

AP-HuF-2009/06

Claudia Kleinwächter:
Alte und neue Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen

Stichwörter: Personalstruktur, Lehrprofessur, Lecturer, Hochschulrecht, Föderalismus-Reform, TV-L
Besonderer Teil Wissenschaft, Eingruppierungsordnung

Verteiler: BFGA HuF; ProG ArbPla HuF; ProG Frau HuF; ProG Dok; VOB AuB; Hochschul-
Personalräte, AGBR, Tagungsmaterial für verschiedene Gruppen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit der Grundgesetzänderung zum 01. September 2006 im Zuge der Föderalismus-Reform verfügen die Bundesländer über die ausschließliche Regelungskompetenz auf dem Gebiet der Hochschulpersonalstruktur. Sie hatten jedoch schon seit Ende 2004 die gesetzgeberische Freiheit, neue und zusätzliche Personalkategorien vorzusehen.

In der GEW-Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ bemühen wir uns, den Überblick über alte und neue Kategorien des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in den Landeshochschulgesetzen zu behalten. Statusfragen und die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse spielen auch bei unseren Diskussionen über die noch ausstehende Eingruppierungsordnung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) eine wichtige Rolle.

Die Übersicht wird regelmäßig aktualisiert. Diese Version ersetzt AP-HuF-2008/06.

Frankfurt, den 12.03.2009

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'C. Kleinwächter', is positioned above the typed name.

Dr. Claudia Kleinwächter
Frankfurt, 12. März 2009

Alte und neue Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen

Anpassung des Landesrechts an das Hochschulrahmengesetz (HRG)

Der Bund hatte bis zur Annahme des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (BT-Drs. 16/813) und des Föderalismusreform-Begleitgesetzes (BT-Drs. 16/814) im Juli 2006 nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a GG die Rahmengesetzgebungskompetenz für die Regelung der allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens. Davon hat der Bundesgesetzgeber durch den Erlass des HRG Gebrauch gemacht. Durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27. Dezember 2004 (BGBl I S. 3835) wurde die Personalstruktur im Hochschulbereich in wesentlichen Teilen geändert. Dies ist die Folge eines Bundesverfassungsgerichtsurteils vom 27.07.2004 (2 BvF 2/02), durch das die 5.HRG-Novelle vom 16.02.2002 (BGBl I S. 693) wegen Überschreitung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für nichtig erklärt wurde. Im Rahmen der Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hatte der Rahmengesetzgeber einen eigenen DoktorandInnen-Status kreiert und als Leitbild die Juniorprofessur eingeführt. Die bis dahin vorhandenen Personalkategorien der/s wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentIn, der/s OberassistentIn und des/r Oberingenieurs/in waren aufgehoben worden. Mit dem HdaVÄndG ist der DoktorandInnen-Status wieder entfallen. Die Juniorprofessur fand eine Bestätigung, allerdings neben der Habilitation als nur ein Qualifikationsweg zur Professur. Die Personalkategorien des/r wissenschaftlichen und künstlerischen AssistentIn sowie des/r OberassistentIn und des/r Oberingenieurs/in wurden zusammen mit ProfessorInnen und HochschuldozentInnen unter „HochschullehrerInnen“ gefasst. HdaVÄndG § 42 Satz 1 eröffnet dem Landesgesetzgeber die Möglichkeit, zusätzliche und neuartige Personalkategorien vorzusehen.

Nach § 72 Abs. 1 Satz 8 HRG nF waren die rahmenrechtlichen Vorschriften des HdaVÄndG bis zum 31.12.2006 in Landesrecht umzusetzen. Dem sind alle Länder fristgerecht nachgekommen.

Abschaffung des HRG

Mit der geplanten Abschaffung des HRG wird es keine bundeseinheitliche Definition des Begriffs „wissenschaftliches Personal“ mehr geben. Der Gesetzentwurf zur Aufhebung des HRG (BT-Drs. 16/6122) war bereits am 09.05.2007 von der Bundesregierung beschlossen worden, befindet sich jedoch seitdem und auf unbestimmte Zeit im parlamentarischen Verfahren. Das HRG sollte ursprünglich zum 01.10.2008 außer Kraft treten, inzwischen wird der 01.04.2009 angestrebt (BT-Drs. 16/11550); der Termin ist mit dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetz vom 17.06.2008 (BGBl I S. 1010) abgestimmt.

Baden-Württemberg

Das Landeshochschulgesetz (LHG BW) vom 01.01.2005 - GBl. S. 1 [http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/gesetze/2_Hochschul_Gesetzblatt010105.pdf] wurde zuletzt durch Art. 1 des Ersten „Gesetz(es) zur Durchführung der Föderalismusreform im Hochschulbereich“ (EHFRUG) vom 20.11.2007 - GBl. S. 505 [http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/gesetze/Hochschulreform/1_EHFRUG_20-11-07_-_GBl_2007_S_505_-_in_Krft_24-11-07.pdf] geändert. Dadurch haben sich **erhebliche Veränderungen in der Personalstruktur** ergeben, die erklärtermaßen die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007 (Drs. 7721-07) aufgreifen. Die Personalstruktur bleibt vom "Zweiten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich" (ZHFRUG) vom 03.12.2008 (GBl. S. 435) [http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/gesetze/ZHFRUG_GBl-2008_S.435-462.pdf] unberührt.

Nach Art. 1 Ziffer 16 EHFRUG besteht das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal der Hochschule nunmehr aus den HochschullehrerInnen (ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen und DozentInnen) sowie den Akademischen MitarbeiterInnen. Die bisherigen Personalkategorien "WiMi" und "LfbA" werden zur einheitlichen Personalkategorie des „akademischen Mitarbeiters“ zusammengeführt. Das Gesetz

schaft mit den „DozentInnen“ eine neue Personalkategorie mit schwerpunktmäßigen Aufgaben in der Lehre; sie gehören zur Gruppe der Hochschullehrer. Die "Juniordozenatur" ist wie die Juniorprofessur ein Amt im Karriereweg des wissenschaftlichen Nachwuchses. Damit begründet das Gesetz unterschiedliche Qualifikationswege zur Professur, die ihren Schwerpunkt zum einen in der Forschung, zum anderen in der Lehre haben. Weiter sieht das Gesetz eine Trennung von Forschungs- und Lehrprofessuren vor. Neu geschaffen wird überdies die Bezeichnung „Lehrassistent“ für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Schwerpunktaufgaben in der Lehre.

Den ProfessorInnen können für die Dauer von bis zu fünf Jahren ausschließlich oder überwiegend Aufgaben in der Forschung, in der Kunstausübung, im Rahmen von künstlerischen Entwicklungsvorhaben oder Entwicklungsvorhaben im Rahmen angewandter Forschung übertragen werden, vorausgesetzt, dass innerhalb der zuständigen Lehreinheit in angemessener Weise sowohl die Verringerung des bisherigen Lehrangebots ausgeglichen wird als auch die Wahrnehmung der sonstigen Verpflichtungen sichergestellt ist (§ 46 Abs. 1 Satz 3 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 18 EHRUG). Professuren können auch mit einem **Schwerpunkt in der Lehre** ausgewiesen werden (§ 46 Abs. 1 Satz 6 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 18 EHRUG).

