

Hochschulpolitik aktuell

Beilage zu den dvs-Informationen 14 (1999), 1

Inhalt



Neufassung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 19. Januar 1999
 (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 3 vom 27. Januar 1999, S. 18-34) 3

Haushalt 1999: Bundesregierung setzt deutliche Priorität bei Bildung und Forschung
 Haushaltsmittel werden um rund 904 Millionen Mark erhöht (Presse-Info BMBF vom 20. Januar 1999) 14



„Zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“
 Empfehlungen des 186. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz (Bonn, 2. November 1998) 16

HRK-Empfehlungen zur Reform der Lehrerbildung 21
Der vollständige Wortlaut der Empfehlungen ist im Internet unter http://www.hrk.de/archiv/stellungnahme/Plen186_4.html abrufbar.

Internationale Anerkennung deutscher Hochschulabschlüsse stärken: HRK empfiehlt „Diploma Supplements“ 21



Ulrich BATTIS/Klaus Joachim GRIGOLEIT: Unangemessene Reform: Leistungsgerechte Professorenbesoldung.
 (aus: *Forschung & Lehre* 6 (1999), 130-131) 22
Der Beitrag faßt die Ergebnisse eines Rechtsgutachtens zusammen, das die Verfasser im Auftrag des Deutschen Hochschulverbandes erstellt haben. Das Gutachten „Möglichkeit und Grenzen leistungsdifferenzierender Besoldung der Hochschullehrer“ (Forum-Band 66) kann über die Geschäftsstelle des Deutschen Hochschulverbandes, Rheinallee 18, 53173 Bonn, für 16,00 DM (Mitglieder: 10,00 DM) bezogen werden.



Auch künftig kein einheitliches Grundgehalt für Professoren
 HRK-Präsidium stellt Forderungen zur Dienstrechtsreform klar 23

Impressum

„dvs-Informationen“ – Vierteljahresschrift der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft (ISSN 0944-6222)
 Hochschulpolitik aktuell – Beilage zu Ausgabe 1/1999.
 Verlags- und Redaktionsanschrift: Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft e.V. (dvs), Postfach 73 02 29, D-22122 Hamburg,
 Tel.: (040) 67941212, Fax: (040) 67941213, e-mail: dvs.Hamburg@t-online.de, Internet: <http://www.tu-darmstadt.de/dvs>.
 Redaktion/Layout: Frederik BORKENHAGEN

Neufassung des Hochschulrahmengesetzes vom 19. Januar 1999



Auf Grund des Artikels 2 des Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20. August 1998 (BGBl. I S. 2190) in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlaß vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288) wird nachstehend der Wortlaut des Hochschulrahmengesetzes in der seit dem 25. August 1998 geltenden Fassung bekanntgemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die Fassung der Bekanntmachung des Gesetzes vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170),
2. den am 29. September 1990 in Kraft getretenen Artikel 1 des Gesetzes vom 23. September 1990 in Verbindung mit Anlage I Kapitel XVI Sachgebiet A Abschnitt II Nr. 2 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 885, 1130),
3. den am 22. Dezember 1990 in Kraft getretenen Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2806),
4. den am 1. September 1993 in Kraft getretenen Artikel 3 Abs. 2 des Gesetzes vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118),
5. den am 1. Juni 1994 in Kraft getretenen Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 1994 (BGBl. I S. 1078),
6. den am 1. Juli 1997 in Kraft getretenen Artikel 12 Abs. 3 des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322),
7. den am 14. Oktober 1997 in Kraft getretenen Artikel 23 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390),
8. den am 25. August 1998 in Kraft getretenen Artikel 1 des eingangs genannten Gesetzes.

Bonn, den 19. Januar 1999

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, E. Bulmahn

Inhaltsübersicht

§ 1 Anwendungsbereich

1. Kapitel: Aufgaben der Hochschulen

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 2 Aufgaben
 § 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 § 4 Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium
 § 5 Staatliche Finanzierung
 § 6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter

2. Abschnitt: Studium und Lehre

- § 7 Ziel des Studiums
 § 8 Studienreform
 § 9 Koordinierung der Ordnung von Studium und Prüfungen
 § 10 Studiengänge
 § 11 Regelstudienzeit bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluß
 § 12 Postgraduale Studiengänge
 § 13 Fernstudium, Multimedia
 § 14 Studienberatung
 § 15 Prüfungen und Leistungspunktsystem
 § 16 Prüfungsordnungen
 § 17 Vorzeitiges Ablegen der Prüfung
 § 18 Hochschulgrade
 § 19 Bachelor- und Masterstudiengänge
 § 20 Studium an ausländischen Hochschulen
 § 21 (weggefallen)

3. Abschnitt: Forschung

- § 22 Aufgaben und Koordination der Forschung
 § 23 (weggefallen)
 § 24 Veröffentlichung von Forschungsergebnissen
 § 25 Forschung mit Mitteln Dritter
 § 26 Entwicklungsvorhaben

2. Kapitel: Zulassung zum Studium

- § 27 Allgemeine Voraussetzungen
 § 28 (weggefallen)
 § 29 Maßstäbe der Ausbildungskapazität

- § 30 Festsetzung von Zulassungszahlen
 § 31 Zentrale Vergabe von Studienplätzen
 § 32 Allgemeines Auswahlverfahren
 § 33 Besonderes Auswahlverfahren
 § 33a (weggefallen)
 § 34 Benachteiligungsverbot
 § 35 Unabhängigkeit der Zulassung von der Landeszugehörigkeit

3. Kapitel: Mitglieder der Hochschule

1. Abschnitt: Mitgliedschaft und Mitwirkung

- § 36 Mitgliedschaft
 § 37 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung
 §§ 38 bis 40 (weggefallen)
 § 41 Studentenschaft

2. Abschnitt: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

- § 42 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal
 § 43 Dienstliche Aufgaben der Professoren
 § 44 Einstellungsvoraussetzungen für Professoren
 § 45 Berufung von Professoren
 § 46 Dienstrechtliche Stellung der Professoren
 § 47 Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten
 § 48 Dienstrechtliche Stellung der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten
 § 48a Oberassistenten, Oberingenieure
 § 48b Dienstrechtliche Stellung der Oberassistenten und Oberingenieure
 § 48c Hochschuldozenten
 § 48d Dienstrechtliche Stellung der Hochschuldozenten
 § 49 Anwendung der Vorschriften des Beamtenrahmengesetzes
 § 50 Dienstrechtliche Sonderregelungen
 § 51 (weggefallen)
 § 52 Nebentätigkeit der Professoren
 § 53 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter
 § 54 Personal mit ärztlichen Aufgaben
 § 55 Lehrbeauftragte
 § 56 Lehrkräfte für besondere Aufgaben
 § 57 (weggefallen)
 § 57a Befristung von Arbeitsverträgen
 § 57b Sachlicher Grund für die Befristung
 § 57c Dauer der Befristung
 § 57d Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter
 § 57e Privatdienstvertrag
 § 57f Erstmalige Anwendung

4. Kapitel: Rechtsstellung der Hochschule

- § 58 Rechtsform und Selbstverwaltungsrecht
 § 59 Aufsicht
 §§ 60 bis 69 (weggefallen)

5. Kapitel: Staatliche Anerkennung

- § 70 Anerkennung von Einrichtungen
 § 71 Gleichstellung von Abschlüssen der Notarschule

6. Kapitel: Anpassung des Landesrechts

- § 72 Anpassungsfristen
 § 73 Abweichende Regelungen
 §§ 74 bis 75a (weggefallen)
 § 76 Besitzstandswahrung bei der Entpflichtung
 § 76a Übergangsvorschrift für Hochschulassistenten

7. Kapitel: Änderung von Bundesgesetzen, Schlußvorschriften

- §§ 77 bis 80 (Änderung von Rechtsvorschriften)
 § 81 Verträge mit den Kirchen
 § 82 (weggefallen)
 § 83 (Inkrafttreten)

§ 1 Anwendungsbereich

Hochschulen im Sinne dieses Gesetzes sind die Universitäten, die Pädagogischen Hochschulen, die Kunsthochschulen, die Fachhochschulen und die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind. Dieses Gesetz betrifft, soweit dies in § 70 bestimmt ist, auch die staatlich anerkannten Hochschulen.

1. Kapitel: Aufgaben der Hochschulen

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 2 Aufgaben

(1) Die Hochschulen dienen entsprechend ihrer Aufgabenstellung der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern.

(2) Die Hochschulen fördern entsprechend ihrer Aufgabenstellung den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs.

(3) Die Hochschulen fördern die Weiterbildung ihres Personals.

(4) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und von behinderten Studierenden. Sie fördern in ihrem Bereich den Sport.

(5) Die Hochschulen fördern die internationale, insbesondere die europäische Zusammenarbeit im Hochschulbereich und den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studenten.

(6) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben untereinander und mit anderen staatlichen und staatlich geförderten Forschungs- und Bildungseinrichtungen zusammen. Dies gilt insbesondere für die nach der Herstellung der Einheit Deutschlands erforderliche Zusammenarbeit im Hochschulwesen.

(7) Die Hochschulen fördern den Wissens- und Technologietransfer.

(8) Die Hochschulen unterrichten die Öffentlichkeit über die Erfüllung ihrer Aufgaben.

(9) Die unterschiedliche Aufgabenstellung der Hochschularten nach § 1 Satz 1 und die Aufgaben der einzelnen Hochschulen werden durch das Land bestimmt. Andere als die in diesem Gesetz genannten Aufgaben dürfen den Hochschulen nur übertragen werden, wenn sie mit den in Absatz 1 genannten Aufgaben zusammenhängen.

§ 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

§ 4 Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium

(1) Das Land und die Hochschulen haben sicherzustellen, daß die Mitglieder der Hochschule die durch Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes verbürgten Grundrechte wahrnehmen können.

(2) Die Freiheit der Forschung (Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes) umfaßt insbesondere die Fragestellung, die Grundsätze der Methodik sowie die Bewertung des Forschungsergebnisses und seine Verbreitung. Entscheidungen der zuständigen Hochschulorgane in Fragen der Forschung sind insoweit zulässig, als sie sich auf die Organisation des Forschungsbetriebes, die Förderung und Abstimmung von Forschungsvorhaben und auf die Bildung von Forschungsschwerpunkten beziehen; sie dürfen die Freiheit im Sinne von Satz 1

nicht beeinträchtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für künstlerische Entwicklungsvorhaben und für die Kunstausübung entsprechend.

(3) Die Freiheit der Lehre (Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes) umfaßt, unbeschadet des Artikels 5 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes, im Rahmen der zu erfüllenden Lehraufgaben insbesondere die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und deren inhaltliche und methodische Gestaltung sowie das Recht auf Äußerung von wissenschaftlichen und künstlerischen Lehrmeinungen. Entscheidungen der zuständigen Hochschulorgane in Fragen der Lehre sind insoweit zulässig, als sie sich auf die Organisation des Lehrbetriebes und auf die Aufstellung und Einhaltung von Studien- und Prüfungsordnungen beziehen; sie dürfen die Freiheit im Sinne von Satz 1 nicht beeinträchtigen.

(4) Die Freiheit des Studiums umfaßt, unbeschadet der Studien- und Prüfungsordnungen, insbesondere die freie Wahl von Lehrveranstaltungen, das Recht, innerhalb eines Studiengangs Schwerpunkte nach eigener Wahl zu bestimmen, sowie die Erarbeitung und Äußerung wissenschaftlicher und künstlerischer Meinungen. Entscheidungen der zuständigen Hochschulorgane in Fragen des Studiums sind insoweit zulässig, als sie sich auf die Organisation und ordnungsgemäße Durchführung des Lehr- und Studienbetriebes und auf die Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Studiums beziehen.

§ 5 Staatliche Finanzierung

Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.

§ 6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter

Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. Die Studierenden sind bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen veröffentlicht werden.

2. Abschnitt: Studium und Lehre

§ 7 Ziel des Studiums

Lehre und Studium sollen den Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihm die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln, daß er zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt wird.

§ 8 Studienreform

Die Hochschulen haben die ständige Aufgabe, im Zusammenwirken mit den zuständigen staatlichen Stellen Inhalte und Formen des Studiums im Hinblick auf die Entwicklungen in Wissenschaft und Kunst, die Bedürfnisse der beruflichen Praxis und die notwendigen Veränderungen in der Berufswelt zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

§ 9 Koordinierung der Ordnung von Studium und Prüfungen

(1) Bund und Länder tragen gemeinsam Sorge für die Behandlung grundsätzlicher und struktureller Fragen des Studienangebots unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Wissenschaft, in der beruflichen Praxis und im Hochschulsystem.

(2) Die Länder tragen gemeinsam dafür Sorge, daß die Gleichwertigkeit einander entsprechender Studien- und Prüfungsleistungen sowie Studienabschlüsse und die Möglichkeit des Hochschulwechsels gewährleistet werden.

(3) Die Hochschulen und Sachverständige aus der Berufspraxis sind bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach den Absätzen 1 und 2 zu beteiligen.

§ 10 Studiengänge

(1) Die Studiengänge führen in der Regel zu einem berufsqualifizierenden Abschluß. Als berufsqualifizierend im Sinne dieses Gesetzes gilt auch der Abschluß eines Studiengangs, durch den die fachliche Eignung für einen beruflichen Vorbereitungsdienst oder eine berufliche Einführung vermittelt wird. Soweit bereits das jeweilige Studienziel eine berufspraktische Tätigkeit erfordert, ist sie mit den übrigen Teilen des Studiums inhaltlich und zeitlich abzustimmen und nach Möglichkeit in den Studiengang einzuordnen.

(2) In den Prüfungsordnungen sind die Studienzeiten vorzusehen, in denen ein berufsqualifizierender Abschluß erworben werden kann (Regelstudienzeit). Die Regelstudienzeit schließt Zeiten einer in den Studiengang eingeordneten berufspraktischen Tätigkeit, praktische Studiensemester und Prüfungszeiten ein. Die Regelstudienzeit ist maßgebend für die Gestaltung der Studiengänge durch die Hochschule, für die Sicherstellung des Lehrangebots, für die Gestaltung des Prüfungsverfahrens sowie für die Ermittlung und Festsetzung der Ausbildungskapazitäten (§ 29 Abs. 1) und die Berechnung von Studentenzahlen bei der Hochschulplanung.

§ 11 Regelstudienzeit bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluß

Die Regelstudienzeit bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluß beträgt, unbeschadet des § 19 Abs. 2 Satz 2,

1. bei Fachhochschulstudiengängen höchstens vier Jahre,
2. bei anderen Studiengängen viereinhalb Jahre.

Darüber hinausgehende Regelstudienzeiten dürfen in besonders begründeten Fällen festgesetzt werden; dies gilt auch für Studiengänge, die in besonderen Studienformen durchgeführt werden. In geeigneten Fachrichtungen sind Studiengänge einzurichten, die in kürzerer Zeit zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluß führen.

§ 12 Postgraduale Studiengänge

Für Absolventen eines Hochschulstudiums können zur Vermittlung weiterer wissenschaftlicher oder beruflicher Qualifikationen oder zur Vertiefung eines Studiums, insbesondere zur Heranbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, Zusatz-, Ergänzungs- und Aufbaustudien (postgraduale Studien) angeboten werden. Postgraduale Studiengänge, die zu einem Diplom- oder Magistergrad führen, sollen höchstens zwei Jahre dauern. § 19 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 13 Fernstudium, Multimedia

(1) Bei der Reform von Studium und Lehre und bei der Bereitstellung des Lehrangebots sollen die Möglichkeiten eines Fernstudiums sowie der Informations- und Kommunikationstechnik genutzt werden. Bund, Länder und Hochschulen fördern diese Entwicklung im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.

(2) Eine in einer Prüfungsordnung vorgesehene Studienleistung wird auch durch die erfolgreiche Teilnahme an einer entsprechenden Fernstudieneinheit nachgewiesen, soweit die Einheit dem entsprechenden Lehrangebot des Präsenzstudiums inhaltlich gleichwertig ist. Die Feststellung der Gleichwertigkeit wird durch Landesrecht geregelt.

§ 14 Studienberatung

Die Hochschule unterrichtet Studierende und Studienbewerber über die Studienmöglichkeiten und über Inhalte, Aufbau und Anforderungen eines Studiums. Während des gesamten Studiums unterstützt sie die Studierenden durch eine studienbegleitende fachliche Beratung. Sie orientiert sich bis zum Ende des ersten Jahres des Studiums über den bisherigen Studienerfolg, informiert die Studie-

renden und führt gegebenenfalls eine Studienberatung durch. Die Hochschule soll bei der Studienberatung insbesondere mit den für die Berufsberatung und den für die staatlichen Prüfungen zuständigen Stellen zusammenwirken.

§ 15 Prüfungen und Leistungspunktsystem

(1) Das Studium wird in der Regel durch eine Hochschulprüfung, eine staatliche oder eine kirchliche Prüfung abgeschlossen. In Studiengängen mit einer Regelstudienzeit von mindestens vier Jahren findet eine Zwischenprüfung statt. Prüfungen können auch studienbegleitend abgenommen werden. Der Übergang in das Hauptstudium setzt in der Regel die erfolgreiche Ablegung einer Zwischenprüfung voraus.

(2) Für alle geeigneten Studiengänge sind die Voraussetzungen zu bestimmen, unter denen eine innerhalb der Regelstudienzeit abgelegte Abschlußprüfung im Falle des Nichtbestehens als nicht unternommen gilt (Freiversuch). Das Landesrecht kann vorsehen, daß eine im Freiversuch bestandene Prüfung zur Notenverbesserung wiederholt werden kann.

