

Änderungsantrag

der Abgeordneten Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink, Pia Maier, Angela Marquardt, Gustav-Adolf Schur und der Fraktion der PDS

**zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 14/6853, 14/7336 –**

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG)

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Artikel 1 – Hochschulrahmengesetz – wird wie folgt geändert:

1. Nummer 8 wird wie folgt gefasst:

„Nach § 20 wird folgender § 21 eingefügt:

„§ 21

Doktorandinnen und Doktoranden

(1) Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, sind nach Maßgabe des Landesrechts Doktorandinnen und Doktoranden der Hochschule, an der sie promovieren wollen.

(2) Die Hochschulen gewährleisten die wissenschaftliche Betreuung und Qualifikation ihrer Doktorandinnen und Doktoranden. Das Landesrecht sieht vor, dass Doktorandinnen und Doktoranden Lehrveranstaltungen anbieten können. Die Promotion darf nicht von der Abhaltung von Lehrveranstaltungen abhängig gemacht werden.

(3) Das Landesrecht stellt sicher, dass Doktorandinnen und Doktoranden einer Hochschule Einrichtungen anderer Hochschulen im Geltungsbereich dieses Gesetzes nutzen können.“

2. Nummer 20 wird wie folgt geändert

a) 1. Nummer 20 Buchstabe a wird gestrichen.

2. Die Buchstaben b bis d werden zu a bis c.

b) In Nummer 20 wird Buchstabe c (b neu) wie folgt gefasst:

„Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Doktorandinnen und Doktoranden gehören, soweit sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, mitgliedschaftsrechtlich zur Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

3. In Nummer 24 § 44 Abs. 2 wird nach Satz 4 folgender Satz 5 angefügt:

„Die Habilitation ist abgeschafft.“

4. In Nummer 27 § 47 wird Satz 4 gestrichen.
5. Die Nummer 28 wird wie folgt gefasst:
„§ 48 wird wie folgt gefasst:

§ 48
Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen
und Juniorprofessoren

(1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von sechs Jahren eingestellt oder zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Eine Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 50 Abs. 3 unzulässig; dies gilt auch für die erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können im Anschluss an eine Juniorprofessur auf eine Professur übernommen werden, wenn sie in dieser Zeit nachgewiesen haben, dass sie für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet sind. Die Fähigkeit wird durch eine interne und externe Evaluation festgestellt. Positiv evaluierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll bis zur Übernahme oder Berufung in eine Professur eine unbefristete Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden. § 45 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt werden, die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend.“

6. In der Nummer 33 § 53 Abs. 1 werden die Sätze 3 und 4 wie folgt gefasst:
„Soweit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer zugeordnet sind, sind letztere weisungsbefugt. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die Gelegenheit zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre gegeben werden.“
7. In der Nummer 37 § 57a Abs. 1 werden die Sätze 2 und 3 wie folgt formuliert:
„Durch Tarifvertrag können abweichende Regelungen vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.“
8. Nummer 39 Buchstabe a wird wie folgt formuliert:
„In Absatz 1 wird nach Satz 6 folgender Satz 7 eingefügt:
„Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Änderungsgesetzes] sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze mit den Maßgaben zu erlassen, dass das Regelerfordernis der Juniorprofessur in § 44 Abs. 2 Satz 1 ab dem 1. Januar 2010 zu erfüllen ist, § 44 Abs. 2 Satz 3 nicht für Prüfungsverfahren gilt, die vor dem 1. Januar 2010 beendet worden sind, und § 44 Satz 5 keine Anwendung findet auf beim In-Kraft-Treten der Landesgesetze vorhandene wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten sowie auf Personen, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Landesgesetzes mit der Vorbereitung einer Habilitationsschrift befasst sind, die vor dem 1. Januar 2010 beendet worden sind; die Maßgabe zu § 44 Abs. 2 Satz 3 gilt nicht in Bezug auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.““

