

Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 21. Dezember 2006 (GVBl. 2006, S. 601), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. August 2014 (GVBl. 2014, S. 472, 524)	Änderungsvorschläge der GEW Thüringen vom September 2015	Kommentar
<p>§ 5 Aufgaben der Hochschulen</p> <p>(5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Studierender insbesondere durch den Ausgleich von Benachteiligungen in Studien- und Prüfungsangelegenheiten und leisten Studierenden mit Kind Hilfestellung. Sie fördern in ihrem Bereich den Sport und die Kultur. Die Hochschulen sollen einen Beauftragten für Behinderte bestellen, der die Belange der behinderten Studierenden vertritt.</p>	<p>§ 5 Aufgaben der Hochschulen</p> <p>(5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Studierender insbesondere durch den Ausgleich von Benachteiligungen in Studien- und Prüfungsangelegenheiten und leisten Studierenden mit Kind Hilfestellung. Sie fördern in ihrem Bereich den Sport und die Kultur. Die Hochschulen sollen einen Beauftragten für Behinderte bestellen, der die Belange der behinderten Studierenden vertritt. <u>Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversität) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung.</u></p>	
	<p><u>§ 6a Beauftragter für Diversität</u></p> <p><u>Der Senat wählt für eine Amtszeit von in der Regel drei Jahren einen Beauftragten für Diversität. Er wirkt bei der Planung und Organisation der Arbeits-, Lehr- und Studienbedingungen mit und setzt sich für die Beseitigung bestehender Nachteile und von Diskriminierung ein. Der Beauftragte für Diversität hat das Recht, die für seine Aufgabenwahrnehmung notwendigen und sachdienlichen Informationen von den Organen und Gremien der Hochschule einzuholen und mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen der Organe teilzunehmen. Der Beauftragte für Diversität ist zur Erfüllung seiner Aufgaben von seinen sonstigen Dienstplichten angemessen zu befreien. Das Nähere regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.</u></p>	<p>Eine Zusammenführung mit § 6 Gleichstellung wäre zu diskutieren.</p> <p>Wie lässt sich der Gleichstellungsauftrag auf einen allgemeinen Antidiskriminierungs- und Diversityauftrag ausweiten, ohne dass die berechtigten Gleichstellungsforderungen untergehen?</p>
<p>§ 11 Rahmenvereinbarung, Hochschulentwicklungsplanung</p> <p>(1) Die Landesregierung und die Hochschulen sollen auf der Grundlage der Hochschulentwicklungsplanung des Landes (Absatz 4) mehrjährige, in der Regel für einen Zeitraum von vier Jahren geltende Rahmenvereinbarungen über die ge-</p>	<p>§ 11 Rahmenvereinbarung, Hochschulentwicklungsplanung</p> <p>(1) Die Landesregierung und die Hochschulen sollen auf der Grundlage der Hochschulentwicklungsplanung des Landes (Absatz 4) mehrjährige, in der Regel für einen Zeitraum von vier Jahren geltende Rahmenvereinbarungen über die gemeinsame Umsetzung der Zielvorstellungen</p>	