(3) Zum Nachweis von Studien- und Prüfungsleistungen soll ein Leistungspunktsystem geschaffen werden, das auch die Übertragung erbrachter Leistungen auf andere Studiengänge derselben oder einer anderen Hochschule ermöglicht.

(4) Prüfungsleistungen dürfen nur von Personen bewertet werden, die selbst mindestens die durch die Prüfung festzustellende oder eine gleichwertige Qualifikation besitzen.

§ 16 Prüfungsordnungen

Hochschulprüfungen werden auf Grund von Prüfungsordnungen abgelegt, die der Genehmigung der nach Landesrecht zuständigen Stelle bedürfen. Prüfungsanforderungen und -verfahren sind so zu gestalten, daß die Abschlußprüfung innerhalb der Regelstudienzeit vollständig abgelegt werden kann. Prüfungsordnungen müssen die Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes sowie der Fristen der landesrechtlichen Regelungen über den Erziehungsurlaub ermöglichen. Die Genehmigung einer Prüfungsordnung ist zu versagen, wenn sie eine mit § 11 oder § 19 unvereinbare Regelstudienzeit vorsieht. Die Genehmigung kann insbesondere versagt werden, wenn die Prüfungsordnung anderen Vorschriften über die Regelstudienzeit nicht entspricht. Die nach Landesrecht zuständige Stelle kann die Änderung einer geltenden Prüfungsordnung insbesondere verlangen, wenn diese den Anforderungen der Sätze 2 bis 5 nicht entspricht.

§ 17 Vorzeitiges Ablegen der Prüfung

Hochschulprüfungen können vor Ablauf einer für die Meldung festgelegten Frist abgelegt werden, sofern die für die Zulassung zur Prüfung erforderlichen Leistungen nachgewiesen sind.

§ 18 Hochschulgrade

(1) Auf Grund der Hochschulprüfung, mit der ein berufsqualifizierender Abschluß erworben wird, verleiht die Hochschule einen Diplomgrad mit Angabe der Fachrichtung. Auf Grund der Hochschulprüfung an Fachhochschulen oder in Fachhochschulstudiengängen anderer Hochschulen wird der Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“) verliehen. Die Hochschule kann einen Diplomgrad auch auf Grund einer staatlichen Prüfung oder einer kirchlichen Prüfung, mit der ein Hochschulstudium abgeschlossen wird, verleihen. Das Landesrecht kann vorsehen, daß eine Hochschule für den berufsqualifizierenden Abschluß eines Studiums einen Magistergrad verleiht; dies gilt, unbeschadet des § 19, nicht für den Abschluß in einem Fachhochschulstudiengang. Nach näherer Bestimmung des Landesrechts kann eine Hochschule für den berufsqualifizierenden Abschluß eines Studiums auf Grund einer Vereinbarung mit einer ausländischen Hochschule andere als die in den Sätzen 1, 2 und 4 genannten Grade verleihen. Ein Grad nach Satz 5 kann auch zusätzlich zu einem der in den Sätzen 1, 2 und 4 genannten Grade verliehen werden.

(2) Im übrigen bestimmt das Landesrecht, welche Hochschulgrade verliehen werden. Es kann vorsehen, daß die Kunsthochschulen für den berufsqualifizierenden Abschluß eines Studiums andere als die in Absatz 1 genannten Grade verleihen.

§ 19 Bachelor- und Masterstudiengänge

(1) Zur Erprobung können Studiengänge eingerichtet werden, die zu einem Bachelor- oder Bakkalaureusgrad und zu einem Master- oder Magistergrad führen.

(2) Auf Grund von Prüfungen, mit denen ein erster berufsqualifizierender Abschluß erworben wird, kann die Hochschule einen Bachelor- oder Bakkalaureusgrad verleihen. Die Regelstudienzeit beträgt mindestens drei und höchstens vier Jahre.

(3) Auf Grund von Prüfungen, mit denen ein weiterer berufsqualifizierender Abschluß erworben wird, kann die Hochschule einen Master- oder Magistergrad verleihen. Die Regelstudienzeit beträgt mindestens ein Jahr und höchstens zwei Jahre.

(4) Bei konsekutiven Studiengängen, die zu Graden nach den Absätzen 2 und 3 führen, beträgt die Gesamtregelstudienzeit höchstens fünf Jahre.

(5) § 11 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Den Urkunden über die Verleihung der akademischen Grade fügen die Hochschulen auf Antrag eine englischsprachige Übersetzung bei.

§ 20 Studium an ausländischen Hochschulen

Studien- und Prüfungsleistungen, die an ausländischen Hochschulen erbracht worden sind, werden anerkannt, wenn ihre Gleichwertigkeit festgestellt ist. § 5a Abs. 1 Satz 2 und § 112 des Deutschen Richtergesetzes bleiben unberührt.

§ 21 (weggefallen)

3. Abschnitt: Forschung

§ 22 Aufgaben und Koordination der Forschung

Die Forschung in den Hochschulen dient der Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der wissenschaftlichen Grundlegung und Weiterentwicklung von Lehre und Studium. Gegenstand der Forschung in den Hochschulen können unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung der Hochschule alle wissenschaftlichen Bereiche sowie die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis einschließlich der Folgen sein, die sich aus der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse ergeben können. Zur gegenseitigen Abstimmung von Forschungsvorhaben und Forschungsschwerpunkten und zur Planung und Durchführung gemeinsamer Forschungsvorhaben wirken die Hochschulen untereinander, mit anderen Forschungseinrichtungen und mit Einrichtungen der überregionalen Forschungsplanung und Forschungsförderung zusammen.

§ 23 (weggefallen)

§ 24 Veröffentlichung von Forschungsergebnissen

Bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen sind Mitarbeiter, die einen eigenen wissenschaftlichen oder wesentlichen sonstigen Beitrag geleistet haben, als Mitautoren zu nennen; soweit möglich, ist ihr Beitrag zu kennzeichnen.

§ 25 Forschung mit Mitteln Dritter

(1) Die in der Forschung tätigen Hochschulmitglieder sind berechtigt, im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben auch solche Forschungsvorhaben durchzuführen, die nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln, sondern aus Mitteln Dritter finanziert werden; ihre Verpflichtung zur Erfüllung der übrigen Dienstaufgaben bleibt unberührt. Die Durchführung von Vorhaben nach Satz 1 ist Teil der Hochschulforschung.

(2) Ein Hochschulmitglied ist berechtigt, ein Forschungsvorhaben nach Absatz 1 in der Hochschule durchzuführen, wenn die Erfüllung anderer Aufgaben der Hochschule sowie die Rechte und Pflichten anderer Personen dadurch nicht beeinträchtigt werden und entstehende Folgekosten angemessen berücksichtigt sind; die Forschungsergebnisse sollen in der Regel in absehbarer Zeit veröffentlicht werden.

(3) Ein Forschungsvorhaben nach Absatz 1 ist anzuzeigen. Die Durchführung eines solchen Vorhabens darf nicht von einer Genehmigung abhängig gemacht werden. Die Inanspruchnahme von Personal, Sachmitteln und Einrichtungen der Hochschule darf nur untersagt oder durch Auflagen beschränkt werden, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 dies erfordern.

(4) Die Mittel für Forschungsvorhaben, die in der Hochschule durchgeführt werden, sollen von der Hochschule verwaltet werden. Die Mittel sind für den vom Geldgeber bestimmten Zweck zu verwenden und nach dessen Bedingungen zu bewirtschaften, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Treffen die Bedingungen keine Regelung, so gelten ergänzend die Bestimmungen des Landes. Auf Antrag des Hochschulmitglieds, das das Vorhaben durchführt, soll von der Verwaltung der Mittel durch die Hochschule abgesehen werden, sofern dies mit den Bedingungen des Geldgebers vereinbar ist; Satz 3 gilt in diesem Falle nicht.

(5) Aus Mitteln Dritter bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter an Forschungsvorhaben, die in der Hochschule durchgeführt werden, sollen vorbehaltlich des Satzes 3 als Personal der Hochschule im Arbeitsvertragsverhältnis eingestellt werden. Die Einstellung setzt voraus, daß der Mitarbeiter von dem Hochschulmitglied, das das Vorhaben durchführt, vorgeschlagen wurde. Sofern dies mit den Bedingungen des Geldgebers vereinbar ist, kann das Hochschulmitglied in begründeten Fällen die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern abschließen.

(6) Finanzielle Erträge der Hochschule aus Forschungsvorhaben, die in der Hochschule durchgeführt werden, insbesondere aus Einnahmen, die der Hochschule als Entgelt für die Inanspruchnahme von Personal, Sachmitteln und Einrichtungen zufließen, stehen der Hochschule für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

§ 26 Entwicklungsvorhaben

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten für Entwicklungsvorhaben im Rahmen angewandter Forschung sowie für künstlerische Entwicklungsvorhaben sinngemäß.

2. Kapitel: Zulassung zum Studium

§ 27 Allgemeine Voraussetzungen

(1) Jeder Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist zu dem von ihm gewählten Hochschulstudium berechtigt, wenn er die für das Studium erforderliche Qualifikation nachweist. Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union sind Deutschen gleichgestellt, wenn die für das Studium erforderlichen Sprachkenntnisse nachgewiesen werden. Zugangshindernisse, die in der Person des Studienbewerbers liegen, ohne sich auf die Qualifikation zu beziehen, regelt das Landesrecht.

(2) Der Nachweis nach Absatz 1 Satz 1 wird für den Zugang zu einem Studium, das zu dem ersten berufsqualifizierenden Abschluß führt, grundsätzlich durch den erfolgreichen Abschluß einer auf das Studium vorbereitenden Schulbildung erbracht. In der beruflichen Bildung Qualifizierte können den Nachweis nach näherer Bestimmung des Landesrechts auch auf andere Weise erbringen.

(3) Rechtsvorschriften, nach denen weitere Personen Deutschen nach Absatz 1 gleichgestellt sind, bleiben unberührt.

§ 28 (weggefallen)

§ 29 Maßstäbe der Ausbildungskapazität

(1) Im Zusammenwirken von Hochschulen und zuständigen staatlichen Stellen sind einheitliche Grundsätze für die Ermittlung und Festsetzung der Ausbildungskapazitäten der Hochschulen zu entwickeln. Der Berechnung ist grundsätzlich die für den jeweiligen Studiengang festgesetzte Regelstudienzeit zugrunde zu legen.

(2) Ist nach der Feststellung der Zentralstelle (§ 31) zu erwarten, daß an den Hochschulen im Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht alle Bewerber eines Studiengangs zugelassen werden können, so darf für diesen Studiengang die Zahl der von der einzelnen Hochschule höchstens aufzunehmenden Studenten (Zulassungszahl) nicht niedriger festgesetzt werden, als dies unter Berücksichtigung der personellen, räumlichen, sächlichen und fachspezifischen Gegebenheiten zur Aufrechterhaltung einer geordneten Wahrnehmung der Aufgaben der Hochschule in Forschung, Lehre und Studium sowie in der Krankenversorgung unbedingt erforderlich ist. Der Festsetzung geht die Überprüfung voraus, ob im Rahmen der verfügbaren Mittel die Möglichkeiten zur Nutzung der vorhandenen Ausbildungskapazität ausgeschöpft worden sind.

§ 30 Festsetzung von Zulassungszahlen

(1) Zulassungszahlen werden durch Landesrecht festgesetzt. Sie sind für jede Hochschule festzusetzen, wenn ein Studiengang in das Verfahren der Zentralstelle nach § 31 Abs. 1 einbezogen wird.

(2) Zulassungszahlen werden nur für einzelne Studiengänge und für einen bestimmten Zeitraum, höchstens für die Dauer eines Jahres, festgesetzt.

(3) Vor der Festsetzung einer Zulassungszahl ist die Hochschule von der zuständigen Landesbehörde aufzufordern, ihre Vorstellungen über die Zahl der aufzunehmenden Studenten mitzuteilen. In dem Bericht der Hochschule ist anzugeben, wie die Ausbildungskapazität berechnet worden ist; die einheitlichen Grundsätze nach § 29 Abs. 1 sind anzuwenden. Ferner ist darzustellen, wie sich die Zahl der Studenten und Studienanfänger sowie die Zahl der Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und der Umfang der tatsächlichen Lehrleistung je Stelle entwickelt haben. Im Falle des § 29 Abs. 2 ist das Ergebnis der Überprüfung, ob im Rahmen der verfügbaren Mittel die Möglichkeiten der Nutzung der vorhandenen Ausbildungskapazität ausgeschöpft worden sind, anzugeben.

§ 31 Zentrale Vergabe von Studienplätzen

(1) In Studiengängen, für die für mehrere Hochschulen Zulassungszahlen festgesetzt sind, können die Studienplätze von der von den Ländern errichteten Zentralstelle vergeben werden. In das Verfahren der Zentralstelle ist ein Studiengang zum frühestmöglichen Zeitpunkt einzubeziehen, wenn für ihn nach der Feststellung der Zentralstelle Zulassungszahlen für alle staatlichen Hochschulen festgesetzt sind und zu erwarten ist, daß die Zahl der Bewerber die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden Plätze übersteigt, soweit nicht wegen der Art der Zugangsvoraussetzungen oder der Auswahlmaßstäbe den Hochschulen die Entscheidung vorbehalten wird. In das Verfahren der Zentralstelle soll ein Studiengang einbezogen werden, wenn für ihn nach der Feststellung der Zentralstelle Zulassungszahlen für die Mehrzahl der staatlichen Hochschulen festgesetzt sind.

(2) Reicht in einem nach Absatz 1 einbezogenen Studiengang die Gesamtzahl der an allen Hochschulen zur Verfügung stehenden Studienplätze zur Zulassung aller Bewerber aus, so werden die an den einzelnen Hochschulen vorhandenen Studienplätze von der Zentralstelle möglichst nach den Ortswünschen der Bewerber und, soweit notwendig, bis zu einem Viertel der Studienplätze nach dem Grad der gemäß § 27 nachgewiesenen Qualifikation für das gewählte Studium, im übrigen vor allem nach den für die Ortswahl maßgebenden sozialen, insbesondere familiären und wirtschaftlichen Gründen vergeben (Verteilungsverfahren).

(3) Reicht in einem nach Absatz 1 einbezogenen Studiengang die Gesamtzahl der Studienplätze nicht zur Zulassung aller Bewerber aus, so findet unter den Bewerbern eine Auswahl nach Maßgabe der §§ 32 bis 35 statt (Auswahlverfahren); die danach ausgewählten Bewerber werden in den Fällen des § 32 Abs. 3 Nr.

2 Buchstabe b und § 33 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe b von der Hochschule zugelassen, im übrigen den einzelnen Hochschulen nach den Grundsätzen des Absatzes 2 zugewiesen.

(4) Besteht an einer Hochschule für den ersten Teil eines Studiengangs eine höhere Ausbildungskapazität als für spätere Teile dieses Studiengangs, kann eine auf den ersten Teil des Studiengangs beschränkte Zuweisung und Einschreibung erfolgen, wenn gewährleistet ist, daß der Student sein Studium an anderen Hochschulen im Geltungsbereich dieses Gesetzes fortsetzen kann.

§ 32 Allgemeines Auswahlverfahren

(1) Im Falle des § 31 Abs. 3 werden die für Studienanfänger verfügbaren Studienplätze unter Beachtung der von den Bewerbern angegebenen Rangfolge ihrer Studienwünsche nach den Maßstäben der Absätze 2 und 3 vergeben.

(2) Bis zu drei Zehntel der Studienplätze sind vorzubehalten für

1. Bewerber, für die die Versagung der Zulassung eine außergewöhnliche, insbesondere soziale Härte bedeuten würde;
2. Bewerber, die sich auf Grund entsprechender Vorschriften verpflichtet haben, ihren Beruf in Bereichen besonderen öffentlichen Bedarfs auszuüben;
3. ausländische und staatenlose Bewerber; Verpflichtungen auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen sind zu berücksichtigen;
4. Bewerber, die in einem anderen noch nicht abgeschlossenen Studiengang oder sonstigen gleichwertigen Ausbildungsgängen nach Landesrecht die Qualifikation für das gewählte Studium (§ 27) erworben haben; ihre Auswahl erfolgt nach dem Grad der Qualifikation (§ 27). Diese Bewerber können im Verfahren nach Absatz 3 nicht zugelassen werden;
5. Bewerber, die bereits ein Studium in einem anderen Studiengang abgeschlossen haben (Zweistudienbewerber). Die Auswahl erfolgt nach den Prüfungsergebnissen des Erststudiums und nach den für die Bewerbung für ein weiteres Studium maßgeblichen Gründen. Diese Bewerber können im Verfahren nach Absatz 3 nicht zugelassen werden.

Das Landesrecht kann vorsehen, daß innerhalb der Quote nach Satz 1 Studienplätze für in der beruflichen Bildung qualifizierte Bewerber (§ 27 Abs. 2 Satz 2) vorbehalten werden; diese Bewerber werden im Verfahren nach Absatz 3 nicht zugelassen. Nicht in Anspruch genommene Studienplätze werden den Studienplätzen nach Absatz 3 zugeschlagen.

