

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Vierzehntes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes

Der Senat von Berlin
RBm/Skzl - WissForsch - V A 3
Tel.: 90227 (9227) - 6908

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r b l a t t

Vorlage - zur Beschlussfassung -

über das Vierzehnte Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes

A. Problem

Die Wissenschaftslandschaft des Landes Berlin ist Impulsgeberin für die wachsende, sich ausdifferenzierende Stadt und eng mit ihrer Entwicklung verknüpft. Die Bedarfe der Stadt spiegeln sich in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Stadt wider. Um innovativ in der Lehre, forschungsstark und international sichtbar zu bleiben, bedarf es einer verlässlichen Personalentwicklung in den Berliner Hochschulen sowie guter Beschäftigungsbedingungen. Für eine familienfreundliche und chancengerechte Ausgestaltung des Hochschulwesens sind die konkrete familiäre Situation und soziale Aspekte vor allem in den Qualifizierungsphasen für eine dauerhafte oder planbare Beschäftigung stärker zu berücksichtigen. Der aktuelle Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017, S. 235 ff.) zeigt die Tendenz auf, dass befristet beschäftigte Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen seltener Kinder haben als altersgleiche Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen, die außerhalb der Hochschulen beschäftigt sind. Untersuchungen belegen, dass vor allem die berufliche Unsicherheit Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen davon abhält, eine Familie mit Kindern zu gründen.

B. Lösung

Mit dem Gesetzentwurf werden einzelne dienstrechtliche Vorschriften des BerlHG an die Entwicklungen im Wissenschaftsbereich angepasst und eine neue Vorschrift zur

Tenure-Track-Professur geschaffen, um Karrierewege des wissenschaftlichen Personals an den staatlichen Hochschulen zu verbessern und sie planbarer und transparent zu gestalten. Zielsetzung des Gesetzentwurfes ist es, klare gesetzliche Regelungen zu treffen, die jungen begabten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland eine frühere Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im deutschen Wissenschaftssystem und nicht zuletzt auch an einer Berliner Hochschule erleichtern. Bestehende Regelungen zum Berufungsverfahren oder den Beschäftigungsvoraussetzungen werden zeitgemäß und im Sinne einer größeren Verfahrenssicherheit und Klarheit angepasst. Überarbeitete Formulierungen erleichtern die Rechtsanwendung und verbessern die Rechts- und Verfahrenssicherheit für die Hochschulen bei der Gewinnung von leistungsstarken Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. Durch eine gestärkte Verfahrenssicherheit werden die Abläufe im Berufungsverfahren beschleunigt. Um fachliche oder fachkulturelle Besonderheiten besser berücksichtigen zu können, wird das Mobilitätserfordernis für eine Berufung auf eine W2- oder W3-Professur gelockert. Die Einstellungsbedingungen für eine Juniorprofessur werden teilweise neu gefasst, um fachspezifische Unterschiede, individuelle Qualifizierungspfade und Lebenssituationen besser zu erfassen und gleichzeitig den Zweck der Juniorprofessur als Schritt zur Lebenszeitprofessur oder in andere wissenschaftlich geprägte Tätigkeiten zu wahren. Die Normierung der Ausnahmen von der grundsätzlich bestehenden Pflicht zur Ausschreibung freier Stellen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wurde redaktionell überarbeitet und weiterentwickelt. Zur Stärkung der Transparenz und Rechtssicherheit werden die Hochschulen ermächtigt, Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für das Berufungsverfahren sowie den Weg der Tenure-Track-Professur satzungsförmig zu regeln. Die gesetzliche Ausgestaltung der Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wird als Ausnahme zur Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit überarbeitet. Es werden Fallgruppen normiert, die im Bereich der Wissenschaft üblich und erforderlich sind und die sich in anderen Ländern rechtlich und tatsächlich bewährt haben. Neben der Weiterentwicklung der Personalstruktur werden Regelungen für befristet beschäftigte Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen neu gestaltet, um in diesem, dem Landesrecht zugeordneten Regelungsbereich die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern und die Chancengerechtigkeit zu stärken. Zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere weiter verbessert. Die Länder haben gemeinsam mit dem Bund am 16.06.2016 die „Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ beschlossen (im Folgenden: WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern). Der Gesetzentwurf baut auf dem Programm sowie den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten vom 11.07.2014 auf. Zur Unterstützung der Teilnahme der Universitäten und der Charité an dem Programm aufgrund der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern werden die rechtlichen Rahmenbedingungen klarer gefasst und transparent dargestellt.

C. Alternative/Rechtsfolgenabschätzung

Sollte es keine Gesetzesänderung geben, müsste die Umsetzung der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern mit jeder Universität administrativ verhandelt werden und die für alle staatlichen Hochschulen geplanten dienstrechtlichen Anpassungen würden entfallen.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die Maßnahmen stärken die Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen. Mit der Tenure-Track-Professur kann der Anteil der Frauen an den dauerhaften Professuren verbessert werden. Im Jahr 2015 betrug der Anteil der Hochschullehrerinnen an den staatlichen Hochschulen des Landes Berlin: bei W3-Professuren 25 %, bei W2-Professuren 39 % sowie bei Juniorprofessuren 52 %. Die dienstrechtlichen Änderungen fördern strukturell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an den Hochschulen.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Keine

F. Gesamtkosten

Keine.

G. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Keine

H. Zuständigkeit

Regierender Bürgermeister/Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung

Der Senat von Berlin
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung - V A 3 -
Tel.: 90227 (9227) - 6908

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e

- zur Beschlussfassung -

über das Vierzehnte Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Vierzehntes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes

Vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Berliner Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 378), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 9. Mai 2016 (GVBl. S. 226) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 102b folgende Angabe eingefügt:

„§ 102c Tenure-Track“

2. In § 90 Absatz 1 Satz 2 wird nach dem Wort „Wahlordnungen,“ das Wort „Berufungsordnungen,“ eingefügt.

3. § 94 Absatz 2 wird durch folgende Absätze 2 und 3 ersetzt:

„(2) Die Dienstbehörde kann im Einzelfall unter Wahrung der Rechte der Frauenbeauftragten mit Zustimmung der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung einer Professur zulassen, insbesondere wenn

1. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,

2. ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,

3. eine aufgrund ihrer bisherigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen herausragend geeignete Person berufen werden soll, an deren Gewinnung ein besonderes Interesse der Hochschule besteht, oder

4. ein Professor oder eine Professorin, der oder die einen auswärtigen Ruf auf eine Professur vorlegt, als Ergebnis von Bleibeverhandlungen auf eine höherwertige Professur der bisherigen Hochschule berufen werden soll; § 101 Absatz 5 Satz 4 findet keine Anwendung.

Für das übrige hauptberufliche wissenschaftliche Personal kann die Dienstbehörde im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zulassen; dies gilt nicht bei Stellen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.

(3) Ausschreibungen im Sinne dieses Gesetzes sind auch Ausschreibungen durch Forschungsförderungsorganisationen im Rahmen von Förderprogrammen für Personen, die die Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen oder Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erfüllen.“

4. § 95 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 7 wird aufgehoben.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Darüber hinaus verlängert sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages auf Antrag um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder arbeits- oder dienstvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.“

c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sind für Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren unbeschadet anderer Vorschriften um bis zu zwei Jahre je Kind zu verlängern, soweit die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen darf eine Verlängerungszeit von insgesamt vier Jahren nicht überschritten werden.“

d) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sind bei Vorliegen einer Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um bis zu zwei Jahre zu verlängern, soweit die betroffenen Beschäftigten dies beantragen.“

5. § 101 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden die Wörter „Bewerbern/Bewerberinnen“ durch die Wörter „Bewerbern oder Bewerberinnen“ ersetzt.

b) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Bei Berufungen auf eine Professur sollen Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung sowie Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich oder künstlerisch tätig waren. In diesem Fall ist in Abweichung von Absatz 2 eine Liste mit einem Namen ausreichend. Im Übrigen sollen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der eigenen Hochschule bei der Berufung auf eine Professur, die keine Juniorprofessur ist, nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden und wenn sie zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllen. Professoren und Professorinnen, die in derselben Hochschule hauptberuflich tätig sind, dürfen nur in Ausnahmefällen bei der Berufung auf eine Professur berücksichtigt werden. Ein Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn

1. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll, oder

2. ein Professor oder eine Professorin, der oder die einen auswärtigen Ruf auf eine Professur oder ein anderes höherwertiges auswärtiges Beschäftigungsangebot vorlegt, auf eine höherwertige Professur der bisherigen Hochschule berufen werden soll.

Die Einschränkung des Satzes 4 gilt nicht bei der Berufung von Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt.“

c) Nach Absatz 7 wird folgender Absatz 8 eingefügt:

„(8) Das Nähere zu den Grundsätzen, der Struktur und der sonstigen Ausgestaltung des Berufungsverfahrens regeln die Hochschulen durch Satzung (Berufungsordnung).“

d) Der bisherige Absatz 8 wird Absatz 9 und die Wörter „Professoren-/ Professorinnenstelle“ werden durch die Wörter „Professoren- oder Professorinnenstelle“ ersetzt.

6. § 102 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von fünf Jahren begründet werden

1. zur Förderung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, denen nach Maßgabe des § 102c Absatz 7 eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wird,
2. zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft und Kunst sowie aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft,
3. bei vollständiger oder überwiegender Deckung der durch die Ernennung zum Professor oder zur Professorin unmittelbar entstehenden Personalkosten aus Mitteln Dritter oder
4. bei gesellschaftlich gebotenen und im Interesse der Hochschule liegenden Gründen oder einer vorübergehenden Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre.

Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist außer in den Fällen von Satz 1 Nummer 1 einmal zulässig.“

7. § 102a wird wie folgt geändert:

a) Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Zwischen der letzten Prüfungsleistung der Promotion und der Bewerbung auf eine Juniorprofessur dürfen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre vergangen sein; dieser Zeitraum erhöht sich um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18

Jahren und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.“

b) Die Sätze 5 bis 7 werden aufgehoben.

8. Nach § 102b wird folgender § 102c eingefügt:

„§ 102c
Tenure -Track

(1) Die Hochschulen können Juniorprofessuren und Professuren im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 so ausgestalten, dass schon bei der Besetzung dieser Stelle die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter der Voraussetzung zugesagt wird, dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen während des Zeitbeamtenverhältnisses erfüllt werden (Tenure-Track).

(2) Eine Juniorprofessur kann mit der Maßgabe ausgeschrieben werden, dass im Anschluss an das Beamtenverhältnis auf Zeit die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen wird, wenn die bei der Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur vorliegen.

(3) Hauptberufliches wissenschaftliches Personal der eigenen Hochschule soll bei der Berufung auf die Juniorprofessur nur dann berücksichtigt werden, wenn es nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatte oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig war.

(4) In einem Evaluierungsverfahren, das die Grundlage für die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bildet, wird überprüft, ob die bei der Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden. Die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt auf Vorschlag des zuständigen Gremiums durch das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats. Dem Berufungsvorschlag sind die Gutachten aus der Hochschule und auswärtige Gutachten beizufügen. Jedes Mitglied des für den Berufungsvorschlag zuständigen Gremiums kann verlangen, dass ein von der Mehrheit abweichendes Votum beigefügt wird. Das Nähere zu Grundsätzen, Strukturen und Verfahren, insbesondere unter Berücksichtigung der erforderlichen Beteiligung einer Frauenbeauftragten an den Verfahrensschritten des Evaluierungsverfahrens, regelt die Hochschule in der Berufsordnung.

(5) Soweit ungeachtet einer Bewährung nach § 102b Absatz 1 Satz 2 die für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit festgelegten Leistungen nicht erbracht wurden, kann das Beamtenverhältnis auf Zeit auf Antrag um bis zu ein Jahr verlängert werden (Auslaufphase).

(6) Im Einzelfall kann die Hochschule nach Maßgabe der Satzung nach Absatz 4 Satz 5 die Leistungsfeststellung nach Absatz 4 und die

Bewährungsfeststellung nach § 102b Absatz 1 Satz 2 in einem Verfahren zusammenführen.