<p>meinsame Umsetzung der Zielvorstellungen des Landes über die strukturelle Entwicklung der Hochschulen und die Ausbauplanung, die strategischen Leistungs- und Entwicklungsziele der Hochschulen und deren Erreichung, über Art und Umfang der staatlichen Hochschulfinanzierung sowie die Fortentwicklung der Haushaltswirtschaft und -führung im Hochschulbereich abschließen.</p>	<p>des Landes über die strukturelle Entwicklung <u>einschließlich der Personalentwicklung</u> der Hochschulen und die Ausbauplanung, die strategischen Leistungs- und Entwicklungsziele der Hochschulen und deren Erreichung, über Art und Umfang der staatlichen Hochschulfinanzierung sowie die Fortentwicklung der Haushaltswirtschaft und -führung im Hochschulbereich abschließen.</p>	
<p>§ 12 Ziel- und Leistungsvereinbarungen</p> <p>(2) Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen legen messbare und überprüfbare Ziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche der Hochschulen fest, insbesondere die angestrebte Zahl der Studierenden und der Absolventen in den einzelnen Fächern oder Fächergruppen, das Verfahren der Qualitätssicherung von Forschung und Lehre, die Ziele bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, des Technologietransfers, der Einwerbung von Drittmitteln und der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sowie die Kooperation mit in- und ausländischen Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen und der Wirtschaft. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen legen die Entwicklung der Hochschule, insbesondere die Forschungsschwerpunkte sowie die Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen und deren Finanzierung fest. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen regeln das Verfahren zur Feststellung des Standes der Umsetzung der Zielvereinbarungen und die Folgen bei Nichterreichen von vereinbarten Zielen.</p>	<p>§ 12 Ziel- und Leistungsvereinbarungen</p> <p>(2) Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen legen messbare und überprüfbare Ziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche der Hochschulen fest, insbesondere die angestrebte Zahl der Studierenden und der Absolventen in den einzelnen Fächern oder Fächergruppen, das Verfahren der Qualitätssicherung von Forschung und Lehre, die Ziele bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses, des Technologietransfers, der Einwerbung von Drittmitteln und der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sowie die Kooperation mit in- und ausländischen Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen und der Wirtschaft. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen legen die Entwicklung der Hochschule, insbesondere die Forschungsschwerpunkte, <u>sowie die Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen und deren Finanzierung sowie die Personalentwicklung</u> fest. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen regeln das Verfahren zur Feststellung des Standes der Umsetzung der Zielvereinbarungen und die Folgen bei Nichterreichen von vereinbarten Zielen.</p>	
	<p>§ 12a Kodizes für gute Beschäftigungsbedingungen</p> <p><u>Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung. Dazu vereinbaren die Hochschulen, die Gewerkschaften, der Hauptpersonalrat und das Ministerium einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, welcher den berechtigten Interessen des Personals der</u></p>	<p>Die Einordnung dieses Paragraphen ist auch an anderer Stelle denkbar, bspw.: § 5a oder 6b im ersten Teil, erster Abschnitt: Geltungsbereich, Aufgaben, Rechtsstellung</p>

	<p><u>Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung trägt. Jede Hochschule erlässt Regelungen in einem Hochschulko-dex für gute Beschäftigungsbedingungen, die insbesondere Rahmen-vorgaben für den Abschluss unbefristeter und befristeter Beschäfti-gungsverhältnisse, für Vergütungen und Laufzeiten für Lehraufträge, für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Gesundheitsmanagement enthalten. Die Hochschulen fördern die Weiterbildung ihres Personals und stellen die angemessene wissen-schaftliche Betreuung ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter sicher.</u></p>	<p>§ 90a im fünften Teil, zwei-ter Abschnitt: Dienstrecht-liche Bestimmungen</p>
<p>§ 20 Mitglieder und Angehörige</p> <p>(1) Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen und die immatrikulierten Studierenden. Der Leiter der Hochschule kann auf Vorschlag des Senats einer Person, die die Einstellungs Voraussetzungen nach § 77 erfüllt, aus-nahmsweise die mitgliedschaftsrechtliche Stellung eines Hochschullehrers einräumen, wenn die Person Aufgaben der Hochschule in Forschung und Lehre selbständig wahrnimmt und nicht Mitglied der Hochschule ist.</p>	<p>§ 20 Mitglieder und Angehörige</p> <p>(1) Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich-Tätigen, <u>die Promovie-renden und Habilitanden sowie</u> die immatrikulierten Studierenden. Der Leiter der Hochschule kann auf Vorschlag des Senats einer Person, die die Einstellungs Voraussetzungen nach § 77 erfüllt, ausnahmsweise die mitgliedschaftsrechtliche Stellung eines Hochschullehrers einräumen, wenn die Person Aufgaben der Hochschule in Forschung und Lehre selbstständig wahrnimmt und nicht Mitglied der Hochschule ist.</p>	
<p>(2) Für die Vertretung in den Gremien bilden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Professoren und Juniorprofessoren (Hochschullehrer) die Gruppe der Hochschullehrer, 2. die Studierenden die Gruppe der Studierenden, 3. die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben die Gruppe der akademischen Mitarbeiter und 4. die Mitarbeiter im technischen und Verwaltungsdienst einschließlich des medizinischen Pflegepersonals und der volljährigen Auszubildenden die Gruppe der sonstigen Mit-arbeiter. <p>Zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter gehören auch</p>	<p>(2) Für die Vertretung in den Gremien bilden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Professoren und Juniorprofessoren (Hochschullehrer) die Gruppe der Hochschullehrer, 2. die Studierenden die Gruppe der Studierenden, 3. die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, so <u>die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die Lehrbeauftragten sowie die Promovenden und Habilitanden</u> die Gruppe der akademischen Mitar-beiter und 4. die Mitarbeiter im technischen und Verwaltungsdienst einschließlich des medizinischen Pflegepersonals und der volljährigen Auszubilden- den die Gruppe der sonstigen <u>Mitarbeiter in Verwaltung und Technik.</u> <p>Zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter gehören auch Mitarbeiter</p>	