(3) Die verbleibenden Studienplätze werden vergeben

1. überwiegend nach dem Grad der gemäß § 27 nachgewiesenen Qualifikation für das gewählte Studium. In den Nachweisen nach § 27 ausgewiesene Leistungen, die über die Eignung für den jeweiligen Studiengang besonderen Aufschluß geben können, sollen gewichtet werden. Qualifikationsgrade, die nur geringfügig voneinander abweichen, können als ranggleich behandelt werden. Die Länder tragen dafür Sorge, daß die Nachweise innerhalb eines Landes und im Verhältnis der Länder untereinander hinsichtlich der jeweiligen Anforderungen und Bewertungen vergleichbar sind. Solange die Vergleichbarkeit im Verhältnis der Länder untereinander nicht gewährleistet ist, werden für die Auswahl der Studienbewerber Landesquoten gebildet. Die Quote eines Landes bemißt sich zu einem Drittel nach seinem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerber für den betreffenden Studiengang (Bewerberanteil) und zu zwei Dritteln nach seinem Anteil an der Gesamtzahl der Achtzehn- bis unter Einundzwanzigjährigen (Bevölkerungsanteil); für die Länder Berlin, Bremen und Hamburg werden die sich danach ergebenden Quoten um drei Zehntel erhöht. Bei der Berechnung des Bewerberanteils werden nur Personen berücksichtigt, die sich für den betreffenden Studiengang mit erster Fachpräferenz bewerben und eine Hochschulzugangsberechtigung besitzen, die von allen Ländern gegenseitig anerkannt ist;

2. im übrigen

a) überwiegend nach der Dauer der Zeit seit dem Erwerb der Qualifikation für den gewählten Studiengang nach § 27 (Wartezeit). Für einen Teil der hiernach zu vergebenden Studienplätze kann neben der Wartezeit auch der Grad der Qualifikation berücksichtigt werden; in diesem Fall gilt Nummer 1 Satz 5 bis 7 entsprechend. Bei der Vergabe nach den Sätzen 1 und 2 können eine Berufstätigkeit oder Berufsausbildung nach dem Erwerb der Qualifikation in ihrer Art und Dauer berücksichtigt und ein vor oder nach dem Erwerb der Qualifikation außerhalb der Hochschule erlangter berufsqualifizierender Abschluß besonders bewertet werden. Den Zeiten einer Berufstätigkeit oder Berufsausbildung stehen solche Zeiten gleich, in denen ein Bewerber wegen der Erfüllung von Unterhaltungspflichten, wegen Krankheit oder aus sonstigen nicht zu vertretenden Gründen keine Berufstätigkeit oder Berufsausbildung aufnehmen konnte. Die Berücksichtigung einer Berufstätigkeit oder Berufsausbildung sowie die besondere Bewertung berufsqualifizierender Abschlüsse besteht in einer Vergünstigung des Bewerbers bei der Wartezeit. Eine über acht Jahre hinausgehende Dauer der Wartezeit bleibt unberücksichtigt. Zeiten eines Studiums an einer Hochschule werden auf die Wartezeit nicht angerechnet; dies gilt erstmals für Studienzeiten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;

b) ansonsten nach dem Ergebnis eines von den Hochschulen durchzuführenden Auswahlverfahrens. Die jeweilige Hochschule vergibt die Studienplätze in diesem Verfahren nach ihrer Entscheidung

aa) nach dem Grad der Qualifikation nach § 27,

bb) nach dem Ergebnis eines von der Hochschule durchzuführenden Gesprächs mit den Bewerbern, das Aufschluß über die Motivation und die Eignung des Bewerbers für das gewählte Studium und den angestrebten Beruf geben soll,

cc) nach der Art einer Berufsausbildung oder Berufstätigkeit vor oder nach dem Erwerb der Qualifikation nach § 27,

dd) auf Grund einer Verbindung von Maßstäben nach den Doppelbuchstaben aa bis cc.

Bewerber, die nach Nummer 1 oder Buchstabe a ausgewählt wurden, sowie Bewerber nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 und Satz 2 nehmen am Auswahlverfahren nicht teil. Die Zahl der Teilnehmer am Auswahlverfahren kann begrenzt werden. In diesem Fall entscheidet über die Teilnahme der Grad der Qualifikation nach § 27. Jeder Bewerber kann nur einmal je Studiengang an einem Auswahlverfahren teilnehmen.

(4) Für die Entscheidung in Fällen von Ranggleichheit der Bewerber kann eine Verbindung der Maßstäbe nach Absatz 3 Nr. 1 und 2 Buchstabe a oder, unbeschadet des § 34 Satz 2, die Auswahl durch das Los vorgesehen werden.

§ 33 Besonderes Auswahlverfahren

(1) In Studiengängen, in denen nach der Feststellung der Zentralstelle zu erwarten ist, daß im allgemeinen Auswahlverfahren die Auswahl nach § 32 Abs. 3 Nr. 1 zu unvertretbar hohen Anforderungen an den Grad der Qualifikation gemäß § 27 für die Zulassung führen würde, soll an die Stelle des allgemeinen Auswahlverfahrens nach § 32 ein besonderes Auswahlverfahren treten.

(2) Im besonderen Auswahlverfahren werden die Studienplätze vergeben

1. überwiegend nach den Leistungen, die sich aus dem Nachweis nach § 27 ergeben, und nach dem Ergebnis eines Feststellungsverfahrens; § 32 Abs. 3 Nr. 1 Satz 5 bis 7 findet entsprechende Anwendung. Ein Teil der Studienplätze kann den Bewerbern vorbehalten werden, die nach dem Ergebnis des Feststellungsverfahrens die besten Leistungen erbringen. Zweitstudienbewerber können nach diesen Kriterien nicht zugelassen werden;

2. im übrigen

a) nach der Zahl der Semester, für die sich der Bewerber im jeweiligen Studiengang beworben hat (Bewerbungssemester); § 32 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe a Satz 3 bis 5 und 7 findet entsprechende Anwendung;

b) nach dem Ergebnis eines von den Hochschulen durchzuführenden Auswahlgesprächs; Bewerber, die nach Nummer 1 oder

Buchstabe a ausgewählt wurden, sowie Bewerber nach § 32 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 und Satz 2 nehmen am Auswahlgespräch nicht teil.

In den Verfahren nach den Buchstaben a und b werden nur Bewerber berücksichtigt, die am Feststellungsverfahren teilgenommen haben.

(3) Im Feststellungsverfahren sollen grundsätzlich nicht die Kenntnisse festgestellt werden, die bereits Gegenstand der Bewertung in der Hochschulzugangsberechtigung sind; es soll dem Bewerber insbesondere Gelegenheit geben, in den bisherigen Abschlüssen nicht ausgewiesene Fähigkeiten und Kenntnisse nachzuweisen, die für den Studienerfolg von Bedeutung sein können, und an die Kenntnisse anknüpfen, die in dem Nachweis nach § 27 bewertet worden sind. Zu diesem Zweck können insbesondere entsprechende Testverfahren durchgeführt werden. Das Feststellungsverfahren ist hinsichtlich der Anforderungen, der Bewertung und der Art der Durchführung innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes einheitlich zu gestalten. Testverfahren und sonstige mit Feststellungsverfahren verbundene Prüfungen werden von staatlichen Einrichtungen abgenommen, die durch Landesrecht bestimmt werden. Eine Wiederholung des Feststellungsverfahrens soll für die Bewerber nicht vorgesehen werden.

(4) Kriterien für die Auswahl nach Absatz 2 Nr. 2 Buchstabe b sind insbesondere die Motivation und die Eignung des Bewerbers für das gewählte Studium und den angestrebten Beruf. Die Zahl der Teilnehmer am Auswahlgespräch kann begrenzt werden. In diesem Fall entscheidet über die Teilnahme das Los. Jeder Bewerber kann nur einmal je Studiengang an einem Auswahlgespräch teilnehmen.

(5) Bis zu drei Zehntel der Studienplätze sind entsprechend § 32 Abs. 2 den dort genannten Bewerbern vorzubehalten. Das Landesrecht kann vorsehen, daß auch die Bewerber nach Satz 1 am Feststellungsverfahren teilnehmen.

(6) Ein besonderes Auswahlverfahren ist aufzuheben, wenn nach der Feststellung der Zentralstelle zu erwarten ist, daß die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen entfallen.

§ 33a (weggefallen)

§ 34 Benachteiligungsverbot

Den Bewerbern dürfen keine Nachteile entstehen

- aus der Erfüllung von Dienstpflichten nach Artikel 12a des Grundgesetzes und der Übernahme solcher Dienstpflichten und entsprechender Dienstleistungen auf Zeit bis zur Dauer von drei Jahren,
- aus dem Dienst als Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfergesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Artikel 75 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261),
- aus der Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres vom 17. August 1964 (BGBl. I S. 640), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118), oder eines freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118) oder im Rahmen eines von der Bundesregierung geförderten Modellprojektes oder
- aus der Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen bis zur Dauer von drei Jahren.

Dies gilt insbesondere bei der Bewertung einer Berufstätigkeit, einer Berufsausbildung und eines berufsqualifizierenden Abschlusses nach § 32 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe a. Bei gleichem Rang nach § 32 Abs. 2 und 3 und § 33 haben die Bewerber nach Satz 1 den Vorrang.

§ 35 Unabhängigkeit der Zulassung von der Landeszugehörigkeit

Die Zulassung eines Studienbewerbers, der Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist, darf nicht davon abhängig gemacht werden, in welchem Land der Bundesrepublik Deutschland der Geburtsort oder der Wohnsitz des Studienbewerbers oder seiner Angehörigen liegt oder in welchem Land der Bundesrepublik Deutschland der Studienbewerber die Qualifikation für das Hochschulstudium erworben hat; § 32 Abs. 3 Nr. 1 Satz 5 bis 7, Nr. 2 Buchstabe a Satz 2 zweiter Halbsatz und § 33 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz bleiben unberührt.

3. Kapitel: Mitglieder der Hochschule

1. Abschnitt: Mitgliedschaft und Mitwirkung

§ 36 Mitgliedschaft

(1) Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen und die eingeschriebenen Studierenden. Das Landesrecht regelt die Stellung der sonstigen an der Hochschule Tätigen sowie der Ehrenbürger und Ehrensenatoren.

(2) Den Professoren stehen nach dem Eintritt in den Ruhestand die mit der Lehrbefugnis verbundenen Rechte zur Abhaltung von Lehrveranstaltungen und zur Beteiligung an Prüfungsverfahren zu.

§ 37 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(1) Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule ist Recht und Pflicht aller Mitglieder. Art und Umfang der Mitwirkung der einzelnen Mitgliedergruppen bestimmen sich nach der Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit der Mitglieder. Für die Vertretung in den nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien bilden die Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiter, die Studierenden und die sonstigen Mitarbeiter je eine Gruppe; alle Mitgliedergruppen müssen vertreten sein und wirken nach Maßgabe des Satzes 2 grundsätzlich stimmberechtigt an Entscheidungen mit. In nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Entscheidungsgremien verfügen die Professoren bei der Entscheidung in Angelegenheiten, die die Lehre mit Ausnahme der Bewertung der Lehre betreffen, mindestens über die Hälfte der Stimmen, in Angelegenheiten, die die Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder die Berufung von Professoren unmittelbar betreffen, über die Mehrheit der Stimmen.

(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen nicht gebunden. Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben.

(3) Die Hochschulmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Selbstverwaltung nicht benachteiligt werden.

§§ 38 bis 40 (weggefallen)

§ 41 Studentenschaft

(1) Das Landesrecht kann vorsehen, daß an den Hochschulen zur Wahrnehmung hochschulpolitischer, sozialer und kultureller Belange der Studierenden, zur Pflege der überregionalen und internationalen Studentenbeziehungen sowie zur Wahrnehmung studentischer Belange in bezug auf die Aufgaben der Hochschulen (§§ 2 und 3) Studentenschaften gebildet werden.

(2) Wird eine Studentenschaft gebildet, so verwaltet sie ihre Angelegenheiten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen selbst. Sie kann von ihren Mitgliedern zur Erfüllung ihrer Aufgaben Beiträge erheben. Die Haushalts- und Wirtschaftsführung der Studentenschaft wird vom Landesrechnungshof geprüft. Die Studentenschaft untersteht der Rechtsaufsicht der Leitung der Hochschule und der zuständigen Landesbehörde.

(3) Für die Mitwirkung in den Organen der Studentenschaft gilt § 37 Abs. 3 entsprechend.

2. Abschnitt: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

§ 42 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule besteht aus den Professoren (§ 43), den wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten (§ 47), den Oberassistenten und den Oberingenieuren (§ 48a), den Hochschuldozenten (§ 48c), den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (§ 53) sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 56). Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

§ 43 Dienstliche Aufgaben der Professoren

(1) Die Professoren nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahr. Zu ihren hauptberuflichen Aufgaben gehört es auch, sich an Aufgaben der Studienreform und Studienberatung zu beteiligen, an der Verwaltung der Hochschule mitzuwirken, Prüfungen abzunehmen und Aufgaben nach § 2 Abs. 9 wahrzunehmen. Nach näherer Bestimmung des Landesrechts soll die Wahrnehmung von Aufgaben in Einrichtungen der Wissenschaftsförderung, die überwiegend aus staatlichen Mitteln finanziert werden, auf Antrag des Professors zur dienstlichen Aufgabe erklärt werden, wenn dies mit der Erfüllung seiner übrigen Aufgaben vereinbar ist.

(2) Die Professoren sind im Rahmen der für ihr Dienstverhältnis geltenden Regelungen verpflichtet, Lehrveranstaltungen ihrer Fächer in allen Studiengängen abzuhalten. Sie haben im Rahmen der für ihr Dienstverhältnis geltenden Regelungen die zur Sicherstellung des Lehrangebots getroffenen Entscheidungen der Hochschulorgane zu verwirklichen.

(3) Art und Umfang der von dem einzelnen Professor wahrzunehmenden Aufgaben richten sich unter Beachtung der Absätze 1 und 2 nach der Ausgestaltung seines Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung seiner Stelle. Die Festlegung muß unter dem Vorbehalt einer Überprüfung in angemessenen Abständen stehen. Das Landesrecht kann vorsehen, daß ein Professor auf begrenzte Zeit für Aufgaben der Forschung in seinem Fach oder für Vorhaben nach § 26 von anderen Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt wird.

§ 44 Einstellungsvoraussetzungen für Professoren

(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
4. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
 - a) zusätzliche wissenschaftliche (Absatz 2) oder zusätzliche künstlerische Leistungen oder
 - b) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

(2) Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a werden durch eine Habilitation oder durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen.

(3) Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. Professoren an Fachhochschulen und Professoren für Fachhochschulstudiengänge an anderen Hochschulen müssen die Einstellungs Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe b erfüllen; in besonders begründeten Ausnahmefällen können solche Professoren berufen werden, wenn sie die Einstellungs Voraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a erfüllen.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und den Absätzen 2 und 3 als Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(5) Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Gebietsarzt, Gebietszahnarzt oder Gebietstierarzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

§ 45 Berufung von Professoren

(1) Die Stellen für Professoren sind öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muß Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschreiben.

(2) Die Professoren werden auf Vorschlag der zuständigen Hochschulorgane von der nach Landesrecht zuständigen Stelle berufen. Bei der Berufung von Professoren können die Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden. Bei der Berufung von Professoren an Fachhochschulen und von Professoren für Fachhochschulstudiengänge an anderen Hochschulen in ein zweites Professorenamt gilt diese Einschränkung nicht. Durch Landesrecht sind die Voraussetzungen für eine Berufung außerhalb einer Vorschlagsliste zu regeln.

(3) Die Berufung von Nichtbewerbern ist zulässig.

(4) Wird Personen übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung einer Professorenstelle die Wahrnehmung der Aufgaben eines Professors übertragen, so sind die Absätze 1 und 2 nicht anzuwenden.

§ 46 Dienstrechtliche Stellung der Professoren

Die Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten auf Zeit oder auf Lebenszeit ernannt; durch Gesetz kann bestimmt werden, daß eine Probezeit zurückzulegen ist.

§ 47 Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten

(1) Wissenschaftliche Assistenten haben wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Entsprechend ihrem Fähigkeits- und Leistungsstand ist ihnen ausreichend Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben. Zu ihren wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Assistenten auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.

(2) Wissenschaftliche Assistenten sind Professoren zugeordnet und erbringen ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung.

(3) Voraussetzung für die Einstellung als wissenschaftlicher Assistent ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen eine qualifizierte Promotion oder eine qualifizierte zweite Staatsprüfung, in den Ingenieurwissenschaften ein qualifizierter Studienabschluß, in den akademischen Heilberufen neben der Promotion eine qualifizier-

te, das Studium oder die Ausbildung abschließende Staatsprüfung. Soweit im Bereich der Medizin heilkundliche Tätigkeiten ausgeübt werden, bedarf es der Approbation oder einer Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des Berufes.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für künstlerische Assistenten entsprechend.

§ 48 Dienstrechtliche Stellung der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten

(1) Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis des Assistenten soll mit dessen Zustimmung spätestens vier Monate vor seinem Ablauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn er die weitere wissenschaftliche Qualifikation erworben hat oder zu erwarten ist, daß er sie in dieser Zeit erwerben wird. Im Bereich der Medizin soll das Dienstverhältnis, das nach Satz 2 um drei Jahre verlängert worden ist, unter den gleichen Voraussetzungen um weitere vier Jahre verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 50 Abs. 3 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Assistent. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für die Assistenten die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit entsprechend.

(3) Für die Assistenten kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. In diesem Fall gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 48a Oberassistenten, Oberingenieure

(1) Die Oberassistenten und Oberingenieure haben auf Anordnung Lehrveranstaltungen abzuhalten, die sie selbständig durchführen, und wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen. Die mit ihrer Lehrbefugnis verbundenen Rechte bleiben unberührt. § 47 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 gilt entsprechend. Werden im Bereich der Medizin Oberassistenten vorgesehen, gilt auch § 47 Abs. 1 Satz 4 entsprechend.