§ 48 Abs. 2 LHG BW wird um eine Bestimmung ergänzt: "Ferner kann von der Ausschreibung abgesehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht werden, wenn ein Juniorprofessor oder ein Dozent der eigenen Hochschule auf die entsprechende Professur berufen werden soll, bereits in der Ausschreibung der Juniorprofessur oder Dozentur die spätere Übernahme auf die Professur in Aussicht gestellt worden ist, die Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfüllt sind und eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht". („Tenure Track“) (Art. 1 Ziffer 20 EHRUG).

Bei der ersten Berufung* in ein Professorenamt können ProfessorInnen zu **BeamtInnen auf Probe** ernannt werden. Die Probezeit beträgt drei Jahre. Bei einer Beschäftigung im Angestelltenverhältnis gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend (§ 50 Abs. 1 LHG neu nach Art. 1 Ziffer 21 EHRUG). Damit wurde die im Jahr 2000 eingeführte obligatorische Erstberufung auf Zeit in eine Kann-Bestimmung umgewandelt.

DozentInnen sind schwerpunktmäßig in der Lehre tätig (§ 51a neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 23 EHRUG). Ihre Lehrverpflichtung beträgt 12 bis 18 Lehrverpflichtungsstunden (Art. 7 Ziffer 1 EHRUG). Die erste Berufung erfolgt in das Amt des/der JuniordozentIn. Das Dienstverhältnis des/der JuniordozentInnen ist auf vier Jahre zu befristen. Hat sich der/die JuniordozentIn in dieser Zeit nach den Ergebnissen einer Evaluation seiner/ihrer Leistungen als HochschullehrerIn insbesondere in der Lehre bewährt, soll das Dienstverhältnis mit seiner/ihrer Zustimmung auf Vorschlag der zuständigen Fakultät vom Vorstandsvorsitzenden auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden; anderenfalls kann das Dienstverhältnis mit Zustimmung des/der JuniordozentIn um bis zu ein Jahr verlängert werden. [...] Hat sich der/die JuniordozentIn in der Verlängerung weiter bewährt, kann er/sie in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden (HochschuldozentIn). Als HochschuldozentIn kann ferner berufen werden, wer neben den Voraussetzungen nach Absatz 2 **eine Habilitation, den erfolgreichen Abschluss einer Tätigkeit als JuniorprofessorIn** oder die Voraussetzungen nach § 47 Abs.1 Nr. 4 Buchst. c **sowie eine weitere**, über das Maß nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 **hinausgehende Erfahrung und Eignung für die Lehre** nachweist. **An Universitäten** beschäftigte HochschuldozentInnen können die hochschulrechtliche Bezeichnung »Universitätsdozent« oder »Universitätsdozentin« führen.

Die Beschäftigung als JuniordozentIn erfolgt im Beamtenverhältnis auf Zeit **oder** im befristeten Angestelltenverhältnis. Die Beschäftigung als HochschuldozentIn erfolgt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit **oder** in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis.

Akademischen MitarbeiterInnen, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden (§ 52 Abs. 2 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 24 EHRUG). Die Dienstaufgabenbeschreibung wird vom Vorstand auf Vorschlag des Fakultätsvorstands erlassen, wobei diese Aufgabe vom Vorstand auf den Fakultätsvorstand übertragen werden kann; [...] Akademische Mitarbeiter haben einen Anspruch auf die Erstellung einer Dienstaufgabenbeschreibung, die auch den Umfang der Lehrverpflichtung festlegt. Dienstaufgabenbeschreibungen stehen unter dem Vorbehalt der Änderung nach den Bedürfnissen der Hochschule. Sie sind binnen zwei Jahren nach Inkrafttreten des EHRUG durch die Hochschule zu erlassen (Art. 19 § 1 Abs. 2 EHRUG).

Die **Lehrverpflichtung** der Akademischen MitarbeiterInnen ist gemäß Art. 7 Ziffer 1 EHRUG gestaffelt und **weicht erheblich von den üblichen Deputaten ab**:

Akademische Mitarbeiter, die ihre Dienstleistungen

- a) zu gleichen Anteilen in Forschung und Lehre erbringen, 7 bis 13 Lehrveranstaltungsstunden,
- b) überwiegend im Bereich der Forschung erbringen, 5 bis 12 Lehrveranstaltungsstunden,
- c) überwiegend im Bereich der Lehre erbringen, 13 bis 19 Lehrveranstaltungsstunden,
- d) ausschließlich im Bereich der Lehre erbringen, 20 bis 25 Lehrveranstaltungsstunden.

Hat die Hochschule für einen Akademischen Mitarbeiter keine Dienstaufgabenbeschreibung erstellt, aus der sich der konkrete Umfang der Lehrverpflichtung ergibt, beträgt die Lehrverpflichtung 25 Lehrveranstaltungsstunden. (Art. 7 Abs. 4 EHRUG)

Akademische MitarbeiterInnen **mit qualifizierter Promotion** [...] können zum Akademischen Rat/zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren ernannt werden; ihnen ist die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu übertragen und Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung zu geben. Das Dienstverhältnis kann um drei Jahre verlängert werden (§ 52 Abs. 4 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 24 EHRUG).

Akademische MitarbeiterInnen sind ferner die an Akademien der Bildenden Künste und der Hochschule für Gestaltung tätigen Technischen Lehrer, Technischen Oberlehrer, Fachschulräte sowie die ihnen in der Vergütung gleichgestellten angestellten Lehrkräfte an diesen Hochschulen. Ihnen obliegen im Rahmen ihres Faches auch Dienstleistungen in praktisch-technischer Hinsicht bei künstlerischen Entwicklungsvorhaben und bei der Wartung von Einrichtungsgegenständen und Geräten. Einstellungsvoraussetzung sind hierfür abweichend von Absatz 3 in der Regel die Meisterprüfung sowie gute fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung (§ 52 Abs. 6 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 24 EHRUG).

Hauptberuflich tätigen Akademischen MitarbeiterInnen mit der Verpflichtung zu selbstständigem Unterricht an Musikhochschulen verleiht die Hochschule für die Zeit der Zugehörigkeit zum Lehrkörper die hochschulrechtliche Bezeichnung »Dozent an einer Musikhochschule« oder »Dozentin an einer Musikhochschule«. Sie müssen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie gute fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweisen (§ 52 Abs. 7 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 24 EHRUG).

