

vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft
im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



In dieser Ausgabe

Auf ein Wort	3
Entwicklung der Erstsemesterzahlen	4
CHE-Studie zur zeitlichen Entwicklung der Erstsemesterzahl an deutschen Hochschulen	4
Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen	8
Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen. Netzwerkstrukturen und Dimensionen bildungspolitischen Handelns auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene	8
Sexuelle Belästigung, Gewalt, Mobbing	14
#MeToo in der Wissenschaft? Ein kommentierender Blick in die Berichterstattung der Medien	14
Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing	21
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	23
Stellungnahme des vhw zum Referentenentwurf für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz	23
Die Postdocphase in der Novelle des WissZeitVG	31
Aus den Ländern	36
Bund	36
Baden-Württemberg	36
Bayern	37
Berlin	37
Mecklenburg-Vorpommern	38
Niedersachsen	38
Rheinland-Pfalz	39
Saarland	40
Sachsen-Anhalt	40
Thüringen	40

Impressum

Herausgeber:

Verband Hochschule und Wissenschaft(vhw) im dbb, gegründet 1973.

Kontakt:

vhw Geschäftsstelle
c/o Hochschule Wismar,
Philipp-Müller-Straße 14,
23966 Wismar
geschaeftsstelle@vhw-bund.de

Verantwortlich:

vhw Bundesvorsitzender
Prof. Dr. Josef Arendes,
Telefon (01 73) 82 53 026,
josef.arendes@vhw-bund.de

Redaktion:

Prof. Dr. Bernd Weidenfeller,
Dipl.-Ing. Jan Braun

Layout:

Dipl.-Ing. Jan Braun

(Umsetzung und Anpassungen in L^AT_EX, basierend auf dem bisherigen Layout von Monika Rohmann)

Verlag und Herstellung:

Print Media Group GmbH,
St.-Reginen-Platz 5,
59065 Hamm,
beiske@pmg.de

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

Der Bezugspreis ist für Mitglieder des vhw mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Titelbild mit freundlicher Genehmigung der HS Hamm-Lippstadt.

Auf ein Wort



Prof. Dr. Josef Arendes, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,
die Hochschulen in Deutschland haben die Corona-Pandemie gut überstanden. Im Prüfungsjahr 2022 (Wintersemester 2021/2022 und Sommersemester 2022) haben rund 506 000 Studierende und Promovierende einen Abschluss an einer deutschen Hochschule erworben. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, waren das 2 % weniger als im Prüfungsjahr 2021 (518 000). Damit erreichte die Absolventenzahl wieder das Niveau des Vor-Corona-Jahres 2019 (508 000). Pandemiebedingt waren im Jahr 2020 zahlreiche Prüfungen in das Folgesemester verschoben worden. Dadurch war es im Jahr 2021 zu Nachholeffekten gekommen.

Die meisten Abschlüsse, nämlich 41 %, wurden im Prüfungsjahr 2022 in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verzeichnet. Gut jeder vierte Abschluss (26 %) entfiel auf die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften. 11 % der Hochschulabschlüsse wurden in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften und 9 % in den Geisteswissenschaften erworben. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften wurden 7 % der Abschlüsse erzielt. Die restlichen 6 % der Abschlüsse entfielen auf die übrigen Fächergruppen Sport-, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin sowie Kunst, Kunstwissenschaft.

Knapp jedes zweite Examen (49 % bzw. 246 800) führte im Prüfungsjahr 2022 zu einem Bachelorabschluss (ohne Lehramt). Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Bachelorabschlüsse damit um 4 % zurück. Gleichzeitig stieg die Zahl der Masterabschlüsse (ohne Lehramt) um 1 % auf 145 900 (Vorjahr: 144 800). Ihr Anteil an allen Abschlüssen im Prüfungsjahr 2022 stieg gegenüber dem Vorjahr leicht von 28 % auf 29 %. Wie im Vorjahr entfielen rund 9 % aller Abschlüsse auf das Lehramt (47 100). Davon

waren 18 400 Bachelorabschlüsse, die in der Regel noch nicht zum Lehramt qualifizieren, 17 600 Masterabschlüsse und 11 100 Staatsexamensabschlüsse. Die absolute Zahl der Lehramtsabschlüsse ging gegenüber dem Vorjahr um 3 % (von 48 400 auf 47 100) zurück.

Mit 27 700 Abschlüssen waren im Prüfungsjahr 2022 wie im Vorjahr 5 % der abgeschlossenen Prüfungen Promotionen. Dazu kamen noch 29 700 herkömmliche universitäre Abschlüsse (z. B. Staatsexamen außerhalb des Lehramtes, Universitäts-Diplom) sowie 8 500 herkömmliche Fachhochschulabschlüsse (z. B. Fachhochschul-Diplom) [1].

Daten des Statistischen Bundesamts fließen auch in die Prognosen der Kultusministerkonferenz der Entwicklung der Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im ersten Hochschulsesemester ein. In einer CHE-Studie zur zeitlichen Entwicklung der Erstsemesterzahl an deutschen Hochschulen wurden die Daten analysiert. Die Ergebnisse dieser Studie werden im vorliegenden Heft der vhw-Mitteilungen dargestellt. Die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger ist seit 2018 rückläufig, parallel dazu hat sich in Deutschland die Zahl der 17- bis 22-Jährigen verringert. Zusätzlich ging infolge der Corona-Pandemie die Zahl der ausländischen Studierenden, die zum Studium nach Deutschland kommen, zurück. Die Autoren der Studie gehen davon aus, dass die Erstsemesterzahlen bedingt durch die demographische Entwicklung in Deutschland weiter kontinuierlich sinken werden. Die Hochschulen werden sich in der Wettbewerbssituation neu ausrichten müssen und Studienangebote nachfrageorientiert anbieten. Auch eine gezielte Anwerbung ausländischer Studierender kann den Rückgang der Erstsemesterzahlen ausgleichen.

Höhere Bildung und steigende Akademisierung in unserer Gesellschaft bei gleichzeitiger Verkürzung der Halbwertszeit des Wissens erfordern heute lebenslanges Lernen und Weiterbildung. Die fortschreitende Digitalisierung und aktuell die künstliche Intelligenz zeigen, dass der große Bedarf an weiterführenden wissenschaftlichen Qualifikationen für unterschiedliche Alters- und Berufsgruppen besteht. Diese große Nachfrage wird von den staatlichen Hochschulen nur unzureichend bedient, wie vom Wissenschaftsrat festgestellt wurde. Dabei besteht Einigkeit darüber, dass wissenschaftliche Weiterbildung neben Forschung und Lehre auch zu den Kernaufgaben der Hochschulen zählt. Im vorliegenden Heft werden Netzwerke des lebenslangen Lernens und ihre hochschulpolitische Wirkung auf institutioneller, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene vorgestellt.