<p>Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben, Bibliothekare im höheren Dienst und vergleichbare Angehörige wissenschaftlicher Dienste. Die Grundordnung der Hochschule für Musik kann bestimmen, dass die Lehrbeauftragten der Hochschule Mitglieder sind und der Gruppe der akademischen Mitarbeiter angehören. An der Hochschule für Musik und an den Fachhochschulen kann die Grundordnung bestimmen, dass die Gruppe der akademischen Mitarbeiter und die Gruppe der sonstigen Mitarbeiter die Gruppe der Mitarbeiter bilden, wenn wegen der geringen Anzahl der Mitglieder die Bildung jeweils einer eigenen Gruppe nicht gerechtfertigt ist. Zur Gruppe der Hochschullehrer gehören auch die bereits berufenen und bis zu ihrer Einstellung mit der Vertretung ihrer künftigen Professorenstelle beauftragten Personen sowie die Seniorprofessoren.</p>	<p>mit ärztlichen Aufgaben, Bibliothekare im höheren Dienst und vergleichbare Angehörige wissenschaftlicher Dienste. Die Grundordnung der Hochschule für Musik kann bestimmen, dass die Lehrbeauftragten der Hochschule Mitglieder sind und der Gruppe der akademischen Mitarbeiter angehören. An der Hochschule für Musik und an den Fachhochschulen kann die Grundordnung bestimmen, dass die Gruppe der akademischen Mitarbeiter und die Gruppe der sonstigen Mitarbeiter <u>in Verwaltung und Technik</u> die Gruppe der Mitarbeiter bilden, wenn wegen der geringen Anzahl der Mitglieder die Bildung jeweils einer eigenen Gruppe nicht gerechtfertigt ist. Zur Gruppe der Hochschullehrer gehören auch die bereits berufenen und bis zu ihrer Einstellung mit der Vertretung ihrer künftigen Professorenstelle beauftragten Personen sowie die Seniorprofessoren.</p>	
<p>(3) Angehörige der Hochschule sind alle gastweise, vorübergehend, nebenberuflich oder ehrenamtlich an ihr Tätigen, insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personen, denen eine Ehrenwürde verliehen wurde (§ 33 Abs. 1 Nr. 14), 2. die Professoren im Ruhestand, 3. die Promovenden, Habilitanden, Honorarprofessoren, Privatdozenten und die außerplanmäßigen Professoren, 4. die Gastprofessoren, Gastwissenschaftler und Lehrbeauftragten, 5. die wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutoren sowie 6. die Gasthörer, <p>soweit sie nicht nach Absatz 1 Mitglieder der Hochschule sind; Näheres regelt die Grundordnung. Professoren im Ruhestand können auf Antrag im Rahmen ihrer Lehrbefugnis Lehrveranstaltungen abhalten und Prüfungen abnehmen.</p>	<p>(3) Angehörige der Hochschule sind alle gastweise, vorübergehend, nebenberuflich oder ehrenamtlich an ihr Tätigen, insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personen, denen eine Ehrenwürde verliehen wurde (§ 33 Abs. 1 Nr. 14), 2. die Professoren im Ruhestand, 3. die Promovenden, Habilitanden, Honorarprofessoren, Privatdozenten und die außerplanmäßigen Professoren, 4. die Gastprofessoren, und Gastwissenschaftler und Lehrbeauftragten, 5. die wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutoren sowie 6. 5. die Gasthörer, <p>soweit sie nicht nach Absatz 1 Mitglieder der Hochschule sind; Näheres regelt die Grundordnung. Professoren im Ruhestand können auf Antrag im Rahmen ihrer Lehrbefugnis Lehrveranstaltungen abhalten und Prüfungen abnehmen.</p>	
<p>§ 59 Forschung mit Mitteln Dritter</p> <p>(5) Aus Mitteln Dritter bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter</p>	<p>§ 59 Forschung mit Mitteln Dritter</p> <p>(5) Aus Mitteln Dritter bezahlte hauptberufliche Mitarbeiter an För-</p>	<p>Die hier vorgeschlagene Finanzierung bezieht sich auf Drittmittelbeschäftigte</p>