LektorInnen sind hauptberuflich tätige Akademische Mitarbeiter, die Lehrveranstaltungen, insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde, durchführen. Sie sollen ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen und eine zu vermittelnde lebende Fremdsprache als Muttersprache sprechen (§ 52 Abs. 8 neu LHG BW nach Art. 1 Ziffer 24 EHRUG).

Bayern

Seit 23.05.2006 gibt es - in Ergänzung des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) vom 23.05.2006 - BayGVbl. Nr. 10/2006 S. 245 [http://www.stmwfk.bayern.de/downloads/hs_hochschulgesetz_hschg_gvbl102006.pdf] - ein spezielles „Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen“ (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) - BayGVbl. Nr. 10/2006 S. 230 [http://www.stmwfk.bayern.de/downloads/hs_hochschulgesetz_hschpg_gvbl102006.pdf]. Es ist zum 01.06.2006 in Kraft getreten und **in seiner Geltungsdauer auf 10 Jahre (bis 30.09.2017) beschränkt**. Das BayHSchPG sieht neben den HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis und LfbA keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien vor.

ProfessorInnen werden **in der Regel** zu Beamten oder Beamtinnen auf Lebenszeit ernannt. Die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit setzt bei Bewerbern und Bewerberinnen, die noch nicht mindestens drei Jahre hauptberuflich [...] an einer Hochschule tätig waren, eine mindestens eineinhalbjährige Tätigkeit als ProfessorIn im Beamtenverhältnis **auf Probe** voraus; das Staatsministerium kann Ausnahmen zulassen (Art. 8 Abs. 1) ProfessorInnen an Universitäten und Kunsthochschulen **kann** als Dienstaufgabe eine überwiegende Tätigkeit in der Lehre übertragen werden (**Lehrprofessuren**) (Art. 9 Abs. 1 Satz 3).

Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen werden an Universitäten unter Übertragung dieser Funktion **in der Regel** zu Beamten der Laufbahn des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin **in einem Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit** ernannt. Im Übrigen werden sie, insbesondere wenn eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist, in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt (Art. 20).

Wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, die befristet beschäftigt werden, können neben den wissenschaftlichen Dienstleistungen (Art. 21 Abs. 1 Sätze 1 und 3) Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden (Art. 22 Abs. 1).

Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind, werden in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt (Art. 22 Abs. 2).

Nebenberuflich tätige wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen im Sinn des Art. 22 Abs. 2 [d.h. zur Promotion] sind wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte (Art. 33 Abs. 1 Satz 3).

Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistungen förderlich sind, können im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf Zeit als Akademischer Rat, Akademische Rätin, Akademischer Oberrat oder Akademische Oberrätin (Einstellungsvoraussetzung wie ProfessorInnen) **oder** in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt werden (Art. 22 Abs. 3).

Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden unter Übertragung dieser Funktion in der Regel zu Beamten der Laufbahn des Akademischen Rats und der Akademischen Rätin oder der Laufbahn der Fachlehrer oder Fachlehrerinnen ernannt; insbesondere im Bereich der Lehrerbildung können auch abgeordnete Beamte oder Beamtinnen aus dem Schuldienst als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt werden. Lehrkräfte für besondere Aufgaben können, auch in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt werden (Art. 24 Abs. 2).

Durch Art. 19 Abs. 2 Satz 3 wird neu die Möglichkeit eröffnet, **an Fachhochschulen** wissenschaftliche MitarbeiterInnen befristet zu beschäftigen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium in Fachhochschulstudiengängen nachweisen.

Berlin

Das Gesetz über die Berliner Hochschulen - Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) in der Fassung vom 12.07.2007 [http://www.berlin.de/imperia/md/content/senwfk/pdf-dateien/recht/berliner_hochschulgesetz.pdf] enthält bereits seit 1997 im 1. Abschnitt, Einleitende Vorschriften § 7 a eine Erprobungsklausel:

Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung kann auf Antrag einer Hochschule nach Stellungnahme des Akademischen Senats und mit Zustimmung des Kuratoriums, an Hochschulen ohne Kuratorium mit Zustimmung des Akademischen Senats, für eine begrenzte Zeit Abweichungen von den Vorschriften der §§ [24 bis 29](#), [34 bis 36](#), [51 bis 58](#), [60 bis 75](#) sowie [83 bis 121](#) zulassen, soweit dies erforderlich ist, um neue Modelle der Leitung, Organisation und Finanzierung zu erproben, die dem Ziel einer Vereinfachung der Entscheidungsprozesse und einer Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, insbesondere der Erzielung eigener Einnahmen der Hochschule, dienen. Abweichungen von §§ [87](#) und [88](#) bedürfen des Einvernehmens mit der Senatsverwaltung für Finanzen.

§§ 92 ff. enthalten die Bestimmungen zum hauptberuflichen und §§ 114 ff. die zum nebenberuflichen Personal der Hochschulen. Bislang gibt es jedoch **an den Universitäten** keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben den HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), akademischen MitarbeiterInnen (OberassistentInnen, ObergeringenieurInnen, wiss. und künstl. AssistentInnen, HochschuldozentInnen, WiMis, LfBA und Lehrbeauftragten) und sonstige MitarbeiterInnen. **An den Fachhochschulen und den übrigen künstlerischen Hochschulen** besteht das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal aus den ProfessorInnen, den wissenschaftlichen und den künstlerischen MitarbeiterInnen sowie den LfBA (§ 92 Abs. 2).

HochschullehrerInnen können auf begrenzte Zeit ausschließlich oder überwiegend Aufgaben der Forschung übertragen werden (§ 99 Abs. 3).

Wissenschaftliche und künstlerische AssistentInnen werden für die Dauer von drei Jahren zu BeamtInnen auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der AssistentInnen soll mit deren Zustimmung spätestens vier Monate vor seinem Ablauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie die weitere wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation erworben haben oder zu erwarten ist, dass sie sie in dieser Zeit erwerben werden (§ 105 Abs. 1); es kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden.

Für wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen auf Dauer (**Funktionsstellen**) werden wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen als BeamtInnen in der Laufbahn des Akademischen Rats oder der Akademischen Rätin oder als Angestellte beschäftigt. Näheres über Stellung und Laufbahn regelt die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung nach Anhörung der Hochschulen im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres durch Rechtsverordnung (§ 110 Abs. 2)

Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf **Qualifikationsstellen** ist mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. [...] Das Qualifikationsziel soll im Arbeitsvertrag benannt werden (§ 110 Abs. 4).

LfbA nehmen überwiegend Lehrtätigkeit wahr, [...] sie vermitteln praktische Fertigkeiten und Kenntnisse.

Die Einstellungsvoraussetzungen, die Aufgaben, die Arbeitsbedingungen und die Laufbahn beamteter Lehrkräfte werden in einer Rechtsverordnung geregelt, die die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung nach Anhörung der Hochschulen im Einvernehmen mit der Senatsverwaltung für Inneres erlässt (§ 112).

