

**Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
zum Gesetzgebungsverfahren in Sachen Personalstruktur und
Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbereich**

Betrifft:

1. Gesetzentwurf zur Freigabe der Personalstruktur an Hochschulen (Hochschulpersonalstrukturfreigabegesetz - HPersFG) eingebracht von Baden-Württemberg = BR Drs. 714/04 vom 17.09.2004 und BT Drs. 15/3924 vom 14.10.2004

2. Gesetzentwurf zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN = BR Drs. 818/04 vom 28.10.2004 und BT Drs. 15/4132 vom 09.11.2004 mit dem Änderungsantrag von Abgeordneten und der Fraktion der CDU/CSU „Flexiblere Personalstrukturen bei Drittmittelprojekten im Hochschulbereich schaffen“ = BT Drs. 15/4131 vom 09.11.2004

und dem Änderungsantrag von Abgeordneten und der Fraktion der FDP „Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen im Hochschulbereich flexibilisieren“ = BT Drs. 15/4151 vom 10.11.2004

Die Ausgangssituation

Das Bundesverfassungsgericht hatte mit seinem Urteil in der Normenkontrollklage gegen die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 16.02.2002 diese insgesamt für nichtig erklärt. Mit dem Richterspruch vom 27.07.2004 ist einerseits die bundesrahmenrechtliche Grundlage für die neue Personalkategorie der Juniorprofessur und für die Neufassung des DoktorandInnen-Status entfallen, andererseits wurde das neugestaltete Zeitvertragsrecht aufgehoben. Das hat bei den NachwuchswissenschaftlerInnen und den Beschäftigten im Wissenschaftsbetrieb zu erheblicher Verunsicherung geführt, existenzielle Härten zeichneten sich ab. Deswegen hat die GEW am 30.09.2004 in einem Offenen Brief an die Bundesministerin für Bildung und Forschung und an die WissenschaftsministerInnen der Länder alle wissenschaftspolitischen Akteure dazu aufgefordert, gemeinsam mit den Betroffenen und ihren Interessenvertretungen nach sachgemäßen Lösungen zu suchen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf den Weg zu bringen.

Der Lösungsansatz

Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt diese Lösung für die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals in tarifvertraglichen Regelungen, denn die kritisierten „Verkrustungen“ der Beschäftigungsverhältnisse sind im wesentlichen auf detailistische gesetzliche Regelungen zurückzuführen. Es war das erklärte Ziel der Bundesregierung, tarifvertragliche Regelungen zu verhandeln. Die Regierungsparteien und die FDP-Bundestagsfraktion sowie viele prominente WissenschaftspolitikerInnen haben den „Wissenschaftstarifvertrag“ gewollt, der Wissenschaftsrat hat ihn empfohlen, maßgebliche Wissenschaftsorganisationen und WissenschaftsvertreterInnen fordern ihn ebenso wie die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) und die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (AGBR). Dieses von einer bemerkenswert breiten wissenschaftspolitischen Öffentlichkeit gemeinsam getragene politische Ziel scheint zum Greifen nahe: Im Rahmen der Prozessvereinbarung zur Neugestaltung des Tarifrechts öffentlicher Dienst haben die Tarifpartner eine eigene Arbeitsgruppe „Wissenschaft“ eingesetzt, um wissenschaftsspezifische Regelungen zur Arbeitszeit, zur Eingruppierung und zum Entgelt zu entwickeln. Die gewerkschaftlichen Vorschläge zu den inhaltlichen Fragen (Geltungsbereich, Vergütung, Zulagensysteme, Befristung) liegen seit April diesen Jahres vor. Seit diesem Zeitpunkt blockieren jedoch die Länder die Bemühungen um Reformen und Innovationen im Tarifrecht. Nach der einseitigen Kündigung der Arbeitszeitbestimmungen für die ArbeiterInnen und Angestellten im Tarifgebiet West durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) am 26.03.2004 verhandeln allein der Bund und der Verband Kommunaler Arbeitgeber (VKA) mit den Gewerkschaften. Das Land Hessen hat die TdL zum 01.04.2004 verlassen, das Land Berlin gehört ihr bekanntlich schon seit Jahresbeginn nicht mehr an. Der „Wissenschaftstarifvertrag“ liegt auf Eis. Die Länder sind aufgefordert, die Verhandlungen wieder aufzunehmen.