(2) Voraussetzung für die Einstellung ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen für die Oberassistenten die Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, für die Oberingenieure eine qualifizierte Promotion oder eine qualifizierte zweite Staatsprüfung. Ferner kann von Oberingenieuren nach näherer Bestimmung des Landesrechts der Nachweis einer mindestens zweijährigen praktischen Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs gefordert werden.

§ 48b Dienstrechtliche Stellung der Oberassistenten und Oberingenieure

(1) Oberassistenten werden für die Dauer von vier Jahren, Oberingenieure für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Werden im Bereich der Medizin Oberassistenten vorgesehen, so beträgt die Dauer des Dienstverhältnisses sechs Jahre. Hat der Oberassistent oder der Oberingenieur ein Dienstverhältnis als wissenschaftlicher Assistent vor Ablauf der in § 48 Abs. 1 Satz 1 bis 3 festgelegten Zeiträume beendet, so ist die Dauer seines Dienstverhältnisses als Oberassistent oder Oberingenieur entsprechend länger zu bemessen.

(2) § 48 Abs. 1 Satz 4 und 5, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 48c Hochschuldozenten

(1) Die Hochschuldozenten nehmen die ihrer Hochschule in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre jeweils obliegenden Aufgaben nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahr. § 43 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) Für die Einstellungs Voraussetzungen der Hochschuldozenten gilt § 44 entsprechend.

(3) Die Hochschuldozenten werden auf Vorschlag der zuständigen Hochschulorgane von der nach Landesrecht zuständigen Stelle eingestellt.

§ 48d Dienstrechtliche Stellung der Hochschuldozenten

(1) Hochschuldozenten werden für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Im Bereich der Medizin kann das Dienstverhältnis um vier Jahre verlängert werden. § 48 Abs. 1 Satz 4 und 5, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. Ist dem Dienstverhältnis als Hochschuldozent ein Dienstverhältnis als Oberassistent oder Oberingenieur vorausgegangen, so verkürzt sich die Dienstzeit des Hochschuldozenten um den Zeitraum des vorausgegangenen Dienstverhältnisses.

(2) Der Hochschuldozent kann in besonders begründeten Ausnahmefällen zum Beamten auf Lebenszeit ernannt werden.

§ 49 Anwendung der Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes

Auf beamtete Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten finden die für Beamte allgemein geltenden Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes Anwendung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

§ 50 Dienstrechtliche Sonderregelungen

(1) Die Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes über die Laufbahnen und den einstweiligen Ruhestand sind auf Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten nicht anzuwenden. Die Vorschriften über die Probezeit gelten nur im Falle des § 46 zweiter Halbsatz. Die Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 44a und 44b sind auf Professoren nicht anzuwenden; erfordert jedoch der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, können für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften für anwendbar erklärt werden; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.

(2) Beamtete Professoren können nur mit ihrer Zustimmung abgeordnet oder versetzt werden. Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung des Professors zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird, oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der er tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; in diesen Fällen beschränkt sich eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung von Professoren auf eine Anhörung.

(3) Soweit Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure, wissenschaftliche und künstlerische Assistenten oder wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach § 44b des Beamtenrechtsrahmengesetzes,
2. Beurlaubung nach einem Landesgesetz zur Ausübung eines mit dem Dienstverhältnis als Beamter zu vereinbarenden Mandats,
3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
4. Beurlaubung zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 2 Abs. 6 Satz 2 bis zum 3. Oktober 1994,
5. Grundwehr- und Zivildienst oder
6. Beurlaubung nach den auf Beamte anzuwendenden landesrechtlichen Regelungen über den Erziehungsurlaub oder Beschäftigungsverbot nach den §§ 1, 2, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung des Bundes entsprechenden landesrechtlichen Regelungen, soweit eine Beschäftigung, unbeschadet einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung, nicht erfolgt ist.

Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. Ermäßigung der Arbeitszeit nach einem der in Satz 2 Nr. 2 genannten Landesgesetze oder
3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 3,

wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 4 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 5 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 6 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten. Die Sätze 5 und 6 gelten nicht für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter.

(4) Soweit für Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure oder für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten ein befristetes Angestelltenverhältnis begründet worden ist, gilt Absatz 3 entsprechend.

§ 51 (weggefallen)**§ 52 Nebentätigkeit der Professoren**

Wissenschaftliche oder künstlerische Nebentätigkeiten, die entgeltlich ausgeübt werden, sind nach näherer Bestimmung des Landesrechts der zuständigen Dienstbehörde anzuzeigen, unabhängig davon, ob sie einer Genehmigung bedürfen oder nicht (§ 42 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 des Beamtenrechtsrahmengesetzes). Gleiches gilt für die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängenden selbständigen Gutachter Tätigkeiten (§ 42 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 des Beamtenrechtsrahmengesetzes).

§ 53 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter sind die Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Soweit der wissenschaftliche Mitarbeiter dem Aufgabenbereich eines Professors zugewiesen ist, ist dieser weisungsbefugt.

(2) Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. Das Landesrecht kann vorsehen, daß wissenschaftlichen Mitarbeitern, die befristet eingestellt werden, im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gegeben werden kann. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.

(3) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten für künstlerische Mitarbeiter entsprechend.

§ 54 Personal mit ärztlichen Aufgaben

Hauptberuflich an der Hochschule tätige Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, die nicht Professor oder Hochschuldozent sind, sind in der Regel dienst- und mitgliedschaftsrechtlich den wissenschaftlichen Mitarbeitern gleichgestellt.

§ 55 Lehrbeauftragte

Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden. An Kunsthochschulen können Lehraufträge auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden. Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbständig wahr. Ein Lehrauftrag ist zu vergüten; dies gilt nicht,

wenn der Lehrbeauftragte auf eine Vergütung verzichtet oder wenn die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird.

§ 56 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.

§ 57 (weggefallen)

§ 57a Befristung von Arbeitsverträgen

Für den Abschluß von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern (§ 53), Personal mit ärztlichen Aufgaben (§ 54) und Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 56) sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften gelten die §§ 57b bis 57f. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge sind nur insoweit anzuwenden, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes nicht widersprechen.

§ 57b Sachlicher Grund für die Befristung

(1) Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge mit dem in § 57a Satz 1 genannten Personal ist zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, es sei denn, es bedarf nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen keines sachlichen Grundes.

(2) Sachliche Gründe, die die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter nach § 53 sowie mit Personal mit ärztlichen Aufgaben nach § 54 rechtfertigen, liegen auch vor, wenn

1. die Beschäftigung des Mitarbeiters mit Dienstleistungen nach § 53 Abs. 1 und 2 oder nach § 53 Abs. 4 in Verbindung mit § 53 Abs. 1 und 2 auch seiner Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder seiner beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient,
2. der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die Haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird,
3. der Mitarbeiter besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Lehre, in der Forschungsarbeit oder in der künstlerischen Betätigung erwerben oder vorübergehend in sie einbringen soll,
4. der Mitarbeiter überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird oder
5. der Mitarbeiter erstmals als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter eingestellt wird.

(3) Absatz 2 gilt für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Lehrkraft für besondere Aufgaben nach § 56 entsprechend.

(4) Für die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft gilt Absatz 2 Nr. 1, 2 und 4 entsprechend.

(5) Der Grund für die Befristung nach den Absätzen 2 bis 4 ist im Arbeitsvertrag anzugeben; ist der Grund nicht angegeben, kann die Rechtfertigung der Befristung nicht auf die Absätze 2 bis 4 gestützt werden.

(6) Der erstmalige Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages für die Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs oder zur beruflichen Ausbildung nach Absatz 2 Nr. 1 oder für die Beschäftigung nach Absatz 2 Nr. 5 soll nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung oder Staatsprüfung des wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters erfolgen.

§ 57c Dauer der Befristung

(1) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages bestimmt sich in den Fällen des § 57b Abs. 2 bis 4 im Rahmen der Absätze 2 bis 6 ausschließlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Sie muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(2) Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 kann bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 5 kann bis zur Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden.

(3) Auf die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 sind Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 bis 4, soweit er innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gibt, nicht anzurechnen.

(4) Wird bei Personal mit ärztlichen Aufgaben, das sich in einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder zum Erwerb einer Zusatzbezeichnung befindet, die Anerkennung als Facharzt oder die Zusatzbezeichnung in fünf Jahren nicht erworben, kann die Höchstgrenze nach Absatz 2 Satz 1 und 2 um die notwendige Zeit für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder der Zusatzbezeichnung, höchstens bis zur Dauer von drei Jahren, überschritten werden. Zum Zwecke des Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder des an die Weiterbildung zum Facharzt anschließenden Erwerbs einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für den Zeitraum, der für den Erwerb vorgeschrieben ist, höchstens bis zur Dauer von drei Jahren, vereinbart werden. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft kann bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten. Zeiten eines befristeten Arbeitsvertrages als wissenschaftliche Hilfskraft, die vor dem Abschluß eines Studiums liegen, sind auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen.

(6) Auf die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 57b Abs. 2 bis 4 sind im Einverständnis mit dem Mitarbeiter nicht anzurechnen:

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind, soweit die Beurlaubung oder die Ermäßigung der Arbeitszeit die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung sowie bis zum 3. Oktober 1994 zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 2 Abs. 6 Satz 2, soweit die Beurlaubung die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet,
3. Zeiten einer Beurlaubung nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes, soweit eine Beschäftigung, unbeschadet einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung, nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines Mandats nach § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2, soweit die Freistellung von der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens ein Fünftel beträgt und die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet.

§ 57d Kündigung bei Wegfall von Mitteln Dritter

Ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 57b Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 4 in Verbindung mit Abs. 2 Nr. 4 kann, ohne daß es einer vertraglichen Kündigungsregelung bedarf, gekündigt werden, wenn feststeht, daß die Drittmittel wegfallen werden, dies dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt wird und die Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist frühestens zum Zeitpunkt des Wegfalls der Drittmittel erfolgt.

§ 57e Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit einem aus Mitteln Dritter vergüteten Mitarbeiter abschließt, gelten § 57a Satz 2 und die §§ 57b bis 57d entsprechend.

§ 57f Erstmalige Anwendung

Die §§ 57a bis 57e in der ab 26. Juni 1985 geltenden Fassung sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 26. Juni 1985 abgeschlossen werden; § 57c Abs. 6 Nr. 1 und 5 in der ab 22. Dezember 1990 geltenden Fassung ist erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab 22. Dezember 1990 abgeschlossen werden. In dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet sind die §§ 57a bis 57e erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die drei Jahre nach dem Tag des Wirksamwerdens des Beitritts abgeschlossen werden.

4. Kapitel: Rechtsstellung der Hochschule**§ 58 Rechtsform und Selbstverwaltungsrecht**

(1) Die Hochschulen sind in der Regel Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen. Sie können auch in anderer Rechtsform errichtet werden. Sie haben das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze.

(2) Die Hochschulen geben sich Grundordnungen, die der Genehmigung des Landes bedürfen. Die Voraussetzungen für eine Versagung der Genehmigung sind gesetzlich zu regeln.

§ 59 Aufsicht

Das Land übt die Rechtsaufsicht aus. Die Mittel der Rechtsaufsicht werden durch Gesetz bestimmt. Soweit die Hochschulen staatliche Aufgaben wahrnehmen, ist durch Gesetz eine weitergehende Aufsicht vorzusehen.

§§ 60 bis 69 (weggefallen)**5. Kapitel: Staatliche Anerkennung****§ 70 Anerkennung von Einrichtungen**

(1) Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht nicht staatliche Hochschulen sind, können nach näherer Bestimmung des Landesrechts die Eigenschaft einer staatlich anerkannten Hochschule erhalten, wenn gewährleistet ist, daß

1. das Studium an dem in § 7 genannten Ziel ausgerichtet ist,
2. eine Mehrzahl von nebeneinander bestehenden oder aufeinander folgenden Studiengängen an der Einrichtung allein oder im Verbund mit anderen Einrichtungen des Bildungswesens vorhanden oder im Rahmen einer Ausbauplanung vorgesehen ist; dies gilt nicht, wenn innerhalb einer Fachrichtung die Einrichtung einer Mehrzahl von Studiengängen durch die wissenschaftliche Entwicklung oder das entsprechende berufliche Tätigkeitsfeld nicht nahegelegt wird,
3. die Studienbewerber die Voraussetzungen für die Aufnahme in eine entsprechende staatliche Hochschule erfüllen,
4. die hauptberuflich Lehrenden die Einstellungsbedingungen erfüllen, die für entsprechende Tätigkeiten an staatlichen Hochschulen gefordert werden und
5. die Angehörigen der Einrichtung an der Gestaltung des Studiums in sinngemäßer Anwendung der für staatliche Hochschulen geltenden Grundsätze mitwirken.

(2) Für kirchliche Einrichtungen können nach näherer Bestimmung des Landesrechts Ausnahmen von einzelnen der in Absatz 1 genannten Voraussetzungen zugelassen werden, wenn gewährleistet ist, daß das Studium einem Studium an einer staatlichen Hochschule gleichwertig ist.

(3) Eine staatlich anerkannte Hochschule kann nach näherer Bestimmung des Landesrechts Hochschulprüfungen abnehmen

und Hochschulgrade verleihen. Das an einer staatlich anerkannten Hochschule abgeschlossene Studium ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Sinne dieses Gesetzes.

(4) An Aufgaben der Koordinierung der Ordnung von Studium und Prüfungen (§ 9) können Angehörige staatlich anerkannter Hochschulen beteiligt werden. Eine staatlich anerkannte Hochschule ist auf Antrag in die zentrale Vergabe von Studienplätzen (§ 31) einzubeziehen.

(5) Für staatlich anerkannte Hochschulen gelten die §§ 57a bis 57f entsprechend.

§ 71 Gleichstellung von Abschlüssen der Notarschule

Die Abschlüsse der Ausbildung an der Notarschule des Landes Baden-Württemberg können den Abschlüssen eines vergleichbaren Studiengangs an einer staatlichen Hochschule gleichgestellt werden.

6. Kapitel: Anpassung des Landesrechts**§ 72 Anpassungsfristen**

(1) Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in der Fassung vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185) sind den Vorschriften der Kapitel 1 bis 5 entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten des Dritten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 14. November 1985 (BGBl. I S. 2090) sind den Vorschriften des Artikels 1 Nr. 1 bis 42 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von drei Jahren nach dem Tag des Wirksamwerdens des Beitritts sind in den in Artikel 1 Abs. 1 des Einigungsvertrages genannten Ländern und in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, Landesgesetze zu erlassen, die den Vorschriften dieses Gesetzes in der ab 3. Oktober 1990 geltenden Fassung entsprechen. In den in Artikel 1 Abs. 1 des Einigungsvertrages genannten Länder und in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, sind innerhalb von drei Jahren nach dem Tag des Wirksamwerdens des Beitritts den Vorschriften des Artikels 1 Nr. 1 und 3 des Gesetzes über die Verlängerung von befristeten Dienst- und Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichem Personal sowie mit Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2806) entsprechende Landesgesetze zu erlassen; im übrigen sind entsprechende Landesgesetze innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten des genannten Gesetzes vom 15. Dezember 1990 zu erlassen. Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) sind den Vorschriften des Artikels 12 Abs. 3 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20. August 1998 (BGBl. I S. 2190) sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen. Die §§ 9, 57a bis 57f und 70 Abs. 5 gelten unmittelbar.

(2) Die Länder sind verpflichtet, ihr Hochschulzulassungsrecht zu einem übereinstimmenden Zeitpunkt entsprechend den Rahmenbestimmungen der §§ 29 bis 35 zu regeln. Erstmals für Zulassungen zum Sommersemester 1994, längstens jedoch bis zum Inkrafttreten des Landesrechts nach Satz 1, sind die Vorschriften der Artikel 7 bis 14 des Staatsvertrages über die Vergabe von Studienplätzen vom 12. März 1992 nach Maßgabe des § 34 Satz 1 Nr. 3 zweite Alternative anzuwenden. Erstmals für Zulassungen zum Wintersemester 2000/2001, längstens jedoch bis zum Inkrafttreten des Landesrechts nach Satz 1, sind die Vorschriften der Artikel 7 bis 14 des Staatsvertrages über die Vergabe von Studienplätzen vom 12. März 1992 nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 und des § 32 Abs. 2 und 3 in der ab 25. August 1998 geltenden Fassung anzuwenden. Die Länder treffen die erforderlichen Übergangsregelungen. Die nach den Sätzen 1 bis 4 erforderlichen ergänzenden Vorschriften der Länder müssen übereinstimmen, soweit dies für die zentrale Vergabe der Studienplätze

notwendig ist. Kommen diese übereinstimmenden landesrechtlichen Regelungen nicht bis zum 30. Juni 2002 zustande oder treten solche Regelungen ersatzlos außer Kraft, so werden die entsprechenden Vorschriften durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie mit Zustimmung des Bundesrates erlassen.

§ 73 Abweichende Regelungen

(1) Für Hochschulen, die ausschließlich ein weiterbildendes Studium anbieten, sowie für Hochschulen mit fachbedingt geringer Studentenzahl können durch Landesgesetz von den Vorschriften dieses Gesetzes abweichende Regelungen getroffen werden, soweit die besondere Struktur und Aufgabenstellung dieser Hochschulen es erfordern.

(2) Für staatliche Hochschulen, deren Ausbildungsgänge ausschließlich auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet sind, können durch Landesrecht von den Vorschriften dieses Gesetzes abweichende Regelungen getroffen werden, soweit die besondere Struktur und Aufgabenstellung dieser Hochschulen es erfordern. Die Anforderungen des § 70 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und 5 müssen erfüllt sein.