<p>an Forschungsvorhaben, die in der Hochschule durchgeführt werden, sollen vorbehaltlich des Satzes 3 als Personal der Hochschule im Arbeitsvertragsverhältnis eingestellt werden. Die Einstellung setzt voraus, dass die Mitarbeiter von dem Hochschulmitglied, das das Vorhaben durchführt, vorgeschlagen wurden. Sofern dies mit den Bedingungen des Geldgebers vereinbar ist, kann das Hochschulmitglied in begründeten Fällen die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern abschließen; dabei sind die im öffentlichen Dienst für vergleichbare Tätigkeiten üblichen Vergütungs- und Urlaubsregelungen zu vereinbaren.</p>	<p>schungsvorhaben, die in der Hochschule durchgeführt werden, sollen vorbehaltlich des Satzes 3 als Personal der Hochschule im Arbeitsvertragsverhältnis eingestellt werden. Die Einstellung setzt voraus, dass die Mitarbeiter von dem Hochschulmitglied, das das Vorhaben durchführt, vorgeschlagen wurden. Sofern dies mit den Bedingungen des Geldgebers vereinbar ist, kann das Hochschulmitglied in begründeten Fällen die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern abschließen; dabei sind die im öffentlichen Dienst für vergleichbare Tätigkeiten üblichen Vergütungs- und Urlaubsregelungen zu vereinbaren. Befristete Arbeitsverhältnisse, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert werden, werden in der Regel für die gesamte Projektlaufzeit abgeschlossen.</p>	<p>allgemein und nicht nur auf Drittmittelbeschäftigte in der Forschung. Daher kann ggf. auch ein eigener „Drittmittelparagraf“, der sich nicht nur auf Forschungsprojekte bezieht, in Erwägung gezogen werden.</p>
<p>§ 84 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter</p> <p>(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen. Zu ihrem Aufgabenbereich gehören insbesondere die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten sowie die Unterweisung der Studierenden in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden. Im Bereich der klinischen Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. Den wissenschaftlichen Mitarbeitern können auch Aufgaben der Hochschulaufsicht im Ministerium übertragen werden.</p>	<p>§ 84 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter</p> <p>(1) Wissenschaftliche Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen, <u>insbesondere in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Betreuung</u>. Zu ihrem Aufgabenbereich gehören insbesondere die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten sowie die Unterweisung der Studierenden in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden. Im Bereich der klinischen Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. Den wissenschaftlichen Mitarbeitern können auch Aufgaben der Hochschulaufsicht im Ministerium übertragen werden.</p>	
<p>(2) Wissenschaftliche Mitarbeiter in den dezentralen Selbstverwaltungseinheiten, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder in Betriebseinheiten der Hochschule unterliegen den Weisungen des Leiters der Organisationseinheit der Hochschule, der sie zugewiesen sind; er ist für ihre fachliche Betreuung verantwortlich.</p>	<p>(2) Wissenschaftliche Mitarbeiter in den dezentralen Selbstverwaltungseinheiten, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder in Betriebseinheiten der Hochschule unterliegen den Weisungen des Leiters der Organisationseinheit der Hochschule, der sie zugewiesen sind; er ist für ihre fachliche Betreuung verantwortlich. werden je nach ihrer Tätigkeit einer Fakultät oder einem Fachbereich, einer wissenschaftlichen Einrichtung bzw. einer anderen Organisationseinheit der Hochschule zugeordnet oder vertreten selbstständig einen Arbeitsbereich.</p>	