Dabei gilt, dass wissenschaftliche Weiterbildung durch Wissenserwerb an Hochschulen erfolgt und zwar einerseits für Fach- und Führungskräfte, die erstmal oder wieder an die Hochschule kommen und andererseits auch für Ältere, die nach einem Berufsleben Veranstaltungen an der

Hochschule besuchen. Forschungsbasierte praxisrelevante Weiterbildung durch die Hochschule ist für die Teilnehmer der Anreiz und fördert auch die Vernetzung mit den Partnern, Verbänden und Unternehmen.

Literatur

- [1] DESTATIS, Hrsg. *Zahl der Hochschulabschlüsse 2022 um 2 % gesunken*. Pressemitteilung. Nr. 363. Statistisches Bundesamt. 13. September 2023. URL: <https://tinyurl.com/4wuv6and> (besucht am 19. September 2023).

Berichte

CHE-Studie zur zeitlichen Entwicklung der Erstsemesterzahl an deutschen Hochschulen

Prof. Dr. Thorsten Köhler,
vhw Nordrhein-Westfalen



1 Einleitung

Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts verzeichnete die Erstsemesterzahl an den deutschen Hochschulen einen Aufwärtstrend [1]. Im Zuge dieses Wachstums hat die Hochschulbildung andere Modelle der beruflichen Ausbildung immer weiter verdrängt. Die dafür genannten Gründe sind vielfältig: So stieg die Zahl der Abiturientinnen und Abiturienten seit den 1960er Jahren erheblich an [2]. Darüber hinaus wurden alternative Hochschulzugangsmöglichkeiten ohne Abitur geschaffen und zunehmend genutzt [2]. Ehemals nichtakademische Ausbildungen, vor allem im Bereich der Gesundheits- bzw. Therapieberufe, wurden [2] und werden auch voraussichtlich weiterhin [3] vermehrt in die Hochschulbildung einbezogen. Auch wurden, insbesondere durch private Hochschulen [4], in immer größerem Maße Teilzeitstudiengänge oftmals in Verbindung mit Fernlehre angeboten und mit der Zusage beworben, ein

berufsbegleitendes Studieren zu ermöglichen beziehungsweise zu erleichtern.

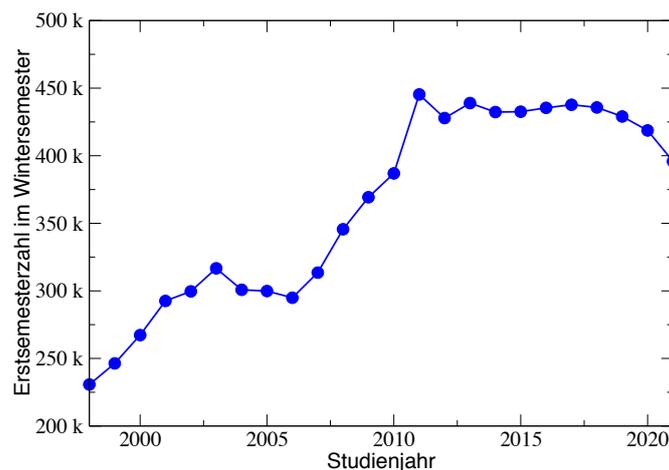


Abbildung 1: Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger (Studierende im ersten Hochschulsesemester (Erstimmatrikulierte) oder im ersten Semester eines bestimmten Studienganges [5]) in den Wintersemestern 1998/99 bis 2021/22 [1]. Die Gesamtzahlen auf ein ganzes Studienjahr (Sommer- und Wintersemester) bezogen sind entsprechend größer. In der CHE-Studie [2] wird jedoch davon ausgegangen, dass die betrachteten Daten die berichteten Trends repräsentativ abbilden.

Diese Wachstumsphase der Studierendenzahlen hat auch die Rahmenbedingungen für die Arbeit an deutschen Hochschulen nachhaltig geprägt: Das Betreuungsverhältnis von Studierenden und dem Lehrpersonal an staatlichen Hochschulen wird als ungünstig wahrgenommen, weil

u. a. das noch bestehende Kapazitätsrecht ursprünglich mit Blick auf einen Regelungsbedarf für eine als temporär verstandene Überlast ausgelegt war [6]. Ebenso nahm die Lehrverpflichtung aufgrund konstant hoher Studierendenzahlen in Verbindung mit einem wachsenden Betreuungsbedarf, der durch eine zunehmende Heterogenität der Studierenden verursacht wurde [6], einen immer größeren Anteil an den Dienstaufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein.

Im April 2023 hat das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) eine Studie zur zeitlichen Entwicklung der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger an deutschen Hochschulen in Wintersemestern seit 1998/99 veröffentlicht [2]. Demnach ist nach der Zeit des Wachstums zu Beginn des neuen Jahrtausends seit dem Wintersemester 2018/19 zumindest bis zum Wintersemester 2021/22 ein deutlicher Rückgang der Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger zu verzeichnen (siehe Abbildung 1). Die Studie beleuchtet insbesondere die Fragen, ob verschiedene Bundesländer, Hochschulorte, Hochschultypen, Trägerschaften, Fächergruppen und Studienbereiche unterschiedlich davon betroffen sind. Zu diesem Zweck wurde in der Studie der Durchschnitt der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in den Wintersemestern 2019/20 bis 2020/21 jeweils mit dem entsprechenden Durchschnitt aus den Wintersemestern 2011/12 bis 2018/19 in Bezug auf die o. g. Kategorien verglichen. Ein solcher Vergleich ist im Folgenden stets gemeint, wenn im Kontext der CHE-Studie [2] die Begriffe Rückgang und Zuwachs verwendet werden.

Auch ein Abwärtstrend der Studierendenzahlen könnte zahlreiche, insbesondere kleinere Hochschulen u. a. in Bezug auf ihre Wirtschaftlichkeit und den damit verbundenen zunehmend härteren nationalen Wettbewerb um Studierende vor besondere Herausforderungen stellen. Neueste Erhebungen des Statistischen Bundesamts deuten an, dass auch die Gesamtzahl der Studierenden in Deutschland seit 15 Jahren erstmalig rückläufig ist, die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger aber im Studienjahr 2022 (Sommersemester 2022 und Wintersemester 2022/23) gegenüber dem Vorjahr wieder um 0,4 % leicht angestiegen ist [7].