Brandenburg

Nach dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz-BbgHG) vom 18. Dezember 2008 (GVBl.I/08, S.318) [<http://www.mwfk.brandenburg.de/media/lbm1.a.1494.de/hochschulgesetz2008.pdf>] Abschnitt 6, Unterabschnitt 2, § 37 besteht das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen aus den ProfessorInnen und Akademischen MitarbeiterInnen sowie an den Universitäten auch aus den JuniorprofessorInnen. Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben gehören nunmehr zur Gruppe der akademischen MitarbeiterInnen (§ 47 Abs. 4 Satz 1). Die jüngste Gesetzesnovelle hat **Veränderungen der Personalstruktur** vorgenommen, die sich - wie in Baden-Württemberg - ebenfalls an den WR-Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007 (Drs. 7721-07) orientieren.

HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen) können überwiegend Aufgaben in der Forschung oder in der Lehre übertragen werden (§ 40 Abs. 3 Satz 2).

Mit ProfessorInnen können Angestelltenverhältnisse oder Beamtenverhältnisse auf Lebenszeit oder auf Zeit begründet werden; eine Probezeit ist nicht zurückzulegen. [...] Insbesondere bei der Erstberufung zum Professor und bei der **Berufung zwecks Deckung eines vorübergehenden Lehrbedarfs soll ein befristetes Angestelltenverhältnis oder ein Beamtenverhältnis auf Zeit begründet werden**. [...] Die Dauer des befristeten Angestelltenverhältnisses oder des Beamtenverhältnisses auf Zeit ist auf höchstens fünf Jahre begrenzt, im Falle der Erstberufung beträgt sie zwei Jahre. **Eine erneute zeitlich beschränkte Berufung zum Professor ist zulässig**, sofern hierdurch im Falle eines befristeten Angestelltenverhältnisses eine Gesamtdauer von zehn Jahren, im Falle eines Beamtenverhältnisses auf Zeit eine Gesamtdauer von fünf Jahren nicht überschritten wird (§ 41 Abs. 1).

Universitäten können **Professuren mit Schwerpunkt in der Lehre** einrichten. Der Anteil dieser

Professuren an der Gesamtzahl der Professorenstellen einer Universität darf 20 Prozent nicht übersteigen. [...] Die von ProfessorInnen mit Schwerpunkt in der Lehre wahrzunehmenden Aufgaben weisen nach Art und Umfang **dauerhaft** einen Schwerpunkt in der Lehre auf. Der Umfang ihrer Lehrverpflichtung übersteigt denjenigen von Professoren an Universitäten ohne Schwerpunkt in der Lehre um maximal 50 Prozent. (§ 45 Abs. 1 Satz 1-2).

Soweit Universitäten Professuren mit Schwerpunkt in der Lehre vorsehen, können sie auch **Juniorprofessuren mit Schwerpunkt in der Lehre** einrichten. Der Anteil dieser Juniorprofessuren an der Gesamtzahl der Juniorprofessorenstellen einer Universität darf 20 Prozent nicht übersteigen. Der Umfang ihrer Lehrverpflichtung kann die maximale Lehrverpflichtung von Juniorprofessoren ohne Schwerpunkt in der Lehre um maximal 35 Prozent übersteigen. (§ 45 Abs. 2 Satz 1-2)

Fachhochschulen können **Professuren mit Schwerpunkt in der Forschung** einrichten. Der Anteil dieser Professuren an der Gesamtzahl der Professorenstellen einer Fachhochschule darf 20 Prozent nicht übersteigen. Der Umfang der Lehrverpflichtung von Professoren mit Schwerpunkt in der Forschung darf maximal 50 Prozent unter der Lehrverpflichtung von Professoren an Fachhochschulen ohne Schwerpunkt in der Forschung liegen. [...] Die Übernah-

me einer Professur mit Schwerpunkt in der Forschung ist auch vorübergehend möglich. (§ 45 Abs. 3)

Akademischen MitarbeiterInnen obliegen weisungsgebunden im Rahmen der Aufgabenerfüllung der Hochschule. Sie werden in nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes **befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt**. Soweit Akademische Mitarbeiter Hochschullehrern zugeordnet sind, erbringen sie ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. **Die Tätigkeitsbeschreibungen stehen unter dem Vorbehalt jederzeit möglicher Änderung nach dem Bedarf der Hochschule.** (§ 47 Abs. 1).

Akademischen MitarbeiterInnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. Dies gilt insbesondere für Akademische MitarbeiterInnen, die befristet beschäftigt werden und zu deren Dienstaufgaben die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen gehört. (§ 47 Abs. 2).

Bremen

Das Bremische Hochschulgesetz (BremHG) in der Neufassung vom 09.05.2007 - Brem.Gl. S. 339 [<http://www.forschungsfoerderung.uni-bremen.de/info/doc/bremhg.pdf>] enthält in Teil III Personal, Kapitel 2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal §§ 16 ff. keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis, LfbA und Lehrbeauftragten sowie sonstige MitarbeiterInnen; LektorInnen sind eine eigene Kategorie.

Die Ausschreibung und **Berufung auf eine erste Professorenstelle** erfolgt in ein **Beamtenverhältnis auf Zeit** oder **in ein befristetes Angestelltenverhältnis**, wenn die Hochschule und der Senator für Bildung und Wissenschaft dies im Einvernehmen vorsehen (§ 18 Abs. 5)

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind BeamtInnen und Angestellte (§ 23 Abs. 1 Satz 1). Neben Beamtenverhältnissen können auch **befristete und unbefristete** Dienstverhältnisse für Angestellte begründet werden (§ 23 Abs. 3).

LfbA kann nach § 24 die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse übertragen werden. Sie können **befristet und unbefristet** beschäftigt werden (§ 24 Satz 2).

LektorInnen führen selbstständig Lehrveranstaltungen nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses durch. Der Rektor kann ihnen auf Vorschlag des Dekanats weitere Aufgaben, auch in der Forschung, zur selbstständigen Erledigung übertragen. Einstellungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion. Lektoren können **befristet und unbefristet** beschäftigt werden. An der Universität führen sie die Bezeichnung „Universitätslektoren“ (§ 24a).

Hamburg

Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18.07.2001, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26.07.2007 - HmbGVBl. S. 192 [http://hh.juris.de/hh/gesamt/HSchulG_HA.htm#HSchulG_HA_rahmen].

Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal umfasst neben HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis, LfbA und Lehrbeauftragten nur sonstige MitarbeiterInnen. Es gibt keine neuen Personalkategorien, allerdings die besondere Kategorie der „Unterrichtstuto-

rInnen“ nach § 33. Als UnterrichtstutorInnen können Studierende mit besonderer fachlicher Qualifikation oder Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium bestellt werden.