II. Nach Artikel 8 wird folgender Artikel 8a aufgenommen:

„Artikel 8a
Fünftes Buch des Sozialgesetzbuchs

Das Fünfte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB V) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 1999 (BGBl. I S. 2626) wird wie folgt geändert:

In § 5 wird nach Abs. 9 folgender Abs. 10 angefügt:

„(4b) Als Student im Sinne des Abs. 1 Nr. 9 gelten Doktorandinnen und Doktoranden im Sinne des § 21 Abs. 1 Hochschulrahmengesetz in Verbindung mit den dazu ergangenen landesrechtlichen Regelungen, die an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule promovieren, im Umfang von weiteren 6 Semestern auch nach Vollendung des 30. Lebensjahres.“

Berlin, den 7. November 2001

Maritta Böttcher
Dr. Heinrich Fink
Angela Marquardt
Gustav-Adolf Schur
Roland Claus und Fraktion

Begründung

Zu I

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Aufnahme eines neuen Paragraphen „Doktorandinnen und Doktoranden“ ist grundsätzlich zu begrüßen, weist aber in der Ausgestaltung eine Reihe an Defiziten auf: Konkrete Verbesserungen für den sozialversicherungsrechtlichen Status von nicht in einem Beschäftigungsverhältnis befindlichen Doktorandinnen und Doktoranden bringt die Vorschrift nicht. Für die angestrebten Verbesserungen der Betreuungssituation und körperschaftlichen Mitbestimmungsrechte der Doktorandinnen und Doktoranden ist die vorgelegte Formulierung zu vage. Ein obligatorisches Angebot an Doktorandenstudien sowie die „Einschreibung“ der Doktorandinnen und Doktoranden – offensichtlich als Studierende – enthält überdies die Gefahr einer Verschulung der Doktorandenausbildung.

An Stelle der bundesrechtlich vorgesehenen „Einschreibung“ sollte es dem Landesrecht vorbehalten bleiben, das Verfahren der Begründung des Doktorandenstatus zu regeln. Dies entspricht dem Anspruch des Gesetzgebers, bundesrechtliche Vorgaben abzubauen. Eine Beschränkung des Doktorandenstatus auf Personen, die nicht bereits in einem Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen bzw. als Studentin oder Student eingeschrieben sind, ist nicht erforderlich. Lediglich bei den Mitgliedschaftsrechten (§ 37) ist entsprechend zu differenzieren.

Die Betreuungsverpflichtung sollte für die Hochschulen verbindlich sein. Zugleich sollten die Hochschulen zur Qualifizierung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden verpflichtet werden. Der Begriff der Qualifikation ist dabei auf die Einstellungsvoraussetzungen nach § 47 bzw. die Aufgabenstellung nach § 43 bezogen. Das Instrument der „forschungsorientierten Studien“ wird zu Gunsten der Zielbeschreibung „Qualifikation“ ersetzt. Darüber hinaus wird den Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit eingeräumt, Lehrerfahrungen zu erwerben.

Die Bildung von Graduiertenkollegs und andere Formen der Herausbildung von Forschungsschwerpunkten bringen es mit sich, dass für viele Doktorandinnen und Doktoranden Wohnort und Hochschulstandort auseinander fallen. Darüber hinaus sind viele Doktorandinnen und Doktoranden darauf angewiesen, Forschungsreisen zu unternehmen. Dies darf aber nicht zum Nachteil der Doktorandinnen und Doktoranden sein und zur Verzögerung ihrer Arbeit führen. Es sollte daher für Doktorandinnen und Doktoranden ein bundesweiter Zugang zu Hochschuleinrichtungen und ihrer Infrastruktur (Bibliotheken, Internet) gewährleistet werden.