2 Analyse der Daten

Bereits im Jahr 2005 hat die Kultusministerkonferenz einen dem der Abbildung 1 vergleichbaren zeitlichen Verlauf der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger bis zum Jahr 2020 vorhergesagt [8]. Insbesondere wurde erwartet, dass die Erstsemesterzahl im Jahr 2011 einen Höchststand erreicht, danach auf einem vergleichsweise

hohen Niveau verbleibt und bis zum Jahr 2020 einen Abwärtstrend erfährt. Eine solche Prognose liegt bereits allein aufgrund der demographischen Entwicklung in Deutschland nahe [2]. Eine Nachfolgeprognose der Kultusministerkonferenz aus dem Jahr 2021 sagt bis ins Jahr 2030 eine weitgehend konstante Entwicklung der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger im ersten Hochschulsemester mit einem leichten Rückgang in den Jahren 2025 bis 2027 vorher [9] (siehe Abbildung 2).

2.1 Einfluss der Staatsbürgerschaft

Die nähere Untersuchung des CHE [2] zeigt, dass der beobachtete Rückgang der Erstsemesterzahl in den Wintersemestern 2018/19 bis 2021/22 vor allem auf deutsche Staatsangehörige zurückgeht, während die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne deutsche Staatsbürgerschaft mit Ausnahme des Corona-Jahres 2020 bereits seit vielen Jahren stetig anwächst. Die dort durchgeführte Analyse berücksichtigt allerdings nicht die Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung [2].

2.2 Einfluss des Geschlechts

Aus Daten des Statistischen Bundesamts [5] geht hervor, dass im Wintersemester 2021/2022 erstmals mehr weibliche als männliche Studierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben waren [2]. Im Einklang mit dieser Feststellung geht der im Durchschnitt in den Wintersemestern 2019/20 bis 2021/22 beobachtete Rückgang der Erstsemesterzahl gegenüber dem Durchschnitt der entsprechenden Zahlen in den Wintersemestern 2011/12 bis 2018/19 laut CHE-Studie vornehmlich auf den männlichen Teil der Studierendenschaft zurück [2].

2.3 Einfluss der Trägerschaft und des Hochschultyps

Öffentliche Hochschulen verloren in den Wintersemestern 2019/20 bis 2021/22 im Durchschnitt stark gegenüber dem Durchschnitt der Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger in den Wintersemestern 2011/12 bis 2018/19, während private Hochschulen sogar einen deutlichen Zuwachs verzeichnen konnten [2]. Bei den kirchlichen Hochschulen war ein im Vergleich zu den öffentlichen Hochschulen geringerer Rückgang zu beobachten [2]. Universitäten sowie Kunst- und Musikhochschulen büßten die meisten Studienanfängerinnen und -anfänger ein. Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften legten insgesamt zu. Auch hierbei ist allerdings zu beachten, dass auf alle Hochschultypen bezogen die öffentlichen Hochschulen einen Rückgang ihrer Erstsemesterzahl zu verzeichnen

hatten und Zuwächse im Wesentlichen auf die Hochschulen in privater Trägerschaft zurückgingen [2].

2.4 Einfluss des Bundeslandes

In absoluten Zahlen verlor Nordrhein-Westfalen im Durchschnitt in den Wintersemestern 2019/20 bis 2021/22 im Ländervergleich die meisten Studienanfängerinnen und Studienanfänger gegenüber dem Durchschnitt in den Wintersemestern 2011/12 bis 2018/19 [2]. Danach folgten Baden-Württemberg und Niedersachsen [2].

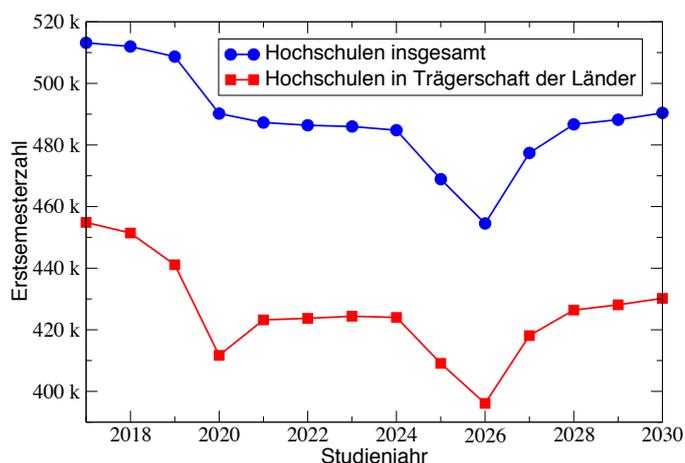


Abbildung 2: *Anzahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im ersten Hochschulsemester in den Studienjahren 2017 bis 2030 bezogen auf alle Hochschulen und die Hochschulen in der Trägerschaft der Bundesländer laut Prognose der Kultusministerkonferenz [9]. Im Gegensatz zu den Daten der Abbildung 1 sind die Anzahlen auf ein ganzes Studienjahr (Sommer- und Wintersemester) bezogen. Ab dem Jahr 2021 sind die Anzahlen geschätzt.*

Nur die Bundesländer Berlin, Hamburg und das Saarland konnten echte Zuwächse verzeichnen [2]. Prozentual gesehen mussten die Hochschulen in Niedersachsen die größten Verluste hinnehmen, gefolgt von denen in Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt [2].

2.5 Einfluss des Studienortes

Die Städte Karlsruhe, Hagen, Trier und Darmstadt verzeichneten mit Rückgängen von mindestens 1000 Studienanfängerinnen oder -anfängern im Durchschnitt der Wintersemester 2019/2020 bis 2020/21 gegenüber dem entsprechenden Durchschnitt in den Wintersemestern 2011/12 bis 2018/19 die größten Verluste unter den deutschen Hochschulstandorten [2]. Die absolut größten Zuwächse konnten München, Düsseldorf, Berlin und Hamburg verbuchen [2]. Regionale Muster konnten die Autoren der CHE-Studie kaum ausmachen [2]. In Berlin war

auffällig, dass besonders die Hochschulen in privater Trägerschaft Zugewinne verzeichnen konnten, während die öffentlichen Hochschulen vornehmlich Verluste hinnehmen mussten [2].

2.6 Einfluss der Fächergruppe

In der CHE-Studie [2] wurde auch der Einfluss der Fächergruppe [10] auf die Rückgänge bzw. Zugewinne der Erstsemesterzahl im Durchschnitt der Wintersemester 2019/20 bis 2020/21 im Vergleich zum Durchschnitt in den Wintersemestern 2011/12 bis 2018/19 thematisiert. Verluste mussten die Fächergruppen Ingenieurwissenschaften, Geisteswissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin sowie Kunst, Kunstwissenschaft hinnehmen. Hingegen konnten die Fächergruppen Sport, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften zum Teil deutliche Zugewinne verbuchen.

