

AP-HuF-2005/24

Personalstruktur, Dienstrecht, Juniorprofessur

Die neue Personalkategorie nicht nur gesetzlich absichern, sondern aufgabengerecht und motivationsfördernd ausgestalten!

GEW-Position zur Juniorprofessur

Verteiler: ProG ArPla HuF, W30/31, W12

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Claudia Kleinwächter hat die gesetzlichen Regelungen zur Juniorprofessur in der 5. HRG-Novelle vom 22.02.2002 und im Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27.12.2004 gegenübergestellt. Die Synopse enthält überdies die Argumentation der GEW, wie sie von der Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ in der Auseinandersetzung um die Dienstrechtsreform entwickelt wurde. Die GEW-Positionen haben nichts an Aktualität und Dringlichkeit verloren.

Mit freundlichen Grüßen



Gerd Köhler

Die neue Personalkategorie nicht nur gesetzlich absichern, sondern aufgabengerecht und motivationsfördernd ausgestalten!

GEW-Position zur Juniorprofessur

Die Juniorprofessur war im Rahmen der Dienstrechtsreform mit der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (5.HRGÄndG) vom 22. Februar 2002 als neue Personalkategorie an deutschen Hochschulen eingeführt worden. Die GEW hat die Einführung dieser neuen Personalkategorie unterstützt, aber auch kritisch begleitet. Schon im Jahr 2003 hat die GEW öffentlich auf Missstände bei den ersten Besetzungsverfahren hingewiesen: bei den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen gab es große Unterschiede in den Bundesländern und sogar an den Hochschulstandorten eines Bundeslandes. Die Lehrdeputate der JuniorprofessorInnen waren unterschiedlich hoch, die Ausstattung der Juniorprofessuren mit Sach- und Personalmitteln war nicht klar geregelt.

Im Interesse der JuniorprofessorInnen hat die GEW gefordert, die Beliebigkeit zu beenden und konkrete Vorschläge zur Nachbesserung der Juniorprofessur gemacht. Auf der 23. GEW-Sommerschule gab es ein Diskussionsforum mit Betroffenen und hochschulpolitischen Akteuren. Aus den Ergebnissen dieser Gespräche hat die GEW-Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ personengruppenspezifische Thesen und ausführliche Argumente entwickelt. Sie wurden im März 2004 vom GEW-Hauptvorstand veröffentlicht.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27.07.2004 wurde die gesetzliche Regelungsdichte erheblich reduziert. Nach Auffassung der GEW sind durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 keineswegs alle Missstände beseitigt. Die Hochschulen sind am Zug. Noch immer sind die Evaluationsverfahren unausgereift. Nach wie vor fehlt ein umfassendes personalpolitisches Konzept für den Wissenschaftsbetrieb, um den JuniorprofessorInnen Karriereperspektiven zu eröffnen.

Die Position der GEW ist noch immer aktuell. Zur Unterstützung der JuniorprofessorInnen bekräftigt die GEW ihre Forderungen.

Nachzulesen hier:

GEW-Hauptvorstand

Juniorprofessur - Wissenschaftliche Selbständigkeit

„Höchste Erwartungen – halbherzige Umsetzungen“ - GEW-Anforderungen an eine motivations- und leistungsfördernde Einführung von Juniorprofessuren

März 2004

Gerd Köhler

Stellungnahme zum Fragenkatalog „Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen“

Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Berlin

22. März 2004

Dok-HuF-2004/05

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum Gesetzgebungsverfahren in Sachen Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbereich

29. November 2004

Gerd Köhler, Claudia Kleinwächter (Hrsg.)