Zu 2

- a) Die korporationsrechtliche Gleichstellung der neuen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit den Professorinnen und Professoren darf nicht durch neue Differenzierungen innerhalb einer einheitlichen Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer entwertet werden. Schon gar keinen Grund gibt es für eine Differenzierung der Mitwirkung innerhalb der anderen Mitgliedergruppen. Durch die Einhaltung des Homogenitätsprinzips ist gewährleistet, dass die Gruppen in einer mit dem Grundgesetz zu vereinbarenden Weise zusammengesetzt sind.
- b) Der Gesetzgeber strebt mit dem neuen § 21 einen bundeseinheitlichen Status für Doktorandinnen und Doktoranden an. Daher sollte auch eine bundeseinheitliche Zuordnung zu einer Mitgliedergruppe erfolgen. Nach Tätigkeit und Qualifikation sind die Doktorandinnen und Doktoranden der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuordnen.

Zu 3

Der Gesetzentwurf sieht zwar die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren nicht mehr vor, verzichtet aber, anders als im Konzept „Hochschuldienstrechts für das 21. Jahrhundert“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom September 2000 vorgesehen, auf eine Abschaffung des Habilitationsrechts der Universitäten. Es wird vorgeschrieben, dass die für eine Berufung verlangten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen „in der Regel“ im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden. In jedem Fall „sollen“ sie, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. Diese Normen stellen in der Tat eine weitgehende Entwertung der Habilitation für die Hochschullehrerlaufbahn dar. Allerdings können sie nicht verbindlich ausschließen, dass nach Maßgabe entsprechender landeshochschulrechtlicher Ausgestaltung an Universitäten von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren weiterhin stillschweigend erwartet wird, dass sie sich zusätzlich habilitieren. Die Abhängigkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von ihren akademischen Lehrerinnen und Lehrern bliebe unter diesen Umständen bestehen. Diesem Problem sollte durch eine verbindliche und bundeseinheitliche Abschaffung der Habilitation abgeholfen werden.

Zur weiteren Begründung wird auf das BMBF-Konzept vom 21. September 2000 verwiesen (S. 12 f.), der sich die Antragstellerinnen und Antragsteller anschließen:

„Über den Wegfall der Habilitation als Einstellungsvoraussetzung für Professoren hinaus stellt sich die Frage der Abschaffung des Habilitationsrechts, um zu verhindern, dass in Berufungsverfahren in den traditionellen Habilitationsfächern nur habilitierte Bewerber auf Berufungslistenplätze gesetzt werden und damit die Habilitation in den betreffenden Fächern de facto Einstellungsvoraussetzung bleibt.“

Bei Beibehaltung des Habilitationsrechtes würde ein Fehler wiederholt werden, der bereits mit dem Hochschulrahmengesetz von 1976 begangen wurde. Damals wurde der zu selbständiger Forschung und Lehre berechnete Hochschulassistent geschaffen, ohne die Habilitation aufzugeben. In der Praxis wurde die gesetzliche Regelung dadurch unterlaufen, dass nur wenige Hochschulassistenten berufen wurden und der Hochschullehrernachwuchs überwiegend aus den abhängig Beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern gewonnen wurde, die sich habilitiert hatten.

Die wesentlichen Ziele der Reform – frühere Selbständigkeit und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft und internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Personalstruktur – würden bei Beibehaltung der Habilitation gefährdet.

Zur Sicherung des Erfolges der Reformbemühungen muss daher das Habilitationsrecht abgeschafft werden. Vorhandene Habilitanden können das Habilitationsverfahren zu Ende führen.“

Zu 4

Zwar enthält der Gesetzentwurf der Bundesregierung keine unmittelbaren Altersgrenzen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, aber es wird verlangt, dass deren vorausgegangene Promotions- und Beschäftigungsphase (als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskräfte) zusammen nicht mehr als 6 Jahre (in der Medizin: 9 Jahre) betragen sollen. Der in der Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Forschung am 24. September gegebenen Einschätzung der Bundeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (BuKoF), dass es sich dabei um „indirekte Altersgrenzen“ handelt, ist zuzustimmen.