(7) Für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Anschluss an eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend. Die Hochschule kann während des Beamtenverhältnisses auf Zeit eine Zwischenevaluierung vorsehen.

(8) § 102 Absatz 5 sowie §§ 102a und 102b bleiben im Übrigen unberührt.“

9. Dem § 126 wird folgender Absatz 10 angefügt:

„(10) Berufungsordnungen nach § 101 Absatz 8 müssen innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten des Vierzehnten Gesetzes zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes vom [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung zur Bestätigung vorgelegt werden. Für die Universitäten gilt Satz 1 auch für Satzungen nach § 102c Absatz 4 Satz 5.“

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

A. Begründung:

a) Allgemeines:

Die Wissenschaftslandschaft des Landes Berlin ist Impulsgeberin für die wachsende, sich ausdifferenzierende Stadt und eng mit ihrer Entwicklung verknüpft. Die Bedarfe der Stadt spiegeln sich in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Stadt wider. Um innovativ in der Lehre, forschungsstark und international sichtbar zu bleiben, bedarf es einer verlässlichen Personalentwicklung in den Berliner Hochschulen sowie guter Beschäftigungsbedingungen.

Für eine familienfreundliche und chancengerechte Ausgestaltung des Hochschulwesens sind die konkrete familiäre Situation und soziale Aspekte vor allem in den Qualifizierungsphasen für eine dauerhafte oder planbare Beschäftigung stärker zu berücksichtigen. Ein wichtiger Schritt zu besser planbaren Wegen in der Wissenschaft ist die Tenure-Track-Professur als Ergänzung zur bestehenden Personalstruktur des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG). Unter dem im internationalen Wissenschaftsbereich etablierten Instrument des Tenure-Track wird eine verbindliche Aussicht auf eine Lebenszeitprofessur ohne Stellenvorbehalt für befristet beschäftigte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen verstanden. Der Übergang auf eine dauerhafte Professur erfolgt nach einem ordentlichen Berufungsverfahren und einer zunächst befristeten Beschäftigung entweder auf einer Juniorprofessur oder einer Professur in der Besoldungsgruppe W2. Voraussetzung ist, dass die bei der Berufung definierten Ziele und Anforderungen an die persönliche Entwicklung nach einem bestimmten Zeitraum positiv evaluiert wurden. Die Tenure-Track-Professur verbessert die Chancen zur frühzeitigen Gewinnung und Bindung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Wichtige Weichenstellungen einer guten Personalauswahl werden bereits mit der Ausgestaltung der Berufungsverfahren vorgenommen, weshalb die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Berufungswesen verbessert werden. Mit den Änderungen wird ein innovatives und rechtssicheres Berufungswesen geschaffen, das eine zügige und qualitätssichernde Personalauswahl gewährleistet.

Die Länder haben gemeinsam mit dem Bund zur Förderung von Wissenschaft und Forschung in den vergangenen Jahren ihre Zusammenarbeit ausgebaut und am 16.06.2016 die „Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ beschlossen (im Folgenden: WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern). Der Gesetzentwurf baut auf dem Programm sowie den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten vom 11.07.2014 auf. Zur Unterstützung der Teilnahme der Universitäten und der Charité an dem Programm aufgrund der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern werden die rechtlichen Rahmenbedingungen klarer gefasst und transparent dargestellt.

Der Gesetzentwurf greift vor allem das Anliegen einer verlässlichen Personalentwicklung und guter Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auf. Personalentwicklung für das gesamte wissenschaftliche Personal ist ein wichtiges strategisches Handlungsfeld der Hochschulen, um bestehende Erfolge in Lehre und Forschung auszubauen.

Mit dem Gesetzentwurf werden einzelne dienstrechtliche Vorschriften des BerlHG an die Entwicklungen im Wissenschaftsbereich angepasst und eine neue Vorschrift zur Tenure-Track-Professur geschaffen, um Karrierewege des wissenschaftlichen Personals an den staatlichen Universitäten zu verbessern und sie planbarer und transparent zu gestalten. Zielsetzung des Gesetzentwurfes ist es, jungen begabten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland früher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im deutschen Wissenschaftssystem und nicht zuletzt auch an einer Berliner Hochschule zu ermöglichen.

Der Schwerpunkt der Gesetzesänderung liegt auf der strukturellen Einführung der Tenure-Track-Professur in die bewährte Personalstruktur des BerlHG. Unter Bezug auf das der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern zugrunde liegende Verständnis ist darunter ein planbarer Weg von der befristeten Einstiegsprofessur zur Professur auf Lebenszeit ohne Stellenvorbehalt und mit verbindlicher Zusage der Entfristung und der Besoldungsgruppe spätestens im Zeitpunkt der Besetzung der Professur auf Zeit oder der Juniorprofessur zu verstehen. Um den planbaren Charakter der Tenure-Track-Professur mit feststehendem Entwicklungsziel der Lebenszeitprofessur klarzustellen, wird dieser Karriereweg gesondert normiert. Die neue Regelung knüpft an einen Einstieg entweder mit einer Juniorprofessur oder mit einer Professur auf Zeit unter Wahrung der materiellen und formellen Maßstäbe für das reguläre Berufungsverfahren nach §§ 100 - 101 BerlHG an.

Bestehende Regelungen zum Berufungsverfahren oder den Beschäftigungsvoraussetzungen werden zeitgemäß und im Sinne einer größeren Verfahrenssicherheit sowie Klarheit geringfügig angepasst. Mit dem Gesetzentwurf sollen vereinzelt formelle Berufungsvoraussetzungen passfähiger hinsichtlich eines zügigen Gewinnens von leistungsstarken Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen werden. Überarbeitete Formulierungen erleichtern die Rechtsanwendung und verbessern die Rechts- und Verfahrenssicherheit für die Hochschulen. Durch eine gestärkte Verfahrenssicherheit werden die Abläufe im Berufungsverfahren beschleunigt. Um fachliche oder fachkulturelle Besonderheiten besser berücksichtigen zu können, wird das Mobilitätserfordernis für eine Berufung auf eine W2- oder W3-Professur gelockert. Die Einstellungsvoraussetzungen für eine Juniorprofessur werden teilweise neu gefasst, um fachspezifische Unterschiede, individuelle Qualifizierungspfade und Lebenssituationen besser zu erfassen und gleichzeitig den Zweck der Juniorprofessur als Schritt zur Lebenszeitprofessur oder in andere wissenschaftlich geprägte Tätigkeiten zu wahren. Die Normierung der Ausnahmen von der grundsätzlich bestehenden Pflicht zur Ausschreibung freier werdender Stellen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wurde redaktionell überarbeitet und weiterentwickelt. Zur Stärkung der Transparenz und Rechtssicherheit werden die Hochschulen ermächtigt, Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für das Berufungsverfahren sowie den Weg der Tenure-Track-Professur satzungsförmig zu regeln.

Die gesetzliche Ausgestaltung der Professur in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wird als Ausnahme zur Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (Lebenszeitprinzip im Berufsbeamtentum) überarbeitet. Es werden Fallgruppen normiert, die in der Wissenschaft üblich und erforderlich sind und die sich in anderen Ländern rechtlich und tatsächlich bewährt haben. Als Möglichkeit für einen Tenure-Track wird die Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit für eine sich daran

anschließende Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ermöglicht. Damit wird strukturell die Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit als Einstieg in einen Tenure-Track als weiterer Karriereweg ausdrücklich gesetzlich anerkannt. Die weiteren Fallkonstellationen in § 102 Absatz 2 BerlHG sind Ausdruck der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Abweichung vom Lebenszeitprinzip, wonach die Ausnahmen vom Gesetzgeber zu definieren und zu begrenzen sind.

Neben der Weiterentwicklung der Personalstruktur werden Regelungen für befristet beschäftigte Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen neu gestaltet, um die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern und die Chancengerechtigkeit zu stärken. Zeiten der Kinderbetreuung und Zeiten der Pflege von Angehörigen werden während der Qualifizierungsphase vor der Juniorprofessur berücksichtigt, um auch durch die vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere noch weitergehend zu fördern. Um erhöhte Anforderungen junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, die Kinder betreuen, wirksam zu kompensieren, sieht der Gesetzentwurf vor, dass die Regelung, nach der in entsprechenden Fällen bisher eine Verlängerung ermöglicht wurde, künftig eine Verpflichtung zur Verlängerung vorsieht, soweit dies die betroffenen Beschäftigten beantragen. Damit reagiert der Gesetzentwurf auf den aktuellen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, in dem die Analysen ergeben haben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Universitäten vom wissenschaftlichen Nachwuchs als problematisch erlebt wird (BuWiN 2017, Teil C2, S. 244). Er ist damit weitergehend als die sogenannte familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Korrespondierend dazu sieht der Gesetzentwurf eine entsprechende Regelung für befristet beschäftigte Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung vor. Der aktuelle Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017, S. 235 ff) zeigt die Tendenz auf, dass befristet beschäftigte Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen seltener Kinder haben als altersgleiche Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen, die außerhalb der Hochschulen beschäftigt sind. Untersuchungen belegen, dass vor allem die berufliche Unsicherheit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler davon abhält, eine Familie mit Kindern zu gründen (BuWiN 2017 s.o.).

Damit auch Nachwuchsgruppenleitungen verlässliche Karrierewege aufgezeigt werden und deren Rekrutierung für die Hochschulen erleichtert wird, werden diese den Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen an geeigneten Stellen in dienstrechtlichen Regelungen gleichgestellt.

Zusammengefasst verfolgt der Gesetzentwurf folgende Ziele:

- Stärkung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Hochschulen,
- Verbesserung der Rechts- und Verfahrenssicherheit für die Berliner Hochschulen und Beschleunigung der Berufungsverfahren,
- gesetzliche Ausgestaltung der Tenure-Track-Professur als weiteren Karriereweg,

- Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal an den Berliner Hochschulen (Planbarkeit und Transparenz),
- verbesserte Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichen Karrieren und
- Stärkung der Chancengerechtigkeit.

Mit Schreiben vom 23. Januar 2017 wurde das Anhörungsverfahren zu dem Gesetzentwurf eingeleitet und folgenden Einrichtungen die Gelegenheit zur Stellungnahme ermöglicht:

1. den elf staatlichen Hochschulen des Landes Berlin sowie der Charité,
2. den 29 staatlich anerkannten Hochschulen, einschließlich der konfessionellen Hochschulen,
3. dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Berlin-Brandenburg,
4. der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di - Bezirk Berlin,
5. der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Berlin,
6. dem DBB - Beamtenbund und Tarifunion - Berlin,
7. dem Deutschen Hochschullehrerverband - DHV Berlin,
8. dem hlb Landesverband Berlin,
9. der LandesAstenKonferenz Berlin,
10. der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen,
11. der Landesvertretung des Akademischen Mittelbaus Berlin.

Nachfolgende Einrichtungen und Verbände haben sich zu den mit dem Gesetzentwurf geplanten Änderungen geäußert:

- die Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKR),
- die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen und Universitätsklinik (LaKoF),
- die Landesvertretung Akademischer Mittelbau (LAMB),
- der Deutsche Hochschulverband - Landesverband Berlin (DHV),
- der Hochschullehrerbund Landesverband Berlin e.V.(hlb),
- die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie
- die Psychologische Hochschule Berlin.

Der Verband Privater Hochschulen e. V. hat sich mit einer Reihe von Anregungen zum Regelungsbereich für private Hochschulen geäußert. Diese Überlegungen werden im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs, der auf die Verbesserung der Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen abzielt, zurückgestellt und zu einem entsprechenden späteren Zeitpunkt aufgerufen.

Die mit dem Gesetzentwurf beabsichtigte formalrechtliche Einführung der Tenure-Track-Professur wird von der LKR, der LAMB und der GEW grundsätzlich begrüßt.

Die in der LKR vertretenen Berliner Hochschulen haben eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben, in der sie die Bereitschaft des Landes Berlin zur Stärkung der internationalen und nationalen Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Hochschulen begrüßen. Sie sprechen sich grundsätzlich für einen weiteren Ausbau der Selbstverwaltung der Hochschulen aus.