2.7 Einfluss des Studienbereichs

Ein differenzierteres Bild [2] ergab sich aus der Betrachtung einzelner Studienbereiche [10]. Besondere Rückgänge traten laut CHE-Studie [2] in den Studienbereichen Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Wirtschaftswissenschaften, Elektrotechnik und Informationstechnik, Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik), Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt, Rechtswissenschaften, Chemie, Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwiss. Schwerpunkt sowie Romanistik auf. Zuwächse wurden in den Studienbereichen Sozialwesen, Informatik, Psychologie und Gesundheitswissenschaften allgemein festgestellt. Die berichteten Trends traten laut CHE-Studie [2] weitgehend bundesweit auf und waren bereits langfristig beobachtbar.

3 Fazit

Die CHE-Studie [2] und die Prognose der Kultusministerkonferenz [9] legen nahe, dass die deutschen Hochschulen in absehbarer Zeit nicht mit einem gesamtdeutschen Anstieg der Erstsemesterzahl auf das Niveau des Studienjahrs 2011 rechnen können. Die Autoren der Studie [2] gehen sogar davon aus, dass die Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger weiterhin demographiebedingt kontinuierlich sinken werden. In der Folge werden vor allem öffentliche Hochschulen, die sich aufgrund ihrer Studierendenzahlen bereits jetzt mit dem Problem einer zu geringen Wirtschaftlichkeit konfrontiert sehen, ihre strategische Ausrichtung überdenken müssen. Dies könnte vielfach zu

einer Anpassung der Studienangebote hin zu Themen mit aktuell stärkerer Nachfrage führen. Die diesbezüglichen gegenwärtigen Trends werden in der CHE-Studie [2] dargestellt. Bei einer solchen nachfrageorientierten Ausrichtung der Studienangebote könnte jedoch die Gefahr bestehen, dass die Bedarfe des Arbeitsmarktes in der Wettbewerbssituation der Hochschulen vernachlässigt werden. Eine weitere Möglichkeit, die Erstsemesterzahl zu erhöhen, könnte in einer gezielten Anwerbung ausländischer Studierender liegen, deren Zahl unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern laut CHE-Studie [2] bereits seit längerer Zeit anwächst.

Private Hochschulen scheinen sich in der jüngsten Ver-

gangenheit an die demographischen Rahmenbedingungen im Allgemeinen besser angepasst zu haben als die öffentlichen [2]. Dieser Umstand lässt vermuten, dass auch die rechtlichen Rahmenbedingungen der öffentlichen Hochschulen einer Reform bedürfen, wenn diese im Wettbewerb um Studierende gegen die privaten Hochschulen bestehen sollen. Entsprechende Vorschläge für gute Rahmenbedingungen für Studium und Lehre wurden z. B. im Jahr 2021 vom Senat der Hochschulrektorenkonferenz entwickelt [6]. Insbesondere können geringere Studierendenzahlen auch als Chance begriffen werden, die allgemein als ungünstig wahrgenommene Betreuungsrelation [6] an den deutschen Hochschulen zu verbessern.

Literatur

- [1] DESTATIS, Hrsg. *Studienanfänger: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht*. Statistik. Tabelle 21311-0010. Statistisches Bundesamt. 2022. URL: <https://tinyurl.com/sav8j73z> (besucht am 8. September 2023).
- [2] Cort-Denis Hachmeister und Marc Hüsch. *CHECK. Entwicklung der Studienanfänger*innen in Deutschland*. Studie. Gütersloh: CHE, April 2023. 23 S. URL: <https://tinyurl.com/yc7pjk65> (besucht am 8. September 2023).
- [3] *Akademisierung der Gesundheitsberufe*. Positionspapier, Beschluss des 695. Präsidiums. HRK, 26. April 2021. 5 S. URL: <https://tinyurl.com/3dnrayd9> (besucht am 8. September 2023).
- [4] Andrea Frank u. a. *Rolle und Zukunft privater Hochschulen in Deutschland*. Studie. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 2010. 96 S. URL: <https://tinyurl.com/48bpkv5p> (besucht am 8. September 2023).
- [5] Statistisches Bundesamt. *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1 – Wintersemester 2021/22*. Statistik. DESTATIS, 5. August 2022. 442 S. URL: <https://tinyurl.com/bdd89vc8> (besucht am 8. September 2023).
- [6] *Gute Rahmenbedingungen für Studium und Lehre*. Entschließung des Senats. HRK, 16. März 2021. 8 S. URL: <https://tinyurl.com/3n783bhd> (besucht am 8. September 2023).
- [7] Statistisches Bundesamt. *Wintersemester 2022/2023: Erstmals seit 15 Jahren weniger Studierende als im Vorjahr*. Pressemitteilung 503. DESTATIS, 30. November 2022. URL: <https://tinyurl.com/s99ha7ec> (besucht am 8. September 2023).
- [8] Kultusministerkonferenz. *Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.09.2005*. Dokumentation Nr. 176. KMK, 22. September 2005. URL: <https://tinyurl.com/3p4n96t2> (besucht am 8. September 2023).
- [9] Kultusministerkonferenz. *Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2021 bis 2030. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 11.11.2021*. Dokumentation Nr. 229. KMK, 11. November 2021. 38 S. URL: <https://tinyurl.com/2s3czh8j> (besucht am 8. September 2023).
- [10] Statistisches Bundesamt. *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Fächersystematik*. Statistik. DESTATIS, 17. Januar 2023. 4 S. URL: <https://tinyurl.com/7zu3daht> (besucht am 8. September 2023).

Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen. Netzwerkstrukturen und Dimensionen bildungspolitischen Handelns auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene

Dr. Beate Hörr,
vhw Rheinland-Pfalz



1 Kurz zusammengefasst . . .

Netzwerke der wissenschaftlichen Weiterbildung agieren praxisorientiert und dienen als Plattform der Kooperation sowie der bildungspolitischen Einflussnahme. Der Beitrag bietet eine europäisch orientierte Definition »wissenschaftlicher Weiterbildung« an. Der Fokus liegt auf »wissenschaftlicher Weiterbildung« als hochschulischer Besonderheit. Vorgestellt werden Netzwerke des lebenslangen Lernens und ihre hochschulpolitische Wirkung auf institutioneller, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Darüber hinaus werden Ziele, Aufgaben, Selbstverständnis sowie die organisatorischen Strukturen verschiedener Netzwerke exemplarisch betrachtet und verglichen. Im Mittelpunkt der Überlegungen steht die Frage: Wie funktionieren Kommunikation, Informationsaustausch und -verbreitung zwischen den verschiedenen Netzwerkpartnern, vor allem im Hinblick darauf, dass die einzelnen Hochschulen jeweils spezifische Schwerpunkte hinsichtlich des Fächerspektrums und damit des jeweiligen Profils und der Zielgruppen aufweisen? Gibt es gemeinsame Ziele, auf die sich die Netzwerk-Mitglieder verständigen? Wie kann diese Vielfalt in Stellungnahmen und Positionspapieren transportiert werden? Welche hochschulpolitische Wirkung können Netzwerke auf institutioneller, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene erzielen und wie lässt sich ihre Wirkung messen?

2 Zur Begriffsbestimmung wissenschaftlicher Weiterbildung im europäischen Kontext.

Menschen in die Lage zu versetzen die Zukunft mit Hilfe der Wissenschaft zu gestalten, Komplexität zu begreifen und diese für einen Austausch mit der Gesellschaft praxistauglich reduzieren können, ist heutzutage eine der wichtigsten Aufgaben von Hochschulen. Die wissenschaftliche Weiterbildung ist in dieser Hinsicht besonders gefragt, da sie vor allem Fach- und Führungskräfte adressiert und diesen ermöglicht, den Wandel unserer Zeit zu begreifen und mit zu gestalten. Die Vereinigung europäischer Universitäten, die European University Association (EUA), erklärte genau diese Erfordernisse bereits 2008 zu Kernfragen von Hochschulen.

Im Memorandum on Lifelong Learning ([1]) der Europäischen Kommission (EC) ist wissenschaftliche Weiterbildung definiert als der Wille des Individuums sich konstant weiterzubilden »with the aim of improving knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective«.

Die Mehrzahl der Konzepte von wissenschaftlicher Weiterbildung in der gegenwärtigen EU Lifelong Learning Policy-Literatur versteht wissenschaftliche Weiterbildung als Schlüssel zur Qualifizierung potenzieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zur ökonomischen Wettbewerbsfähigkeit und als Mittel verstärkten sozialen Engagements.

Obwohl die individuelle Entwicklung in Europa immer wieder als Ziel wissenschaftlicher Weiterbildung erwähnt wird, geht es insbesondere bei den Förderprogrammen vor allem um die Qualifizierung potentieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Anpassungsfähigkeit und ökonomische Mobilität, da diese grundlegenden Einflüsse auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft haben. Die Förderung der – letztlich immer persönlichen – wissenschaftlichen Weiterbildung ist sozusagen Mittel zum Zweck: »[To] foster[...] social cohesion, providing citizens with the skills required to find new jobs and helping Europe to better respond to the challenges of globalisation«, siehe [2].

Dass wissenschaftliche Weiterbildung ein permanenter Prozess ist, dessen Beginn und Ende sich aufgrund des je

anderen bildungsbiographischen Blicks auf sie nicht trennscharf bestimmen lässt, ist mittlerweile ein Gemeinplatz in den ansonsten doch sehr unterschiedlichen Ansätzen zur wissenschaftlichen Weiterbildung. Gebetsmühlenartig erfolgt der Verweis auf den beschleunigten technologischen und ökonomischen Wandel, der es unumgänglich mache, sich konstant weiterzubilden.

Wissenschaftliche Weiterbildung meint grundsätzlich Wissenserwerb an Hochschulen und zwar in erster Linie gerichtet an Lernende, die sich nach einigen Jahren der Berufserfahrung entschließen erstmals oder wieder eine Hochschule zu besuchen. Auch Ältere, die sogenannten »Silver Learners« oder »Learners in Later Life«, die Veranstaltungen an Hochschulen besuchen, sind von dieser breiteren Definition der wissenschaftlichen Weiterbildung umfasst.

3 Netzwerke der wissenschaftlichen Weiterbildung

Die im Folgenden exemplarisch beschriebenen Netzwerke wissenschaftlicher Weiterbildung wollen auf institutioneller, regionaler, nationaler und europäischer sowie internationaler Ebene hochschulpolitischen Einfluss nehmen. Während Kooperationen, Partnerschaften oder strategische Allianzen bilaterale bzw. multilaterale Beziehungen innerhalb konkreter Projekte beschreiben (z. B. spezielle Programme, einzelne Trainings oder gemeinsame Curricula), sind Netzwerke nicht auf konkrete Aktionen und Projekte beschränkt. Im Sinne der Nachhaltigkeit funktionieren Netzwerke nach bestimmten Regeln und Strukturen, die übereinkommend getroffen wurden. Mit Netzwerken wissenschaftlicher Weiterbildung bezeichnen wir soziale Netzwerke von Akteuren mit Beziehungen und Verbindungen. Diese Netzwerke haben vielerlei Gestalt. Diese Vielfalt lässt sich am treffendsten mit dem Begriff des »inter-organizational network« bezeichnen, wie in [3] erläutert wird.

Die klaren Vorteile eines »inter-organizational network« (s. o.) im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung sind gemeinsames Lernen, die Vertreterstellung, das produktive Abweichen von einer gültigen Norm, Innovation, Flexibilität und Reaktionsfähigkeit. Hierbei ist besonderes Augenmerk auf das Voneinander-Lernen und die Ausbildung von Fähigkeiten zu legen. Es kann voneinander gelernt und Wissen geteilt werden.

Auf struktureller Ebene spricht auch die Möglichkeit der Repräsentanz klar für die Gründung eines inter-organizational network, denn juristische Personen sind besser geeignet als natürliche Personen ihren Einfluss geltend zu machen oder politischen Druck auszuüben.

Darüber hinaus ist auch das produktive Abweichen von einer gültigen Norm ein Argument für die Netzwerkbildung. Mitglieder werden aktiv ermuntert die Grenzen ihrer geistigen Schubladen zu sprengen, um so neue Denksätze in ihren Institutionen anzuregen. Das Ziel hierbei ist als Netzwerk flexibler und innovativer bzw. auch anpassungsfähiger auf Veränderungen von außen reagieren zu können als rein bürokratisch funktionierende Organisationen.

Natürlich impliziert ein solches »inter-organizational network« auch Herausforderungen:

- Ein Konsens muss zielorientiert gefunden werden,
- kulturelle Dissonanzen und Missverständnisse können aufkommen und müssen geklärt werden,
- ein Autonomieverlust kann damit einhergehen, nicht selten stellt sich relativ rasch eine Kooperationsmüdigkeit ein.