§§ 74 bis 75a (weggefallen)

§ 76 Besitzstandswahrung bei der Entpflichtung

(1) Das Recht der am Tage vor Inkrafttreten des nach § 72 Abs. 1 Satz 1 erlassenen Gesetzes vorhandenen ordentlichen und außerordentlichen Professoren, nach Erreichen der Altersgrenze von ihren amtlichen Pflichten entbunden zu werden (Entpflichtung), bleibt unberührt; dies gilt auch beim Wechsel des Dienstherrn. In diesen Fällen werden die Dienstbezüge nach der Entpflichtung und die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen auf der Grundlage des am Tage vor Inkrafttreten des nach § 72 Abs. 1 Satz 1 erlassenen Gesetzes geltenden Beamten- und Besoldungsrechts gewährt. Dabei wird das Grundgehalt nach der Dienstaltersstufe zugrunde gelegt, die bis zum Zeitpunkt der Entpflichtung hätte erreicht werden können. Artikel VII § 1 Abs. 1 und 2 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuordnung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern vom 23. Mai 1975 (BGBl. I S. 1173), zuletzt geändert durch das Haushaltsstrukturgesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091), gilt entsprechend.

(2) Absatz 1 findet auf Antrag des Professors keine Anwendung. Der Antrag kann nur gestellt werden, solange der Pro-

fessor noch nicht entpflichtet ist. Ist der Professor vor der Entpflichtung verstorben, ohne einen Antrag nach den Sätzen 1 und 2 gestellt zu haben, so werden die Hinterbliebenenbezüge auf Grund der Besoldungsgruppe berechnet, in die der Professor zuletzt eingestuft war.

(3) Die Rechtsverhältnisse der am Tage vor dem Inkrafttreten des nach § 72 Abs. 1 Satz 1 erlassenen Gesetzes entpflichteten oder im Ruhestand befindlichen Beamten im Sinne von Kapitel I Abschnitt V 3. Titel des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der bisherigen Fassung und der zu diesem Zeitpunkt versorgungsberechtigten Hinterbliebenen dieser Beamten bleiben unberührt.

(4) Für die an den Hochschulen der Bundeswehr in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Professoren, die zur Übernahme dieser Beschäftigung aus ihrem Beamtenverhältnis als ordentlicher oder außerordentlicher Professor im Landesbereich ausgeschieden sind und nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ein ihrer Tätigkeit an einer Hochschule der Bundeswehr entsprechendes Beamtenverhältnis annehmen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Maßgebend nach Absatz 1 Satz 2 ist das am Tage ihres Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis als Professoren im Landesbereich geltende Beamten- und Besoldungsrecht.

§ 76a Übergangsvorschrift für Hochschulassistenten

Auf die beim Inkrafttreten des nach § 72 Abs. 1 Satz 2 erlassenen Gesetzes vorhandenen Hochschulassistenten finden die sie betreffenden Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes, des Beamtenrechtsrahmengesetzes, des Bundesbeamtengesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 22. November 1985 geltenden Fassung Anwendung.

7. Kapitel: Änderung von Bundesgesetzen, Schlußvorschriften

§§ 77 bis 80 (Änderung von Rechtsvorschriften)

§ 81 Verträge mit den Kirchen

Die Verträge mit den Kirchen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 82 (weggefallen)

§ 83 (Inkrafttreten)

Dieses Gesetz wurde veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 3 vom 27. Januar 1999, S. 18-34. Nachdruck erfolgt ohne Gewähr.



Haushalt 1999: Bundesregierung setzt deutliche Priorität bei Bildung und Forschung Haushaltsmittel werden um rund 904 Millionen Mark erhöht

Der Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Einzelplan 30) wird 1999 um rund 904 Mio. Mark von 14,097 Mrd. Mark auf 15,001 Mrd. Mark steigen. Diese Erhöhung um 6,4% hat das Kabinett im Rahmen seiner Haushaltsberatungen beschlossen. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard BULMAHN, zeigte sich sehr erfreut über diese Entscheidung. Endlich werde erstmals seit Jahren für Bildung und Forschung wesentlich mehr Geld ausgegeben. „Mit dieser deutlichen Steigerung der Haushaltsmittel erhalten die Bereiche Bildung und Forschung endlich wieder oberste Priorität in Deutschland.“ Es sei der erste entscheidende Schritt, um in den folgenden Jahren eine erhebliche Verstärkung der Zukunftsinvestitionen zu erreichen. Das sei auch dringend notwendig, um die Zukunft Deutschlands zu sichern. „Wir verfügen in unserem Land nicht über Rohstoffe. Unser größtes Potential für die Zukunft liegt in der

Ausbildung junger Menschen und der Qualitätssteigerung von Wissenschaft und Forschung,“ sagte BULMAHN.

Von den zusätzlich im Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) veranschlagten 904 Mio. Mark fließen 200 Mio. Mark in den Hochschulbau. 142 Mio. Mark sind für die im Sommer in Kraft tretende Erhöhung des BAföG vorgesehen. Für strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung werden erstmals 220 Mio. Mark zur Verfügung gestellt. Damit werden vor allem im Wettbewerb geförderte strategisch wichtige Forschungsvorhaben von Helmholtz-Zentren und anderen Forschungseinrichtungen unterstützt.

Außerdem wird es im Bereich der allgemeinen Forschungsförderung und Bildungsplanung einen neuen Haushaltstitel „Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ geben, der im laufenden Haushaltsjahr mit 7,5 Mio. Mark ausgestattet ist.

Wichtige Maßnahmen wird das BMBF für die neuen Länder ergreifen. Zur Förderung innovativer Entwicklungen in regionalen Netzwerken in den neuen Ländern wird eine neue Förderinitiative gestartet. Mit dem Fördermodell „InnoRegio“ sollen im ersten Jahr mit 5 Mio. Mark Konzepte unterstützt werden, deren Schwerpunkte auf Qualifikation und Kompetenzausbau für Forschung und Entwicklung zielen. Für die Folgejahre sind weitere Mittel in höherem Umfang vorgesehen. Darüber hinaus hat die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die mit zusätzlichen 25 Mio. Mark und damit insgesamt 175 Mio. Mark bundesweit unterstützt werden, in den neuen Bundesländern angesichts des hohen Antragsvolumens Vorrang.

Mit zusätzlichen 4,7 Mio. Mark (insgesamt 17,7 Mio. Mark) wird die Einrichtung internationaler Studiengänge finanziert. Damit soll die Steigerung der Attraktivität des Studienstandortes Deutschland insbesondere für ausländische Studierende erreicht werden. Die technologische Projektförderung wird mit zusätzlichen 120 Mio. Mark gefördert. Mit den in diesem Bereich veranschlagten knapp 3 Mrd. Mark werden u.a. neue Akzente gesetzt und zwar in den Bereichen der Schmerzforschung, Forschung und Entwicklung für Beschäftigung und innovative Arbeit und Technikgestaltung, Biotechnologie, Informationstechnik und Mobilität und Verkehr gefördert. Eine Erhöhung der institutionellen Förderung um 5% ist für die Max-Planck-Gesellschaft, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Fraunhofer Gesellschaft vorgesehen.

Einzelplan 30	Soll '98*)	2. Reg.-Entwurf	Steigerung/Kürzung 1999 gegenüber 1998	
	Mio DM	Mio DM	Mio DM	%
a) Projektförderung insgesamt	3.388,424	3.851,898	463,474	13,68%
Kapitel 30 02: Allgemeine Forschungsförderung und Bildungsplanung	227,814	522,618	294,804	129,41%
hervorzuheben sind:				
Weiterentwicklung Bildungswesen, Leitprojekte und Ressortforschung	62,9	100,00	37,10	58,98%
Sonderprogramm Entwicklungskonzepte NBL „InnoRegio“	0,00	5,00	5,00	–
Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung	0,00	7,50	7,50	–
Technikfolgenabschätzung	3,35	5,00	1,65	49,25%
Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung	0,00	220,00	220,00	–
Sozial- und geisteswissenschaftliche Forschung	9,45	13,00	3,55	37,57%
DFG-Postdoktorandenprogramm	12,00	30,00	18,00	150,00%
DFG-Graduiertenkollegs	18,15	22,00	3,85	21,21%
Kapitel 30 03: Berufliche Bildung und Maßnahmen der Weiterbildung	207,46	235,98	28,52	13,75%
hervorzuheben sind:				
Austausch berufliche Bildung	10,80	13,00	2,20	20,37%
Überbetriebliche Ausbildungsstätten	125,00	150,00	25,00	20,00%
Kapitel 30 04: Hochschulen, Wissenschaft und Ausbildungsförderung	219,6	239,8	20,20	9,20%
hervorzuheben sind:				
Internationale Studiengänge	8,30	13,00	4,70	56,63%
Angewandte FuE an Fachhochschulen	11,00	17,50	6,50	59,09%
Kapitel 30 05-30 08: Technologische Projektförderung	2.733,55	2.853,50	119,95	4,39%
Der Bereich der techn. Projektförderung verzeichnet im Durchschnitt moderate Zuwächse i.V. zum Soll '98 wobei durch Umschichtungen deutliche Steigerungen in einzelnen Ansätzen erzielt werden. Hervorzuheben sind:				
Gesundheitswesen/Medizinische Forschung	165,00	180,00	15,00	9,09%
Molekulare Medizin	65,00	74,00	9,00	13,85%
Biotechnologie	168,30	190,00	21,70	12,89%
Forschung und Entwicklung für Beschäftigung und innovative Arbeit- und Technikgestaltung	50,40	65,00	14,60	28,97%
Meerestechnik und Schifffahrt	35,00	40,00	5,00	14,29%
Informationstechnik	493,50	522,00	28,50	5,78%
Lasertechnik	56,00	67,00	11,00	19,64%
Mobilität und Verkehr	167,00	175,00	8,00	4,79%
Ökologie/Klimaforschung	322,30	340,00	17,70	5,49%
b) Institutionelle Förderung	5.439,512	5.601,382	161,870	2,98%
HGF	2.563,222	2.605,952	42,73	1,67%
MPG, DFG, FhG	Steigerung + 5% p.a.			
c) Internationale Beiträge	1.405,000	1.413,000	8,00	0,57%
d) Spezielle Förderarten	3.941,750	4.213,320	271,57	6,89%
hervorzuheben sind:				
BAföG	1.475,00	1.617,00	142,00	9,63%
Ausbildungsplatzsonderprogramm NBL 1994/1998	224,75	210,32	– 14,43	– 6,42%
Hochschulbau	1.800,00	2.000,00	200,00	11,11%
Hochschulsonderprogramme	442,00	386,00	– 56,00	– 12,67%
e) Ministerium	122,554	121,461	– 1,09	– 0,89%
Globale Minderausgabe	– 200,000	– 200,000	0,00	0,00%
Summen/Plafond	14.097,19	15.001,00	903,8	6,41%

*) bereinigte – die Umschichtungen zwischen Epl. 09 (BMWi) und Epl. 30 BMBF berücksichtigende – Ansätze

Zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen



Hochschul
Rektoren
Konferenz

Empfehlungen des 186. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz
Bonn, 2. November 1998

Inhalt

- Vorbemerkung
- I. Professorinnen und Professoren
- II. Hochschullehrernachwuchs
- III. Wissenschaftliches Personal
(wissenschaftlicher Dienst)
- IV. Administratives und technisches Personal

Vorbemerkung

Die Hochschulen in Deutschland werden in Zukunft angesichts der Entwicklung der Wissenschaft, der Entwicklung der Studienanfängerzahlen und der Entwicklung der öffentlichen Haushalte sowie des internationalen Wettbewerbs ihre Aufgaben mehr als in der Vergangenheit wettbewerbs- und anreizorientiert erfüllen. In Hochschulen und Politik besteht weitgehende Übereinstimmung, daß nicht zuletzt deshalb das Dienst- und Tarifrecht, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie die Personalstruktur der Hochschulen veränderungsbedürftig sind.

Das am 1. Juli 1997 in Kraft getretene „Gesetz zur Reform des Öffentlichen Dienstrechts“ (im folgenden: „Reformgesetz“) reicht zur Realisierung dieser Ziele im Hochschulbereich nicht aus, da es sich nicht auf Professorinnen und Professoren bezieht, die als Leistungsträger die Leistungen und die Leistungsfähigkeiten der Hochschulen entscheidend bestimmen. Ferner reichen die Änderungen für das administrative und technische Hochschulpersonal nicht aus.

Die HRK strebt daher für den Hochschulbereich gesonderte Lösungen für ein anreizorientiertes Dienst-, Besoldungs- bzw. Tarifrecht für

- die Professorinnen und Professoren
 - das übrige wissenschaftliche Personal
 - das administrative und technische Personal
- an.

Bereits mehrfach hat die HRK empfohlen, personelle und sächliche Ausstattungen für Forschung und Lehre im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit Professorinnen und Professoren leistungsbezogen und deshalb zeitlich befristet zur Verfügung zu stellen. Die KMK ist diesen Empfehlungen kürzlich mit einem entsprechenden Beschluß gefolgt.

Leistungsbezogenheit und zeitliche Befristung sollten auch für einen Teil der persönlichen Vergütung gelten. Dabei ist in den jeweiligen Verhandlungen auch zu prüfen, ob und inwieweit im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen die möglichen Einkünfte aus (genehmigter) Nebentätigkeit im Verhältnis zur Tätigkeit im Hauptamt einzubeziehen sind.

Ziel ist der Aufbau einer flexiblen, von der Hochschule soweit wie möglich selbst zu verantwortenden, aufgaben- und leistungsorientierten Personalentwicklung als ein Instrument für Profilbildung, Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung sowie als Wettbewerbselement im Hochschulsystem. Dieses Ziel und das Gebot der Gleichbehandlung bei gleicher Leistung erfordern zwingend die Angleichung der Vergütung und Besoldung in den neuen Bundesländern an die der alten.

Für die Umsetzung der Empfehlungen in den Abschnitten I., III. und IV. ist neben rechtlichen Änderungen die Einführung von echten mehrjährig verlässlichen Globaldotationen entscheidende

Voraussetzung. Die Hochschulen müssen auf der Grundlage der verfügbaren Stellen unter Einbeziehung der tatsächlichen Aufwendungen ausfinanzierte Globalhaushalte mit Dynamisierungsklausel für Vergütungs- und Besoldungsänderungen erhalten. Darin müssen ihnen auch die Finanzmittel für die üblichen Gehaltssteigerungen/Tarif erhöhungen gemäß Besoldungsgesetz und Tarifvertrag, für Beihilfezahlungen, für die „Alterszulagen“, für die bisherigen Zulagen für die Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie für den auf die jeweilige Hochschule entfallenden Anteil der staatlichen Altersversorgung zur Verfügung gestellt werden.

Zur Sicherung der Planungsgrundlagen und der Finanzierung sollten Hochschulverträge zwischen Land und Hochschulen mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen auch über Studiengänge und Studienplatzangebote geschlossen werden, die hinsichtlich der Finanzierung durch den Haushaltsgesetzgeber, das Parlament, abgesichert sind.

In dem Zusammenhang muß den Hochschulen Diensttherreneigenschaft sowie Tarifhoheit übertragen werden. Dann können sie stärker als bisher Gehaltsstrukturen und Leistungsvergütungen selbständig gestalten und so im Wettbewerb um das beste Personal besser bestehen. Insoweit hält die HRK die Schaffung eines eigenständigen Personalstatuts für alle in den Hochschulen hauptamtlich Tätigen für erforderlich. Die Vielzahl der Stellentypen für das wissenschaftliche wie das administrative Personal ist zu reduzieren. Für den Angestelltenbereich sollte erwogen werden, daß die Hochschulen sich zu Tarifgemeinschaften – ggf. mit anderen Wissenschaftsorganisationen – zusammenschließen und Vereinbarungen über Grundzüge der Gehaltsstrukturen treffen, ohne die notwendige Flexibilität im Einzelfall einzuschränken.

Da für die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen die Leistungen der Professorinnen und Professoren von entscheidender Bedeutung sind, werden in Abschnitt II. Vorschläge zur Neustrukturierung des Qualifikationswegs zur Professur unterbreitet.

I. Professorinnen und Professoren

1.) Besoldung

Professoren und Professorinnen werden gegenwärtig überwiegend als Beamte beschäftigt. Deshalb konzentrieren sich die Empfehlungen zunächst auf die Vergütung von Professoren und Professorinnen im Beamtenverhältnis. Im Interesse einer größeren Flexibilisierung von Arbeitszeit (Teilzeittätigkeit), die eine unerläßliche Voraussetzung u.a. für eine bessere Förderung von Frauen in der Wissenschaft ist, von Beschäftigungsdauer und Vergütung wird darüber hinaus eine stärkere Nutzung der z.T. rechtlich bereits zulässigen Optionen auf die Beschäftigung von Professoren im Angestelltenverhältnis empfohlen (s. Abschnitt 2).

Die Professorenbesoldung erfolgt nach geltendem Recht in den C-Besoldungsgruppen in Form eines Grundgehaltes mit einem Familienzuschlag. Alle Besoldungsgruppen sehen aufsteigende Vergütungen vor, die in 15 Stufen alle zwei Jahre – unabhängig von Art und Umfang der Tätigkeit – ansteigen („Alterszulagen“). Außerdem sieht das geltende Recht Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüsse vor, die als leistungsbezogene Besoldungselemente im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewährt werden können.