Die LaKoF weist auf die gesetzlichen Beteiligungsrechte hin und erwartet, dass diese auch bei der Umsetzung der neuen Regelungen beachtet werden.

Die LAMB weist auf eine entsprechende Beachtung der Beteiligungsrechte der akademischen Gremien im Berufungsverfahren, insbesondere bei der Berufung auf eine Professur mit Tenure-Track bzw. bei der Evaluierung der vorher festgelegten Leistungen hin.

Der DHV unterstützt die LKRP bei dem Gedanken eines weiteren Ausbaus der hochschulinternen Selbstverwaltung und befürwortet eine autonomiefreundliche gesetzgeberische Normengestaltung. Die GEW weist darauf hin, dass es Verpflichtungen für die Berliner Hochschulen zu einem Gesamtkonzept zur Entwicklung der hochschulweiten Personalstruktur geben sollte.

Der hlb mahnt vor allem die Verbesserung der Karrierewege zu einer Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit an einer Fachhochschule an.

Die Anregungen und konkreten Vorschläge zur Gesetzesinitiative sind umfassend fachlich wie rechtlich geprüft worden. Sie haben teilweise zu Änderungen des in die Anhörung gebrachten Regelungsvorschlags geführt. Im Einzelnen wird auf die entsprechenden Erläuterungen in der Einzelbegründung verwiesen.

b) Einzelbegründung:

1. Zu Artikel 1 Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Die Einfügung des neuen § 102c macht eine entsprechende Anpassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

2. Zu Artikel 1 Nummer 2 (§ 90)

In § 90 Absatz 1 Satz 2 BerlHG sind alle im Berliner Hochschulgesetz geregelten Satzungen aufgezählt, für die neben der nach Satz 1 generell erforderlichen Bestätigung der Hochschulleitung auch eine Bestätigung durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung vorgeschrieben ist.

Dieses Bestätigungserfordernis wird auf die Berufsordnungen der Hochschulen erstreckt, die mit dem neuen § 101 Absatz 8 BerlHG (vgl. hierzu Artikel 1 Nummer 5) verpflichtend eingeführt werden. Die Aufnahme der Berufsordnungen in den Katalog des § 90 Absatz 1 Satz 2 BerlHG folgt aus der Regelungsmaterie, die sich an einer Schnittstelle von akademischer Willensbildung auf der einen Seite und dienstrechtlichen Fragestellungen auf der anderen Seite bewegt und im Hinblick beispielsweise auf Artikel 3 des Grundgesetzes (GG - Gleichheitssatz), Artikel 5 Absatz 3 GG (Wissenschaftsfreiheit) und Artikel 12 GG (Berufsfreiheit) grundrechtsrelevant ist. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang auch auf die Vorgaben des Artikel 33 Absatz 2 GG (sog. Prinzip der Bestenauslese) hinzuweisen. Daneben sind die gesetzlich fixierten Ziele, die teilweise verfassungsrechtlich geboten sind, wie zum Beispiel die Chancengleichheit der Frauen in den Hochschulen, in den Entscheidungsprozessen und Verfahren zu berücksichtigen und umzusetzen.

Im Anhörungsverfahren hat die LKRP darum gebeten, statt der Bezeichnung "Berufungssatzung" die Bezeichnung „Berufungsordnung“ zu verwenden. Diesem Vorschlag ist der Gesetzentwurf gefolgt, da die Änderung sich nur auf die Bezeichnung der Satzung bezieht. Der DHV verweist in seiner Stellungnahme auf die bestehenden rechtsaufsichtlichen Möglichkeiten im BerlHG und plädiert für eine Streichung des Bestätigungserfordernisses. Hingegen sprechen sich die LaKoF und die LAMB für die aufsichtliche Begleitung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung im Wege der Bestätigung der Berufsordnungen aus.

Das Bestätigungserfordernis bleibt bestehen, denn es vermittelt allen Beteiligten ein höheres Maß an Rechts- und Verfahrenssicherheit, insbesondere darüber, ob die bestehenden gesetzlichen Anforderungen an das Berufungsverfahren oder an die Beteiligungen der gewählten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sichergestellt ist. Ergänzend wird auf die Ausführungen zu Artikel 1 Nummer 5 verwiesen.

3. Zu Artikel 1 Nummer 3 (§ 94)

Das mit der objektiven Wertentscheidung des Artikel 33 Absatz 2 GG zum Ausdruck gebrachte Prinzip der sog. Bestenauslese erfordert, dass freie Stellen in den Hochschulen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben sind. Dieser Grundsatz ist in § 94 Absatz 1 BerlHG landeshochschulrechtlich verankert. Mit der Neufassung des Absatzes 2 werden die Vorgaben für ein Abweichen von dem Ausschreibungserfordernis weiter konkretisiert. Um den in Absatz 1 normierten Grundsatz einer Ausschreibungspflicht zu unterstreichen, bleibt die Entscheidung über die entsprechende tatbestandliche Ausnahme in das pflichtgemäße Ermessen der Dienstbehörde gestellt. Ferner knüpft die Neuregelung den Ausschreibungsverzicht an die Zustimmung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung, welche das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und der Gründe überprüft. Dies verhilft allen Beteiligten zu frühzeitiger Klarheit hinsichtlich der rechtlichen Bewertung durch die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung, was sich wiederum beschleunigend auf das weitere Berufungsverfahren auswirken kann und soll. Der Ausschreibung kommt im Rahmen der Personalgewinnung eine zentrale Bedeutung zu, da das Feld potentieller Bewerber und Bewerberinnen mit dieser weitgehend vorgezeichnet wird. Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag des BerlHG sowie des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), insbesondere die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen für Professuren, gilt auch in der Entscheidungsphase über einen Ausschreibungsverzicht. Mit dem Regelungsvorschlag wird nun in der Formulierung zum Ausschreibungsverzicht klargestellt, dass die Rechte der Frauenbeauftragten zu berücksichtigen sind. Die Aufzählung der Ausschreibungsverzichte in Absatz 2 Satz 1 ist nicht abschließend, so dass wie bisher auch in nicht ausdrücklich benannten Fällen Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zugelassen werden können.

Im Anhörungsverfahren kritisieren LKRP und DHV das Zustimmungserfordernis seitens der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung. LAMB und GEW begrüßen die staatliche Begleitung der Hochschulen bei der Entscheidung über einen Ausschreibungsverzicht. Der Gesetzentwurf hält aus den oben dargelegten Gründen am Zustimmungserfordernis fest. Die GEW plädiert vor dem Hintergrund des Artikel 33 Absatz 2 GG für eine Streichung des Wortes „insbesondere“. Die Formulierung bekräftigt jedoch den bisherigen Regelungsgehalt des Absatzes 2

unter Wahrung des Ausnahmecharakters des Ausschreibungsverzichts. Eine Beschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten ist hingegen nicht intendiert. Daher wird am bisherigen Regelungsvorschlag festgehalten.

Zu Nummer 1

Die bisherige Regelung des Absatzes 2 Satz 1 wird als Nummer 1 gefasst und lässt einen Ausschreibungsverzicht für eine dauerhafte Professur nach einer Qualifizierung auf einer Professur auf Zeit zu, die zum Beispiel im Rahmen des Tenure Track besoldungsrechtlich den Übergang von einem Amt der Besoldungsgruppe W2 im Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Amt der Besoldungsgruppe W2 oder W3 im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ermöglicht.

Zu Nummer 2

Die Regelung in der neuen Nummer 2 ermöglicht wie bisher einen Ausschreibungsverzicht für die Professur auf Lebenszeit in der Besoldungsgruppe W2 oder W3 nach einer Juniorprofessur. Diese Regelung erfasst insbesondere Fälle eines Tenure-Track auf der Basis der Juniorprofessur. Die als wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen tätigen Nachwuchsgruppenleitungen werden hinsichtlich der Möglichkeit eines Ausschreibungsverzichts ausdrücklich den Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen gleichgestellt. Mit der Gleichstellung wird auf die etablierten Qualifizierungswege in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen reagiert. Die Berücksichtigung von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich im Anschluss an die Promotion bereits auf dem Karriereweg zur Professur befinden, greift eine Empfehlung der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren auf.

Zu Nummer 3

Die Nummer 3 zielt auf das Gewinnen von herausragend geeigneten Personen für die Hochschule und damit auch für das Land Berlin ab. In diesen Fällen ist zukünftig Rechtssicherheit für die Hochschule gewährleistet, um schnell und situationsgerecht reagieren zu können. Herausragend geeignete Personen können solche sein, die für einen renommierten internationalen Wissenschaftspreis bis hin zum Nobelpreis nominiert, mit solchen ausgezeichnet oder überragend in einem Fachgebiet qualifiziert sind.

Im Rahmen der Anhörung regt die LKRP an, den Wortlaut der Nummer 3 auch für berufspraktische Leistungen zu öffnen, um herausragende Personen aus der Wirtschaft für eine befristete Professur zu gewinnen. Diesen Vorschlag hat der Gesetzentwurf nicht aufgegriffen. Denn der Begriff „berufspraktische Leistungen“ ist kein Rechts- oder Systembegriff des BerlHG, welches vor allem an wissenschaftsrelevante Leistungen anknüpft (siehe § 100 BerlHG). Ausnahmen sind in Einzelfällen möglich (§ 100 Absatz 4 BerlHG). Diese Ausnahmen sind durch die nicht abschließende Aufzählung der Ausschreibungsverzichte vom Wortlaut des § 94 Absatz 2 BerlHG mit der Formulierung „insbesondere“ erfasst. Die LaKoF weist auf die Risiken der Intransparenz und Reduktion von Handlungsspielräumen bei der Rekrutierung von Persönlichkeiten nach Nummer 3 hin und regt eine Klarstellung im Wortlaut an. Mit der Ermächtigung in § 101 Absatz 8 BerlHG, das Nähere zu den Grundsätzen, zur Struktur und den sonstigen Anforderungen an das Berufungsverfahren zu regeln, stellt der Gesetzentwurf insgesamt sicher, dass den materiellen Anforderungen des BerlHG an die nachvollziehbare Personalauswahl,

insbesondere im Hinblick auf § 59 BerlHG, durch die hochschulspezifische Gestaltung des Berufungsverfahrens entsprochen werden muss. Der in den Einleitungssatz des § 94 Absatz 2 Satz 1 BerlHG aufgenommene klarstellende Hinweis auf die Rechte der Frauenbeauftragten wirkt einer Gefahr der Intransparenz, wie sie von der LaKoF angesprochen wurde, zusätzlich entgegen.

Zu Nummer 4

Die Regelung in Nummer 4 sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die einen auswärtigen Ruf einer Wissenschaftseinrichtung des In- oder Auslandes auf eine Professur erhalten haben, ohne Ausschreibung ein Bleibeangebot zu unterbreiten. Für diese Konstellation gilt das Hausberufungsverbot des § 101 Absatz 5 Satz 4 BerlHG nicht.

Die LKRP schlägt im Rahmen der Anhörung eine gesetzliche Klarstellung innerhalb des § 101 Absatz 5 BerlHG vor. Im Sinne einer konzentrierten und klaren Regelung der hier beschriebenen Verzichtskonstellation ist jedoch die Nummer 4 der zutreffende Regelungsort. Die LaKoF trägt auch für Nummer 4 die in Nummer 3 beschriebenen Bedenken vor. Insofern wird auf die Ausführungen zu Nummer 3 verwiesen.

Absatz 1 Satz 2 ermöglicht auch weiterhin im Einzelfall einen Ausschreibungsverzicht für Stellen des akademischen Mittelbaus. Die Neufassung konkretisiert den Anwendungsbereich für Stellen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals im Sinne des § 92 BerlHG, das nicht Professor oder Professorin sowie Juniorprofessor oder Juniorprofessorin ist. Wie bisher schließt das Gesetz einen Ausschreibungsverzicht aus, soweit es um die Besetzung von Juniorprofessuren geht.

