenes Budget und drittmittelfähige Grundausstattung
- Recht zur Betreuung von Promotionen
- Durchführung eigener Lehrveranstaltungen
- unmittelbare Ansiedlung an den Fachbereich
- kooperationsrechtliche Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrer
- Beamter/in auf Zeit oder befristetes Angestelltenverhältnis



1. Juniorprofessur

Bewerbungsvoraussetzungen:

1. Abgeschlossenes Studium
2. Pädagogische Eignung
3. Besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit
(i. d. R. nachgewiesen durch herausragende und
zügig abgeschlossene Promotion)
4. Keine Altersgrenze vorgesehen!

Während der Juniorprofessur ist eine Bewerbung auf eine Professur **jederzeit** möglich. Im Regelfall sollte sie im 4. bis 6. Jahr der Juniorprofessur erfolgen.



1. Juniorprofessur

- JuniorprofessorInnen werden vorerst für die Dauer von drei Jahren zu BeamtInnen auf Zeit ernannt.
- Im Laufe des dritten Jahres wird eine Zwischenevaluation durchgeführt, in welcher intern die Qualität der Lehre und extern die Qualität der Forschung überprüft wird.
- Bei positiver Bewertung kann die Juniorprofessur um weitere drei Jahre verlängert werden.
- Bei negativer Evaluation kann das Dienstverhältnis als Übergangsphase um bis zu einem Jahr verlängert werden.



2. Wegfall der Habilitation

Die ***Erfordernis eines Habilitationsverfahrens***, welches für die Erlangung eines Professorenamtes an einer deutschen Hochschule notwendig war, ***entfällt***.

Für die Berufung in ein erstes, zeitlich befristetes Hochschullehreramt ist „nur“ eine herausragende Promotion erforderlich.



2. Wegfall der Habilitation

Erst für die Übertragung einer Professur auf Dauer werden zusätzliche wissenschaftliche Leistungen in Forschung und Lehre gefordert.

Wer ProfessorIn an einer Universität werden möchte, muss ab dem **01. Januar 2010** i. d. R. über die Promotion hinaus als Einstellungsvoraussetzungen die geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen **im Rahmen der Juniorprofessur** erbracht haben.



2. Wegfall der Habilitation

Alternative Wege zu einer Professur sind:

- Qualifizierung durch Tätigkeit als wissenschaftliche/r oder künstlerische/r MitarbeiterIn an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung oder
- wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft oder
- wissenschaftliche Tätigkeit in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland



2. Wegfall der Habilitation

Weitere Anmerkungen:

Privatdozentur und außerplanmäßige Professur bleiben:

- Den Ländern ist es freigestellt, positiv evaluierte JuniorprofessorInnen, die nach der Juniorprofessur (zunächst) nicht weiterbeschäftigt werden können, den Titel „PrivatdozentIn“ oder „außerplanmäßige/r ProfessorIn“ zu verleihen.

Für Kunst- und Fachhochschulen wird der bewährte berufspraktische Qualifikationsweg beibehalten.



3. Lockerung des Hausberufungsverbot

Neben der Lockerung des Hausberufungsverbot gilt jetzt ein neues ***Mobilitätskriterium***:

- Gefordert wird nach der Promotion entweder ein Hochschulwechsel oder eine mindestens 2-jährige Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule.



3. Lockerung des Hausberufungsverbot

Hingegen gilt das Hausberufungsverbot weiterhin für folgende Fälle:

1. Berufung von JuniorprofessorInnen auf eine Professur, wenn das ***Mobilitätskriterium*** nicht eingehalten wurde.
2. Berufung von wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen auf eine Professur, wenn kein begründeter Ausnahmefall gegeben oder das ***Mobilitätskriterium*** nicht erfüllt ist.



4. Option „tenure track“

- Stellen für Juniorprofessuren und Professuren sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben, möglichst in international einschlägigen Publikationen oder über das Internet.
- Im Falle des Übergangs von einer Juniorprofessur zur Dauerprofessur können die Länder den Hochschulen hingegen erlauben, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen.



5. Professorenbesoldungssystem

- Bisherige Besoldungsordnung: C2 bis C4
- Neue Besoldungsordnung: W
- Besoldungsgruppen:
 - W1 für Juniorprofessuren an Universitäten
 - W2 & W3 für die übrigen Professuren
 - Über die Zuweisung der Stellen an die Hochschulen sollen die Länderparlamente entscheiden können. So werden auch W3-Professuren an Fachhochschulen ermöglicht.



5. Professorenbesoldungssystem

Die Besoldung setzt sich zusammen aus:

- Grundgehalt (altersunabhängig)
- Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen
 - orientieren sich an der Bedeutung der Professur an der jeweiligen Einrichtung bzw. an Berufungs- und Bleibeverhandlungen
- Leistungszulagen
 - basieren auf besonderen Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung
- Funktionszulagen
 - beruhen auf nicht hauptamtlich wahrgenommenen Funktionen an der Hochschule



5. Professorenbesoldungssystem

- Durch eine gesetzliche Regelung ist sichergestellt, dass das durchschnittliche Einkommen der Professoren im Zuge der Reform nicht abgesenkt wird.
- Zukünftig erhalten nach Bundesrecht
 - W2-Professoren mindestens € 3.724 pro Monat und
 - W3-Professoren mindestens € 4.522 pro Monat.
- Eine **absolute Obergrenze** für das Gehalt, wie sie im alten Besoldungssystem zu finden war, **entfällt**.



5. Professorenbesoldungssystem

- Diese auf Bundesebene beschlossenen Reformen müssen bis spätestens 31. Dezember 2004 ihre Umsetzung in den jeweiligen Landesregelungen finden.
- Niedersachsen verfügt als erstes Bundesland bereits über ein Gesetz zur Hochschulreform. Dieses ist in Kraft getreten:
 - am 01. September 2002 für Fachhochschulen und
 - am 01. Oktober 2002 für Hochschulen.



Was bringt die Reform?

Für WissenschaftlerInnen:

- mehr Selbständigkeit für Postdocs
- frühere Übernahme von Verantwortung
- erheblich kürzere Dauer der Qualifikation
- frühere Erstberufung und damit ein ca. 10 Jahre niedrigeres Eintrittsalter für die Tätigkeit als Hochschullehrer (jetzt 30 anstatt wie bisher 40 Jahre)
- Ein Karriereweg an der eigenen Hochschule ist demnächst möglich.



Was bringt die Reform?

Für die Hochschulen:

- Möglichkeit der eigenen Personalplanung im Bereich der Gruppe der HochschullehrerInnen
- Stärkung der internationalen Wettbewerbs- und Konkurrenzfähigkeit
- Möglichkeit der Eröffnung von Karrierewegen an der eigenen Hochschule für exzellente NachwuchswissenschaftlerInnen