

**Entschließung von Vorstand und Beirat  
der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW)  
zur Novelle des Hochschulrahmengesetzes**

Mit der jüngsten Novelle zum Hochschulrahmengesetz wird in den §§ 57a ff. die Beschäftigung in befristeten Dienstverhältnissen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen neu geregelt. Vorgesehen ist unter anderem, daß nach Ausschöpfen der neu festgesetzten Befristungshöchstgrenzen eine Weiterbeschäftigung nur noch auf der Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) möglich sein wird.

Diese Regelung wird mit Inkrafttreten der HRG-Novelle unmittelbar geltendes Recht, ohne jedwede Übergangsbestimmung. In der Öffentlichkeit ist daraufhin in den letzten Wochen, nicht nur von den unmittelbar betroffenen Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen selbst, vielfach die Befürchtung geäußert worden, daß diese ihrer Berufschancen schlagartig beraubt würden.

Vorstand und Beirat der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft teilen diese Sorge ihrer jungen Fachkolleginnen und -kollegen, weil die wiederholten Hinweise des Bundesministeriums für Bildung und Forschung auf die Ausweichmöglichkeiten des TzBfG das Problem nicht wirklich ausräumen. Einmal ist das TzBfG für die speziellen Erfordernisse befristeter Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbereich nicht paßgerecht. Zum anderen ist gerade deswegen zu befürchten, daß die Hochschulverwaltungen diesen – für sie höchst unsicheren – Kontraktweg im Einzelfall nicht beschreiten werden. Schließlich ist gänzlich unwägbar, ob sich daraus eine den Bedürfnissen der Betroffenen wie der Wissenschaftseinrichtungen hinreichend Rechnung tragende arbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickeln wird.

Wir ersuchen daher die in Bund und Ländern politisch Verantwortlichen dringend, darauf hinzuwirken, daß in die HRG-Novelle ergänzend Übergangsbestimmungen aufgenommen werden, die der betroffenen Generation der jetzigen und künftigen Nachwuchswissenschaftler im Wettbewerb mit den künftigen Juniorprofessoren und -professorinnen eine faire Chance bewahrt. Konkret muß dies bedeuten, daß während einer Übergangszeit von etwa 8 bis 9 Jahren nach Inkrafttreten der HRG-Novelle eine befristete Weiterbeschäftigung in den bisherigen Rechtsverhältnissen auch nach Ausschöpfen des 12jährigen Befristungsbudgets möglich bleibt.

Osnabrück, den 13. Februar 2002