Die GEW regt in ihrer Stellungnahme an, den Ausschreibungsverzicht für Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso unter einen Zustimmungsvorbehalt zu stellen. Für eine entsprechende Änderung wird jedoch kein Bedarf gesehen. Das BerlHG sieht auch bisher schon diese Verzichtskonstellation vor, um den Hochschulen eine flexible, situationsgerechte Handhabe bei der Rekrutierung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu ermöglichen. Die Hochschulen bzw. Fachbereiche sollen weiterhin eigenständig einschätzen, welche Qualifikations- oder Funktionsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgeschrieben werden sollen.

Zu Absatz 3

Die Gleichstellung von Ausschreibungen durch Forschungsorganisationen des bisherigen § 94 Absatz 2 Satz 4 BerlHG wird beibehalten, jedoch nunmehr in einem eigenständigen Absatz 3 geregelt.

4. Artikel 1 Nummer 4 (§ 95)

Zu Absatz 1 Satz 7

Der bisherige Absatz 1 Satz 7 wird aufgehoben, da insoweit kein Regelungsbedarf mehr besteht.

Zu Absatz 2

In Anpassung der landesrechtlichen Vorschriften zur Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an die mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442) verbundenen Rechtsänderungen wurde ein neuer Satz 2 in § 95 Absatz 2 BerlHG aufgenommen. Diese Regelung sieht eine auf Antrag eintretende Verlängerung eines Arbeitsvertrages um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vor, in denen ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht. Die neue landesgesetzliche Regelung soll den befristet Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, trotz längerer behinderungs-, krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten das Qualifizierungsziel oder das wissenschaftliche Ziel zu erreichen. Diese Regelung bewirkt eine Angleichung der Rechtsposition befristet beschäftigter Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen an die im Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geltende Rechtslage für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Im Anhörungsverfahren war der Regelungsvorschlag umstritten. Während sich die LKRP für eine Streichung ausgesprochen hatte, wurde die Regelung von der GEW begrüßt. An dem Regelungsvorschlag wird festgehalten, um für befristet beschäftigte Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen die Beschäftigungsbedingungen weiter zu verbessern und die oben genannte Angleichung an das WissZeitVG zu ermöglichen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 wurde im Interesse von Hochschullehrern oder Hochschullehrerinnen, die auf der Grundlage eines Beamtenverhältnisses auf Zeit oder eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt sind und Kinder betreuen, neu gefasst und weiterentwickelt. Der aktuelle Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017, S. 235 ff.) zeigt die Tendenz auf, dass befristet beschäftigte Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen seltener Kinder haben als altersgleiche Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen, die außerhalb der Hochschulen beschäftigt sind. Untersuchungen belegen, dass vor allem die berufliche Unsicherheit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler davon abhält, eine Familie mit Kindern zu gründen (BuWiN 2017 s.o.).

Aus der bisherigen Kann-Bestimmung, nach der bei der Betreuung von Kindern eine Verlängerung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses möglich war, aber im Ermessen der Dienstbehörde stand, wird mit diesem Gesetz eine verpflichtende Bestimmung. Mit der Änderung wird das Anliegen, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu verbessern, verfolgt. Aus diesem Grunde ist künftig bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 95 Absatz 3 Satz 1 BerlHG das Beschäftigungsverhältnis zu verlängern. Vor dem Hintergrund des bereits erwähnten Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 wurde aus der noch im Anhörungsverfahren vorgesehenen Soll-Regelung eine ausnahmslos geltende Ist-Regelung. Eine entsprechende Änderung hatte auch die LaKoF in ihrer Stellungnahme gefordert.

Der Umfang der Verlängerung des Dienstverhältnisses wird von der betroffenen Dienstkraft über die Festlegungen im Antrag bestimmt. Der Antrag kann jedoch nur Zeiten berücksichtigen, in denen eine Betreuung auch tatsächlich erfolgt ist. Nach

der Formulierung des Gesetzes wird die Verlängerung dementsprechend ausdrücklich „für Zeiten der Betreuung“ gewährt. Naturgemäß kann die Betreuung erst mit dem Entstehen des Betreuungsverhältnisses, in der Regel mit der Geburt eines Kindes, einsetzen. Bei Juniorprofessuren ist auch weiterhin die (Gesamt-) Obergrenze des Satzes 2 zu beachten.

Die Neufassung des § 95 Absatz 3 BerlHG geht über die Regelungen des WissZeitVG hinaus, das mit der sogenannten familienpolitischen Komponente (§ 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG) für die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Betreuung von Kindern lediglich eine Erhöhung des Höchstbefristungsrahmens vorsieht, das konkrete Arbeitsverhältnis aber an sich unberührt lässt. Mit der Neugestaltung des § 95 Absatz 3 BerlHG wird ein Verlängerungstatbestand zugunsten befristet beschäftigter Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen geschaffen, in dem das Beschäftigungsverhältnis um die oben beschriebenen Zeiten verlängert wird. So wird die Rechtsstellung betroffener Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an Berliner Hochschulen deutlich gestärkt.

Zu Absatz 4

Neu aufgenommen wird in § 95 BerlHG der Absatz 4 in Anlehnung an § 2 Absatz 1 Satz 6 WissZeitVG, einer Vorschrift, nach welcher Dienstverhältnisse bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um bis zu zwei Jahre verlängert werden können. Die neu geschaffene Verlängerungsmöglichkeit geht über die Regelung des WissZeitVG für den wissenschaftlichen Mittelbau hinaus. Korrespondierend zu der Verlängerungsoption aus familiären Gründen (siehe § 95 Absatz 3 BerlHG-E) wird auch die Beschäftigungssituation von befristet beschäftigten Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen mit einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung verbessert. Einer Anregung aus der Anhörung folgend, werden zur Klarstellung, dass es sich um zwei unterschiedliche soziale Verlängerungstatbestände handelt, die noch in der Anhörungsfassung gemeinsam in Absatz 3 geregelten Tatbestände (Kinderbetreuung sowie Behinderung oder schwerwiegende chronische Erkrankung) nun gesondert in Absatz 3 und 4 geregelt. Die GEW hatte in der Anhörung angeregt, die Rechtsstellung der unter die beiden Tatbestände fallenden Beschäftigten gleich auszugestalten. Diese Gleichstellung ist nun im Gesetzentwurf berücksichtigt.

5. Zu Artikel 1 Nummer 5 (§ 101)

Die Änderung des Absatzes 2 ist redaktioneller Art. Im Anhörungsverfahren hat die LKRP darauf verwiesen, dass in bestimmten Situationen auch eine Liste mit einer Person (Einer-Liste) oder mit zwei Personen (Zweier-Liste) möglich sein sollte. Die bisherige Soll-Regelung ermöglicht jedoch in ausreichendem Umfang Ausnahmen von der Dreier-Liste, so dass an dieser bewährten Regelung festgehalten wird. Die Dreier-Liste macht den Auswahlprozess transparent und nachvollziehbar.

Zu Absatz 5

In Absatz 5 wird das bisher zwingend ausgestaltete Mobilitätserfordernis gelockert, wonach Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen bei Berufungsverfahren an ihrer aktuellen Hochschule nur dann berücksichtigt werden konnten, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule

gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Zwar hält das Gesetz an dem Prinzip fest, dass Orts- und vor allem Einrichtungswechsel ein wesentlicher Bestandteil einer gelingenden wissenschaftlichen Karriere sind, mit denen unter anderem Aspekte der Bewährung, Erprobung und der kritischen Reflexion eigener methodischer Ansätze, Theorien, Denk- und Arbeitsweisen verbunden sind. Mobilität und Wechsel sind und bleiben damit in aller Regel ein unverzichtbarer Grundpfeiler für die Herstellung der Berufungsfähigkeit auf eine Professur. Allerdings ist anzuerkennen, dass es besonders gelagerte Ausnahmefälle geben kann, in denen das mit der Regelung verbundene Ziel der systematischen Absicherung adäquater Karrierewege über den Gesichtspunkt der Mobilität nicht oder nur ungenügend erreicht werden kann oder ein Wechsel in einem erheblichen Spannungsverhältnis zu den elementaren Interessen der Wissenschaftseinrichtung steht. In solchen Fällen soll künftig ein Wechsel unter Abwägung der Gesamtsituation und mit entsprechender Begründung verzichtbar sein. Der persönliche Anwendungsbereich des Absatzes 5 Satz 1 wird ausdrücklich um wissenschaftliches Personal mit der Funktion der Nachwuchsgruppenleitung erweitert. Damit sollen einer Anregung der Universitäten folgend Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen den Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen gleichgestellt werden. Die Gleichstellung bezieht sich auch auf die Möglichkeit der sogenannten Einer-Liste (s. § 101 Absatz 5 Satz 2). Als Folge der Gleichstellung in Satz 1, war Satz 3 anzupassen. Die Neufassung des Satzes 3 verbessert mit der Sollregelung auch für den akademischen Mittelbau ohne die besondere Funktion der Nachwuchsgruppenleitung in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeiten einer Berufung auf eine Professur an der bisherigen Hochschule.

Im Anhörungsverfahren hat die LKRP angeregt, neben einer weiteren Konkretisierung der Ausnahmen vom Hausberufungsverbot im Wortlaut klarzustellen, dass auch künstlerische Tätigkeiten außerhalb der berufenden Hochschule dem Mobilitätsanfordernis entsprechen. Die Anregungen der LKRP sind fachlich überzeugend. Sie wurden daher in den Gesetzentwurf aufgenommen.

Zu Absatz 8

Mit dem neuen Absatz 8 werden die Hochschulen ausdrücklich ermächtigt, Satzungen zu erlassen, in denen Grundsätze, Strukturen und sonstige Ausgestaltungen des Berufungsverfahrens geregelt werden. Diese Satzungen werden gesetzlich als „Berufungsordnung“ definiert. Wegen der hohen verfassungsrechtlichen Relevanz der Regelungsmaterie und der entsprechend bestehenden staatlichen Verantwortung sieht das Gesetz vor, den Katalog der Satzungen, für welche § 90 Absatz 1 Satz 2 BerlHG das Erfordernis der Bestätigung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung festlegt, um die Berufungsordnung zu ergänzen. Auch die WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern sieht in § 4 Absatz 1, 1. Spiegelstrich vor, dass „Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren satzungsförmig“ zu regeln sind. Zwar könnten die Hochschulen eine Berufungsordnung aufgrund ihrer Satzungshoheit grundsätzlich auch ohne eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung erlassen. Die Regelung unterstreicht jedoch das Interesse, dass Grundsätze, Strukturen und sonstige Ausgestaltungen der für die Hochschulen bedeutsamen Berufungsverfahren einheitlich auf hohem Qualitätsniveau transparent und den verfassungsrechtlichen Geboten der Bestenauslese und der Frauenförderung entsprechend, festgelegt werden. Bei der Ausgestaltung des

Berufungsverfahren sind nachvollziehbare Kriterien einer Personalauswahl, insbesondere unter Berücksichtigung der im BerlHG definierten Aufgaben der jeweiligen Hochschule (beispielsweise nach § 4 oder § 5a BerlHG), zu definieren. In der Berufsordnung werden unter anderem auch Berufungsverfahren näher auszugestalten sein, in denen nach § 94 Absatz 2 BerlHG ausnahmsweise von einer Ausschreibung abgesehen wird; dies gilt insbesondere für die in § 94 Absatz 2 Satz 1 BerlHG in der durch dieses Gesetz geänderten Fassung zur Klarstellung genannten Rechte der Frauenbeauftragten in entsprechenden Berufungsverfahren. Mit der satzungsförmigen Regelung der Grundsätze, Strukturen und sonstigen Ausgestaltung des Berufungsverfahrens wird zugleich auch die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Hochschulen weiter gestärkt.