Insofern wird im gegenwärtigen Besoldungssystem die – nachgewiesene oder erwartete – individuelle Leistung finanziell ausschließlich durch die Berufung und eine dabei mögliche Gehaltssteigerung honoriert. Berufungen erfolgen im Wettbewerb der Hochschulen und ihrer Träger. Dieser Wettbewerb um die Besten und Leistungsstärksten soll mit diesen Empfehlungen gestärkt werden (vgl. auch Resolution des Deutschen Hochschulverbandes vom 28.3.1998, Anlage 1).

Einen Ansatz zu einer noch stärker leistungsorientierten Besoldung sieht die HRK darin, den Anteil der variablen und z.T. zeitlich befristet gewährten Gehaltsbestandteile zu steigern und die bisherigen rein altersabhängigen Anteile zu reduzieren.

Hierzu wird folgendes Modell vorgeschlagen:

Die individuelle Gehaltssteigerung wird weiterhin vorrangig über Berufungen gestaltet. Die finanziellen Spielräume der Hochschulen für Berufungs- und Bleibebehandlungen werden dabei vergrößert, um Vergütung und Besoldung individuell verhandeln zu können. Deshalb werden die unterschiedlichen Besoldungsgruppen durch ein einheitliches Ausgangsgehalt („Basisgrundgehalt“) mit nach Funktion und Verantwortung variablen, in der Regel befristet vereinbarten Leistungs-, Belastungs- oder Funktionszulagen ersetzt. Dagegen soll das regelmäßige Anwachsen des Gehalts um die Alterszulage entfallen.

Das Basisgrundgehalt kann entweder nach Hochschularten differenziert, z.B. in Höhe der Besoldungsgruppe C 3 an Universitäten und C 2 an Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, oder für alle Hochschularten gleich definiert werden. Das individuelle Gehalt muß auf dieser Basis jeweils im Einzelfall auf Dauer oder befristet in Berufungsverhandlungen – unabhängig von der Hochschulart – verhandelt werden. Eine deutliche, bisher nicht mögliche Anhebung des Basisgrundgehalts kommt z.B. in Betracht, wenn aufgrund der Marktlage die betreffende Person nur so für eine Hochschullehrertätigkeit gewonnen werden kann oder nur eine befristete Tätigkeit in der Hochschule beabsichtigt ist.

Diese besoldungsmäßige Flexibilisierung wird durch den Wegfall von Berufungsaltersgrenzen ergänzt.

Die Familienzuschläge werden Bestandteil der im Einzelfall ausgehandelten Vergütung. Auch die üblichen Gehaltssteigerungen bzw. Tarifierhöhungen werden dieser Vergütung unmittelbar und automatisch zugeschlagen.

Die Mittel für Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüsse sowie „Alterszulagen“ sollten nach folgenden Grundsätzen verwendet werden:

- a) Die Mittel der „Alterszulagen“ werden den Hochschulen als Gesamtsumme im Rahmen der Personalbudgetierung vom Staat zur Verfügung gestellt. In der Hochschule werden sie von der Hochschulleitung auf hochschul- sowie fachbereichs- oder fächergruppenbezogene Besoldungspools aufgeteilt, die für die Erhöhung der Vergütung und die Vergabe von Leistungs-, Belastungs- und Funktionszulagen verwendet werden. Diese Zulagen werden in der Regel für einen Zeitraum von bis zu 6 und nicht unter 3 Jahren, in begründeten Ausnahmefällen auch unbefristet gewährt. Auf diese Weise wird ein häufiger Gehaltswechsel mit unzumutbarer finanzieller Unsicherheit für den Einzelnen vermieden und die Unabhängigkeit der Professorinnen und Professoren gesichert.
- b) Die Entscheidung über die Verwendung der Poolmittel oder über dazu notwendige Verfahren und Zuständigkeitsregeln trifft die Hochschulleitung, ggf. auf Vorschlag einer von ihr eingesetzten Kommission, der – auch externe – Professorinnen und Professoren verschiedener Fächergruppen angehören. Die Hochschule regelt intern auch die Festlegung von Höchstbeträgen, die in der Regel im Einzelfall vergeben werden können.
- c) Die Berufungs-, Bleibe- und Sonderzuschüsse werden künftig – zumindest teilweise – nur noch befristet mit der

Möglichkeit der Verlängerung bei entsprechender Leistung gewährt. Die Verfahrensvorschläge zu den „Alterszulagen“ (s.oben a) und b)) gelten entsprechend. Die bisher übliche Praxis, bei Bleibebehandlungen die Dienstbezüge regelmäßig um 75 Prozent des Betrages anzuheben, um den sich die Dienstbezüge nach dem auswärtigen Berufsangebot erhöht hätten, sollte zugunsten einer flexiblen, leistungsbezogenen Einzelfallentscheidung aufgegeben werden. Mittel aus diesem Berufungsverhandlungspool sind mit denen des Pools „Alterszulagen“, wie auch umgekehrt, dekungsfähig.

- d) Um aufwendige bürokratische Verfahren zu vermeiden, sollten für die Vergabe der befristeten Zulagen nur wenige Kriterien herangezogen werden. Sie müssen einfach, handhabbar und transparent sein. Die in der Hochschule festzulegenden Vergabekriterien müssen im Hinblick auf die Akzeptanz in der Hochschule so eng definiert sein, daß nur ein geringer Entscheidungsspielraum gegeben ist. Deshalb sollten über ein in der Hochschule vereinbartes System ausschließlich herausragende Leistungen in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und Dienstleistung honoriert werden. Insoweit kommen beispielhaft in Betracht:

– *Leistungszulagen*

in der Forschung: Drittmittel (gewichtet nach Fächergruppen), herausragende Preise, wiss. Gutachtertätigkeiten, z.B. Fachgutachter der DFG und der AIF;
in der Lehre: überdurchschnittliche Lehrleistungen, die durch Preise (z.B. Landeslehrpreise) oder Evaluation ausgewiesen sind.

– *Belastungszulagen*

Betreuung von Studierenden in Lehrveranstaltungen und Prüfungen entsprechend der Zahl der abgenommenen Prüfungen einschließlich studienbegleitender Leistungsnachweise.
Die Vergabeentscheidung könnte durch die Auswertung von Berichten gestützt werden, die Professorinnen und Professoren regelmäßig abgeben. Ein Beispiel aus einer Fakultät der Universität Stanford ist als Anlage 2 beigefügt.

– *Funktionszulagen*

Sprecherfunktionen in z.B. Sonderforschungsbereichen, Forschergruppen und Graduiertenkollegs, rechtlich eigenständigen und identifizierbaren Forschungsinstituten und -zentren der Hochschulen;
herausragender Einsatz für die Hochschule durch Übernahme von Aufgaben mit hoher Verantwortung außerhalb der Hochschule (z.B. Studentenwerk);
Übernahme von Hochschulämtern (Rektorat, Dekanat);
Tätigkeit in wissenschaftlichen Beratungsgremien, sofern dafür keine anderweitige gesonderte Honorierung erfolgt.
Diese Zulagen werden bei Funktionsübernahme für die Dauer des Amtes oder der Aufgabe gewährt.

Die befristeten Vergütungserhöhungen sind ruhegehaltstfähig. Die entsprechenden Finanzmittel sind den Hochschulen aufgrund einer mittelfristigen Finanzplanung im Rahmen des Personalbudgets verlässlich identifizierbar und zusätzlich zur Verfügung zu stellen (vgl. Vorbemerkung). Die Einführung des neuen Besoldungsmodells setzt den Abschluß neuer dienstrechtlicher Vereinbarungen voraus. Professoren und Professorinnen, die schon im Amt sind, sollten eine Option erhalten, ihre Verträge im Sinne des neuen Modells zu ändern. Wird von dieser Option kein Gebrauch gemacht, sollte – soweit rechtlich zulässig – das Prinzip der „Besitzstandswahrung mit Abschmelzung“ über einen angemessenen Zeitraum (von mindestens 15 Jahren) gelten.

Mit der Orientierung an diesen Grundsätzen würde zum einen eine deutliche Belebung des bisherigen Besoldungssystems erreicht; der Verzicht auf viele variable und ständig wechselnde

Elemente würde andererseits sicherstellen, daß kein unangemessener Eingriff in die Freiheit der Wissenschaft und der Wissenschaftler stattfindet und der Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung erhalten bleibt.

2.) Art der Arbeitsverhältnisse

Grundsätzlich sollte am Beamtenstatus für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer festgehalten werden, da ein Teil der angestrebten Flexibilität und Qualitätssteigerung auch im Beamtenrecht erreicht werden kann. Gleichwohl erscheint es sinnvoll, dem Professorenamt im Beamtenverhältnis gleichberechtigt als Option die Professur im Angestelltenverhältnis zur Seite zu stellen.

Zwischen Hochschule und Wissenschaftlern bzw. Wissenschaftlerinnen sollte jeweils im Einzelfall vereinbart werden können, in welcher arbeitsrechtlichen Form die jeweilige Professur besetzt wird. Dabei sollte auch eine Regelung über die einvernehmliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Möglichkeit der Abfindung aufgenommen werden.

Neben der Vollzeit-Professur sollte verstärkt von der Teilzeit-Professur (im Angestellten-Verhältnis) Gebrauch gemacht werden, da sie Kooperationsmöglichkeiten mit Bereichen außerhalb der Hochschule erhöht. Sie trägt auch dazu bei, nicht nachvollziehbare und nicht transparente Nebentätigkeiten zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für jene Bereiche, in denen sowohl der Staat als auch die Hochschule ein Interesse daran haben, daß Wissenschaftler neben Forschung und Lehre eine praxisbezogene Tätigkeit ausüben, z.B. in der klinischen Medizin und der Architektur. Teilzeitprofessuren können darüber hinaus auch positive Wirkungen für die Familie entfalten.

II. Hochschullehrernachwuchs

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die sich auf den Hochschullehrerberuf vorbereiten, arbeiten (in der Regel) in befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder erhalten Stipendien und stehen insoweit unter großem Bewährungsdruck und in starker Abhängigkeit. Deshalb erscheint es nicht notwendig, für diesen Personenkreis über neue Vergütungsvorgaben zusätzliche Leistungsanreize zu schaffen.

Angesichts des derzeitigen durchschnittlichen Habilitations- und Berufungsalters müssen allerdings die Qualifikationszeiten, beginnend bei der Vorbereitung auf die Promotion (vgl. dazu Empfehlungen der HRK zum Promotionsstudium vom Juli 1996), erheblich verkürzt werden. Nachwuchswissenschaftler sind oft mehrfach hintereinander in befristeten Dienst- bzw. Arbeitsverhältnissen tätig, die sich häufig über mehr als ein Jahrzehnt erstrecken. Das berechtigte Interesse an einer Existenz- und Familiengründung spätestens im vierten Lebensjahrzehnt läßt so lange Qualifikationsphasen, erst recht weitere befristete Dienstverhältnisse im Regelfall nicht mehr akzeptabel erscheinen.

Dieses Problem erscheint nur dadurch lösbar, daß die – üblicherweise mit der Habilitation – angestrebte zusätzliche wissenschaftliche Qualifikation für die Rekrutierung von Professorinnen und Professoren an Universitäten künftig in vielen Fächern neu und zeitlich kürzer organisiert wird. An der Notwendigkeit einer weiteren Qualifikation nach der Promotion besteht dabei kein Zweifel.

Bei den gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen für Professoren künstlerischer Fächer ist die Analogie zu wissenschaftlichen Professorenstellen mit der Zweiteilung in „besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit“ (analog der Promotion) und in „zusätzliche künstlerische Leistungen“ (analog Habilitation) verfehlt. Statt dessen ist insgesamt auf hervorragende künstlerische Leistungen von Gewicht im Sinne von eigenständigen und bedeutenden Beiträgen zur Kunst (in der jeweiligen Sparte) abzustellen, die regelmäßig außerhalb des Hochschulbereichs erbracht worden sind. Hierzu gehört auch Stetigkeit mit einem

ausreichend tragfähigem Oeuvre, wofür eine gewisse Zeit künstlerischer Tätigkeit notwendig ist. Mindestzeiten außerhalb des Hochschulbereichs nach dem Abschluß künstlerischer Studien sind daher als Regelvoraussetzung für die Berufung an Kunst- und Musikhochschulen beizubehalten.

Diese Überlegungen gelten in ähnlicher Weise auch für die ingenieurwissenschaftlichen Fächer an Universitäten sowie für die Fachhochschulen.

Für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten können unterschiedliche Wege eingeschlagen werden.

1. Die zusätzliche Qualifikation kann auf einem von selbständiger wissenschaftlicher Tätigkeit bestimmten Qualifikationsweg erreicht werden, wie er auch durch das neue Emmy Noether-Programm der DFG eröffnet wird. Nach Abschluß einer überdurchschnittlichen Promotion und evtl. weiteren wissenschaftlichen Leistungen können sich Nachwuchswissenschaftler auf eine auf maximal sechs Jahre befristete (C2-Professoren-)Stelle mit Aufgaben bewerben, die das gesamte Aufgabenspektrum von selbständigen Hochschullehrern umfaßt (Forschung, Lehre, Nachwuchsausbildung, Weiterbildung, Dienstleistungen) und dadurch die Möglichkeit zur berufsorientierten und eigenständigen Weiterqualifizierung bietet. Diese Qualifizierungsphase kann insoweit an die Stelle des derzeit in den meisten Fächern üblichen Habilitationsverfahrens treten oder auch mit diesem abgeschlossen werden. Alternativ oder ergänzend könnte den Inhabern von C 1-Stellen mit dem Ziel der Habilitation größere Selbständigkeit eingeräumt werden. Hierdurch kann erreicht werden, daß
 - die Feststellung der Qualifikation für den Hochschullehrerberuf frühzeitig und zeitnah mit der Übernahme einer entsprechenden Stelle erfolgt,
 - dementsprechend auch die Entscheidung über das Ausscheiden aus dem Hochschulbereich bei fehlender Qualifikation für eine Professur so frühzeitig erfolgt, daß eine Tätigkeit in anderen Berufen möglich bleibt,
 - die Validierung von Qualifizierungsleistungen stärker als bisher durch den akademischen Arbeitsmarkt – d.h. durch die einstellende oder berufende Fakultät bzw. den Fachbereich – vorgenommen wird und nicht, wie derzeit im Rahmen der Habilitation, durch die „Heimat“-Fakultät,
 - die Mobilität künftiger Hochschullehrer und -innen erhöht wird,
 - die Qualifizierung im Rahmen der konkreten Berufsausübung und unter Berücksichtigung des gesamten Aufgabenspektrums von Hochschullehrern erfolgt.

Dieser Zugangsweg zur Professur ist auch besonders geeignet, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, da ihnen damit die Zusammenführung von „akademischer Karriere“ und Familienplanung erleichtert wird.

Die Übernahme in ein solches befristetes Beschäftigungsverhältnis sollte – muß aber nicht – mit einem Wechsel der Hochschule verbunden sein, d.h. promovierte Wissenschaftler und -innen, die sich als Hochschullehrer qualifizieren wollen, treten in Konkurrenz auf dem freien akademischen Arbeitsmarkt. Sämtliche so ausgewiesenen Stellen werden daher öffentlich ausgeschrieben. Die Auswahl unter den Bewerbern erfolgt durch die anstellende Fakultät/Hochschule unter Berücksichtigung der dort vorhandenen oder geplanten Lehr- und Forschungsschwerpunkte bzw. Forschungsstrukturen. Ein weisungsfreies Mentorenverhältnis zu einem oder zwei Hochschullehrern, die eine Mitverantwortung für die weitere wissenschaftliche Entwicklung übernehmen, erscheint sinnvoll. Die Mitarbeit in größeren Forschungsstrukturen oder Drittmittelprojekten sollte vertraglich zugesichert und bei der Stellenausschreibung vermerkt werden.

Wissenschaftlern in solchen Beschäftigungsverhältnissen (nach Besoldungsgruppen C 1 und C 2) ist die Möglichkeit zu geben, selbständig Forschergruppen zu leiten und eigenständig Forschungsprojekte durchzuführen. Hierzu sind ihnen Grundausrüstung sowie ggf. entsprechende Projektmittel zur Verfügung zu stellen.

Die befristete Beschäftigung sollte regelmäßig 4, jedenfalls 6 Jahre nicht überschreiten. Eine unbefristete Anstellung auf einer Professur kann an einer anderen Hochschule, in eingehend begründeten Ausnahmefällen – wie derzeit – auch an der bisherigen Hochschule nach den üblichen Berufungskriterien erfolgen.

2. Sofern in bestimmten Fächergruppen am herkömmlichen System der Qualifikation des Hochschullehrernachwuchses über die Habilitation festgehalten wird, sollten gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden können, stärker als bisher anerkannt werden, wie dies im neuen HRG vorgesehen ist. Außerdem können und sollen bei Habilitation und Berufung die Anforderungen an den Nachweis der pädagogischen Eignung erhöht werden. Ähnlich wie bei Berufungen sollte den Risiken einer zu engen fachlichen Perspektive innerhalb einer Fakultät durch die verstärkte Beteiligung externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Habilitationsverfahren entgegen gewirkt werden.

III. Wissenschaftliches Personal (wissenschaftlicher Dienst)

1. Im wissenschaftlichen Dienst muß auch künftig zwischen befristeten Qualifikations- und unbefristeten Funktionsstellen unterschieden werden. Die Zahl der unbefristeten Funktionsstellen ist im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses so gering wie möglich zu halten.
2. Funktionsstellen sollen auch künftig je nach Aufgabenstellung entweder als Dauerarbeitsverhältnis oder in längerfristigen Arbeitsverhältnissen ausgestaltet werden. Insoweit wird auf Abschnitt IV. B verwiesen.
3. Qualifikationsstellen müssen befristet bleiben. Dies ist unerlässlich, soweit die Vorbereitung auf die Promotion bzw. auf eine Professur auf Stellen erfolgt. Hinsichtlich der Befristungszeiten des HRG sollte eine Bestandsaufnahme der Befristungsmöglichkeiten gemacht werden, um entscheiden zu können, ob sie ausreichend oder Änderungen notwendig sind.

