

Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)
– Landesverband Nordrhein-Westfalen –
zum Entwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Hoch-
schulwirtschaftsführungsverordnung (HWFVO)

Der Deutsche Hochschulverband (DHV – Landesverband Nordrhein-Westfalen), dem bundesweit über 28.000 - im Land Nordrhein-Westfalen fast 7.000 - Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören, nimmt zu dem Entwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Hochschulwirtschaftsführungsverordnung (HWFVO) wie folgt Stellung:

I. Zusammenfassende Bewertung

Der DHV begrüßt die durch die Neufassung der HWFVO vorgesehene Hinaufsetzung der Verbeamtungsaltersgrenze für Professorinnen und Professoren auf die Vollendung des 50. Lebensjahres. Gleiches gilt für die vorgesehenen Möglichkeiten, die Altersgrenze aus bestimmten Gründen – z.B. aufgrund von Wehr- oder Zivildienst, Kinderbetreuungszeiten und Elternzeit – im Umfang der Verzögerung zu überschreiten. Damit wird einem erheblichen Wettbewerbsnachteil der Universitäten in Nordrhein-Westfalen im Hinblick auf die Gewinnung der besten Köpfe weitgehend abgeholfen.

Allerdings gibt es noch immer eine Reihe von Bundesländern, die mit höheren Verbeamtungsaltersgrenzen operieren, z.B. Bayern, Sachsen, Thüringen, Schleswig-Holstein (Vollendung des 52. Lebensjahres, teils mit Erhöhungsmöglichkeiten) sowie das Saarland (Vollendung des 55. Lebensjahres).

Rechtsklarheit wird auch durch die nun ausdrückliche Einbeziehung der Kunsthochschulen in den Geltungsbereich der Altersgrenzenregelung geschaffen.

II. Zu Einzelfragen

Im Detail ist zu den Regelungen des Entwurfs folgendes anzumerken:

1) Hinausschiebungsgrund Geburt oder Betreuung eines Kindes

Mit der Möglichkeit, die Altersgrenze – wie schon bisher de facto aufgrund der Regelung in § 7 Abs. 4 der aktuellen HWFO praktiziert – aufgrund bestimmter Gründe hinauszuschieben, kommt der Verordnungsgeber dem Bedürfnis nach, Verzögerungen in der wissenschaftlichen Karriere besonders zu berücksichtigen. Der in Abs. 5 Ziffer 3 aufgeführte Hinausschiebungsgrund der Geburt eines Kindes oder der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes ist nach Einschätzung des DHV einer der bisher am häufigsten einschlägigen Hinausschiebungsgründe. Allerdings vermag die derzeitige Formulierung nicht klar die Frage zu beantworten, welche Voraussetzungen tatsächlich erfüllt sein müssen, um eine Verzögerung des Antrags auf Einstellung „durch die Geburt eines Kindes oder wegen der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes“ zu begründen. Die Erfahrung zeigt, dass diese Formulierungen (speziell die Formulierung „tatsächliche Betreuung“) in der Vergangenheit häufig zu Unsicherheiten bei der zuständigen Verwaltung und in der Folge zu Streitfällen geführt haben. So wurde teils gefordert, dass die tatsächliche Betreuung eines Kindes sich auch konkret arbeits- und dienstrechtlich ausgewirkt haben müsse, z.B. in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit oder der Inanspruchnahme von Elternzeit. Tatsächlich besteht im Rahmen der wissenschaftlichen Qualifikationsphase aber auch ohne eine entsprechende Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Inanspruchnahme von Elternzeit eine Dreifachbelastung durch Berufstätigkeit, wissenschaftliche Qualifikation und Kinderbetreuung. Der Gesetzgeber des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat dies beispielsweise auf Bundesebene dadurch gewürdigt, dass die Qualifikationsphase im Falle von Kinderbetreuung ganz unabhängig von einer Reduzierung der Berufstätigkeit um bis zu zwei Jahre pro Kind verlängert werden kann. Auch Sicht des DHV sollte auch im Rahmen der neuen HWFVO eine Gestaltung gewählt werden, die bei Nachweis der Kinderbetreuung durch Zusammenleben in einem Haushalt ein pauschales Hinausschieben der Altersgrenze ermöglicht, ohne dass eine Arbeitszeitreduzierung oder gar Auszeit in Form von Elternzeit oder Sonderurlaub gefordert würde. Dies sollte im Verordnungstext selbst oder zumindest in der Begründung der Verordnung ausdrücklich klargestellt werden.

2) Hinausschiebungsgrund Schwerbehinderung

Es ist zudem zu begrüßen, dass die Verordnung für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Bewerber in § 5 Abs. 5 S. 7 eine höhere Altersgrenze (Vollendung des 53. Lebensjahres) vorsieht. Nicht vollständig klar sind in diesem Zusammenhang allerdings die Regelungen in § 7 Abs. 5 Sätze 5 und 6, die lauten: „Die Altersgrenze nach Satz 1 darf insgesamt höchstens um sechs Jahre überschritten werden. Satz 7 findet insoweit keine Anwendung.“ Satz 7 regelt die o.g. Altersgrenze bei Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Nach hiesigem Verständnis soll Satz 6 gerade ermöglichen, dass bei Schwerbehinderung die höhere Altersgrenze und die Hinausschiebungsgründe kombiniert werden können. Der Wortlaut („findet keine Anwendung“) könnte aber auch anders verstanden werden und sollte zumindest in der Begründung der Verordnung erläutert werden.

3) Erhöhung des Höchstalters

Erfreulich ist, dass nun in § 7 Abs. 5 S. 8 eine Regelung eingefügt werden soll, wonach sich das jeweilige Höchstalter auch erhöht, wenn die Bewerberin oder der Bewerber an dem Tag, an dem er oder sie den Antrag gestellt hat, die Höchstaltersgrenze nicht überschritten hatte und die Einstellung oder Übernahme innerhalb eines Jahres nach Antragstellung erfolgt. Damit wird eine höhere Flexibilität geschaffen. Eine textliche Unklarheit bleibt jedoch bestehen, da die Regelung in § 7 Abs. 5 S. 8 auf das „jeweilige Höchstalter“ Bezug nimmt, ohne dies näher zu definieren. Ist hiermit die gesamte Höchstaltersgrenzenregelung in § 7 Abs. 5 S. 1 bis 7 inklusive der Hinausschiebungsgründe gemeint oder sollte Satz 8 möglicherweise nur auf das Höchstalter bei Schwerbehinderung im vorangehenden Satz 7 bezogen sein? Aus Sicht des DHV sollte unbedingt die erste der beiden Auslegungsmöglichkeiten die zutreffende sein. Auch insoweit wäre eine Klarstellung des Wortlauts hilfreich.

4) Abgabepflicht

Auch bewertet es der DHV als positiv, dass weitere Ausnahmemöglichkeiten vom Höchstalter bei erheblichem Interesse des Dienstherrn bestehen. Negativ ist jedoch, dass in diesen Fällen stets die Abgabe eines einmaligen, gestaffelten Betrags an das Land durch die Hochschule vorzunehmen ist. Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, in Fällen, in denen auch das Land das Interesse an der Gewinnung der Bewerberin oder des Bewerbers hat (z.B. im Falle von gemeinsamen Berufungsverfahren, Berufungen herausragender Wissenschaftlerpersönlichkeiten oder Berufungen aus dem Ausland), auf die Zahlung des Ausgleichsbetrags zu verzichten.

Bonn, den 30. September 2014