Die Gesetzesinitiativen

Solange dies nicht geschieht, greift die Politik wieder nur zu gesetzlichen Regelungen für das Hochschuldienstrecht. Aber auch hier gibt es eine klare Frontstellung zwischen Bund und Ländern, die von Baden-Württemberg mit einer Gesetzesinitiative aufgebaut wurde. Das Hochschulpersonalstrukturfreigabegesetz (HPersFG) versucht, das bislang einheitliche Dienstrecht und die standardisierte Personalstruktur an den Hochschulen aufzubrechen. Es soll die Länder ermächtigen, die dienstrechtlichen Bestimmungen des HRG nach eigenem Gutdünken durch landesrechtliche Regelungen zu ersetzen, und das in einer Zeit, in der ein einheitlicher Europäischer Hochschul- und Forschungsraum entsteht. Im Zusammenhang mit den Länderaktivitäten in anderen Politikfeldern in den letzten Monaten kann man diesen Vorstoß nur als einen Versuch der CDU-regierten Länder interpretieren, ihre Interessen noch während der laufenden Beratungen der Bundesstaatskommission zu untermauern und damit sehr wohl ein Präjudiz in der Föderalismus-Debatte zu setzen – die anderslautenden Lippenbekenntnisse im Gesetzesentwurf sind unglaubwürdig. Am 11.11.2004 meldete dpa, dass sich die Bundesstaatskommission in ihren Eckpunkten zur Föderalismusreform bereits darauf verständigt hätte, die

Rahmengesetzgebung nach § 75 GG abzuschaffen. Die Zuständigkeiten für die Landesbeamten, den Hochschulbereich und die allgemeinen Rechtsverhältnisse der Presse sollen auf die Länder übertragen werden. Demzufolge scheint bereits ausgemacht, dass das gesamte öffentliche Dienstrecht für Landesbeamte inklusive Besoldungs- und Versorgungsrecht von den Ländern geregelt werden wird. Nur grundlegende Statusrechte der Beamten sollen in Bundeskompetenz bleiben. - Vor diesem Hintergrund muss auch der Gesetzentwurf zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) bewertet werden.

Die GEW hatte sich in dem Offenen Brief vom 30.09.2004 parallel zur Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen für den Wissenschaftsbereich für eine „Reparaturnovelle“ zum HRG ausgesprochen, um schnellstmöglich die negativen Effekte des Bundesverfassungsgerichtsurteils gerade für die befristet Beschäftigten abzuwehren und Rechtssicherheit wieder herzustellen. Die GEW hat auch darauf hingewiesen, dass mit einer „Reparaturnovelle“ zugleich die Chance besteht, Defizite der 5. HRG-Novelle auszugleichen. Die Änderungen der Zeitvertragsregelungen und die Einführung der Juniorprofessur waren nämlich zu sehr auf die Hochschulkarriere mit dem Ziel der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur ausgerichtet; sie berücksichtigen nicht die anspruchsvollen Aufgabenstellungen, die von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Bereich der Lehre, in der Betreuung der Studierenden, in Forschungsprojekten, im Wissenschafts- und Projektmanagement, in der Betreuung von Laboratorien und Geräten, von Sammlungen, Bibliotheken, im Bereich der EDV, des Wissenstransfers und der Angebote zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung erfüllt werden – kurz: den vielfältigen Bereich wissenschaftlicher Dienstleistungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ohne den der Lehr- und Forschungsbetrieb nicht funktionieren würde. Für die Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und zur Juniorprofessur hat die GEW wiederholt konkrete Nachbesserungsvorschläge gemacht.