Im Rahmen der Anhörung haben die Hochschulen in der gemeinsamen Stellungnahme durch die LKRP eine Änderung der Bezeichnung in „Berufsordnung“ angeregt, die übernommen wird. GEW und LaKoF begrüßen die Ermächtigung der Hochschulen, satzungsförmig in Bezug auf das Berufungsverfahren tätig zu werden. Die LaKoF bittet um eine gesetzgeberische Bekräftigung, dass das Nähere zu Verfahren und Grundsätzen des Berufungsverfahrens unter Berücksichtigung der Mitwirkung der Frauenbeauftragten erfolgen soll. Für eine entsprechende Änderung der Vorschriften zum Berufungsverfahren in § 101 wird jedoch kein Bedarf gesehen. Die bereits bestehenden gesetzlichen Anforderungen an die Umsetzung der Gleichstellung, insbesondere Aufgaben und Rechtsstellung der Frauenbeauftragten nach § 59 BerlHG gelten auch für das Berufungsverfahren, so dass eine beispielhafte Aufzählung der Beteiligung der Frauenbeauftragten, wie in § 102c Absatz 4 zur formalrechtlich mit diesem Gesetz eingeführten Tenure-Track-Professur, nicht erforderlich ist.

Aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 8 wird der bisherige Absatz 8 zu Absatz 9. Zugleich wird eine redaktionelle Änderung am Wortlaut vorgenommen.

6. Zu Artikel 1 Nummer 6 (§ 102 Absatz 2)

Zu den hergebrachten, grundgesetzlich gesicherten Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Absatz 5 GG gehört das Lebenszeitprinzip in der Form einer lebenszeitigen Übertragung eines Amtes. Die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit ist dementsprechend nur ausnahmsweise und in engen Grenzen zulässig. Zu den Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums gehört ebenso das Leistungsprinzip (Artikel 33 Absatz 2 GG), welches einerseits das Lebenszeitprinzip durchbricht und wiederum durch dieses begrenzt wird. Leistungsbezogene Gestaltungselemente, wie in den Berufungsvoraussetzungen normiert, sind dem Berufsbeamtentum nicht fremd und obliegen der einfachgesetzlichen Ausgestaltung. Solange der Kernbestand der Strukturprinzipien durch den Gesetzgeber nicht angetastet wird, sind Anpassungen des Beamtenrechts an sich verändernde staatliche Aufgaben oder veränderte Umstände innerhalb eines Lebensbereiches zur Fortentwicklung des Rechts des öffentlichen Dienstes verfassungsrechtlich zulässig und werden von Artikel 33 Absatz 5 GG getragen. Der Hochschulbereich ist von längeren, sich fachspezifisch ausdifferenzierenden Qualifizierungsphasen geprägt, auf die gesetzgeberisch mit einer modernen, den Aufgaben angemessenen Personalstruktur reagiert werden soll. Eine wissenschaftliche Berufslaufbahn soll auch ohne das Ziel einer Professur auf

Lebenszeit möglich sein, insbesondere um die Verknüpfung von Forschungsthemen mit den Entwicklungen in der Gesellschaft zu verbessern.

Mit diesem Gesetz werden Beamtenverhältnisse auf Zeit im Hochschulbereich als Ausnahme zur Professur auf Lebenszeit unter Berücksichtigung der oben genannten verfassungsrechtlichen Vorgaben neu gestaltet. Es werden Fallgruppen normiert, die in der Wissenschaft üblich und erforderlich sind und die sich in anderen Ländern rechtlich und tatsächlich bewährt haben. Hierdurch wird für die Hochschulen und die Betroffenen eine größere Rechtssicherheit geschaffen, um die Stellenbesetzungsverfahren transparent und zügig zu gestalten. Die Hochschulen erhalten einen abschließenden Katalog derjenigen Fallgruppen, in denen das Gesetz die Begründung von Professuren im Beamtenverhältnis auf Zeit für zulässig erklärt. Ihnen wird im Rahmen des regulären Berufungsverfahrens ein Instrument zur Verfügung gestellt, um schnell und flexibel qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu fördern und zu gewinnen.

Im Rahmen der Anhörung hat der DHV eine gesetzestextliche Klarstellung des Regel-Ausnahmeverhältnisses von dauerhaften zu befristeten Professuren angeregt. Aus der Systematik der §§ 92 ff. BerlHG wird das Regel-Ausnahmeverhältnis allerdings bereits jetzt schon deutlich, so dass eine Anpassung nicht erforderlich ist.

Zu Nummer 1

Für die Dauer von fünf Jahren können Beamtenverhältnisse auf Zeit zur Förderung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen begründet werden, denen bei der Berufung eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wird. Mit der Nummer 1 wird eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit in der Besoldungsgruppe W2 als Einstieg für eine Tenure-Track-Professur ermöglicht. Damit wird dieser Karriereweg entsprechend den Empfehlungen in der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern ausdrücklich gesetzlich abgebildet.

Zu Nummer 2

Die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft und Kunst sowie aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft wird mit Nummer 2 abgebildet. Die Nummer 2 soll insbesondere die Umsetzung von Heisenberg-Professuren der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder eine Förderung durch das European Research Council der Europäischen Union (ERC-Grant) ermöglichen. Es steht vor allem die Gewinnung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen oder Künstler und Künstlerinnen aus wettbewerblich gestalteten Programmen im Vordergrund. Der persönliche Anwendungsbereich erstreckt sich sowohl auf bereits promovierte und in der Wissenschaft tätige Personen („post-docs“) ohne Juniorprofessur als auch auf Personen, die bereits eine Juniorprofessur innehatten und weiter in der wissenschaftlichen oder künstlerischen Karriere fortgeschritten sind.

Im Rahmen der Anhörung haben GEW und DHV die Befürchtung geäußert, dass mit der Nummer 2 Persönlichkeiten ohne wissenschaftlichen Leistungshintergrund gewonnen werden könnten. Durch das Zusammenspiel mit § 100 BerlHG ist hingegen gesetzlich abgesichert, dass unabhängig von der Dauer der Beschäftigung auf einer Professur die materiellen Einstellungs Voraussetzungen stets erfüllt sein müssen.

Zu Nummer 3

Ein Beamtenverhältnis auf Zeit kann bei vollständiger oder überwiegender Deckung der durch die Ernennung zum Professor oder zur Professorin unmittelbar entstehenden Personalkosten aus Mitteln Dritter begründet werden. Mit der Nummer 3 sollen unter anderem gemeinsame Berufungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gestärkt werden, die über das Erstattungsmodell finanziert werden. Drittmittel sind Mittel, die nicht im Landeshaushalt abgebildet sind.

Zu Nummer 4

Nummer 4 soll ermöglichen, bei gesellschaftlich gebotenen und im Interesse der Hochschule liegenden Gründen oder einer vorübergehenden Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre, zügig auf fachliche Umstände reagieren zu können. Die Hochschulen können mit dieser Regelung Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zunächst auf einer Professur auf Zeit beschäftigen, um die vielfältigen, sich wechselnden Aufgaben oder vorübergehenden Bedarfe in Lehre und Forschung abzudecken. Solche Bedarfe oder Umstände können hochschulinterner Natur sein, wie zum Beispiel die Wahrnehmung Amtszeit gebundener Leitungsfunktionen. Vorübergehende fachliche oder gesellschaftliche Bedarfe an Forschungsthemen können ebenso mit einer Professur auf Zeit abgedeckt werden. Die Formulierung „gesellschaftlich geboten“ deckt fachpolitisch zu initiiierende Forschungsbereiche (zum Beispiel Gender, Migration, Diversity oder Nachhaltigkeitsthemen) ab. Mit der ergänzenden Formulierung „im Interesse der Hochschule“ werden verschiedene Varianten für die Hochschule eröffnet, um gesellschaftliche Entwicklungen hochschulintern besonders aufzunehmen und sichtbar zu machen (u. a. Programme zur Förderung der Chancengerechtigkeit).

Den im Anhörungsverfahren von DHV und GEW geäußerten Bedenken zu wissenschaftsinadäquaten Personalentscheidungen über Nummer 4 ist unter Hinweis auf die Erforderlichkeit des Vorliegens der materiellen Einstellungsvoraussetzungen nach § 100 BerlHG zu begegnen.

Die Möglichkeit zur einmaligen Verlängerung der Beschäftigung durch eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit bleibt grundsätzlich weiterhin bestehen. Soweit eine Professur auf Zeit mit einem Tenure-Track auf eine Professur auf Lebenszeit versehen ist, besteht die Möglichkeit der einmaligen Verlängerung jedoch nicht. Dies folgt aus der Natur der Tenure-Track-Professur: Auf eine erfolgreiche Evaluation der im Rahmen der Professur auf Zeit erbrachten Leistungen erfolgt prinzipiell die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, während bei einer Evaluation mit negativem Ergebnis die Hochschule auf Antrag des Professors im Beamtenverhältnis auf Zeit oder der Professorin im Beamtenverhältnis auf Zeit das Beamtenverhältnis auf Zeit (nur) um bis zu ein Jahr nach Ablauf der fünf Jahre verlängern kann (Auslaufphase, s. im Einzelnen Artikel 1 Nummer 8 (§ 102c) und die Erläuterungen dazu). Eine darüberhinausgehende Verlängerung der Professur auf Zeit ist bei der Tenure-Track-Professur daher nicht systemgerecht. Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit nach negativer Evaluation auf einer befristeten Professur mit Tenure-Track hat die LKRP im Rahmen der Anhörung angeregt. Eine entsprechende Regelung entspricht aber nicht dem Wesen der Tenure-Track-Professur und konnte daher nicht berücksichtigt werden.

7. Zu Artikel 1 Nummer 7 (§ 102a)

Der neu gefasste und an die Stelle der bisherigen Sätze 4 bis 7 tretende Satz 4 dient der Weiterentwicklung und Klarstellung der Ernennungsvoraussetzungen der Juniorprofessur und der Behebung der erkannten Schwächen der bisherigen Regelung.

Die bisherigen Sätze 4 bis 7 regelten die vor der Berufung auf eine Juniorprofessur höchstens zulässigen Promotions- und Vorbeschäftigungszeiten. Die bisherige Regelung hat sich jedoch nicht bewährt, insbesondere weil sie allein an die an deutschen Hochschulen gebräuchliche Personalkategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterin anknüpfte und die Ermessensregelung in Satz 5 mit erheblicher Rechtsunsicherheit für die Hochschulen und die Betroffenen verbunden war.

Im Rahmen der Anhörung hat sich der DHV für das Beibehalten der alten Regelung ausgesprochen, während LKRP und GEW sich ausdrücklich für die neue, die Rechtsanwendung erleichternde und daher vorgesehene Regelung aussprechen.

Der neue Satz 4 definiert die zeitlichen Vorgaben des Zugangs zur Juniorprofessur neu: Ausgehend von der letzten Prüfungsleistung der Promotion wird nun eine absolute Obergrenze der Jahre festgelegt, die bis zur Bewerbung auf eine Juniorprofessur vergangen sein dürfen. Mit grundsätzlich sechs Jahren und im Bereich der Medizin neun Jahren zieht das Gesetz keine allzu engen zeitlichen Grenzen, um einerseits keine falschen Steuerungsanreize zu setzen und andererseits auch besonders verlaufene Biographien berücksichtigen zu können. Da aufgrund der neuen Regelungssystematik die bisherigen Sätze 5 bis 7 entfallen, bewirkt das Gesetz nicht nur eine deutliche Deregulierung, sondern auch eine erhebliche Entlastung der Verwaltungsverfahren. Dies wiederum kann zu einer weiteren Beschleunigung von Berufungsverfahren beitragen.

Im Rahmen der Anhörung regt die LKRP an, dass im Bereich der auf die Künste bezogenen Wissenschaften eine Gleichstellung mit dem Bereich der Medizin erfolgen sollte, da häufig Doppelqualifikationen und Tätigkeiten im kunstpraktischen und kunsttheoretischen Feld vorlägen, deren Erwerb bzw. Ausübung sich über einen längeren Zeitraum erstreckte. Für eine solche Gleichstellung wird vor dem Hintergrund der Aufgabenstellung der Juniorprofessur jedoch kein Handlungsbedarf gesehen. Abweichend von der im Übrigen konsentierten Stellungnahme der LKRP, teilt die LKRP mit, dass eine Hochschule für § 102a Satz 4 die Ausgestaltung als „Soll-Vorschrift“ anregt. Diese Überlegung wird nicht aufgegriffen, weil damit die intendierte Vereinfachung der Rechtsanwendung nicht erreichbar wäre.