Flexibilisierung und Wettbewerb. Über die Arbeitsbedingungen in Hochschule und Forschung. Die Dokumentation der 23. GEW Sommerschule, MatHoFo 106, Frankfurt/Main (im Druck)

5.HRGÄndG vom 22.02.2002	dazu die GEW 2003/2004	HdaVÄndG vom 27.12.2004	dazu die GEW am 29.11.2004
	<p>Gesetzliche Rahmenvorgaben zur JP müssen durch landesgesetzliche Regelungen und in hochschuleigenen Grundordnungen konkretisiert werden. Die arbeits- und dienstrechtlichen Bestimmungen müssen auf ein gemeinsames Grundkonzept rückbezogen werden. Zielführend sind eher tarifvertragliche Regelungen als gesetzliche Nachbesserungen.</p>		<p>Eine „Reparatur-Novelle“ des HRG zur kurzfristigen Wiederherstellung der Rechtssicherheit nach dem Urteil des BVerfG vom 27.07.2004 gefordert. Forderung und Angebot, über tarifvertragliche Regelungen für die Wissenschaft zu verhandeln, erneuert. <u>aber:</u> das HdaVÄndG gleicht die Defizite des 5.HRGÄndG nicht aus.</p>
	<p>JP als Teil eines Gesamtkonzeptes für Personalmanagement und Personalentwicklung einsetzen. Modellrechnungen und Bedarfserhebungen für die neue Personalkategorie erforderlich.</p>		<p>Das HdaVÄndG § 42 Satz 1 enthält eine Öffnungsklausel für die Länder zur Einführung neuer Personalkategorien - damit wird die Personalstruktur nicht - wie notwendig - vereinheitlicht, sondern beliebig erweitert.</p>
	<p>Anhebung des Anteils von Wissenschaftlerinnen</p>		
	<p>JP müssen dauerhaft gleichberechtigten Zugang zu Haushaltsmitteln und die uneingeschränkte Möglichkeit der Drittmittelinwerbung bekommen. Eine im Fachgebiet übliche Grundausstattung muss vertraglich garantiert sein.</p>		
	<p>Karrierperspektiven für JP durch Anschlussbeschäftigungsangebote und tenure-track-Option sichern. <u>aber:</u> nicht zu Lasten von Mittelbaustellen</p>		

5.HRGÄndG vom 22.02.2002	dazu die GEW 2003/2004	HdaVÄndG vom 27.12.2004	dazu die GEW am 29.11.2004
§ 43 Dienstaufgaben von HochschullehrerInnen, d.h. auch von JP	Die Lehr- und Prüfungsverpflichtungen, die Anwendung des Promotionsrechts sowie Fortbildungsmöglichkeiten müssen angemessen festgelegt und vertraglich abgesichert werden, um dem Qualifizierungscharakter der JP Rechnung zu tragen.	zusammengefasst	
§ 44 (1)-(2) und § 47 Einstellungsvoraussetzungen und Auswahlverfahren für JP nach dem Modell der ProfessorInnenberufung geregelt	akzeptabel, weil systemimmanent Lehrprobe gem. § 6 Satz 2 5.HRGÄndG als verbindlichen Teil des Auswahlverfahrens festschreiben, um den Stellenwert der Lehrleistung zu stärken.		
§ 44 (2) Satz 1 + § 72 (1) Einführung der JP als Regelerfordernis für die Professur ab 01.01.2010	Einführung der JP wird unterstützt, <u>aber</u> : nur als ein möglicher Qualifikationsweg.	entfallen	
§ 44 (2) Satz 1 alternative Qualifikationswege zur Professur	nachdrücklich gefordert, auch zur Berücksichtigung individueller Bildungsbiographien und elternspezifischer Lebenszyklen. keinesfalls Doppelqualifikationen z.B. Habilitation auf JP	§ 44 Ziffer 4 neu lässt „je nach Anforderungen der Stelle“ darüber hinaus a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“ b) zusätzliche künstlerische Leistungen c) besondere Leistungen durch berufliche Praxis zu	warnet vor der Etablierung landesweiter oder sogar standortbezogener elitärer Qualifikationserfordernisse, die sich mobilitätshemmend, wettbewerbsverzerrend und/oder frauenfeindlich auswirken (vgl. § 47 Satz 1)
§ 44 (2) Satz 3 faktische Abschaffung der Habilitation	Habilitation soll nicht entscheidende u. bestimmende Eingangsqualifikation sein; kann wegfallen.	entfallen	
§ 45 (1) Satz 4 Verzicht auf öffentliche Ausschreibung von JP nach Maßgabe des Landesrechts	inakzeptabel - zur Wahrung von Transparenz, Chancengleichheit und Gleichbehandlung darf auf öffentliche Ausschreibung nicht verzichtet werden.	§ 45 neu: bestätigt den Verzicht auf öffentliche Ausschreibung von JP nach Maßgabe des Landesrechts	
§ 45 (2) Satz 2 Auflockerung des Hausberufungsverbots	ablehnend - stattdessen tenure-track-Option bei Stellenausschreibung durch hochschuleigene Personalmanagementkonzepte absichern.	entfallen	