<p>(3) Wissenschaftliche Mitarbeiter können in einem befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt oder in einem Beamtenverhältnis auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademischer Oberrat sowie in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Laufbahn als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule ernannt werden. Ein befristetes Angestelltenverhältnis ist insbesondere vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren. Die Ernennung zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt für die Dauer von drei Jahren. Das Beamtenverhältnis kann um bis zu drei Jahre verlängert werden. Die Ernennung zum Akademischen Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt für die Dauer von bis zu vier Jahren. Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses über die Fälle des Satzes 5 und § 90 Abs. 4 hinaus sowie eine erneute Ernennung zum Akademischen Rat oder Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit sind nicht zulässig.</p>	<p>(3) Wissenschaftliche Mitarbeiter können in einem befristeten oder unbefristeten <u>Angestelltenverhältnis-Arbeitsverhältnis</u> beschäftigt <u>oder in einem Beamtenverhältnis auf Zeit als Akademischer Rat oder Akademischer Oberrat sowie in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Laufbahn als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule ernannt werden. Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung oder Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen, werden wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigt. Ein befristetes Angestelltenverhältnis-Arbeitsverhältnis</u> ist insbesondere vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In diesem Fall ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren. <u>Das Qualifizierungsziel ist im Arbeitsvertrag zu benennen. Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses beträgt bei der ersten Anstellung grundsätzlich drei Jahre. Das Arbeitsverhältnis wird um die erforderliche Zeit, höchstens jedoch um drei Jahre und in der Medizin höchstens um sechs Jahre, verlängert, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die Promotion abschließen oder die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Die Ernennung zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt für die Dauer von drei Jahren. Das Beamtenverhältnis kann um bis zu drei Jahre verlängert werden. Die Ernennung zum Akademischen Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgt für die Dauer von bis zu vier Jahren. Eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses über die Fälle des Satzes 5 und § 90 Abs. 4 hinaus sowie eine erneute Ernennung zum Akademischen Rat oder Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit sind nicht zulässig.</u></p>	<p>Verzicht auf Beamtenstatus in diesem Bereich</p>
<p>(4) Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche Mitarbeiter sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium und, soweit es für die Erfüllung der Dienstaufgaben erforderlich</p>	<p>(4) Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche Mitarbeiter sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium und, soweit es für die Erfüllung der Dienstaufgaben erforderlich ist, die Promotion oder vergleichbare wis-</p>	<p>Siehe auch Anmerkung zu § 85; Der Verzicht der Promotion als regelmäßige Einstel-</p>

<p>ist, die Promotion oder vergleichbare wissenschaftliche Leistungen. Soll eine Einstellung in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis oder in ein Beamtenverhältnis erfolgen, ist regelmäßig die Promotion oder ausnahmsweise eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung erforderlich. Unter Berücksichtigung der Anforderungen der Stelle kann eine zweite Staatsprüfung an die Stelle der Promotion treten oder, insbesondere im künstlerischen Bereich, ausnahmsweise auf die Promotion oder eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung verzichtet werden. Zum Akademischen Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit kann ernannt werden, wer sich in einem Beamtenverhältnis als Akademischer Rat bewährt hat oder die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren nach § 77 erfüllt.</p>	<p>senschaftliche Leistungen. Soll eine Einstellung in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis oder in ein Beamtenverhältnis erfolgen, ist regelmäßig die Promotion oder ausnahmsweise eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung erforderlich. Unter Berücksichtigung der Anforderungen der Stelle kann eine zweite Staatsprüfung an die Stelle der Promotion treten oder, insbesondere im künstlerischen Bereich, ausnahmsweise auf die Promotion oder eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung verzichtet werden. Zum Akademischen Oberrat im Beamtenverhältnis auf Zeit kann ernannt werden, wer sich in einem Beamtenverhältnis als Akademischer Rat bewährt hat oder die Einstellungs Voraussetzungen für Professoren nach § 77 erfüllt.</p>	<p>lungsvoraussetzung für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter ist Voraussetzung für die mittelfristig zu schaffende einheitliche Personalkategorie für wissenschaftliche Mitarbeiter und LfBA. Außerdem ergibt sich schon aus der bisherigen Praxis, dass nicht in jedem Fall die Promotion erforderlich ist.</p>
<p>§ 85 Lehrkräfte für besondere Aufgaben</p> <p>Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für Hochschullehrer erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden. Hierzu gehört auch die Vermittlung von Fremdsprachen durch Lektoren.</p>	<p>§ 85 Lehrkräfte für besondere Aufgaben</p> <p>Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für Hochschullehrer erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden. Hierzu gehört auch die Vermittlung von Fremdsprachen durch Lektoren.</p>	<p>Wenn die tarifliche Situation von Lehrkräften an Hochschulen geregelt ist, sollte über eine Überführung der LfBA in die Kategorie der Wissenschaftlichen Mitarbeiter oder die Schaffung einer neuen Kategorie „Akademische Mitarbeiter“, in der LfBA nach § 85 und Wiss. Mitarbeiter nach § 84 zusammengefasst werden. Das Arbeitsverhältnis dieser Mitarbeiter müsste dann abgestuft von „nur Forschung“ über „Forschung und Lehre zu gleichen Teilen“ bis „nur Lehre“ ausgestaltet werden (das kann</p>