IV. Administratives und technisches Personal

Das administrative und technische, sogenannte nichtwissenschaftliche Personal ist für die Erfüllung der primären Hochschulaufgaben (Pflege der Wissenschaft und Kunst in Forschung und Lehre) durch seine Dienstleistungen vielfältiger Art unerlässlich. Die Anforderungen an Technik, Bibliothek und Verwaltung sowie sonstige zentralen Einrichtungen zeichnen sich heute durch eine sehr viel größere Bandbreite an fachlichen und sozialen Kenntnissen und Fähigkeiten aus, als es bisher der Fall war. In zunehmendem Maße werden administratives und technisches Personal, die insgesamt einem Funktionswandel unterworfen sind, mit neuen Techniken, neuen Fragestellungen und mit modernen Methoden und Instrumenten der Organisations- und Personalentwicklung konfrontiert.

A) Auswirkungen auf Besoldung und Vergütung

1. Die durch das Gesetz zur Reform des Öffentlichen Dienstrechts eröffnete Möglichkeit, Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit zu gewähren – § 72 BBesG – ist nicht ausreichend, da sie die Sonderzuschläge auf 10 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der jeweiligen Besoldungsgruppe beschränkt. Außerdem dürfen Grundgehalt und Sonderzuschlag zusammen das

Endgrundgehalt nicht übersteigen. Eine solche, relativ niedrig angesiedelte Kappungsgrenze ist unzureichend. Vielmehr muß sich die Höhe der Zulage nach der individuellen Leistung und der jeweiligen Marktsituation richten, um flexible Reaktionen zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen die Hochschulen im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft deutlich geringere Chancen haben (DV-Versorgung und Kommunikationstechnologie, Arbeits- und Umweltschutz, Betriebswirtschaft und Controlling etc.).

2. Im Tarifbereich sind aus demselben Grund für die Hochschulen die Möglichkeiten zum Abschluß außertariflicher Verträge zu erweitern. Hierzu zählen auch Beschäftigungen im Rahmen von Sonder- und Dienstverträgen sowie der Abschluß von Werkverträgen.
Allerdings kann nach dem Besserstellungsverbot des § 44 BHO ein institutioneller Zuwendungsempfänger mit seinem Personal grundsätzlich keine günstigeren Arbeitsbedingungen vereinbaren, als sie für vergleichbare öffentliche Bedienstete gelten. Eine derartige enge Auslegung ist insbesondere im Rahmen der Drittmittelfinanzierung und des Globalhaushaltes nicht akzeptabel, da die Tätigkeit in und für Forschung und Lehre in weiten Bereichen nicht mit Verwaltungsaufgaben im öffentlichen Dienst vergleichbar ist. Außerdem wird diese Beschränkung der Wettbewerbssituation um wissenschaftliches Personal nicht gerecht. Sie sollte deshalb entfallen.
3. Durch die Einführung von § 42a BBesG ermöglicht das Reformgesetz die Zahlung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen. Die in dieser Norm enthaltene strikte Quotenregelung – die Gewährung von Prämien und Zulagen ist auf 10% der Beamten eines Dienstherrn beschränkt – ist sachlich nicht zu rechtfertigen, da sie kein Leistungsmerkmal darstellt und wiederum die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen beeinträchtigt.
4. Nach geltendem Recht sind die Laufbahngruppen weitgehend gegeneinander abgeschottet. Individualleistungen können nur innerhalb des starren Normenkorsetts der Laufbahnverordnung berücksichtigt werden. Deshalb muß eine Änderung des Laufbahnrechts zugunsten eines Berufsweges herbeigeführt werden, der Beschäftigten mit entsprechend nachgewiesener Befähigung und Leistungsbereitschaft eine Überschreitung der Laufbahngrenzen einfacher als bisher ermöglicht und die Starrheit des Beförderungssystems (z.B. Mindestdienstzeiten für die Verleihung bestimmter Ämter) auflockert.
5. Auch die Tätigkeitsmerkmale im BAT und MTL als Grundlage der Eingruppierung werden den speziellen Erfordernissen der Hochschule nicht gerecht. Individuelle Befähigung und Leistung werden bei den am Laufbahnrecht orientierten Vergütungsgruppen nicht berücksichtigt. Wie beim Besoldungsrecht sind hier durchgreifende Änderungen erforderlich.

Es fehlen Tätigkeitsmerkmale, die den gewandelten, heute weitaus anspruchsvolleren Aufgaben in der Verwaltung auf allen Hochschulebenen gerecht werden. In Abgrenzung zu früheren Sekretariatsarbeiten, bei denen es sich meist um reine Schreibarbeiten handelte, wird das Tätigkeitsprofil zunehmend durch zahlreiche Koordinations- und Organisationsaufgaben sowie dadurch geprägt, daß aufgrund größerer Sach- und Fachnähe mehr Verantwortung auf der dezentralen Ebene wahrgenommen wird.

Die Tätigkeitsmerkmale und Differenzierungen im Bereich der Datenverarbeitung und in Bibliotheken, in technischen Werkstätten sowie im medizinisch-technischen und biologisch-technischen Dienst sind den Entwicklungen ebenfalls nicht angepaßt worden und deshalb veraltet. Selbst die benutzten Begriffe entsprechen oft nicht dem aktuellem Stand. Insoweit sind offenere Formulierungen erforderlich, die eine flexiblere Zuordnung der Tätigkeiten zulassen.

6. Die Einsatzmöglichkeiten für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte für Dienstleistung, Lehre und Forschung müssen auch künftig möglichst flexibel gehalten werden. Eine Einbeziehung in den Geltungsbereich des BAT ist sachlich nicht erforderlich, würde aber ohne zusätzliche Finanzmittel zu einer spürbaren Verringerung der Beschäftigungsmöglichkeiten von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften führen.

B) Dauer der Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten

1. Die Mitarbeiter der zentralen und dezentralen Verwaltungsebenen und technischen Infrastruktureinrichtungen sollen auch künftig überwiegend in Dauerarbeitsverhältnissen beschäftigt werden.
2. Das geltende Beamten-, Tarif- und Arbeitszeitrecht bietet nicht genügend Flexibilität bei der Festsetzung von Arbeitszeiten (z.B. Arbeitszeitkonten für Jahresarbeit und Lebensalter). Auch berücksichtigen die Überstundenregelungen nicht hinreichend die Anforderungen in den Hochschulen. Zur Verdeutlichung seien folgende Beispiele angeführt:
 - Im Rahmen längerer Reisen und Geländeaufenthalte in Sonderforschungsbereichen fallen auf Grund der vielfältigen Tätigkeiten zwangsläufig täglich Überstunden an, die in ih-

rem Umfang nicht voraussehbar sind und nicht in das System von BAT und Arbeitszeitrecht passen.

- In den experimentellen Bereichen müssen viele Dinge (Pflege von Tieren, Pflanzen und Versuchsreihen) oft abends, an Wochenenden und Feiertagen getan werden. Ähnliches gilt für die Kliniken. Das führt häufig zu Auseinandersetzungen mit den Personalräten, die oft mehr Stellen fordern, was aber weder finanzierbar noch wirtschaftlich vertretbar ist.
3. Die in den Hochschulen (und Forschungseinrichtungen) anstehenden grundlegenden Umstrukturierungen einschließlich Schließung von Betriebsteilen, die zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung vorgenommen werden müssen, erfordern die Möglichkeit, personellen Wechsel mit den in der Wirtschaft üblichen Abfindungs- und Übergangsmodalitäten realisieren zu können.

Diese Überlegungen verdeutlichen die Notwendigkeit einer nachhaltigen Flexibilisierung des Tarifrechts für die Hochschulen (und Forschungseinrichtungen) in Deutschland, sei es durch eine Modifizierung des geltenden BAT oder besser durch einen eigenen Wissenschaftstarifvertrag, da die angesprochenen Probleme auch in weiten Teilen der außeruniversitären Forschung mit überwiegend öffentlicher Finanzierung bestehen.

Anlage 1: Deutscher Hochschulverband: Leistungsorientierte Besoldung

1. Die deutschen Universitätsprofessoren haben seit über 20 Jahren bei gleichbleibender Personalausstattung die doppelte Zahl von Studenten ohne Qualitätseinbuße ausgebildet, in der Forschung international konkurrenzfähige Ergebnisse hervorgebracht und einen immensen Beitrag zur Erneuerung der Universitäten in den neuen Ländern geleistet. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Deutsche Hochschulverband alle Bestrebungen, die Professoren leistungsgerecht zu besolden.
2. Alle Überlegungen, die Besoldung der Professoren leistungsgerechter auszugestalten, müssen zunächst darauf gerichtet sein, die Besoldung der Universitätsprofessoren in den neuen Bundesländern an die der alten Bundesländer anzugleichen. Die bislang bestehende finanzielle Ungleichbehandlung bei gleichem Amt in derselben Universität ist ungerecht, diskriminierend und leistungshemmend.
3. Der Deutsche Hochschulverband versteht unter der Leistung von Universitätsprofessoren ihre wissenschaftliche Leistung in Forschung, Lehre, Prüfung, Krankenversorgung und Nachwuchsförderung.
4. Wissenschaftliche Leistung ist vorrangig durch Wägen, weniger durch Wiegen, zu beurteilen. Aufgrund der besonderen Eigenart wissenschaftlicher Leistung kann der Hochschullehrer nicht wie ein Verwaltungsbediensteter unter Zuhilfenahme der allgemeinen Beurteilungskriterien für dienstliche Leistungen beurteilt werden. Der Hochschullehrer hat keinen Fachvorgesetzten. Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes gewährleistet, daß seine wissenschaftliche Leistung ihrem Inhalt und ihrer Qualität nach beurteilungsfrei ist.
5. Diese Beurteilungsfreiheit schließt nicht aus, daß wissenschaftliche Leistungsfähigkeit mit den Mitteln des Wettbewerbs beflügelt wird. Dazu gehört nach Auffassung des Deutschen Hochschulverbandes vor allem die Berufung. Über sie entscheidet der Sachverstand der Fachvertreter. Die Berufung tritt an die

Stelle der mangels Laufbahn dem Hochschullehrer fremden Beförderung und die Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten. Mit ihr honoriert das gegenwärtige Besoldungssystem die individuelle wissenschaftliche Leistung. Die finanzielle Honorierung von Berufungen vermittelt einen am Markt der Wissenschaft orientierten Wettbewerb.

6. Allerdings bedarf das Berufungssystem einer grundlegenden Belebung. Die Standardisierung von Berufungszuschüssen ist ebenso wettbewerbsfeindlich wie die Kartellabsprachen der Kultusministerkonferenz über Berufungsaltersgrenzen und Berufungssperren.

7. Neben dem Abbau wettbewerbshindernder Berufungshindernisse bedarf es zur Honorierung der individuellen wissenschaftlichen Leistung der Eröffnung größerer Verhandlungsflexibilität. Dazu gehört die mögliche Vorweggewährung von Dienstaltersstufen, der Wegfall der Altersgrenzen bei Berufungen ebenso wie die Möglichkeit, über Zuschüsse auch bei einer Berufung auf eine C 3-Professur verhandeln zu können. Darüber hinaus sind nach Auffassung des Hochschulverbandes die Berufungsgewinne auf Kosten der Bleibegewinne zu erhöhen, um Mobilität mehr als bisher zu belohnen.

8. Um die wissenschaftliche Lehre zu stärken, befürwortet der Deutsche Hochschulverband ein Zuschußsystem, das besondere Leistungen in der Lehre belohnt. Um einen gerechten Ausgleich unter den Fächern zu finden, ist dazu allerdings eine Pauschalierung ebenso untauglich wie ein nach Köpfen bemessenes Hörergeld. Vielmehr bedarf es eines Kennzahlensystems, das die unterschiedlichen Arten der Lehrveranstaltungen fächer-spezifisch unterschiedlich bewertet und die Zahl der anwesenden Hörer zu der Gesamtzahl der Studierenden in einem Fachbereich ins Verhältnis setzt.

Resolution des Deutschen Hochschulverbandes vom 28. März 1998
aus: Forschung & Lehre 6/98

Anlage 2: Aufforderung zur Abgabe und Format des Jahresberichts der Hochschullehrer an einer der Fakultäten der Stanford University

School of Education * MEMO * School of Education * MEMO *

Date: January 23, 1998

To: Faculty

From: Rich Shavelson

Re: Annual Report for Calendar Year 1997

It's that time of year again ... the ol'annual report. This year's report follows the format of last year's and includes information currently in our data base to reduce the time it takes you to fill out the report. However, due to continual changes throughout the year in teaching assignments, etc., some of the information may not be accurate; please update that information in your report.

Please use the following categories and format in your report. To simplify matters, Deborah has emailed this memo to you (paper copy placed in your mailboxes) so that you can download it and respond without retyping the categories.

REMEMBER: We're using CALENDAR YEAR 1997, not the academic year.

- I. Publications
 - A. Refereed journals
 - B. Books and chapters in books
 - C. Publications in press and in progress
 - D. Other publications and articles reprinted in journals or books
- II. Courses taught (list placed in your mailbox, Rm. 101)
 - A. Please submit syllabi for each course or seminar along with your annual report.
 - B. Please note (and correct, if necessary) course codes on the attached spreadsheet.
 - C. If less than four courses (Code „CL“) or seminars (Code „CS“) were offered, please explain why (e.g. leave, administrative duties, etc.).
 - D. For Directed Reading or Research courses, Practica, Thesis, and Dissertation courses, please describe what was produced in each (e.g. conference paper, data collection, journal article).

III. Dissertation/Thesis Committees, Undergraduate Honors Students – please use the following format:

Name of Student	PhD Diss Chair (ck)	PhD Diss Ctte (ck)	Advisor (Indicate) MA/PhD	Masters Project/Thesis Advsr (ck)	Undergrad Honors Advsr (ck)
-----------------	---------------------	--------------------	---------------------------	-----------------------------------	-----------------------------

- IV. Current projects, including funding sources (if applicable), and efforts to secure financial support for research and/or professional (e.g. School-based) activities, and their results
- V. Service to SUSE and Stanford University
 - A. SUSE committees
 - B. SU committees
 - C. Other
- VI. Service outside the University (including participation in local schools and other education-related organizations)
- VII. Professional activities
- VIII. Honors and awards received during the time period, and other activities not noted above
- IX. A current, DATED vita and short bio for our files

PLEASE RETURN TO DEBORAH DOWLING BY FEBRUARY 23, 1998

HRK-Empfehlungen zur Reform der Lehrerbildung

Bonn, 3. November 1998

In einem am 2. November verabschiedeten Beschluß empfiehlt die HRK ihren Mitgliedshochschulen, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Landesministerien die Lehramtsausbildung zielstrebig zu reformieren und die Kooperation mit den Lehrerweiterbildungsstätten und Schulen zu verstärken. Schwerpunkte einer raschen Reform sollten nach Ansicht der HRK folgende Felder sein:

1. Die Studieninhalte sollten in Module mit studienbegleitenden Prüfungen gegliedert werden.
2. Die Kenntnis fremder Kulturen soll zu einer Grundanforderung an qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer werden.
3. Das Lehramtsstudium sollte für alle Schultypen ein annähernd gleiches viersemestriges Grundstudium mit obligatorischer Zwischenprüfung umfassen. Die Gesamtstudiendauer sollte acht Semester bzw. für die Sekundarstufe II neun Semester nicht überschreiten. Für alle Lehramtsstudierenden sollte ein klar definierter und weitgehend umfangreicher Studienanteil Erziehungswissenschaft verpflichtend sein, der den Besonderheiten des jeweiligen Lehramts gerecht wird.
4. Nach Abschluß der Zwischenprüfung sollte ein Fachpraktikum absolviert werden, um eine Prüfung der beruflichen Eignung und Neigung der Lehramtsstudierenden zu ermöglichen.

5. Eine Verzahnung von Studium und beruflicher Praxis sollte durch die Einbeziehung von qualifizierten Lehrkräften aus der Schule in die Hochschulausbildung geschehen. Professorinnen und Professoren sollten unterrichtsbezogene Forschungsprojekte an Schulen durchführen.

6. Neben einer Schärfung der Ausgabenprofile der Fachdidaktiken empfiehlt die HRK den ergänzenden Aufbau fachübergreifender Didaktikforschung, um einer übermäßigen Spezialisierung der Einzelfachdidaktiken entgegenzuwirken.

7. Grundsätzlich sollten die Lehramtsstudiengänge auf absehbare Zeit überwiegend den Universitäten zugeordnet bleiben. Gleichwohl sieht die HRK beachtliche Möglichkeiten, kooperative Modelle der Lehrerbildung zwischen Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen verstärkt zu entwickeln. Erprobt werden sollte die Einbeziehung von Fachhochschulen in die Berufsschullehrerausbildung.

8. Zu intensivieren ist bei der Lehrer-Fort- und Weiterbildung die Zusammenarbeit von Hochschulen und regionalen Einrichtungen, um das spezifische Potential beider Institutionen in fachwissenschaftlicher und berufsbezogener Hinsicht besser zu Geltung bringen zu können.