Bündnis 90/Die Grünen haben während der ersten Lesung der Gesetzentwürfe im Bundestag am 12.11.2004 eingeräumt, dass der enorme Zeitdruck, unter dem das Gesetzgebungsverfahren steht, kaum Änderungen in der Sache zugelassen haben. Gleichwohl enthält das HdaVÄndG sehr viel mehr als die vom Bundesverfassungsgericht geforderten Deregulierungen bezüglich der Juniorprofessur und die rückwirkende Wiederinkraftsetzung der Befristungsregelungen:

DoktorandInnen-Status

Das HdaVÄndG verzichtet auf den durch die 5. HRG-Novelle erstmals definierten DoktorandInnen-Status (§ 21 des 5. HRGÄndG) und überlässt auch die mitgliedschaftsrechtliche Stellung der DoktorandInnen ausschließlich dem Landesgesetzgeber (HdaVÄndG § 37 Abs. 1 Satz 4 neu). Das ist nach Auffassung der GEW inakzeptabel und im Hinblick auf die aktuellen Bemühungen um einen europäischen DoktorandInnen-Status im Rahmen des Bologna-Prozesses auch unverständlich. Die GEW sieht die Promotionszeit nicht als dritte Phase des Studiums, sondern als erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit. Promovierende leisten einen eigenständigen Beitrag zur Forschung. Sie müssen als

vollwertige Mitglieder der scientific community behandelt und entsprechend in die Hochschulselbstverwaltung integriert werden, indem sie der Gruppe der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zugeordnet werden. Sie sollen als solche über die vollen Mitbestimmungsmöglichkeiten in den universitären Gremien verfügen. Auch die inhaltliche Qualität der deutschen Promotionsphase wird durch den Wegfall von § 21 5. HRGÄndG erheblich beeinträchtigt werden. § 21 Abs. 2 und Abs. 3 stellen die Verantwortlichkeit der Universitäten für die Betreuung von Promovierenden, für die Einbindung in Forschungszusammenhänge wie auch für den Erwerb akademischer Schlüsselqualifikationen fest. Die DoktorandInnen befürchten das Ausbleiben entsprechender Angebote ohne den gesetzlichen Auftrag.

Einheitlichkeit des Hochschuldienstrechts

Das HdaVÄndG § 42 Satz 1 eröffnet dem Landesgesetzgeber die Möglichkeit, zusätzliche und neuartige Personalkategorien vorzusehen. Die GEW sieht hierin einen deutlichen Widerspruch zu den Absichtserklärungen der Bundesregierung, an einem bundeseinheitlichen Hochschuldienstrecht festhalten zu wollen. Die GEW hält es für einen schweren Fehler, dass Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse installiert werden, deren Vertragsbedingungen allein nach Landesbeamtenrecht oder per ministerieller Richtlinie geregelt werden können. Die GEW fordert statt dessen und darüber hinaus - nicht zuletzt im Hinblick auf die uneingeschränkte Mobilität des wissenschaftlichen Personals im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum - tarifvertragliche Vereinbarungen für alle Personalkategorien einer neuen, aufgabengerechten und bundeseinheitlichen Personalstruktur im Wissenschaftsbereich. Dabei könnte durchaus an die Initiative einiger Länder angeknüpft werden, das allgemeine Dienstrecht zu vereinheitlichen und den Tarifparteien die Aushandlung derjenigen Beschäftigungsverhältnisse zu überlassen, die nicht unmittelbar hoheitliche Aufgaben betreffen.

Einstellungsvoraussetzungen

Das HdaVÄndG § 44, § 47 Satz 1 und § 53 Abs. 3 enthält eine weitere Ermächtigung für den Landesgesetzgeber: Die Einstellungsvoraussetzungen für ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen sowie Wissenschaftliche und Künstlerische MitarbeiterInnen sind nunmehr nicht abschließend formuliert, sondern ermöglichen den Ländern abweichende und ergänzende Regelungen. Die GEW ist skeptisch, dass damit der Zugang zur „Wissenschaft als Beruf“ etwa für AbsolventInnen mit unkonventionellen Berufsbiographien („QuereinsteigerInnen“) und elternspezifischen Lebenszyklen geöffnet wird. Die GEW fordert Karriereperspektiven für das gesamte wissenschaftliche Personal. Neben der Juniorprofessur und der Habilitation muss es alternative, gleichberechtigte Zugangsmöglichkeiten zur Professur auf Lebenszeit geben. Strukturelle Barrieren in der Personalstruktur müssen überwunden werden, Weiterbildungsoptionen und Personalentwicklungsangebote müssen allen Beschäftigten offen stehen. Die GEW warnt vor der Etablierung landesweiter oder sogar standortbezogener elitärer Qualifikationserfordernisse, die sich mobilitätshemmend, wettbewerbsverzerrend und/oder frauenfeindlich auswirken.