<p>§ 86 Lehrbeauftragte</p> <p>(1) Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden. In der künstlerischen Ausbildung können Lehraufträge auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden. Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig wahr.</p>	<p>§ 86 Lehrbeauftragte</p> <p>(1) Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden, insbesondere für den Praxistransfer. Als das Lehrangebot <u>ergänzende Veranstaltungen</u> gelten in der Regel nicht: <u>Lehrveranstaltungen und Sprachkurse, die zur Erbringung nach den Studien- und Prüfungsordnungen vorgesehenen Prüfungsleistungen und Prüfungsvoraussetzungen notwendig sind sowie grundständige Veranstaltungen.</u> In der künstlerischen Ausbildung können Lehraufträge auch zur Sicherstellung des Lehrangebots in einem Fach erteilt werden. Die Lehrbeauftragten nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben selbstständig wahr. <u>Lehrbeauftragte dürfen keine dauerhaften Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen.</u></p>	<p>ggf. über die Tätigkeitsbeschreibung erfolgen)</p>
<p>(2) Lehrbeauftragte werden für eine bestimmte Zeit, in der Regel zunächst für ein Semester, vom Leiter der Hochschule bestellt; sie stehen in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art zum Land. Der Lehrauftrag ist zu vergüten; dies gilt nicht, wenn der Lehrbeauftragte von sich aus auf eine Vergütung verzichtet oder wenn die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird. Die Höhe der Vergütung legt das Ministerium durch Verwaltungsvorschrift fest.</p>	<p>(2) Lehrbeauftragte werden für eine bestimmte Zeit, in der Regel zunächst für ein Semester, vom Leiter der Hochschule bestellt; sie stehen in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art zum Land. Der Lehrauftrag ist <u>in Anlehnung an das tarifliche Niveau oder die beamtenrechtliche Regelung vergleichbarer Tätigkeiten des hauptberuflichen Hochschulpersonals</u> zu vergüten; dies gilt nicht, wenn der Lehrbeauftragte von sich aus auf eine Vergütung verzichtet oder wenn die durch den Lehrauftrag entstehende Belastung bei der Bemessung der Dienstaufgaben eines hauptberuflich im öffentlichen Dienst Tätigen entsprechend berücksichtigt wird. Die Höhe der Vergütung legt das Ministerium durch Verwaltungsvorschrift fest. <u>Der Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden, für Prüfungsverpflichtungen sowie für weitere Zusatz- und Folgeleistungen, die sich aus den Tätigkeiten der Lehrbeauftragten ergeben, ist bei der Berechnung der Vergütung einzuschließen. Die Ausstattung der Lehrbeauftragten mit räumlichen und technischen Mitteln, die zur Erfüllung ihres Lehrauftrages dienen, erfolgt in Anlehnung an die Ausstattung des hauptberuflichen Hochschulpersonals, das vergleichbare Tätigkeiten ausführt. Über den Anteil</u></p>	