Der Zugang zu Juniorprofessuren darf aber weder durch direkte noch durch indirekte Altersgrenzen beschränkt werden. Andernfalls würden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit kreativen biografischen Umwegen außerhalb der Wissenschaftslaufbahn sowie speziell Frauen, die nach wie vor überwiegend die mit Familiengründung und Kindererziehung verbundenen Lasten tragen, strukturell diskriminiert. Auf den vorgesehenen § 47 Satz 4 ist daher zu verzichten.

Zu 5

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht vor, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Beamtinnen und Beamte auf Zeit beschäftigt werden. Die Begründung eines Angestelltenverhältnisses ist zwar ebenfalls möglich, aber rechtssystematisch erscheint diese Möglichkeit eher als Ausnahmefall. Dies stellt, ebenso wie die gegenwärtige Beschäftigung von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten als Beamtinnen und Beamte auf Zeit, einen Missbrauch dieses Instruments dar, das ursprünglich für die Beschäftigung von politischen Wahlbeamtinnen und -beamten, z. B. in den Kommunen, vorgesehen war. Nach Ablauf ihrer Beschäftigungsdauer drohen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ebenso wie derzeit wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten durch die Maschen des sozialen Netzes zu fallen, da sie keine sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche erworben haben. Darüber hinaus widerspricht die rahmenrechtliche Vorgabe dem Anspruch der Bundesregierung, den Ländern zu überlassen, ob sie Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Beamtinnen und Beamte oder als Angestellte beschäftigen. Den Ländern ist daher in § 48 Abs. 1 die Möglichkeit zu geben, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als Angestellte zu beschäftigen. Als Folgeänderung kann § 48 Abs. 3 des Gesetzentwurfs entfallen.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht außerdem nach drei Jahren eine Zwischenevaluierung der Tätigkeit der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren vor, von der die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses abhängig gemacht wird. Diese Zwischenevaluierung, die bereits nach zwei Jahren beginnen müsste, bringt neue Abhängigkeiten und eine Überlastung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit sich, da sie sich am Ende ihrer Tätigkeit einer abermaligen Bewertung ihrer Tätigkeit stellen müssen, von welcher der Übergang auf eine Professur abhängt. Zudem sind neue Abhängigkeiten zu befürchten, die mit der Schaffung der Juniorprofessur vermieden werden sollten. Von der Zwischenevaluierung soll daher abgesehen werden und von Anfang an eine Beschäftigung im Umfang von sechs Jahren vorgesehen werden.

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Ausgestaltung der Juniorprofessur bleibt hinter weiter gehenden Forderungen zurück, die darauf abzielen, bereits nach dem entscheidenden wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis der Promotion eine Entscheidung über einen grundsätzlich dauerhaften Verbleib an den Hochschulen vorzusehen: Weiterhin sollen promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über einen Zeitraum von sechs Jahren, d. h. in der Regel weit ins vierte Lebensjahrzehnt hinein, in Ungewissheit über ihre beruflichen Perspektiven gehalten werden. Es ist also auch in Zukunft durchaus möglich, dass auch hochqualifizierte Juniorprofessorinnen und -professoren wieder aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden müssen und sich in derselben Weise wie heute große Teile des habilitierten Hochschullehrernachwuchses in einer beruflichen Sackgasse wiederfinden.

Durch die Neufassung von § 48 Abs. 2 HRG sollen daher die Grundlagen für ein „tenure-track“-System nach angelsächsischem Vorbild geschaffen werden. Das „tenure-track“-System ermöglicht es geeigneten Personen, auf der Grundlage eines Begutachtungsverfahrens an derselben Institution auf Dauer beschäftigt zu werden, an der die vorhergehende Qualifikationsstufe besetzt wurde. Kommt es zu keiner Berufung oder Übernahme auf eine Professur, sind die positiv evaluierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu beschäftigen.