Ausschreibungspflicht

Das HdaVÄndG § 45 Satz 2 lässt für den Landesgesetzgeber Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht von Stellen für HochschullehrerInnen zu, insbesondere wenn ein/e JuniorprofessorIn auf eine Professur berufen werden soll. Die GEW erwartet, dass erfolgreich evaluierte JuniorprofessorInnen eine angemessene Förderung und die notwendige Unterstützung erhalten. Anzustreben sind tenure track-Optionen, die jedoch bereits mit der Besetzung der Juniorprofessur eingerichtet sein und konkret in Aussicht stehen müssen. Die GEW tritt überdies für eine Pluralität der Qualifikationswege durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre ein. Deswegen hält die GEW zur Wahrung von Chancengleichheit, zur Gleichbehandlung der BewerberInnen auch nach den Prinzipien des Gender Mainstreaming und im Hinblick auf die notwendige Verfahrenstransparenz generell eine öffentliche Ausschreibung aller Stellen für HochschullehrerInnen für unverzichtbar.

Einstellungsvoraussetzungen für JuniorprofessorInnen

Das HdaVÄndG § 47 Satz 2 stellt es dem Landesgesetzgeber frei, bei der Berechnung der zulässigen Dauer von Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur eigene Regelungen zu treffen, d.h. die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft oder die Promotion als StipendiatIn sind nicht mehr zwingend anzurechnen. Dieses sollte dann aber – nach Auffassung der GEW – nicht nur für die JuniorprofessorInnen gelten. Die Praxis hat längst gezeigt, wie schwierig es ist, den verschiedenartigen Fallkonstellationen gerecht zu werden und zwischen qualifizierenden Tätigkeiten und denen zu unterscheiden, die schlicht den Lebensunterhalt absichern.

Zwischenevaluation und Anschlussbeschäftigung von JuniorprofessorInnen

§ 48 HdaVÄndG stellt eine Reduktion der bisherigen rahmenrechtlichen Regelungen dar. Diese sehen nur noch vor, dass die Juniorprofessur in zwei Phasen unterteilt wird und auf insgesamt sechs Jahre befristet ist. Wiederum ist es dem Landesgesetzgeber freigestellt, die Dauer der einzelnen Phasen zu bestimmen und Verlängerungstatbestände zu definieren. Die Ausgestaltung der Zwischenevaluation war ohnehin landesrechtlich bzw. qua Grundordnung durch die Hochschulen zu regeln. Da es in keinem anderen befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis eine vergleichbare Bewährungsanforderung gibt, setzt sich die GEW dafür ein, auf ein aufwändiges Zwischenevaluationsverfahren zu verzichten. Stattdessen soll die/der JuniorprofessorIn gegen Ende der ersten Anstellungsphase dem Fachbereich/der Fakultät einen Arbeitsbericht über den Stand der Forschungen, erste Erträge und Publikationen, die Ergebnisse studentischer Lehrevaluation und die erfolgreiche Teilnahme an hochschuldidaktischen Qualifikationsmaßnahmen und Fortbildungen im Bereich Wissenschaftsmanagement vorlegen. Dieser Bericht ist zusammen mit dem Votum der FachvertreterInnen als maßgebliche Entscheidungsgrundlage für die Fachbereichs- bzw. Fakultätsgremien anzusehen. Nach erfolgreicher Qualifikation sollen die JuniorprofessorInnen die HochschullehrerInnenlaufbahn fortsetzen. Deshalb ist ihnen möglichst eine tenure-track-Option zu eröffnen (die allerdings nicht zu Lasten von Mittelbaustellen realisiert werden darf!) oder nötigenfalls der Über-

gang aus der Juniorprofessur auf eine Dauerstelle durch spezifische Anschlussbeschäftigungsangebote zu ermöglichen.

Befristungsregelungen

Das HdaVÄndG §§ 57a-f enthält Regelungen zur sachgrundlosen, befristeten Einstellung und Kündigung. Sie entsprechen weitestgehend den §§ 57a ff. der 5. HRG-Novelle. Lediglich die Übergangsfrist in § 57f Abs. 2 wurde bis zum 29.02.2008 verlängert. Dies mag für einige Betroffene hilfreich sein. Die notwendigen Grundsatzentscheidungen werden damit allerdings nur vertagt.