Der zweite Halbsatz dient der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiärer Verantwortung. Die genannten zeitlichen Obergrenzen von sechs oder neun Jahren erhöhen sich kraft Gesetzes um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen, um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall. Damit wird den Beschäftigten in einer wesentlichen Qualifizierungsphase für eine wissenschaftliche Karriere die Möglichkeit eingeräumt, sich nicht zwischen wissenschaftlicher Beschäftigung und der Wahrnehmung familiärer Verantwortung nach eigenen Vorstellungen entscheiden zu müssen, sondern berufliche Tätigkeit mit familiärer

Situation in Einklang zu bringen. Zudem wird mit der neuen Regelung landesrechtlich der im BuWiN 2017 aufgezeigten Tendenz, dass der wissenschaftliche Nachwuchs aufgrund der beruflichen Unsicherheit davon abgehalten wird, eine Familie zu planen, begegnet.

Im Rahmen der Anhörung haben LaKoF und GEW eine Ausdehnung der Zeiten für die Kinderbetreuung und Pflege von einem Jahr, wie sie noch in der Anhörungsfassung vorgesehen war, auf zwei Jahre angeregt. Die zeitliche Obergrenze für die Berufungsfähigkeit auf eine Juniorprofessur wurde in Anlehnung an den Verlängerungstatbestand des § 95 Absatz 3 BerlHG auf bis zu zwei Jahre pro Kind oder Pflegefall erhöht.

8. Zu Artikel 1 Nummer 8 (§ 102c)

Der Gesetzentwurf verankert in § 102c BerlHG ausdrücklich das Instrument der Tenure-Track-Professur unter Berücksichtigung der fachlichen Diskussionen der vergangenen Jahre. Die neu eingeführte Regelung fasst die Anforderungen und das gesetzgeberische Verständnis einer Tenure-Track-Professur zentral in einer Vorschrift zusammen und ergänzt die bestehende Personalstruktur des BerlHG.

Die Regelungen zur Tenure-Track-Professur lehnen sich an den Stand der fachlichen Diskussionen der vergangenen Jahre und die WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern an. Hervorzuheben ist jedoch, dass mit den Regelungen in § 102c BerlHG keine Verpflichtungen der Hochschulen verbunden sind. Vielmehr wird den Hochschulen eine neue Gestaltungsmöglichkeit der Personalentwicklung eröffnet. Mit den Regelungen werden sowohl die Rechts- als auch die Verfahrenssicherheit für die Berliner Hochschulen verbessert, wenn sie von dem Instrument des Tenure-Track Gebrauch machen.

Zu Absatz 1

Mit Absatz 1 werden Wesen und Struktur der Tenure-Track-Professur auf der Grundlage des Verständnisses von Wissenschaftsrat und WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern in das Berliner Hochschulgesetz eingeführt. Unter dem im internationalen und inzwischen auch im nationalen Wissenschaftsbereich etablierten Instrument des Tenure-Track wird eine verbindliche Aussicht auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (ohne Stellenvorbehalt) verstanden, auf welche nach einem ordentlichen Berufungsverfahren und einer zunächst befristeten Beschäftigung sowohl auf einer Juniorprofessur als auch einer W2-Professur auf der Grundlage einer positiven Evaluation der bei Besetzung der befristeten Stelle definierten Ziele und Anforderungen dauerhaft berufen wird. Im Anhörungsverfahren hat die LKRP eine allgemeine gesetzliche Klarstellung des Wesens der Tenure-Track-Professur angeregt, an die sich die Darstellung der zwei möglichen Wege anschließt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 kann eine Juniorprofessur mit der Maßgabe ausgeschrieben werden, dass im Anschluss an das Beamtenverhältnis auf Zeit die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen wird, wenn die bei der Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungsvoraussetzungen vorliegen. Mit Absatz 2 wird die Tenure-Track-Professur mit dem Einstieg über eine Juniorprofessur ausdrücklich im BerlHG

verankert. Die Regelung beschreibt die Möglichkeit der Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Besoldungsgruppe W2 oder W3. Bereits die Stellenausschreibung hat die entsprechende Entwicklungsmöglichkeit transparent vorzuzeichnen. Die zu erreichenden Qualifikationsziele für eine dauerhafte Professur müssen bei der Besetzung, spätestens jedoch bei der Ernennung zum Juniorprofessor oder zur Juniorprofessorin, konkretisiert und bekannt sein; sie sind neben § 100 BerlHG der Maßstab, anhand dessen im Rahmen des Evaluierungsverfahrens die Berufungsfähigkeit auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geprüft wird. Der Verweis auf die in § 100 BerlHG geregelten Einstellungsvoraussetzungen stellt klar, dass die regulären materiellen Voraussetzungen der Berufungsfähigkeit erfüllt sein müssen. Denn die Tenure-Track-Professur führt nicht zu einem Absenken der materiellen Anforderungen an die Berufungsfähigkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Im Rahmen der Anhörung hat der DHV vorgeschlagen, dass ein Tenure-Track auch während der bereits laufenden Beschäftigungsphase auf der Juniorprofessur ermöglicht werden sollte. Ziel des Gesetzentwurfes ist jedoch die Verbesserung der Planbarkeit und Verlässlichkeit der weiteren Karriereschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs, welches auch dem Verständnis der WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern entspricht. Mit diesem Ziel ist es nicht vereinbar, wissenschaftliche Nachwuchskräfte in der Frage einer verbindlichen Karriereperspektive im Ungewissen zu lassen. Daher wird der Vorschlag des DHV im Rahmen der Regelung zum Tenure-Track nicht aufgenommen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 soll hauptberufliches wissenschaftliches Personal der eigenen Hochschule bei der Berufung auf die Juniorprofessur nur dann berücksichtigt werden, wenn es nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatte oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig war. Damit wird der nach § 101 Absatz 5 Satz 1 BerlHG für die Besetzung von Professuren geltende Mobilitätsgrundsatz auch auf die Besetzung von Tenure-Track-Professuren erstreckt. Die Regelung trägt dem Ziel des Instruments des Tenure-Track Rechnung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verbindliche Perspektiven auf die Erlangung einer Lebenszeitprofessur zu eröffnen. Entsprechend der vorgesehenen Änderung des § 101 Absatz 5 BerlHG ist auch Absatz 3 als Soll-Regelung ausgestaltet.

Im Anhörungsverfahren hat die LKRP um eine Klarstellung gebeten, welche Vorschriften des § 101 Absatz 5 BerlHG Anwendung finden. Eine Klarstellung, dass die Regelungen des § 101 Absatz 5 BerlHG im Übrigen keine Anwendung finden, erübrigt sich jedoch dadurch, dass § 102c BerlHG die speziellere Norm im Verhältnis zu § 101 Absatz 5 BerlHG für den Tenure-Track ist.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt, unter welchen Bedingungen Inhaber und Inhaberinnen von Tenure-Track-Professuren auf die nach Absatz 2 in Aussicht gestellte Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden können, und legt das entsprechende Verfahren fest. Die in Absatz 4 verankerten Verfahrensregelungen dienen der Rechts- und Verfahrenssicherheit für die Hochschulen und für die betroffenen Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Nach Absatz 4 Satz 1 ist ein Evaluierungsverfahren durchzuführen, dessen Ergebnis die Grundlage für die Entscheidung der zuständigen Gremien über den Berufungsvorschlag ist. Die vorher bei der Besetzung der Juniorprofessur oder der Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit bestimmten Leistungen werden in dem Evaluierungsverfahren wissenschaftlich bewertet. In Absatz 4 Satz 2 bis 4 werden die in § 101 Absatz 1 und Absatz 3 Satz 2 und 3 BerlHG für die Berufung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen vorgesehenen Regelungen übernommen und auf den Tenure-Track angepasst. Damit ist klargestellt, dass das Tenure-Track-Evaluierungsverfahren im Wesentlichen den Grundsätzen eines Berufungsverfahrens unterliegt.

Im Anhörungsverfahren hat die LKRP darauf hingewiesen, den Zeitpunkt zur Festlegung der maßgeblichen Leistungen den verfahrenspraktischen Erfordernissen entsprechend offener zu formulieren. Deshalb ist der Wortlaut zeitlich geöffnet worden und kann im Rahmen der Ermächtigung zum Erlass von näheren Grundsätzen, Strukturen und Verfahren hochschulspezifisch konkretisiert werden. Mit einem Nachtrag zur Stellungnahme hat die LKRP um die Prüfung einer differenzierenden Formulierung zur Art, wie die Leistungen bestimmt werden sollen, sowie zur Rolle der Berufungskommission gebeten. Dieser Gedanke wurde nicht aufgegriffen. Die Anforderungen an Art und Weise der Festlegung der zu vereinbarenden Leistungen bleibt jedoch ohnehin den Hochschulen im Rahmen der satzungsförmigen Gestaltung überlassen.

Weitere Einzelheiten zu den Grundsätzen, Strukturen und Verfahren der Evaluierung sind von den Hochschulen durch Satzung zu regeln (Satz 5). Dabei ist insbesondere die nach § 59 BerlHG erforderliche Beteiligung der Frauenbeauftragten der Hochschule zu berücksichtigen. Die beispielhafte Aufzählung soll die Funktion und Rechtsstellung der Frauenbeauftragten innerhalb der Hochschulen unterstreichen und entspricht einer Anregung der LaKoF im Rahmen des Anhörungsverfahrens.

Zu Absatz 5

Absatz 5 normiert den Fall der negativen Evaluation mit Blick auf die dauerhafte Professur. Für diesen Fall soll die Hochschule auf Antrag des Juniorprofessors oder der Juniorprofessorin das Beamtenverhältnis auf Zeit um bis zu ein Jahr nach Ablauf der Juniorprofessur verlängern (also nach insgesamt sechs Jahren auf bis zu 7 Jahre). Diese eine Auslaufphase (Legaldefinition) ermöglichende Regelung dient in Anlehnung an den Rechtsgedanken der bereits für Juniorprofessuren geltenden Regelung des § 102b Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz BerlHG der Überbrückung zur Neuausrichtung der Karriereplanung und schafft angemessen Zeit, um gegebenenfalls außerhalb des Wissenschaftsbereiches eine Berufstätigkeit aufzunehmen. Für den Fall der negativen Evaluation auf einer befristeten Professur nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 BerlHG wird aufgrund der Verweisung in Absatz 7 ebenso eine Auslaufphase von einem Jahr sichergestellt.

Die GEW hat im Anhörungsverfahren angeregt, gesetzlich klarzustellen, dass auch bei negativer Evaluation die im Gesetz grundsätzlich vorgesehenen Verlängerungstatbestände des § 95 BerlHG gelten. Dies ist jedoch bereits hinreichend klar geregelt, da für die Tenure-Track-Professur die anderen Regelungen des BerlHG gelten, solange im § 102c BerlHG nichts Gegenteiliges geregelt ist.

Zu Absatz 6

Absatz 6 lässt es im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens nach Maßgabe der Satzung der Hochschule zu, die Leistungsfeststellung im Rahmen der Tenure-Track-Evaluierung und die Feststellung der Bewährung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin in einem Verfahren zusammenzuführen. Dies kann zielführend sein, um besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen schneller dauerhaft für die Hochschule zu gewinnen. Um von dieser Möglichkeit Gebrauch machen zu können, muss zunächst eine entsprechende Regelung in der Satzung nach Absatz 4 Satz 5 getroffen werden, die die näheren Voraussetzungen bestimmt. Ein Zusammenführen der beiden Verfahren bedeutet nicht, dass von den jeweiligen Qualitätsanforderungen an die Juniorprofessur und die Anforderungen an die Tenure-Track-Professur abgewichen werden darf. Die WissNa-Vereinbarung von Bund und Ländern sieht die Möglichkeit, die beiden Verfahren im Einzelfall zusammenzuführen, ausdrücklich vor, weshalb der kritische Hinweis der GEW im Anhörungsverfahren mit Blick auf das mögliche Risiko einer Intransparenz nicht aufgegriffen wird.