Mangelnde Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere ist ein wesentliches Hindernis, das in besonderem Maße Frauen vor dem Weg zu einer Hochschulprofessur zurückschrecken lässt. Da Frauen häufiger als Männer die private Lebenssituation in ihre Lebensplanung einbeziehen müssen, wirken sich soziale Unsicherheit, zeitliche Unüberschaubarkeit und hohes berufliches Risiko der bisherigen wissenschaftlichen Qualifizierung für sie gravierender aus. Auch mit der neuen Juniorprofessur besteht weiterhin ein hohes berufliches Risiko, nach Ablauf der Tätigkeit auf einer Juniorprofessur keine Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erhalten zu haben und damit im Alter von ca. 40 Jahren hochqualifiziert, aber erwerbslos zu sein. Das „tenure-track“-System ist ein brauchbares Instrument, um eine wissenschaftliche Karriere planbar zu machen. Zugleich würde mit einem „tenure-track“-System dem Weggang ins Ausland gerade von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern begegnet, die am deutschen Wissenschaftssystem u. a. auch die mangelnde Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren kritisieren.

Ein „Nadelöhr“ nach der Promotion und bei der Auswahl für die entscheidenden Nachwuchsstellen, die zu einer Professur führen, erscheint im Interesse sowohl eines wissenschaftsadäquaten und ökonomischen Umgangs mit personellen Ressourcen als auch der individuellen Lebensplanung sinnvoller, als ein Ausscheiden von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erst im Alter von ca. 40 Jahren.

§ 48 Abs. 3 entspricht § 48 Abs. 2 des Gesetzentwurfs.

Zu 6

Die erheblichen Leistungssteigerungen der Hochschulen trotz stagnierender finanzieller Ausstattung sind nur möglich gewesen, weil inzwischen über 50 % der Leistungen in Lehre und Forschung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht werden. Ein Gesetz, dass die Leistungsfähigkeit der deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich anheben soll, sollte die selbständige und eigenverantwortliche Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen als den Sollzustand definieren.

Zu 7

Die Bundesregierung missachtet nach wie vor das Grundrecht der Tarifautonomie im Wissenschaftsbereich: Die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverträgen werden nicht tarifvertraglich geregelt, sondern einseitig staatlich oktroyiert. Der Regelungsbe- reich, der den Tarifpartnern in § 57a Abs. 3 zugestanden werden soll, betrifft nur einen kleinen isolierten Teilaspekt des gesamten Regelungsbereichs.

Die §§ 57a bis 57f, deren Aufnahme ins Hochschulrahmengesetz 1985 äußerst umstritten war und bis heute geblieben ist, können daher auch in der vom Gesetzentwurf vorgesehenen modifizierten Form nur unter den Umständen erhalten bleiben, dass eine uneingeschränkte Öffnung der Tarifsperre normiert wird, die die Tarifpartner zur Verabredung abweichender Tarifverträge ermächtigt.

Zu 8

Mit dieser Übergangsregelungen wird im Hinblick auf die in Nummer 3 vorge- sehene Abschaffung der Habilitation den berechtigten Interessen jetziger Habi- litandinnen und Habilitanden Rechnung getragen.

Zu II

Die Forderung nach Schaffung eines Doktorandenstatus im Hochschulrahmen- gesetz zielte ursprünglich auf eine Absicherung der Promovierenden im Krank- heitsfall ab. Im vorliegenden Gesetzentwurf fehlt jedoch eine entsprechende Regelung. Es wird daher die Einbeziehung der Doktorandinnen und Doktoran- den in den Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung beantragt. Die Not- wendigkeit der Absicherung von Promovierenden gegen Erkrankungen ist all- gemein anerkannt.

Es wird daher eine Ergänzung in § 5 SGB V vorgeschlagen, die subsidiär (§ 5 Abs. 7 und § 10 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und zeitlich befristet Krankenversiche- rungsschutz bietet. Systematisch bietet sich eine begriffliche Gleichstellung der Doktorandinnen und Doktoranden mit den Studenten im Sinne des SGB V an, um Folgeänderungen zu vermeiden. Soweit eine Promotion vor dem Hoch- schulabschluss betrieben wird, bleibt es bei der Anwendung von § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V.