An den Befristungsregelungen der 5. HRG-Novelle hatte die GEW insbesondere kritisiert, dass nach wie vor eine Tarifsperre für tarifliche Regelungen befristeter Arbeitsverhältnisse bestehen soll. Die jetzt wieder aufgelegte Auflockerung dieser Tarifsperre in § 57a Abs. 1 Satz 3 (für die Festlegung der Höchstbefristungsdauer und die Länge eines einzelnen Fristvertrages nach Maßgabe fachlicher Besonderheiten) genügt nach Auffassung der GEW nicht. Die GEW fordert umfassende tarifvertragliche Regelungen für den Wissenschaftsbereich und verweist auf ihr Konzept "Wissenschaft als Beruf". Darin hält auch die GEW eine Unterscheidung von befristeten Qualifikationsstellen (für Promotions- und Postdoc-Phase) und unbefristeten Funktionsstellen für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für sinnvoll. Die GEW besteht darauf, dass – entsprechend den Grundsätzen des allgemeinen Arbeitsrechts – permanent anfallende Aufgaben von Personen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erledigen sind. Die Analyse der Aufgabenfelder zeigt, dass dies nur möglich ist, wenn der Anteil der unbefristet beschäftigten Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen deutlich erhöht wird. Auch das HdaVÄndG zielt in seiner Begründung S. 41 darauf, die unbefristete Beschäftigung qualifizierter WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur zu erleichtern.

Seit Inkrafttreten der 5. HRG-Novelle im Februar 2002 konnten erste Erfahrungen mit dem neuen Befristungsrecht gesammelt werden: Die Verwaltungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind mit der gesetzlichen Regelung wegen des erheblichen Zuwachses an Rechtssicherheit offenbar zufrieden. Auch ein Großteil der Betroffenen bewertet die gewonnene Planungssicherheit positiv. Allerdings hat sich auch gezeigt, dass die vom Gesetzgeber erhoffte Bereitschaft der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis nach Erreichen der Höchstbefristungsdauer zu entfristen, nicht besteht. Erst recht wird in diesen Fällen von einer befristeten Verlängerung dieser Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) (s. HdaVÄndG § 57b Abs. 2 Satz 3) Abstand genommen, weil die Arbeitgeber offensichtlich nicht in der Lage sind, mit den gesetzlichen Regelungen im Interesse der Beschäftigten umzugehen. Das hat wiederum zur Folge, dass qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen gnadenlos aus dem Wissenschaftssystem ausgestoßen und zur Änderung ihrer Berufsperspektive gezwungen werden, und zwar selbst dann, wenn die Institutsleitungen an einer Weiterbeschäftigung dringend interessiert sind.

Drittmittelbeschäftigte

Überdies wurde schon beim Inkrafttreten der 5. HRG-Novelle deutlich, dass der Gesetzgeber die besondere Situation von Beschäftigten mit Forschungsaufgaben, die aus Drittmitteln vergütet werden, nicht angemessen berücksichtigt hat. Bei dieser Gruppe beruht das Befristungsinteresse des Arbeitgebers ausschließlich darauf, dass er das ihm durch das Kündigungsschutzrecht auferlegte Finanzierungsrisiko eines solchen Beschäftigungsverhältnisses nicht tragen möchte, zumal die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hohe Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung solcher Fristverträge gestellt hat. Umgekehrt hat sich ein nicht unerheblicher Teil der Drittmittelbeschäftigten darauf eingelassen, das Finanzierungs- und Beschäftigungsrisiko des Arbeitgebers diesem abzunehmen und selbst zu tragen.