Dialog strengt an, ebenso wie der Aufbau guter stabiler Beziehungen. Und nicht zuletzt können Macht-Ungleichgewichte entstehen. Jede Einrichtung muss für sich eine positive Bilanz hinsichtlich des Nutzens ziehen können.

Die von Popp et al. in [3] beschriebenen »kollaborativen inter-organisationalen Netzwerke« haben drei Hauptfunktionen: Die Verbreitung sowie den Austausch von Wissen, vernetztes Lernen sowie Innovation.

Die Policy Dimension von Netzwerken, um die es hier vor allem geht, spiegelt sich in allen drei oben genannten Funktionen: Politikgestaltung besteht aus Verbreitung von Information und Wissensaustausch. Diese funktioniert auf der Basis eines Zusammenschlusses von Akteuren innerhalb des Netzwerkes (Interessengruppen), wobei letztlich die Innovation die treibende Kraft in der Politikgestaltung ist. Der Erfolg solcher kollaborativen inter-organisationalen Netzwerke hängt von drei Faktoren ab, nämlich von der Leitung des Netzwerkes, dem Management und der Führung in und von Netzwerken sowie den Netzwerkstrukturen. Entscheidend für den Erfolg eines kollaborativen Netzwerkes ist die Frage, ob es gelingt Vertrauen aufzubauen und Nachhaltigkeit zu schaffen.

4 Wirkung auf institutioneller Ebene

Netzwerke wissenschaftlicher Weiterbildung wirken in der Regel nicht direkt auf Hochschulen ein, sie verbreiten ihre Strategien und Positionen über verwandte Netzwerke zu Interessengruppen und (politischen) Entscheidungsträgern. Die Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen, die Mitglieder des Netzwerkes für wissenschaftliche Weiterbildung, müssen häufig den Umweg über das Netzwerk gehen, um die eigene Position innerhalb ihrer Hochschule zu lancieren. Nicht selten erleben die Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung,

dass sie bisher mit genau denselben Positionen auf taube Ohren gestoßen waren, aber mit dem Etikett einer externen Experten-Position durchdringen: Der Prophet gilt bekanntlich nichts im eigenen Land.

Hochschulinterne Einrichtungen können Positionen und Stellungnahmen ihres Netzwerks übernehmen, aber auch dessen Veröffentlichungen und Materialien für die eigene Arbeit nutzen. So bieten etwa die Ergebnisse europäischer Projekte des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) viele Best-Practice-Vorlagen und Umsetzungsideen für Innovationen, insbesondere im Bereich der Strategiebildung, aber auch der Methodik und Didaktik.

Das SMILE-Projekt (<https://www.zww.uni-mainz.de/projekte/smile>) erarbeitete einen Leitfaden für ein universitätsinternes Verfahren zur Entwicklung bzw. Optimierung einer Diversitätsstrategie, das Projekt TeachMe entwickelte neue Methoden zur Sprachandragogik. Umgekehrt können auch Zentren für wissenschaftliche Weiterbildung Netzwerke bereichern, stärken und fördern, indem sie sich aktiv in die Verbandsarbeit einbringen. So hat etwa die Leiterin des ZWW 4 Jahre lang den Vorsitz der Fachgesellschaft DGWF übernommen (2012–2016), mehrere Jahre lang im Vorstand des europäischen Verbandes *euca* mitgearbeitet und derzeit das Amt der Vizepräsidentin von *euca* inne.

Die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland ist unterschiedlich stark implementiert, ihre strukturelle Anbindung sehr unterschiedlich. Es gibt die Organisationsform als zentrale Einrichtung, in manchen Fällen ist die Weiterbildung Teil einer Verwaltungseinrichtung für Studium und Lehre, einige Hochschulen lagern die Weiterbildung aus in andere Rechtsformen (e. V., gGmbH, An-Institut etc.). Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen aus dem Jahr 2019, siehe [4], sowohl eine solide Finanzierung als auch eine kluge strukturelle Einbindung der wissenschaftlichen Weiterbildung als entscheidend für den Erfolg dieser Angebote beschrieben.

Der Wissenschaftsrat hat ausdrücklich die Politik, insbesondere die für die wissenschaftliche Weiterbildung jeweils zuständigen 16 Ministerien, adressiert und angemahnt, dass hochschulische und regionale Weiterbildungszentren staatlich zu fördern seien. Macht man dies nicht, überlässt man das Angebot und die Qualität der wissenschaftlichen Weiterbildung dem freien Spiel der Kräfte und damit nicht zuletzt privaten Anbietern, die immer den eigenen Profit, selten die Weiterentwicklung der Individuen im Blick haben, trotz blumig lautender Hochglanz-Werbung.

5 Einflussmöglichkeiten auf regionaler Ebene

Netzwerke wissenschaftlicher Weiterbildung haben auf Landesebene in Deutschland einen großen Einfluss. Da Kultur und Bildung in die Zuständigkeit der 16 Bundesländer fallen, werden Hochschulpolitik und -gesetze auf der Ebene der Bundesländer gemacht. Die DGWF (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.) ist einerseits thematisch in Arbeitsgruppen, andererseits regional in Landesgruppen organisiert: Es gibt derzeit fünf Themenschwerpunkte (Fernstudium, Forschung, Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung, Offene Hochschulen und Weiterbildung Älterer) sowie acht Landesgruppen, die alle 16 Bundesländer abdecken. Die DGWF wurde 1970 gegründet und ist das älteste nationale Netzwerk für wissenschaftliche Weiterbildung in Europa. Im Jahr 2020 feierte die DGWF ihr 50-jähriges Bestehen. Die DGWF ist *das* Netzwerk für wissenschaftliche Weiterbildung in Deutschland und sie macht ihren Einfluss auf die Hochschulpolitik in Deutschland und Europa geltend. Sie initiiert und begleitet Diskussionen über die Entwicklung und die Verbreitung wissenschaftlicher Weiterbildung und steht für Qualität im nicht regulierten Markt der wissenschaftlichen Weiterbildung. Sie kooperiert mit Interessengruppen, Organisationen und (politischen) Entscheidungsträgern, sie fördert Forschung in diesem Bereich und macht sie sichtbar. Damit sind die Ziele der DGWF denen der anderen nationalen Netzwerke in Europa sehr ähnlich, wie noch zu zeigen sein wird.