Zu Absatz 7

Absatz 7 normiert die Anforderungen an eine Tenure-Track-Professur nach einem Einstieg über eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 BerlHG. Danach gelten die Regelungen in den Absätzen 2 bis 5 entsprechend. Außerdem ist zur Orientierung und besseren Planung für die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit einer Zwischenevaluierung durch die Hochschule eingeräumt.

Zu Absatz 8

Mit Absatz 8 wird klargestellt, dass § 102 Absatz 5 BerlHG und die §§ 102a und 102b BerlHG unberührt bleiben, soweit nicht in § 102c BerlHG abweichende Regelungen getroffen werden. Damit wird insbesondere auch eine Beschäftigung der Tenure-Track-Professoren und Tenure-Track-Professorinnen im Angestelltenstatus ermöglicht.

9. Zu Artikel 1 Nummer 9 (§ 126 Absatz 10)

Damit den Hochschulen im Rahmen der Selbstverwaltung zur Umsetzung der Anforderungen angemessen Zeit zur Verfügung steht, sieht die in § 126 BerlHG mit dem neuen Absatz 10 angefügte Übergangsregelung vor, dass die Berufsordnungen und Satzungen zur Tenure-Track-Professur innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten dieses Gesetzes der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung zur Bestätigung vorgelegt werden.

10. Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin.

C. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

keine

D. Gesamtkosten:

keine

E. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

keine

F. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Die Änderung des BerlHG hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben des Landes Berlin.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen: _____

Die Zuschüsse für die Hochschulen werden in den Hochschulverträgen festgelegt. Die Änderung des BerlHG hat für das Land Berlin selbst keine personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Entsprechende Auswirkungen auf die Hochschulen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht prognostizieren.

Berlin, den 4. April 2017

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Gegenüberstellung der Gesetzestexte

Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG)	
Alte Fassung	Neue Fassung
<p>§ 90 Bestätigung und Veröffentlichung von Rechtsvorschriften</p> <p>(1) Satzungen der Hochschule bedürfen der Bestätigung durch die Hochschulleitung. Darüber hinaus bedürfen die Grundordnung, die Rahmengebührensatzung, die Rahmenstudien- und -prüfungsordnung, die Wahlordnungen, Drittmittelsatzungen sowie Satzungen, die den Zugang zum Studium sowie die duale Ausbildung regeln, der Bestätigung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung; eine nach anderen Rechtsvorschriften für das Satzungsgebungsverfahren vorgesehene Zuständigkeit der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung bleibt unberührt. Die Bestätigung kann teilweise oder mit Auflagen erteilt werden; sie kann auch befristet werden. Das Verfahren der Bestätigung von Satzungen durch die Hochschulleitung regelt die Grundordnung.</p>	<p>§ 90 Bestätigung und Veröffentlichung von Rechtsvorschriften</p> <p>(1) Satzungen der Hochschule bedürfen der Bestätigung durch die Hochschulleitung. Darüber hinaus bedürfen die Grundordnung, die Rahmengebührensatzung, die Rahmenstudien- und -prüfungsordnung, die Wahlordnungen, Berufungssatzungen <u>Berufungsordnungen</u>, Drittmittelsatzungen sowie Satzungen, die den Zugang zum Studium sowie die duale Ausbildung regeln, der Bestätigung der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung; eine nach anderen Rechtsvorschriften für das Satzungsgebungsverfahren vorgesehene Zuständigkeit der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung bleibt unberührt. Die Bestätigung kann teilweise oder mit Auflagen erteilt werden; sie kann auch befristet werden. Das Verfahren der Bestätigung von Satzungen durch die Hochschulleitung regelt die Grundordnung.</p>
<p>(2) Die Bestätigung von Rechtsvorschriften ist zu versagen, wenn sie gegen geltendes Recht verstoßen. Die Bestätigung kann versagt werden, wenn die Rechtsvorschriften die im Geltungsbereich des Hochschulrahmengesetzes gebotene Einheitlichkeit im Hochschulwesen gefährden.</p>	<p>(2) unverändert</p>

<p>(3) Die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung kann aus den in Absatz 2 genannten Gründen die Änderung von Rechtsvorschriften verlangen. Wenn die Hochschule diesem Verlangen innerhalb von drei Monaten nicht entspricht, kann die Bestätigung ganz oder teilweise widerrufen werden. Die Rechtsvorschrift tritt drei Monate nach Bekanntmachung des Widerrufs im Mitteilungsblatt der Hochschule außer Kraft. Nach dem Außerkrafttreten kann die für Hochschulen zuständige Senatsverwaltung die von ihr geforderten Änderungen bis zur Bestätigung einer Neufassung als Satzung in Kraft setzen.</p>	<p>(3) unverändert</p>
<p>(4) Absatz 3 gilt entsprechend, wenn die Bestätigung einer neuen Rechtsvorschrift versagt wird und die Hochschule auf das Änderungsersuchen innerhalb von drei Monaten keine Neufassung vorlegt oder diese nicht bestätigt wird.</p>	<p>(4) unverändert</p>
<p>(5) Rechtsvorschriften der Hochschulen sind im Mitteilungsblatt der Hochschule bekannt zu machen.</p>	<p>(5) unverändert</p>
<p>§ 94 Ausschreibung</p> <p>(1) Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal sind öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben enthalten.</p>	<p>§ 94 Ausschreibung</p> <p>(1) unverändert</p>
<p>(2) Die Dienstbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung einer Professur zulassen, wenn ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll. Ferner kann von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit</p>	<p>(2) Die Dienstbehörde kann im Einzelfall <u>unter Wahrung der Rechte der Frauenbeauftragten mit Zustimmung der für die Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung</u> Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung einer Professur zulassen, <u>insbesondere wenn</u></p> <p><u>1.</u> wenn ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf <u>dieselbe eine</u> Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungs-</p>

<p>oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll. Im Übrigen kann die Dienstbehörde im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zulassen; dies gilt nicht bei Stellen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Ausschreibungen im Sinne dieses Gesetzes sind auch Ausschreibungen durch Forschungsförderungsorganisationen im Rahmen von Förderprogrammen für Personen, die die die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren und Professorinnen oder Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erfüllen.</p>	<p>verhältnis berufen werden soll, Ferner kann von einer Ausschreibung abgesehen werden,</p> <p><u>2. wenn ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll,</u></p> <p><u>3. eine aufgrund ihrer bisherigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen herausragend geeignete Person berufen werden soll, an deren Gewinnung ein besonderes Interesse der Hochschule besteht, oder</u></p> <p><u>4. ein Professor oder eine Professorin, der oder die einen auswärtigen Ruf auf eine Professur vorlegt, als Ergebnis von Bleibeverhandlungen auf eine höherwertige Professur der bisherigen Hochschule berufen werden soll;</u> <u>§ 101 Absatz 5 Satz 4 findet keine Anwendung.</u> Im Übrigen <u>Für das übrige hauptberufliche wissenschaftliche Personal</u> kann die Dienstbehörde im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zulassen; dies gilt nicht bei Stellen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen.</p>
	<p><u>(3)</u> Ausschreibungen im Sinne dieses Gesetzes sind auch Ausschreibungen, durch Forschungsförderungsorganisationen im Rahmen von Förderprogrammen für Personen, die die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren und Professorinnen oder Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen erfüllen.</p>

§ 95 Verlängerung von Dienstverhältnissen	§ 95 Verlängerung von Dienstverhältnissen
<p>(1) Soweit Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen Beamte oder Beamtinnen auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:</p>	<p>Soweit Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen Beamte oder Beamtinnen auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:</p>
<p>1. Beurlaubung nach § 55 des Landesbeamtengesetzes,</p>	<p>1. Beurlaubung nach § 55 des Landesbeamtengesetzes,</p>
<p>2. Beurlaubung zur Ausübung eines mit dem Dienstverhältnis als Beamter oder Beamtin auf Grund eines Gesetzes zu vereinbarenden Mandats,</p>	<p>2. Beurlaubung zur Ausübung eines mit dem Dienstverhältnis als Beamter oder Beamtin auf Grund eines Gesetzes zu vereinbarenden Mandats,</p>
<p>3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,</p>	<p>3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,</p>
<p>4. Grundwehr- und Zivildienst,</p>	<p>4. Grundwehr- und Zivildienst,</p>
<p>5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 74 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes oder Beschäftigungsverbot nach den §§ 1, 2, 2a, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung vom 3. November 1999 (GVBl. S. 665), die zuletzt durch Artikel XII Nummer 13 des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit jeweils nicht erfolgt ist.</p>	<p>5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 74 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes oder Beschäftigungsverbot nach den §§ 1, 2, 2a, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung in der Fassung vom 3. November 1999 (GVBl. S. 665), die zuletzt durch Artikel XII Nummer 13 des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit jeweils nicht erfolgt ist.</p>
<p>Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer</p>	<p>Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer</p>
<p>1. Teilzeitbeschäftigung,</p>	<p>1. Teilzeitbeschäftigung,</p>
<p>2. Ermäßigung der Arbeitszeit gemäß Satz 2 Nummer 2,</p>	<p>2. Ermäßigung der Arbeitszeit gemäß Satz 2 Nummer 2,</p>
<p>3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur</p>	<p>3. Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur</p>

<p>Wahrnehmung von Aufgaben nach § 59 Absatz 10,</p> <p>wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, der Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nummer 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 5 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 und Mitarbeiterinnen.</p>	<p>Wahrnehmung von Aufgaben nach § 59 Absatz 10,</p> <p>wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, der Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nummer 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 5 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 und Mitarbeiterinnen.</p>
<p>(2) Soweit für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist, gilt Absatz 1 entsprechend.</p>	<p>(2) Soweit für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet worden ist, gilt Absatz 1 entsprechend. <u>Darüber hinaus verlängert sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages auf Antrag um Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder arbeits- oder dienstvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.</u></p>
<p>(3) Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen können bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren unbeschadet anderer Vorschriften um bis zu zwei Jahre je Kind verlängert werden. Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen darf eine Verlängerungszeit von insgesamt vier Jahren nicht überschritten werden.</p>	<p>(3) Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen können sind bei <u>für Zeiten der</u> Betreuung eines <u>Kindes</u> oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren unbeschadet anderer Vorschriften um bis zu zwei Jahre je Kind verlängert werden zu verlängern, soweit die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen darf eine Verlängerungszeit von insgesamt vier Jahren nicht überschritten werden.</p>

	<p><u>(4) Dienstverhältnisse auf Zeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen sind bei Vorliegen einer Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um bis zu zwei Jahre zu verlängern, soweit die betroffenen Beschäftigten dies beantragen.</u></p>
<p>§ 101 Berufung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen</p> <p>(1) Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen werden auf Vorschlag des zuständigen Gremiums von dem für Hochschulen zuständigen Mitglied des Senats berufen.</p>	<p>§ 101 Berufung von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen</p> <p>(1) unverändert</p>
<p>(2) Zur Berufung eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin beschließt das zuständige Gremium eine Liste, die die Namen von drei Bewerbern/Bewerberinnen enthalten soll (Berufungsvorschlag).</p>	<p>(2) Zur Berufung eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin beschließt das zuständige Gremium eine Liste, die die Namen von drei Bewerbern/Bewerberinnen <u>Bewerbern oder Bewerberinnen</u> enthalten soll (Berufungsvorschlag).</p>
<p>(3) Der Berufungsvorschlag ist dem für Hochschulen zuständigen Mitglied des Senats spätestens acht Monate nach Freigabe der Stelle vorzulegen. Ihm sind alle Bewerbungen, die Gutachten aus der Hochschule und auswärtige Gutachten beizufügen. Jedes Mitglied des für den Berufungsvorschlag zuständigen Gremiums kann verlangen, dass ein von der Mehrheit abweichendes Votum beigefügt wird.</p>	<p>(3) unverändert</p>