ProfessorInnen können auf begrenzte Zeit für Aufgaben der Forschung in ihrem Fach, für Entwicklungsaufgaben im Rahmen angewandter Forschung oder für künstlerische Entwicklungsaufgaben von anderen Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden (§ 12 Abs. 3) ProfessorInnen **können** zu **BeamtInnen auf Zeit** ernannt werden u.a. wenn es sich um die **erste Berufung** in ein Professorenamt handelt, für höchstens sechs Jahre; das Beamtenverhältnis kann in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden, wenn die Hochschule zuvor ein Bewertungsverfahren durchgeführt hat, dessen Ergebnis positiv war (§ 16 Abs. 2 Nr. 4).

JuniorprofessorInnen werden nach § 19 nur als BeamtInnen eingestellt.

§ 28 enthält Bestimmungen über Befristete Beschäftigungsverhältnisse

(1) Bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, soll die Dauer der Beschäftigung drei Jahre nicht überschreiten. Sie werden grundsätzlich mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Ihnen ist Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation zu geben; dafür erhalten sie in Ausnahmefällen von Satz 2 bei voller Beschäftigung mindestens ein Drittel der Arbeitszeit, bei Teilzeitbeschäftigung mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einen entsprechend geringeren Arbeitszeitanteil. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein.

(2) Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Aufgaben nach ihrem Arbeitsvertrag auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 15 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a) dienen sollen, ist im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren.

Die Beschäftigung von WiMis wird in § 29 an bestimmte Einstellungsvoraussetzungen gebunden:

1. ein den Aufgaben entsprechendes abgeschlossenes Hochschulstudium, im Fall des § 28 Absatz 2 eine qualifizierte Promotion oder eine qualifizierte zweite Staatsprüfung, in den Ingenieurwissenschaften ein qualifizierter Studienabschluss, in den akademischen Heilberufen neben der Promotion eine qualifizierte, das Studium oder die Ausbildung abschließende Staatsprüfung (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) oder
2. der Nachweis der erforderlichen künstlerischen Befähigung durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder mehrjährige Berufstätigkeit (künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) für das Jahr 2008 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (<http://www.hamburg.de/contentblob/164702/data/zlv-uhh-2008.pdf>) S. 8f. heißt es: "Die Universität Hamburg wird unter Berücksichtigung der Leitlinien des Senats, der im Zuge der Umsetzung der Föderalismusreform I geplanten Personalstrukturereformen und des aus Studiengebühren finanzierten Personals Vorstellungen zur Weiterentwicklung und Neuordnung ihrer Personalstruktur entwickeln.

Die BWF wird gemeinsam mit der Universität die notwendigen Initiativen ergreifen, um die entsprechenden Reformansätze zu realisieren (Initiativen zur Änderung des Hamburgischen Hochschulgesetzes, Anträge in der Kultusministerkonferenz, Verhandlungen mit anderen Fachbehörden, insbesondere dem Personalamt)."

Die Aussagen sind gegenüber ZLV 2006 und 2007 weniger konkret (vgl. AP-HuF-2008/06).

Hessen

Hessisches Hochschulgesetz (HHG) in der Fassung vom 05.11.2007 - GVBl. I S. 710 [http://www.hmwk.hessen.de/irj/servlet/prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HMWK_15/HMWK_Internet/med/ce9/ce950eaa-e467-4611-1010-43bf5aa60dfa,22222222-2222-2222-2222-222222222222.pdf].

Im Siebten Abschnitt Personal gibt es neben den ProfessorInnen (§70), JuniorprofessorInnen (§ 76), Wi-Mis (§ 77), LfbA (§ 78) und den administrativ-technischen MitarbeiterInnen auch Akademische Räte auf Zeit

Bei der **ersten Berufung** auf eine Professur sollen BewerberInnen **in der Regel befristet** beschäftigt werden. Ausnahmen sind insbesondere zulässig, wenn eine mindestens sechsjährige hauptberufliche wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit an einer Hochschule vorausgegangen ist (§ 70 Abs. 6).

§ 73

(1) Die akademischen Rätinnen und Räte auf Zeit haben wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Ihnen steht mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zur Verfügung. Zu ihren wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es, den Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen [...]

(2) Die akademischen Rätinnen und Räte auf Zeit sind zur Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen Mitgliedern der Professorengruppe zugeordnet und nehmen ihre Aufgaben unter deren fachlicher Verantwortung wahr. Die Leitung der Einrichtung, in der die akademischen Rätinnen und Räte tätig sind, regelt die Betreuung zum Erwerb der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation und die Arbeitszeiten nach Abs. 1 Satz 1 und 2.

(3) Akademische Rätinnen und Räte auf Zeit können auch dem Fachbereich zugeordnet werden. In diesem Fall regelt das Dekanat die Erbringung der Dienstleistungen und die wissenschaftliche Betreuung.

[...]

(5) Die akademische Rätinnen und Räte auf Zeit werden für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Die Anstellung soll mit ihrer Zustimmung spätestens vier Monate vor ihrem Ablauf um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn die weitere wissenschaftliche Qualifikation nach Abs. 1 erworben worden oder zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit erworben wird. Die Entscheidung trifft die Leitung der Hochschule auf Vorschlag des Fachbereichs.

(6) Die Ernennung akademischer Oberrätinnen und Oberräte setzt voraus, dass sie den Nachweis nach Abs. 5 erbracht haben oder eine vergleichbare Qualifikation vorliegt.

Für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen ist ein befristetes Arbeitsverhältnis insbesondere vorzusehen, wenn die Erbringung von Dienstleistungen nach Abs. 1 zugleich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient. Abs. 1 Satz 4 gilt mit der Maßgabe, dass auch während der Dienstzeit Gelegenheit zu selbstbestimmter Forschung eingeräumt wird. Hierfür steht ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung. Es ist eine Vertragsdauer von drei Jahren festzulegen; eine Verlängerung um höchstens drei Jahre ist möglich (§ 77 Abs. 2).

Ein **unbefristetes Beschäftigungsverhältnis** kann zur Wahrnehmung von **Dauerfunktionen** begründet werden (§ 77 Abs. 3).

LfbA kann die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und auf wissenschaftlicher Grundlage beruhender Kenntnisse übertragen werden (§ 78).

Mecklenburg-Vorpommern

Landeshochschulgesetz (LHG M-V) vom 05.07.2002, zuletzt geändert durch Art. 19 des Gesetzes vom 10.07.2006 - GVOBl. M-V S. 539 [http://mv.juris.de/mv/HSchulG_MV_2002_rahmen.htm]

Teil 8 Personal der Hochschulen Kapitel 1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal § 55 Allgemeines enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis und LfBA.

ProfessorInnen werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, nach Maßgabe des Landesbeamtengesetzes zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit oder auf Lebenszeit ernannt. Die Dauer eines Beamtenverhältnisses auf Zeit darf fünf Jahre nicht übersteigen.

ProfessorInnen können zu Beamtinnen und Beamten auf Probe ernannt werden. Die Probezeit beträgt zwei Jahre.