Die acht Landesgruppen der DGWF (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin und Brandenburg, Hessen, Mitteldeutschland (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen), Nord (Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Hamburg, Bremen), Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland), treffen sich jeweils ein- bis zweimal im Jahr. Die Landesgruppen der DGWF unterstützen ihre Mitglieder bei konkreten Herausforderungen in den Bundesländern im Bereich der Hochschulpolitik. Die Landesgruppe bringt ihre Expertise und Vorschläge bei den jeweiligen zuständigen Ministerien ein, zu denen durch jahrelange Zusammenarbeit mittlerweile stabile Beziehungen aufgebaut werden konnten. Die DGWF-Landesgruppen werden von diesen als Sprachrohr für Belange der wissenschaftlichen Weiterbildung wahrgenommen.

Auch auf europäischer Ebene schalten sich die Landesgruppen in die hochschulpolitische Diskussion ein. Ob Stellungnahmen zum EU-Beihilfe-Verbot in 2013, thematische Initiativen wie »Academic Training and Distance Learning as Part of the European Lifelong Learning Strategy« in 2016 im Rahmen eines Initiativberichts für Mitglieder des Europaparlamentes, die Landesgruppen bringen

sich ein. Die DWGF insgesamt berät die Politik etwa bei der Implementierung bundesweiter Weiterbildungsplattformen wie zum Beispiel »hoch & weit« der HRK, eine Plattform, die, anders als der Hochschulkompass der HRK, ausschließlich Weiterbildungsangebote unterhalb der BA- und MA-Ebene verzeichnet. Der geschäftsführende DGWF-Vorstand konnte weit über 70 Aktionsvorschläge zur europäischen Bildungspolitik bei einer EU-Anhörung einbringen. Hierbei fanden zentrale Forderungen der DGWF insgesamt Gehör, wie Anerkennung von wissenschaftlicher Bildung und Fernstudium als öffentlicher Auftrag der Hochschulen, verbesserte Finanzierungsmöglichkeiten, bessere Standardisierung, wie unter anderem durch EU-weite Qualitätsstandards und die ausdrückliche Integration von wissenschaftlicher Bildung und Fernstudien in die europäische Digitalstrategie. Schlussendlich wurde der Report vom Europaparlament mit einer klaren Mehrheit von 577 Stimmen, am 12. September 2017 angenommen, wie in [5] nachzulesen ist.

Das Ziel solcher Initiativen der DGWF und ihrer Landesgruppen ist es die Rolle der wissenschaftlichen Weiterbildung und des Fernstudiums auch auf europäischer Ebene bewusst zu machen und politischen Einfluss zu erzielen, etwa im Hinblick auf die inhaltliche und finanzielle Ausgestaltung neuer EU-Förderprogramme.

6 Die europäische Ebene der Netzwerke

6.1 Die europäische Politik der wissenschaftlichen Weiterbildung

In den 1960ern war überwiegend von »Erwachsenenbildung« (Adult Education) die Rede. Die ersten Berichte der UNESCO benutzten den Begriff »lebenslange Erwachsenenbildung«. Von dort über die Begriffe der »Wiederaufnahme von Bildung« sowie der »lebenslangen Bildung« etablierte sich letztlich die Bezeichnung des »Lebenslangen Lernens« (vgl. [6, 7, 8]) In seiner Arbeit »The politics of knowledge that govern the European Union Lifelong Learning policy space– A Foucauldian reading« zeichnet Stephen Rizzo die Geschichte der Erwachsenenbildungspolitik auf der Ebene der Europäischen Union nach. Dieses Verständnis ist heute in der Mehrzahl von Lifelong Learning Policies wiederzufinden (vgl. [9], S. 7). Rizzo verweist in seinem Überblick darauf, dass lebenslanges Lernen seit den 1990er Jahren eine Schlüsselreform der Bildungspolitik sei.

Mitte der 1990iger Jahre postulierte die Kommission drei Hauptziele der (Aus)Bildung: soziale Integration, Anhebung der beruflichen Eingliederung und Selbstverwirklichung. Lebenslanges Lernen und Ausbildung rückten vom

Rand in den Fokus. In einem Memorandum zum lebenslangen Lernen setzte sich die Europäische Kommission (EC) das oft zitierte strategische Ziel »to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion by 2010« ([10, Abs. 5]). Die EC gründete 2001 Arbeitsgruppen, um Bestrebungen und Einbettungen auf nationalen Ebenen durch die Entwicklung von Indikatoren und Vergleichsmaßstäben unterstützen und überwachen zu können. 2003 proklamierte der Rat seine Bildungsziele, die bis 2010 erreicht werden sollten. Mit dem Programm zum Lebenslangen Lernen 2007–2013 mit einem Budget von insgesamt 13,62 Billionen Euro, sollten alle Bildungsprogramme zu einem kohärenten Programm vereint werden. 2010 setzte die EC einen strategic framework an und ersetzte so die Lissabon-Strategie durch weitere Langzeitstrategien (siehe [9], S. 21/22).

6.2 *eucen*

eucen ist das Netzwerk im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung in Europa (European University Continuing Education Network). 1991 nach belgischem Recht gegründet, mit einem Büro in Barcelona, umfasst *eucen* derzeit 185 Mitglieder in 34 Nationen, darunter 15 repräsentative nationale Netzwerke. Der amtierende Präsident von *eucen* ist Pascal Paschoud von der Universität Lausanne (CH). Er hält das Selbstverständnis, wie es die frühere Präsidentin von *eucen*, Françoise de Viron, beschrieb, für weiterhin aktuell: »The main goals of *eucen* are twofold: first to contribute to the social, economic and cultural life of Europe through the promotion and advancement of Lifelong Learning within Higher Education Institutions in Europe and elsewhere; second to foster universities' influence in the development of Lifelong Learning knowledge and policies throughout Europe. The *eucen* vision is a European model of Lifelong Learning based on democracy, equal rights and social justice [...] and contributing to economic, social and cultural needs (www.eucen.eu).« ([11, S. 161]).

eucen versteht sich selbst nicht nur als Netzwerk, sondern auch als Community of Practice (CoP). Eine CoP ist eine Gruppe (Community), für gewöhnlich bestehend aus Individuen, die ein Interesse oder eine Leidenschaft teilen. Sie agieren (practice) und lernen durch regelmäßige Interaktion. CoP basieren auf drei Pfeilern: einer Plattform, der Gemeinschaft und der geteilten Praxis. Die Plattform im Falle von *eucen* ist die wissenschaftliche Weiterbildung in all ihren verschiedenen Ausprägungen (vgl. [11, S.163]).