Die uneingeschränkte Anwendung des Höchstbefristungskonzepts des HRG auf Drittmittelbeschäftigte hat zur Folge, dass deren Weiterbeschäftigung in befristeten Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen ist, wenn die gesetzliche Höchstbefristungsdauer erreicht wird, auch dann, wenn in vielen Fällen die Finanzierung dieser Beschäftigungsverhältnisse durchaus weiterhin gesichert ist. Mit einem Ausscheiden der Betroffenen aus dem Wissenschaftssystem ist keinem gedient. Im Gegenteil: es gibt zahlreiche forschungsintensive „Kleine Fächer“, die in der Berufspraxis keine entsprechenden Berufsfelder haben. Das Berufsfeld der in diesen Disziplinen qualifizierten WissenschaftlerInnen ist allein ihre Forschungstätigkeit. Eine enge Anwendung des Befristungsrechts des HRG hat erhebliche negative Auswirkungen: die Betroffenen geraten in die Arbeitslosigkeit und nach einjährigem Bezug von Arbeitslosengeld in den sozialen Abstieg, da sie der neuen Gesetzgebung des SGB II („Hartz IV“) unterliegen. Diese unerwünschten sozialen Nebenwirkungen der neuen Sozialgesetzgebung haben auch Rückwirkungen auf das Wissenschaftssystem selbst. Denn die katastrophale soziale Absicherung der betroffenen WissenschaftlicherInnen hat einen großen Abschreckungseffekt auf den Nachwuchs. Der Wissenschaftsstandort Deutschland wird hierdurch entscheidend geschwächt.

Nach den Vorstellungen der GEW sollten deswegen die Befristungsregelungen des HRG keine Anwendung auf Wissenschaftliche MitarbeiterInnen finden, die aus Mitteln Dritter beschäftigt werden sollen. Das versuchen auch die beiden Änderungsanträge der Oppositionsfraktionen zum HdaVÄndG zu bewirken. Die GEW macht dazu einen konkreten Vorschlag durch eine Änderung des § 57a Abs. 1 Satz 1:

Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten, sofern sie nicht aus Mitteln Dritter beschäftigt werden sollen, die §§ 57b und 57c.

Soll dieser Personenkreis befristet beschäftigt werden, kann dies nur nach den Bestimmungen des Teilzeit-und-Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen.

Studentische Beschäftigte

§ 57e HdaVÄndG enthält Zeitvertragsregelungen für studentische Beschäftigte. In der Gesetzesbegründung zu § 57b Abs. 1 Satz 3 (S. 37) heißt es, dass Studierende in einem (postgradualen) Masterstudiengang nach Maßgabe des Landesrechts sowohl als studentische als auch als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden können. Dem kann nicht gefolgt werden. Solange die Hilfskraft den Status der/des Studierenden hat, kann sie nur studentische Hilfskraft sein, dies gilt auch für Masterstudiengänge. In jedem Fall sollen diese Beschäftigungszeiten nicht auf die nach § 57b Abs. 1 zulässigen Befristungsgrenzen angerechnet werden. Die Regelung der Vergütung und der Beschäftigungsbedingungen muss den Tarifparteien überlassen werden.

Darüber hinaus fordert die GEW, dass § 57b Abs. 4 (Nichtanrechnung von bestimmten Zeiten wie Mutterschutz, Elternzeit u.ä. auf die Beschäftigungshöchstdauer) auch auf die studentischen Beschäftigten angewandt wird.

Fazit

Die Bundesregierung versucht, mit dem HdaVÄndG zum 01.01.2005 noch einmal ein bundeseinheitliches Dienstrecht an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen festzuschreiben. Durch das Bundesverfassungsgerichtsurteil vom 27.07.2004 und die sich abzeichnenden Empfehlungen der Bundesstaatskommission sah sich der Gesetzgeber aber offenbar gezwungen, weitreichende Landesvorbehalte einzuräumen, die diess Ziel konterkarieren. Immerhin hat die Opposition am 12.11.2004 im Bundestag bereits ihre Zustimmung zum HdaVÄndG signalisiert. Für die GEW bleibt das HPersFG hinter den wissenschaftlichen Erfordernissen weit zurück. Das HdaVÄndG ist in vielen Details korrekturbedürftig. Insgesamt erscheinen die Gesetzesinitiativen verfehlt, weil Bildungs- und Wissenschaftspolitik weiterhin im Kompetenzstreit zwischen Bund und Ländern zerrieben werden. Im Interesse der Studierenden und der Beschäftigten kann die GEW nur ein weiteres Mal dazu auffordern, Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und in Forschungseinrichtungen tarifvertraglich zu regeln!

*Gerd Köhler und Claudia Kleinwächter
mit der GEW-Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“
Frankfurt am Main, den 29. November 2004*