	<p><u>der Lehre, der durch Lehrbeauftragte abgedeckt wird, und die durchschnittliche Höhe der Lehrauftragsvergütungen ist im Jahresbericht zu berichten.</u></p>	
<p>§ 88 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Tutoren</p> <p>Absolventen eines Studiengangs und fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden. Sie haben die Aufgabe, das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule bei der Erfüllung seiner Aufgabe und als Tutoren Studierende in ihrem Studium zu unterstützen. Sie stehen unter der fachlichen Verantwortung der Wissenschaftler oder Künstler, denen sie zugeordnet sind. Das Beschäftigungsverhältnis wird vom Leiter der Hochschule begründet. Das Ministerium trifft im Benehmen mit der Landesrektorenkonferenz durch Verwaltungsvorschrift nähere Regelungen, insbesondere zu Bemessungskriterien zur Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte.</p>	<p>§ 88 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Tutoren Studentische Beschäftigte</p> <p><u>Absolventen eines Studiengangs und fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden. Sie haben die Aufgabe, das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule bei der Erfüllung seiner Aufgabe und als Tutoren Studierende in ihrem Studium zu unterstützen. Sie stehen unter der fachlichen Verantwortung der Wissenschaftler oder Künstler, denen sie zugeordnet sind. Das Beschäftigungsverhältnis wird vom Leiter der Hochschule begründet. Das Ministerium trifft im Benehmen mit der Landesrektorenkonferenz durch Verwaltungsvorschrift nähere Regelungen, insbesondere zu Bemessungskriterien zur Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte. Den studentischen Beschäftigten obliegen Dienstleistungen in Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern. Als Tutorinnen und Tutoren unterstützen sie im Rahmen der Studienordnungen studentische Arbeitsgruppen im Studium. Sie werden mit weniger als der Hälfte der für Arbeitnehmer tarifvertraglich geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. Die studentischen Beschäftigten werden einem Fachbereich, einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer Betriebseinheit zugeordnet. Als studentische Beschäftigte oder studentischer Beschäftigter kann eingestellt werden, wer an einer Hochschule immatrikuliert ist. Arbeitsverträge mit studentischen Beschäftigten werden in der Regel für die Dauer von mindestens einem Jahr abgeschlossen.</u></p>	
<p>§ 89 Gemeinsame Bestimmungen</p> <p>(3) Weisungsbefugt sind die Leiter der Einrichtungen, denen</p>	<p>§ 89 Gemeinsame Bestimmungen</p> <p>(3) Weisungsbefugt sind die Leiter der Einrichtungen, denen das Perso-</p>	

<p>das Personal zugeordnet ist. Sind Mitarbeiter und Hilfskräfte Hochschullehrern oder wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern zugeordnet, sind diese weisungsbefugt.</p>	<p>nal zugeordnet ist. Sind Mitarbeiter und Hilfskräfte Hochschullehrern oder wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern zugeordnet, sind diese weisungsbefugt.</p>	
<p>(5) Der Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wird in einer Rechtsverordnung geregelt, die das Ministerium im Benehmen mit der Landesrektorenkonferenz erlässt. Über die Erfüllung der dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal obliegenden Lehrverpflichtung ist im Jahresbericht zu berichten. In der Rechtsverordnung kann unbeschadet der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals eine im Umfang bestimmte Verpflichtung zur Beteiligung an Aufgaben nach § 50 festgelegt werden.</p>	<p>(5) Der Umfang der Lehrverpflichtung des <u>angestellten</u> wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wird <u>tarifvertraglich in einer Rechtsverordnung geregelt</u>; für die Beamten gelten die <u>tarifvertraglichen Regelungen entsprechend</u>. Über die Erfüllung der dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal obliegenden Lehrverpflichtung ist im Jahresbericht zu berichten. In der Rechtsverordnung kann unbeschadet der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals eine im Umfang bestimmte Verpflichtung zur Beteiligung an Aufgaben nach § 50 festgelegt werden.</p>	

Anmerkung zum Personalvertretungsgesetz:

Um „Gute Arbeit“ sicherzustellen, sind auch Änderungen der hochschulspezifischen Regelungen im ThürPersVG (§ 88) erforderlich, insbesondere:

- Antragsungebundene Mitbestimmung für alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, unabhängig von der Finanzierung
- Aufnahme derjenigen Beschäftigten in den Geltungsbereich des ThürPersVG, die an der Hochschule, an der sie tätig sind, als Studierende eingeschrieben sind
- Aufnahme aller studentischen beschäftigten in den Geltungsbereich des ThürPersVG
- Aufnahme der Lehrbeauftragten als an den Hochschulen weisungsgebunden Tätige in den Geltungsbereich des ThürPersVG

Im Wesentlichen bedeutet es den Verzicht auf einige tradierte hochschulspezifischen Sonderregelungen in § 88.