ProfessorInnen und Professoren können in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. (§ 61 Abs. 1-3 Satz 1)

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind Angestellte, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. [...] Soweit wissenschaftliche MitarbeiterInnen HochschullehrerInnen zugeordnet sind, erbringen sie ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. In begründeten Fällen **kann** wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. (§ 66 Abs. 1)

Den Lehrkräften für besondere Aufgaben obliegt überwiegend die Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfordern. Ihnen können auch andere Dienstleistungen übertragen werden. (§ 68 Abs. 1).

Niedersachsen

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 24.06.2002, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 21.11.2006, i.d.F. vom 26.02.2007 - Nds. GVBl. S. 69

[http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36355963_L20.pdf] geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. September 2007, Nds. GVBl. S. 444

§ 21 Abs. 1 enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen, WiMis und LfBA

ProfessorInnen können aus verschiedenen Gründen **auf Zeit berufen werden** (§ 28):

- bei erstmaliger Berufung,
- für zeitlich befristet wahrzunehmende Aufgaben der Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Dienstleistung, [...]
- bei vollständiger oder überwiegender Deckung der Kosten aus Mitteln Dritter [...]

Die Beschäftigung auf einer Zeitprofessur erfolgt für die Dauer von höchstens fünf Jahren.

ProfessorInnen können auf Dauer oder befristet **überwiegend Aufgaben** in der Forschung, der künstlerischen Entwicklung oder **in der Lehre** übertragen werden (§ 24 Abs. 1 Satz 4).

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen können nach § 31 Abs. 3 als Akademische RätInnen im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden, sofern das Beschäftigungsverhältnis auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen, indem sie weisungsgebunden an der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung mitwirken. Ihnen kann auch die Vermittlung von Fach-

wissen, praktischen Fertigkeiten und wissenschaftlicher Methodik als wissenschaftliche Dienstleistung in der Lehre übertragen werden. (§ 31 Abs. 1 Satz 1-2)

Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dürfen Lehrveranstaltungen zur selbständigen Wahrnehmung **nur** durch Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit übertragen werden. Die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung soll nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. (§ 31 Abs. 2 Satz 1-2)

LfbA an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen werden **ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre** beschäftigt; sie üben ihre Lehrtätigkeit weisungsgebunden als nichtselbständige Lehre aus (§ 32 Abs. 1 Satz 1) Zur selbständigen Wahrnehmung dürfen ihnen Lehraufgaben nur durch Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit übertragen werden.

LfbA an Fachhochschulen vermitteln überwiegend praktische Fertigkeiten und Kenntnisse. (§ 32 Abs. 1 Satz 4)

LektorInnen sind nach § 32 Abs. 2 als Sonderform der LfbA im Gesetz genannt. Sie führen selbständig Lehrveranstaltungen insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde durch.

Nordrhein-Westfalen

Mit dem „Hochschulfreiheitsgesetz“ (HFG) vom 31.10.2006 - GV. NRW. 2006 S. 474 [http://www.innovation.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/HFG.pdf]

wurden zum 01.01.2007 in § 44 (Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Hochschulen) in den Absätzen 6-8 "neue Personalkategorien" geschaffen:

Beamte auf Zeit als Akademische RätInnen [Einstellungsvoraussetzungen: Promotion bzw. Zweite Staatsprüfung] und OberrätInnen [Einstellungsvoraussetzung wie ProfessorInnen bei gleichzeitiger **korporationsrechtlicher Zuordnung zur Gruppe der WiMis**]. Es handelt sich bei beiden um Stellen, die auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Diese „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ sind im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 4 HFG [Einstellungsvoraussetzungen für HochschullehrerInnen] zu verstehen.

Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Universitäten können im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation gegeben werden, wenn sie befristet beschäftigt sind (§ 44 Abs. 3).

Auch **an Fachhochschulen** gibt es wissenschaftliche MitarbeiterInnen (§ 45). Ein Teil der Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen kann für befristete Beschäftigungsverhältnisse gemäß §§ 57 a und 57 b HRG [bzw. WissZeitVG] eingerichtet werden, insbesondere zum Zwecke der Weiterbildung sowie zur Mitarbeit in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben (§ 45 Abs. 4).

LfbA werden ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt (§ 42 Abs. 1); ihnen können darüber hinaus durch die/den DekanIn andere Dienstleistungen übertragen werden. LfbA, "denen nach Maßgabe des § 44 Abs. 2 Satz 2 Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind, kann vom Fachbereichsrat die akademische Bezeichnung „**Lecturer**“ verliehen werden.“ (§ 42 Abs. 3 Satz 2).

An Fachhochschulen kann ein Teil der Stellen für LfBA für Aufgaben oder Dienstleistungen, die zugleich der Weiterbildung der Lehrkraft für besondere Aufgaben dienen sollen, bestimmt werden; diese Stellen sind entsprechend auszubringen (§ 42 Abs. 2).

Rheinland-Pfalz

Hochschulgesetz (HochSchG) vom 01.09.2003, zuletzt geändert durch das UMG vom 10.09.2008 - GVBl. S. 205 [http://www.mbwjk.rlp.de/uploads/media/HochSchG_Lesefassung.pdf]

Teil 3 Mitglieder der Hochschule, Abschnitt 2 Personalwesen, Unterabschnitt 2 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal § 46 Arten enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien, sondern neben HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen) nur WiMis und LfBA.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Universitäten werden, soweit sie nicht auf Dauer oder befristet im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, als solche auf Lebenszeit oder auf Zeit in ein Beamtenverhältnis der Laufbahn des Akademischen Rates berufen; das Nähere regelt die Laufbahnverordnung (§ 56 Abs. 3 Satz 1).

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an **Universitäten** können befristet für höchstens sechs Jahre auch mit Aufgaben, die der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 49 Abs. 2 Satz 1) förderlich sind, beschäftigt werden. Ihnen ist im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben (§ 56 Abs. 4).

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an **Universitäten** können für höchstens sechs Jahre in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden, in dem ihnen ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung steht - oder davon abweichend: können sie für höchstens sechs Jahre als angestellte DoktorandInnen in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt werden, in dem ihnen die überwiegende Arbeitszeit zur Vorbereitung der Promotion zur Verfügung steht (§ 56 Abs. 5)

Die **Lehrverpflichtung** von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf **befristeten Qualifikationsstellen** beträgt in Rheinland-Pfalz – übrigens im Widerspruch zu der 2003 beschlossenen Richtlinie der Kultusministerkonferenz (KMK) – acht Semesterwochenstunden und umfasst damit dasselbe Volumen wie die Lehrverpflichtung von ProfessorInnen. Bis zur Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Jahr 2006 gab es in Rheinland-Pfalz den Sonderfall der so genannten „WMat-MitarbeiterInnen“, das waren außertariflich Beschäftigte, die zu abgesenktem Gehalt nur vier Semesterwochenstunden zu lehren hatten, wenn sie sich in der Promotionsphase befanden. Seit dem 01.11.2006 gibt es diese Stellen nicht mehr – eine gesetzliche Auffangregelung für die StelleninhaberInnen steht bis heute aus. Derzeit sind die ehemaligen „WMat-Stellen“ - ohne eine gesetzliche Grundlage - von den Universitäten des Landes Rheinland-Pfalz in TV-L-Stellen EG 13 (75 Prozent) umgewandelt und mit einer Lehrbelastung von sechs Semesterwochenstunden versehen worden. Die Betroffenen erhalten rund 1/4 weniger Geld als ihre KollegInnen und müssen dafür eine 50 Prozent höhere Lehrbelastung stemmen, während sie sich qualifizieren (s. dazu ausführlich J. Blank, Der Ministerin neue Kleider, GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 9/2008/ 20f., als download unter <http://www.gew-rlp.de> >Presse > Zeitung (Archiv).

Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium können an **Fachhochschulen** als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, insbesondere als AssistentInnen beschäftigt werden. Sie haben die Aufgabe, Professorinnen und Professoren bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich dazu dienen, die im Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Aussichten außerhalb der Fachhochschule zu ergänzen und zu vertiefen. AssistentInnen werden für

höchstens sechs Jahre als Angestellte beschäftigt. Das Nähere, insbesondere über die Vergütung, bestimmen die Verwaltungsvorschriften, die das fachlich zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem für das Haushaltswesen zuständigen Ministerium erlässt (§ 56 Abs. 7).

LfbA werden, soweit sie nicht auf Dauer oder befristet im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, entsprechend den von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben

1. als solche in ein Beamtenverhältnis der Laufbahn des Akademischen Rates oder
2. in ein Beamtenverhältnis der Laufbahn des Lehrers für Fachpraxis berufen (§ 58 Abs. 2).

Saarland

Universitätsgesetz (UG) vom 23.06.2004, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 12.07.Juli 2006 - Amtsbl. S. 1226 [http://www.saarland.de/dokumente/thema_justiz/221-1.pdf].

Kapitel 4 Wissenschaftliches Personal, Abschnitt 1 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis und LfbA (sowie abgeordneten BeamtInnen § 39).

Eine Beschäftigung in einem **Beamtenverhältnis auf Zeit** oder in einem befristeten Angestelltenverhältnis (**Zeitprofessur**) kann erfolgen

1. bei erstmaliger Berufung,
2. für vorübergehend wahrzunehmende Aufgaben der Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Dienstleistungen, ... (§ 32 Abs. 2)

Die Beschäftigung auf einer Zeitprofessur erfolgt für die Dauer von höchstens fünf Jahren. Die Umwandlung einer Zeitprofessur in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Angestelltenverhältnis hat zur Voraussetzung, dass vor Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit die Leistungen begutachtet worden sind. [...] Eine einmalige befristete Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses um bis zu fünf Jahre oder eine erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit für höchstens weitere fünf Jahre ist dann zulässig, wenn die für die erstmalige Befristung maßgeblichen Gründe [...] fortbestehen (§ 32 Abs. 3)

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden im Beamten- **oder** im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Soweit ein Beamtenverhältnis begründet wird, werden sie zu BeamtInnen auf Probe oder auf Lebenszeit in der Laufbahn des Akademischen Rates ernannt. Ein befristetes Angestelltenverhältnis ist **insbesondere** vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren (§ 37 Abs. 3).

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit qualifizierter Promotion können abweichend von Absatz 3 Satz 2 zur Akademischen Rätin/zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren ernannt werden. Ihnen ist die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu übertragen und Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterqualifikation zu geben (§ 37 Abs. 5)

Zuständigkeit, Ernennungs- und Bestellungsverfahren und Inhalt des Dienstverhältnisses werden vom Universitätspräsidium geregelt (§ 37 Abs. 6).

Sachsen

Das Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz - SächsHSG) vom 10.12.2008 - SächsGVBl. Nr. 19 S. 898 [[http://www.smwk.sachsen.de/download/HG-Gesetz\(2\).pdf](http://www.smwk.sachsen.de/download/HG-Gesetz(2).pdf)] hat **Veränderungen der Personalstruktur** vorgenommen:

Laut § 57 Abs. 1 besteht das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen aus HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), akademischen MitarbeiterInnen und studentischen Hilfskräften. Die studentischen Hilfskräfte gehören statusrechtlich der Gruppe der Studierenden an, sind aber zugleich Beschäftigte der Hochschule. Sie werden hier als Personal der Hochschule aufgeführt und sind damit dem Geltungsbereich des WissZeitVG unterstellt (so die Gesetzesbegründung)

Die Funktionsbeschreibung **kann** vorsehen, dass Aufgaben überwiegend in der Lehre oder überwiegend in der Forschung wahrzunehmen sind. (§ 59 Abs. 1 Satz 3).

ProfessorInnen können auf Antrag durch den Rektor im Einvernehmen mit dem Dekan unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge ganz oder teilweise für Forschungs-, Forschungsförderungs- oder künstlerische Entwicklungsvorhaben sowie für Aufgaben im Wissens- und Technologietransfer von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Die Ergebnisse von Evaluationen in Forschung und Lehre sind zu berücksichtigen. (§ 68 Abs. 1)

ProfessorInnen können zu BeamtInnen auf Zeit **oder** auf Lebenszeit ernannt **oder** in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis eingestellt werden.

Mit Ausnahme von JuniorprofessorInnen und Akademischen AssistentInnen, die an ihrer Hochschule zum Professor berufen werden, **können** erstmals Berufene für die Dauer von bis zu 2 Jahren auf Probe eingestellt werden. Die Entscheidung über eine weitere Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter trifft der Rektor spätestens 4 Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses auf Vorschlag des Dekans, dem eine Stellungnahme des Fakultätsrates beizufügen ist. (§ 69 Abs. 2). Bei JuniorprofessorInnen und Akademischen AssistentInnen soll also auf die befristete Erstberufung verzichtet werden.

Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen sind einer Fakultät, Zentralen Einrichtung oder dem Aufgabengebiet eines Hochschullehrers zugeordnete Beschäftigte, die wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung, in den medizinischen Fächern zusätzlich in der Krankenversorgung erbringen. Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen sind an die Weisungen des jeweiligen Leiters ihres Aufgabengebietes gebunden und erbringen ihre Dienstleistungen unter dessen fachlicher Verantwortung. Ihnen kann vom jeweiligen Leiter ihres Aufgabengebietes nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Kunst und Lehre übertragen werden. (§ 71 Abs. 1)

Befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind auch Aufgaben zu übertragen, die die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen nach § 58 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a und b fördern. **Mindestens ein Drittel** der Arbeitszeit ist ihnen zu eigener wissenschaftlicher Arbeit im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zu belassen. (§ 71 Abs. 2)

Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen können in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis eingestellt werden. (§ 71 Abs. 4)

Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen können zur Weiterqualifizierung als Akademische AssistentInnen nach § 72 beschäftigt werden. (§ 71 Abs. 5)

Nach § 72 Abs. 1 haben Akademische AssistentInnen „wissenschaftliche oder künstlerische Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation nach § 58 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a oder b dienen. Mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit ist ihnen zu ihrer eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu belassen. Zu ihren Dienstleistungen gehört, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher oder künstlerischer Methoden zu unterweisen. [...]Die Akademischen AssistentInnen sind mit den weiteren Dienstaufgaben eines Hochschullehrers vertraut zu machen.