5.HRGÄndG vom 22.02.2002	dazu die GEW 2003/2004	HdaVÄndG vom 27.12.2004	dazu die GEW am 29.11.2004
§ 47 Satz 1 Ziffer 2 Pädagogische Eignung als Einstellungsvoraussetzung für JP	Solange die Hochschulen kein verpflichtendes Angebot zur hochschul- didaktischen Qualifikation u. zum Wissenschaftsmanagement bereitstellen, muss es möglich sein, die geforderte Eignung noch im Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis zu erwerben.	§ 47 neu behält den Katalog von Einstellungsvoraussetzungen unverändert bei, fordert diese aber nur noch „grundsätzlich“	warnt vor der Etablierung landesweiter oder sogar standortbezogener elitärer Qualifikationserfordernisse, die sich mobilitätshemmend, wettbewerbs- verzerrend und/oder frauenfeindlich auswirken (vgl. § 44)
§ 47 Satz 4 Befristung der vorausgehenden Qualifikationsphase auf max. 6 (im Bereich der Medizin max. 9) Jahre	zeitliche Begrenzung der Quali- fikationsphasen für sinnvoll gehalten. Die praktische Durchführung zur Berechnung der ersten Q-Phase schärfstens kritisiert. Tätigkeiten als wiss. Hilfskraft oder Promotionszeiten außer- halb von Beschäftigungsverhältnissen dürfen nicht angerechnet werden. Flexible, aber transparente Überleitungs- verfahren in der Pilotphase gefordert.	§ 47 Satz 2 neu Befristung der vorausgehenden Qualifikationsphase auf max. 6 (im Bereich der Medizin max. 9) Jahre bleibt erhalten, stellt es dem Landesgesetzgeber allerdings frei, bei der Berechnung der zulässigen Dauer von Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der JP eigene Regelungen zu treffen	begrüßt die Flexibilisierung der Berechnungsgrundlagen - fordert diese aber nicht nur für JP. Die Praxis hat längst gezeigt, wie schwierig es ist, den verschiedenartige Fallkonstellationen gerecht zu werden und zwischen qualifi- zierenden Tätigkeiten und denen zu unterscheiden, die schlicht den Lebensunterhalt absichern.
§ 48 (1)-(3) Dienstrechtliche Stellung der JP im Beamtenverhältnis auf Zeit, aber auch im Angestelltenverhältnis möglich § 48 (3)	grundsätzlich Abschaffung des Beamtenstatus für alle Hochschulbeschäftigte gefordert. angestelltenrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Vergütung der JP nach BAT Ia vorgeschlagen.	§ 48 (1) sieht nur noch ein Dienstverhältnis vor.	
§ 48 (1) Satz 2 Bewährungsfeststellung nach den ersten 3 Jahren	für den Verzicht auf ein aufwendiges Zwischenevaluationsverfahren ausge- sprochen, stattdessen Rechenschafts- bericht + Lehrevaluation + Votum der FachvertreterInnen als Entscheidungs- grundlage für die Fachbereichs- bzw. Fakultätsgremien befürwortet.	§ 48 (1) Satz 2 neu: definiert lediglich ein zweiphasiges Dienstverhältnis mit einer Bewährungsfeststellung. Dem Landesge- setzgeber steht es frei, die Dauer der ein- zelnen Phasen zu bestimmen und Verlängerungstatbestände zu definieren.	
§ 48 (1) Satz 2 bei negativer Evaluation kann eine Anschlussbeschäftigung von bis zu 1 Jahr erfolgen		§ 48 (1) Satz 2 neu: unverändert	