Internationale Anerkennung deutscher Hochschulabschlüsse stärken: HRK empfiehlt „Diploma Supplements“

Bonn, 24. Februar 1999

Den Abschlußzeugnissen deutscher Hochschulen soll künftig ein „Diploma Supplement“ beigefügt werden. Dafür hat sich die 187. Plenarversammlung der HRK am 22./23. Februar in Bonn ausgesprochen. Das „Diploma Supplement“ gibt als Zusatz zu Zeugnissen oder Urkunden über akademische Abschlüsse und Grade in einer standardisierten englischsprachigen Form ergänzende Informationen über Studieninhalte, Studienverlauf, die mit dem Abschluß erworbenen akademischen und beruflichen Qualifikationen und über die verleihende Hochschule. Dies soll die Anerkennung und angemessene Bewertung deutscher Abschlüsse und Grade im Ausland stärken. Innerhalb Deutschlands soll das „Diploma Supplement“ auch dazu dienen, Inhalte und Qualifikationen insbesondere der neu ein-

geführten Studienprogramme mit gestuften Abschlüssen (Bakkalaureus/Bachelor und Magister/ Master) transparent zu machen.

Das „Diploma Supplement“ ist aus einer gemeinsamen Initiative der EU, des Europarates und der UNESCO entstanden. Nach erfolgreichen „Testläufen“, an denen 1997/98 42 Hochschulen in Mitgliedsstaaten des Europarates, in den Staaten Mittel- und Osteuropas und den USA sowie Berufsorganisationen beteiligt waren, soll das „Diploma Supplement“ in fast allen europäischen Staaten eingeführt werden. Bei der Einführung des „Diploma Supplements“ werden den Hochschulen Informationsprogramme und praktische Handreichungen zur Verfügung stehen, die von der EU unterstützt werden.

ULRICH BATTIS/KLAUS JOACHIM GRIGOLEIT



Unangemessene Reform: Leistungsgerechte Professorenbesoldung

Seit einigen Monaten wird über eine „leistungsgerechte“ Professorenbesoldung diskutiert. Die bisher von einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe und von der Hochschulrektorenkonferenz vorgelegten Konzepte einer Besoldungsreform für Hochschullehrer halten einer näheren rechtlichen Überprüfung allerdings nicht stand.

Hochschullehrer werden in Deutschland traditionell als Beamte beschäftigt. Ob dies verfassungsrechtlich zwingend vorgegeben ist, mag offen bleiben. Jedenfalls wird der Beamtenstatus in hohem Maße ihrer dienst- und verfassungsrechtlichen Positionierung gerecht. Dieser Ausgangslage entsprechend ist die Vergütung der Professoren zunächst an die für alle Beamten geltenden und verfassungsrechtlich insbesondere in Art. 33 Abs. 5 GG abgesicherten Grundsätze gebunden. Danach sind Beamte aus ihrem Amt angemessen zu besolden (Grundsatz amtsangemessener Alimentation). Der im Beamtenverfassungsrecht besonders hervorgehobene Leistungsgrundsatz (Art. 33 Abs. 2 GG) kommt besoldungsrechtlich in erster Linie durch den strikt leistungsorientierten Aufstieg in der Ämterhierarchie zum Tragen. Die Leistungsfähigkeit des Beamten wird also durch seine Beförderung in ein höher besoldetes Amt honoriert. Für individuelle Leistungszulagen bleibt Raum nur unterhalb der Schwelle der Beförderung. Dieser Systematik entsprechend hat der Gesetzgeber in der Besoldungsordnung C verschiedene Ämter für Hochschullehrer ausgebracht und in das allgemeine Besoldungsgefüge integriert. Traditionell orientiert sich dabei das Amt des „ordentlichen“ Universitätsprofessors (C 4) an der Besoldung eines Ministerialrates (Besoldungsgruppe B 3).

Da jedoch dem Wissenschaftssystem ein hierarchischer Aufstieg fremd ist und der Gesetzgeber andererseits Spitzenleistungen in den verschiedenen Besoldungsordnungen annähernd gleich honorieren wollte, griff er insoweit auf die vom Bundesverfassungsgericht anerkannten Grundsätze des akademischen Berufungswesens zurück: Durch Beförderungen, die einen Ausdruck besonderer wissenschaftlicher Wertschätzung darstellen, kann der Hochschullehrer in Besoldungsregionen aufsteigen, die den Spitzenämtern in Verwaltung und Justiz entsprechen.

Das von einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe im März vergangenen Jahres vorgelegte Regelungsmodell für eine Reform der Hochschullehrerbesoldung sieht im Kern vor, die Dienstaltersstufen bei der Professorenbesoldung abzuschaffen und den dadurch gewonnenen Spielraum für leistungsdifferenzierende Besoldungselemente zu nutzen, deren Umfang je nach Besoldungsgruppe bis zu 45 bis 55 Prozent der Grundvergütung betragen könnte. Über die auf fünf Jahre zu befristende Vergabe der Leistungszulagen soll nach den Kriterien „Lehrleistung“, „Forschungsleistung“ und „Leistungen im Hochschulmanagement und in der Hochschulselbstverwaltung“ der Wissenschaftsminister auf Vorschlag eines „Hochschulrates (Board)“ oder der Hochschulleitung entscheiden. Die Vorschläge der Hochschulrektorenkonferenz gehen darüber noch insoweit hinaus, als sie als „Basisgrundgehalt“ eine Festbesoldung nach C 3 vorsehen und nur für „herausragende“, mit geringem Entscheidungsspielraum feststellbare Leistungen befristete Leistungs-, Belastungs-, bzw. Funktionszulagen gewähren wollen. Über die Gewährung hätte die Hochschulleitung auf Vorschlag einer von ihr eingesetzten Kommission zu entscheiden.

Sowohl die vorgesehene Besserstellung der Ämter der Hochschulverwaltung als auch individuell-leistungsbezogene Besoldungsbestandteile sollen also durch eine erhebliche Absenkung der aus dem Amt selbst geleisteten Besoldung der Hochschullehrer finanziert werden. Eine solche Reform ist zwar nicht von vornherein ausgeschlossen, sie stößt jedoch beamtenverfassungsrechtlich auf Grenzen, die dann überschritten sind, wenn die leistungsunabhängige Besoldung nicht mehr als amtsangemessen zu qualifizieren ist. Dazu ist die Besoldung aus dem

Amt in einen Vertikalvergleich mit den anderen Ämtern der Besoldungsordnung zu setzen und sodann horizontal mit den Ämtern anderer Besoldungsordnungen zu symmetrieren. Gerade der in den Reformkonzepten vorgesehene Übergang zu dienstaltersunabhängiger Festbesoldung der Professoren würde jedoch dazu führen, daß die Besoldung aus den Ämtern der Besoldungsgruppen C 2 und C 3 in höherem Dienstalter möglicherweise sogar hinter der Besoldung aus dem Eingangsamte des höheren Dienstes (A 13) zurückbleiben könnte. Eine solche Einstufung wird dem Hochschullehreramt angesichts seiner extrem hohen Eingangsvoraussetzungen und seiner Bedeutung für Forschung und Lehre in keiner Weise gerecht. Hier jedenfalls ist der Spielraum, der dem Gesetzgeber bei der Bewertung der von ihm ausgebrachten Ämter zukommt, deutlich überschritten. Die Vorschläge würden zu einem Bruch im Besoldungsgefüge führen, der weder mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung (Art. 33 Abs. 5 GG), noch mit dem allgemeinen Willkürverbot aus Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar wäre.

Völlig unklar bleibt zudem, welche Auswirkungen die Reform auf die Versorgung der Hochschullehrer hätte, die nach beamtenrechtlichen Grundsätzen an die Besoldung aus dem Amt anknüpft. Zwar wollen die Vorschläge eine Absenkung der Versorgung vermeiden, wie dies systemgerecht zu verwirklichen wäre, bleibt jedoch nebulös.

Neben diesen aus dem beamtenrechtlichen Zusammenhang resultierenden Bedenken ergeben sich auch aus dem Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG) erhebliche rechtliche Vorbehalte gegen die Reformvorschläge. Die Gewährung von befristeten Leistungszuschlägen erfordert eine regelmäßige Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen eines Hochschullehrers. Zwar ergibt sich aus der Wissenschaftsfreiheit kein generelles Bewertungsverbot, wohl aber ein umfassendes Verbot „staatlichen Wissenschaftsrichtertums“. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts kann über wissenschaftliche Leistung nur wissenschaftlich geurteilt werden. Daraus ergeben sich Konsequenzen sowohl hinsichtlich der Evaluationsinstanzen als auch hinsichtlich der Bewertungskriterien. Weder darf eine hoheitliche Instanz, sei es ein Minister, sei es „die Hochschulleitung“, über die wissenschaftlichen Leistungen eines Hochschullehrers urteilen, noch darf der Gesetzgeber einen Katalog von Evaluationskriterien vorgeben. Der Prozeß der Bewertung kann vielmehr nur in einem wissenschaftsautonomen Verfahren organisiert werden, in dem Wissenschaftler nach wissenschaftlichen Kriterien urteilen. Diese Grundsätze hat der Gesetzgeber bislang respektiert und deshalb ausdrücklich auf hoheitlich-leistungsdifferenzierende Besoldungselemente bei Hochschullehrern – ebenso wie aus Gründen der richterlichen Unabhängigkeit bei der Richterbesoldung – verzichtet. Es erscheint deshalb überaus befremdlich, wenn sich ausgerechnet die Hochschulrektorenkonferenz nun über diese, die Wissenschaftsfreiheit schätzenden Kautelen hinwegsetzt.

Insgesamt würde die angestrebte Reform der Hochschullehrerbesoldung insbesondere die Nachwuchswissenschaftler unangemessen und rechtswidrig gegenüber anderen Beamtengruppen diskriminieren und so nicht etwa leistungsmotivierend, sondern eher demoralisierend wirken.

Prof. Dr. Ulrich BATTIS / Dr. Klaus-Joachim GRIGOLEIT
Humboldt Universität zu Berlin
Juristische Fakultät
Unter den Linden 11
10099 Berlin

aus: Forschung & Lehre 6 (1999), 130-131

Auch künftig kein einheitliches Grundgehalt für Professoren

HRK-Präsidium stellt Forderungen zur Dienstrechtsreform klar



Hochschul
Rektoren
Konferenz

Das HRK-Präsidium hat sich auf seiner Sitzung am 22. Februar in Bonn gegen das Mißverständnis gewandt, die HRK habe in ihren Plenarempfehlungen vom 2. November 1998 „Zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“ ein einheitliches Grundgehalt sowie eine generelle Absenkung der Gehälter der Professorinnen und Professoren vorgeschlagen oder in Kauf genommen. Das „Basisgrundgehalt“ bilde vielmehr die Untergrenze für das bei einer Berufung jeweils auszuhandelnde individuelle Gehalt und sei nicht etwa als einheitliches Anfangsgehalt zu verstehen.

Entscheidende Voraussetzungen für eine wissenschaftsgemäße Umsetzung der Empfehlungen seien mehrjährig verlässliche ausfinanzierte Globalhaushalte sowie Hochschulverträge zur Sicherung der Planungsgrundlagen und der Finanzierung. HRK-

Präsident Professor Dr. Klaus LANDFRIED betonte dazu: „Mit unseren Vorschlägen wollen und werden wir keinen Beitrag zu weiteren Einsparungen zulasten der Zukunftsaufgabe Wissenschaft leisten.“

Im Plenum der HRK sei auch die Sorge geäußert worden, daß die von Interessenverbänden öffentlich geäußerte Kritik an der HRK-Empfehlung den Eindruck erwecken könne, die Hochschulmitglieder stünden generell einer noch stärker leistungsorientierten Ausrichtung der Hochschulen kritisch gegenüber. Dies treffe aber nicht zu. Der Forderung nach einer finanzpolitischen Prioritätensetzung zugunsten der Hochschulen stehe die Bereitschaft der Hochschulen gegenüber, ihre internen Strukturen in Lehre und Studium, Forschung und Entwicklung selbst zu optimieren. Die Länder müßten den Hochschulen dazu entsprechende Rahmenbedingungen schaffen.

Beschluß des 503. Präsidiums vom 22. Februar 1999

Erläuterungen zu den „Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“

Angesichts der Reaktionen in Hochschulen und Öffentlichkeit auf die Plenarentscheidung der HRK vom 2.11.1998 stellt das HRK-Präsidium folgendes klar:

1. Entscheidende Voraussetzungen für die Umsetzung der Empfehlungen sind mehrjährig verlässliche, auf der Grundlage der an einem Stichtag vor Einführung einer neuen Regelung verfügbaren Stellen und der tatsächlichen Aufwendungen ausfinanzierte Globalhaushalte mit Dynamisierungsklausel für Vergütungs- und Besoldungsänderungen (vgl. S. 10, Abs. 2).
2. Zur Sicherung der Planungsgrundlagen und der Finanzierung sind Hochschulverträge zwischen Land und Hochschulen unverzichtbar. In diesen Verträgen müssen die Aufgaben der Hochschulen, in der Lehre insbesondere die Zahl der aufzunehmenden Studierenden, und entsprechende Finanzmittel vereinbart werden. Hochschulverträge müssen für einen längeren Zeitraum und mit Zustimmung des Haushaltsgesetzgebers, des Parlaments, abgeschlossen werden.
3. Aus der Forderung nach Diensttherreneigenschaft und Tarifhoheit der Hochschulen (s. S. 10, letzter Absatz) ist abzuleiten, daß die Hochschulen auch an den Verhandlungen über Besoldungserhöhungen beteiligt werden sollen, weil sie bei globalisierten Haushalten von Besoldungserhöhungen ungleich mehr als bisher in ihrer Haushaltsführung betroffen sind. In welcher Form dies geschehen soll, muß noch erörtert werden.
4. Leistungs-, Belastungs- und Funktionszulagen sind allesamt leistungsorientierte Zulagen. Auch die intensive und quantitativ über dem Durchschnitt liegende Betreuung von Studierenden sowie die Übernahme von Hochschulämtern – wie Rektorat oder Dekanat – sind jeweils eine zu honorierende Leistung. Dies wird u. a. dadurch deutlich, daß in den Empfehlungen der HRK zur „Organisations- und Leitungsstruktur der Hochschulen“ ausdrücklich eine Abwahlmöglichkeit der Hochschulleitungen vorgesehen ist (vgl. S. 40, Ziff. 1.6).
5. Das „Basisgrundgehalt“ (s. S. 14) ist Untergrenze für das jeweils auszuhandelnde individuelle Gehalt, nicht etwa Anfangsgehalt. Zum individuell zu vereinbarenden Grundgehalt treten auch die Familienzuschläge, deren Höhe sich ausschließlich nach der jeweiligen gesetzlichen Regelung richtet (vgl. S. 14) sowie das „13. Monatsgehalt“ im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen hinzu und werden damit Bestandteil der Gesamt-

vergütung. Auch befristete Vergütungserhöhungen sollen ruhegehaltstfähig sein (S. 16).

6. Die Vorschläge der HRK würden bei ihrer Umsetzung keineswegs zu einer Absenkung der Gehälter von Professorinnen und Professoren um bis zu 60 Prozent führen. Die Untergrenze für das jeweils auszuhandelnde individuelle Gehalt orientiert sich am anzustrebenden Berufungsalter. Bei einem Erstberufungsalter von 35 Jahren (= Altersstufe 8) läge die Untergrenze bei Gehaltsverhandlungen (für Unverheiratete ohne Kinder) bei Orientierung an Besoldungsgruppe C 3 bei DM 7.300, an Besoldungsgruppe C 2 bei DM 6.600 pro Monat. (Nach geltendem Recht beträgt in Altersstufe 8 das vergleichbare Monatsgehalt bei C 2 rd. DM 6.600, bei C 3 rd. DM 7.300, bei C 4 rd. DM 8.400.)

Auch bei weiteren Berufungs-/Bleibeverhandlungen wird wie bisher über das individuelle Einkommen verhandelt, doch fallen die derzeit bestehenden Begrenzungen nach oben weg. Das individuelle Gehalt wird sich mehr als bisher an der Reputation der oder des zu Berufenden auf dem akademischen Arbeitsmarkt orientieren. Unabhängig davon, ob die Untergrenze für das zu verhandelnde Anfangsgehalt nach Hochschularten differenziert oder einheitlich festgelegt wird, sind in jedem Fall bei Gehaltsverhandlungen die mit der zu besetzenden Professur verbundenen Aufgaben („Funktion und Verantwortung“, vgl. S. 14) angemessen zu berücksichtigen. Insoweit wird auch dem Anspruch der „Amtsangemessenheit“ der Professoren-Vergütung Rechnung getragen. Das Verfahren soll bei Fachhochschulen analog Anwendung finden.

7. Die HRK-Empfehlung erlaubt unterschiedliche Verfahren zur Leistungsbewertung von Professorinnen und Professoren. Die Entscheidung über Leistungszulagen für Professorinnen und Professoren sollte von der Hochschulleitung oder dem Dekanat unter Hinzuziehung des Fachverständes auch von externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern getroffen werden und sich strikt an die vereinbarten Kriterien („einfach, handhabbar und transparent“, vgl. S. 15) halten. Ermessensspielräume sind so gering wie möglich zu halten.

8. Die Kriterien für Leistungs-, Belastungs- und Funktionszulagen sind in der Empfehlung beispielhaft ohne Anspruch auf Vollständigkeit aufgezählt. Die jeweilige Hochschule soll die Kriterien und Verfahren der Vergabe selbst festlegen. Auf Akzeptanz ist zu achten.

Hinweis: Die Seitenzahlennungen im vorstehenden Text beziehen sich auf die Drucksache der HRK und nicht auf den in diesem Heft nachgedruckten Empfehlungstext (S.16-21).