Akademische AssistentInnen sind zur Erbringung ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Dienstleistungen einem Professor oder einer Fakultät zugeordnet und werden bei ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit betreut. Nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen soll ihnen die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. (§ 72 Abs. 2)

Voraussetzung für die Einstellung Akademischer AssistentInnen ist in der Regel neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen und der pädagogischen Eignung die herausragende Qualität einer Promotion. Abweichend vom Erfordernis einer Promotion ist in künstlerischen Fachrichtungen ein überdurchschnittlicher Abschluss des Hochschulstudiums erforderlich. [...] (§ 72 Abs. 3)

Akademische AssistentInnen werden für die Dauer von bis zu vier Jahren zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt **oder** als Arbeitnehmer beschäftigt. Das Dienstverhältnis soll mit Zustimmung des Akademischen Assistenten spätestens vier Monate vor Ablauf auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden, wenn er die zusätzliche wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation nach § 58 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a oder b erworben hat oder zu erwarten ist, dass er sie innerhalb dieser Zeitspanne erwerben wird. Die Entscheidung trifft der Rektor auf Vorschlag des Fakultätsrates. [...] (§ 73)

Die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse kann Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden. Die LfbA sollen über einen Hochschulabschluss und pädagogische Eignung verfügen. LfbA werden im Arbeitnehmersverhältnis, das befristet werden kann, beschäftigt (§ 74).

Sachsen-Anhalt

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) vom 05.05.2004 - GVBl. LSA 2004, S. 256; zuletzt geändert durch Art. 33 Erstes Rechts- und Verwaltungsvereinfachungsgesetz vom 18. November 2005 (GVBl. LSA S. 698) [<http://www.mk-intern.bildung-lsa.de/Wissenschaft/ge-hsg.pdf>]

Abschnitt 6 Personal der Hochschule § 33 wissenschaftliches und künstlerisches Personal (1) enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben ProfessorInnen, JuniorprofessorInnen, WiMis und LfbA.

Für wissenschaftliche und künstlerische Dienstleistungen auf Dauer (Funktionsstellen) werden wissenschaftliche oder künstlerische MitarbeiterInnen als BeamtenInnen in der Laufbahn des Akademischen Rats oder der Akademischen Rätin oder als Angestellte beschäftigt. Das Nähere hierzu regelt die Laufbahnverordnung. Mit wissenschaftlichen oder künstlerischen MitarbeiterInnen sind befristete Arbeitsverhältnisse zu begründen, wenn die Beschäftigung der Weiterbildung oder der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient (Qualifikationsstellen) (§ 42 Abs. 9).

LfbA werden auf Dauer im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Sie können als Beamter oder Beamtin in der Laufbahn des Studienrates oder der Studienrätin im Hochschuldienst oder als FachlehrerIn als Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer Fachhochschule berufen werden (§ 42 Abs. 1 Satz 2-3 HSG LSA).

Schleswig-Holstein

Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) vom 28.02.2007 - GVOBl. 2007, S. 184 [http://sh.juris.de/sh/gesamt/HSchulG_SH_2007.htm].

Abschnitt VI Hochschulpersonal enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis und LfBA.

Die ProfessorInnen werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu **BeamtenInnen auf Zeit** oder auf Lebenszeit ernannt. **Vor der ersten Berufung** einer Bewerberin oder eines Bewerbers in ein Professorenamt auf Lebenszeit soll das **Dienstverhältnis zunächst auf zwei Jahre befristet** werden. Eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt, wenn nach Ablauf dieser Zeit der Fachbereichskonvent seine entsprechende Zustimmung erteilt. Ausnahmen von Satz 2 sind möglich, wenn die/der BewerberIn aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschule sonst nicht gewonnen werden kann oder wenn sie oder er zuvor mindestens sechs Jahre hauptamtlich an einer Hochschule im Bereich der Lehre tätig war (§ 63 Abs. 1).

ProfessorInnen an Universitäten und Kunsthochschulen **kann** nach der Stellenbeschreibung von der Präsidentin oder dem Präsidenten als Dienstaufgabe **eine überwiegende Tätigkeit in der Lehre (Lehrprofessur)** oder ganz oder überwiegend in der Forschung übertragen werden (§ 60 Abs. 2).

Soweit es zur Gewährleistung des Lehrangebots erforderlich ist, **können wissenschaftlichen MitarbeiterInnen** [...] **überwiegend Lehraufgaben als Dienstleistung übertragen werden** (§ 68 Abs. 1 Satz 3)

Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis (§ 68 Abs. 4).

In § 67 Abs. 2 sind LektorInnen als Sonderform der LfBA genannt. Insbesondere sie sollen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, das für die LfBA der Regelfall ist.

Thüringen

Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 24.06.2003, zuletzt geändert durch das Thüringer Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 21.12.2006 - GVBl. 2006, S. 601 [<http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tkm/hochschule/thuerhg.pdf>].

Fünfter Teil Wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Hochschulen und dienstrechtliche Bestimmungen enthält keine neuen hauptberuflichen Personalkategorien neben den HochschullehrerInnen (ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen), WiMis und LfBA sowie sonstige MitarbeiterInnen.

Bei der **ersten Berufung** in ein Professorenamt **soll** die Beschäftigung **in der Regel in einem Beamtenverhältnis auf Zeit** oder **in einem befristeten Angestelltenverhältnis** von mindestens drei Jahren Dauer erfolgen. Ausnahmen von Satz 1 sind insbesondere dann möglich, wenn geeignete BewerberInnen aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschulen für ein Professorenamt sonst nicht gewonnen werden können (§ 79 Abs. 2).

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen können in einem befristeten **oder** unbefristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt **oder** in einem Beamtenverhältnis auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademischer Oberrat **sowie** in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Laufbahn als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule ernannt werden (§ 84 Abs. 3 Satz 1).

Ein befristetes Angestelltenverhältnis ist **insbesondere** vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel

der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren (§ 84 Abs. 3 Satz 2).

In § 85 Satz 2 sind LektorInnen als Sonderform der LfBA genannt.

* eine Übersicht über die Regelungen der Länder zur Erstberufung auf Zeit und/oder auf Probe (Stand 01/2008) findet sich unter http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/info_blaetter/info0108.pdf . Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, NRW, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt haben dafür keine speziellen Regelungen.

zusammengestellt von Claudia Kleinwächter

Stand: 12.03.2009