<p>(4) Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats ist an die Reihenfolge der Namen in dem Berufungsvorschlag nicht gebunden; es kann auch dem weiteren Berufungsvorschlag gemäß § 47 Absatz 3 Satz 3 entsprechen. Soll von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags abgewichen werden, so ist der Hochschule unter Darlegung der Gründe zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats entscheidet innerhalb von drei Monaten nach Vorlage des Berufungsvorschlages.</p>	<p>(4) unverändert</p>
<p>(5) Bei Berufungen auf eine Professur können Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sowie Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. In diesem Fall ist in Abweichung von Absatz 2 eine Liste mit einem Namen ausreichend. Bei der Berufung auf eine Professur, die keine Juniorprofessur ist, können wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen berücksichtigt werden. Im Übrigen dürfen Professoren und Professorinnen, die in derselben Hochschule hauptberuflich tätig sind, nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden. Diese Einschränkung gilt nicht bei Berufung von Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt.</p>	<p>(5) Bei Berufungen auf eine Professur können <u>sollen</u> und Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, <u>wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in der Funktion einer Nachwuchsgruppenleitung</u> sowie Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich <u>oder künstlerisch</u> tätig waren. In diesem Fall ist in Abweichung von Absatz 2 eine Liste mit einem Namen ausreichend. Bei der Berufung auf eine Professur, die keine Juniorprofessur ist, können _____ wissenschaftliche _____ und künstlerische _____ Mitarbeiter _____ und Mitarbeiterinnen der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen berücksichtigt werden. Im Übrigen dürfen Professoren und Professorinnen, die in derselben Hochschule hauptberuflich tätig sind, nur in _____ Ausnahmefällen _____ berücksichtigt werden. Diese Einschränkung gilt nicht bei Berufung von Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt. <u>Im Übrigen sollen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und</u></p>

	<p><u>Mitarbeiterinnen der eigenen Hochschule bei der Berufung auf eine Professur, die keine Juniorprofessur ist, nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden und wenn sie zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllen. Professoren und Professorinnen, die in derselben Hochschule hauptberuflich tätig sind, dürfen nur in Ausnahmefällen bei der Berufung auf eine Professur berücksichtigt werden. Ein Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn</u></p> <p><u>1. ein Professor oder eine Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem befristeten Beschäftigungsverhältnis auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll, oder</u></p> <p><u>2. ein Professor oder eine Professorin, der oder die einen auswärtigen Ruf auf eine Professur oder ein anderes höherwertiges auswärtiges Beschäftigungsangebot vorlegt, auf eine höherwertige Professur der bisherigen Hochschule berufen werden soll.</u></p> <p><u>Die Einschränkung des Satzes 4 gilt nicht bei der Berufung von Professoren und Professorinnen an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt.</u></p>
<p>(6) Das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats kann den Berufungsvorschlag an die Hochschule zurückgeben. Die Rückgabe ist zu begründen. Sie kann mit der Aufforderung an die Hochschule verbunden werden, innerhalb von sechs Monaten einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen.</p>	<p>(6) unverändert</p>

(7) Hat das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats begründete Bedenken gegen den neuen Berufungsvorschlag oder werden die Fristen der Absätze 3 und 6 nicht eingehalten, so kann es eine Berufung außerhalb einer Vorschlagsliste aussprechen. Dem zuständigen Gremium der Hochschule ist zuvor eine angemessene Frist zur Stellungnahme einzuräumen.	(7) unverändert
(8) Wird Personen übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung einer Professoren-/Professorinnenstelle die Wahrnehmung der Aufgaben eines Professors oder einer Professorin übertragen, so sind die Absätze 1 bis 7 nicht anzuwenden.	<u>(8) Das Nähere zu den Grundsätzen, der Struktur und der sonstigen Ausgestaltung des Berufungsverfahrens regeln die Hochschulen durch Satzung (Berufungssatzung-Berufungsordnung).</u>
	(8 9) Wird Personen übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung einer Professoren-/ <u>oder</u> Professorinnenstelle die Wahrnehmung der Aufgaben eines Professors oder einer Professorin übertragen, so sind die Absätze 1 bis 7 nicht anzuwenden.
§ 102 Dienstrechtliche Stellung der Professoren und Professorinnen	§ 102 Dienstrechtliche Stellung der Professoren und Professorinnen
(1) Unbeschadet der Vorschriften des § 102b werden die Professoren und Professorinnen, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten oder Beamtinnen auf Lebenszeit oder auf Zeit ernannt.	(1) unverändert

<p>(2) Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von fünf Jahren begründet werden. Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist einmal zulässig.</p>	<p>(2) Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von fünf Jahren begründet werden</p> <p><u>1. zur Förderung qualifizierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, denen nach Maßgabe des § 102c Absatz 7 eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wird,</u></p> <p><u>2. zur Gewinnung herausragend qualifizierter Personen aus Wissenschaft und Kunst sowie aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft,</u></p> <p><u>3. bei vollständiger oder überwiegender Deckung der durch die Ernennung zum Professor oder zur Professorin unmittelbar entstehenden Personalkosten aus Mitteln Dritter oder</u></p> <p><u>4. bei gesellschaftlich gebotenen und im Interesse der Hochschule liegenden Gründen oder einer vorübergehenden Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre.</u></p> <p>Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist <u>außer in den Fällen von Satz 1 Nummer 1</u> einmal zulässig.</p>
<p>(3) Die Vorschriften über die Arbeitszeit mit Ausnahme des § 54 des Landesbeamtengesetzes sind auf Professoren und Professorinnen nicht anzuwenden. Erfordert jedoch der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit, kann die oberste Dienstbehörde für bestimmte Beamtengruppen diese Vorschriften für anwendbar erklären; die Vorschriften über den Verlust der Bezüge wegen nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst sind anzuwenden.</p>	<p>(3) unverändert</p>

<p>(4) Beamtete Professoren und Professorinnen 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 oder der Professorin zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der er oder sie tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der er oder sie 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 und Professorinnen auf eine Anhörung.</p>	<p>(4) unverändert</p>
<p>(5) Professoren und Professorinnen können in Ausnahmefällen im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Ihre Arbeitsbedingungen sollen, soweit allgemeine dienst- und haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen, Rechten und Pflichten beamteter Professoren und Professorinnen entsprechen.</p>	<p>(5) unverändert</p>
<p>(6) Zusagen an Professoren und Professorinnen zur personellen oder sächlichen Ausstattung ihres Arbeitsbereichs anlässlich ihrer Berufung oder zur Abwendung einer auswärtigen Berufung dürfen nur unter dem Vorbehalt der Maßgabe des Haushaltsplans der Hochschule gegeben werden. Sie sind jeweils auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Zusagen über die personelle und sächliche Ausstattung, die Professoren und Professorinnen vor dem 1. März 1998 gegeben wurden, gelten als bis zum 31. Dezember 2007 befristet. Die Hochschulleitung entscheidet im Einzelfall über die Fortgewährung der personellen und sächlichen Ausstattung über den 31. Dezember 2007 hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen.</p>	<p>(6) unverändert</p>

<p>(7) Zusagen nach Absatz 6 sollen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass der Professor oder die Professorin mindestens für eine im Einzelfall zu bestimmende, angemessene Zeit an der Hochschule bleiben wird, es sei denn, dass dies wegen ihrer Geringfügigkeit nicht angezeigt ist. Für den Fall eines von dem Professor oder der Professorin zu vertretenden vorzeitigen Ausscheidens kann vereinbart werden, dass der Professor oder die Professorin einen bestimmten Betrag an die Hochschule zu zahlen hat.</p>	<p>(7) unverändert</p>
<p>§ 102a Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen</p> <p>Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische Eignung, 3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird. <p>Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Facharzt oder Fachärztin, Fachzahnarzt oder Fachzahnärztin oder Fachtierarzt oder Fachtierärztin nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist. § 100 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin erfolgt ist, sollen Promotions-</p>	<p>§ 102a Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen</p> <p>Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 2. pädagogische Eignung, 3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird. <p>Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Facharzt oder Fachärztin, Fachzahnarzt oder Fachzahnärztin oder Fachtierarzt oder Fachtierärztin nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist. § 100 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p><u>Zwischen der letzten Prüfungsleistung der Promotion und der Bewerbung auf eine Juniorprofessur dürfen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der</u></p>

<p>und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. In besonderen Fällen kann die vorangegangene Beschäftigung oder Promotionsphase außer Betracht bleiben. Verlängerungen nach § 2 Absatz 1 Satz 3, Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.</p>	<p><u>Medizin nicht mehr als neun Jahre vergangen sein; dieser Zeitraum erhöht sich um Zeiten der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen, um bis zu zwei Jahre je Kind oder Pflegefall.</u> Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. In besonderen Fällen kann die vorangegangene Beschäftigung oder Promotionsphase außer Betracht bleiben. Verlängerungen nach § 2 Absatz 1 Satz 3, Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 3 bis 5 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert durch Art. 1 Gesetz v. 11.03.2016 (BGBl. I, S. 442) bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.</p>
	<p><u>§ 102c Tenure-Track</u></p> <p><u>(1) Die Hochschulen können Juniorprofessuren und Professuren im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 so ausgestalten, dass schon bei der Besetzung dieser Stelle die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit unter der Voraussetzung zugesagt wird (Tenure-Track), dass im Einzelnen vorab festzulegende Leistungsanforderungen während des Zeitbeamtenverhältnisses erfüllt werden.</u></p>
	<p><u>(2) Eine Juniorprofessur kann mit der Maßgabe ausgeschrieben werden, dass im Anschluss an das Beamtenverhältnis auf Zeit die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen wird, wenn die bei der</u></p>

	<p><u>Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden und die sonstigen Einstellungs Voraussetzungen für eine Professur vorliegen.</u></p>
	<p><u>(3) Hauptberufliches wissenschaftliches Personal der eigenen Hochschule soll bei der Berufung auf die Juniorprofessur nur dann berücksichtigt werden, wenn es nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatte oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig war.</u></p>
	<p><u>(4) In einem Evaluierungsverfahren, das die Grundlage für die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bildet, wird überprüft, ob die bei der Besetzung der Juniorprofessur festgelegten Leistungen erbracht wurden. Die Berufung auf die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt auf Vorschlag des zuständigen Gremiums durch das für Hochschulen zuständige Mitglied des Senats. Dem Berufungsvorschlag sind die Gutachten aus der Hochschule und auswärtige Gutachten beizufügen. Jedes Mitglied des für den Berufungsvorschlag zuständigen Gremiums kann verlangen, dass ein von der Mehrheit abweichendes Votum beigefügt wird. Das Nähere zu Grundsätzen, Strukturen und Verfahren, insbesondere unter Berücksichtigung der erforderlichen Beteiligung einer Frauenbeauftragten an den Verfahrensschritten des Evaluierungsverfahrens, regelt die Hochschule in der Berufsordnung.</u></p>
	<p><u>(5) Soweit ungeachtet einer Bewährung nach § 102b Absatz 1 Satz 2 die für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit festgelegten Leistungen nicht erbracht wurden, kann das Beamtenverhältnis auf Zeit auf Antrag um bis zu ein Jahr</u></p>

	<u>verlängert werden (Auslaufphase).</u>
	<u>(6) Im Einzelfall kann die Hochschule nach Maßgabe der Satzung nach Absatz 4 Satz 5 die Leistungsfeststellung nach Absatz 4 und die Bewährungsfeststellung nach § 102b Absatz 1 Satz 2 in einem Verfahren zusammenführen.</u>
	<u>(7) Für die Berufung auf eine Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Anschluss an eine Professur im Beamtenverhältnis auf Zeit nach § 102 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend. Die Hochschule kann während des Beamtenverhältnisses auf Zeit eine Zwischenevaluierung vorsehen.</u>
	<u>(8) § 102 Absatz 5 sowie §§ 102a und 102b bleiben im Übrigen unberührt.</u>
§ 126 Übergangsregelungen (1) ...	<u>§ 126 Übergangsregelungen</u> (1) unverändert
	<u>(10) Berufungsordnungen nach § 101 Absatz 8 müssen innerhalb eines Jahres ab Inkrafttreten des Vierzehnten Gesetzes zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes vom [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] der für Hochschulen zuständigen Senatsverwaltung zur Bestätigung vorgelegt werden. Für die Universitäten gilt Satz 1 auch für Satzungen nach § 102c Absatz 4.</u>