Das non-profit Netzwerk *eucen* ist ein Forum für Entwicklung, Austausch und Verbreitung von Innovation und Erfahrungsberichten innerhalb der europäischen Hoch-

schulen. *eucen* will hohe Qualitätsstandards in allen Teilbereichen des lebenslangen Lernens sichern. *eucen* vertritt die Interessen des Netzwerks indirekt innerhalb der Hochschulen und vor allem gegenüber europäischen Entscheidungsträgern, insbesondere in hochschulpolitischen Fragen. Das europäische Netzwerk fördert die Kommunikation, den Kontakt und die Kooperation mit weiteren entsprechenden Körperschaften und Organisationen. Es fördert und unterhält Forschungen und verbreitet deren Ergebnisse. Das Netzwerk *eucen* unterstützt Entscheidungsträger bei der Strategiebildung: Wie können Leitbilder auf die jeweilige Institution zugeschnitten und entsprechende Richtlinien erarbeitet werden? Die Wege, die *eucen* dabei beschreitet, sind den Methoden in den oben beschriebenen Netzwerken verwandt (Konferenzen, Seminare, Foren, Publikationen, Projektergebnisse in Form von Materialien usw.).

Dabei ist *eucen* sehr erfahren in der Leitung und Durchführung europäischer Projekte. In den letzten Jahren lag der Fokus auf der Einwerbung von Drittmittel-Projekten innerhalb des Erasmus+ Programmes, hier insbesondere Key Action (KA) 3 (Policy Reform). Eines dieser Projekte im Rahmen der KA 3 war »HE4u2: Integrating Cultural Diversity in Higher Education« (<http://he4u2.eucen.eu/>). Das Projekt zur Richtlinienreform hat maßgeblich dazu beigetragen, Lehren und Lernen in Hochschulen zu reformieren, um Migrantinnen und Migranten sowie ethnischen Minderheiten den Zugang zu Bildung zu erleichtern und strukturelle Unterstützung zu gewährleisten. Derzeit ist *eucen* an mehr als 20 europäischen Projekten beteiligt.

Innerhalb des *eucen*-Netzwerks wird jedes Jahr eine Umfrage durchgeführt, um die drei wichtigsten Fragestellungen aus den nationalen Netzwerken, die Mitglied in *eucen* sind, zu erfahren. So ist es *eucen* möglich, nachhaltig die Strategien und politischen Ziele aller nationalen Mitgliedsnetzwerke zusammenzutragen und zu analysieren.

Die *eucen*-Vorstandsmitglieder nutzen ihre Position und ihren Einfluss in politischen Debatten über hochschulische Weiterbildung und nehmen regelmäßig an Veranstaltungen der EC zu einschlägigen Themen teil. So arbeiteten *eucen*-Vorstandsmitglieder für den Bereich VET (Vocational Education Training) ein Positionspapier aus und trugen dies bei einer im Herbst 2017 in Brüssel gehaltenen politischen Debatte vor. Es ging dabei um das Verhältnis zwischen dem VET-Sektor und Weiterbildung an Hochschulen. Dieses Thema wurde inhaltlich bereits auf der 49ten *eucen* Konferenz 2017 an der Universität Mainz unter dem Titel »University Lifelong Learning and the Labour Market in Europe—The contribution of Continuing Education and Vocational Education Training to the Challenges of Changing Work and Qualifications Requirements« behandelt. Die Tagung machte deutlich, dass es hinsicht-

lich der Themen und Zielgruppen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie dem VET-Sektor erhebliche Schnittmengen gibt. Förderpolitisch gehören die beiden Bereiche jedoch zu unterschiedlichen Sektionen innerhalb der Kommission (Bildung/Wissenschaft bzw. Wirtschaft/Arbeitsmarkt). Die *eucen*-Konferenz sollte deutlich machen, dass wissenschaftliche Weiterbildung und VET als zwei Seiten einer Medaille zu betrachten sind. Da an diesen Konferenzen immer auch Multiplikatoren und EU-Verantwortliche teilnehmen, ist der Einfluss solcher Veranstaltungen auf die bildungspolitische Meinungsbildung nicht zu unterschätzen. Es ist deshalb enorm wichtig für die Netzwerke der wissenschaftlichen Weiterbildung, Tagungen und ähnliche Veranstaltungen zu organisieren und den persönlichen Kontakt mit Stakeholdern aus der Politik zu suchen. Auch die Publikation solcher Tagungsergebnisse ist enorm wichtig, weshalb *eucen* seit der Mainzer Konferenz ein eigenes e-journal dazu aufgelegt hat. *eucen* agiert als Netzwerk bewusst auf dieser Ebene und erarbeitet entsprechende Positionspapiere und Stellungnahmen, berät bei der Gestaltung neuer Förderprogramme und Projekte, um als Partner der EC und des Europäischen Parlaments seine Stimme für die wissenschaftliche Weiterbildung zu erheben.

7 Die internationale Ebene der Netzwerke

Das europäische Netzwerk für wissenschaftliche Weiterbildung *eucen* ist nicht nur europaweit, sondern weltweit gut vernetzt. *eucen* hat etwa gute Verbindungen zur IA-CEE (International Association for Continuing Education of Engineers), zur UPCEA (University Professional and Continuing Education Association) in den USA, und dem Netzwerk für wissenschaftliche Weiterbildung in Lateinamerika, RECLA (Red de Educación Continuada en Latinoamérica). RECLA und *eucen* haben gegenseitige Mitgliedschaften vereinbart.

Das lateinamerikanische Netzwerk RECLA repräsentiert 70 Universitäten aus 12 Ländern Lateinamerikas sowie eines europäischen Landes, nämlich Spanien. RECLA verfolgt vergleichbare Ziele wie *eucen* und andere europäische Netzwerke, auch die Strukturen sind vergleichbar. An den in RECLA zusammengeschlossenen Hochschulen ist die wissenschaftliche Weiterbildung noch nicht flächendeckend so ausgebaut wie an den europäischen Hochschulen, die Mitglieder in *eucen* sind. Umso wichtiger ist RECLA die Verbindung zu *eucen* und anderen nationalen Netzwerken. Die Partnerschaft mit *eucen* ist dabei insbesondere im Hinblick auf den Aufbau von Qualitätsstandards in der wissenschaftlichen Weiterbildung wichtig. RECLA ist

derzeit besonders mit dem Thema Datenerhebung befasst, um einen Überblick über die Vielfalt und die enormen Zahlen an Studierenden der Weiterbildung zu erhalten. Allerdings ist die Referenzgröße für RECLA das US-amerikanische Hochschulsystem für die eigene Entwicklung. Dies ist nicht zuletzt der Sprache geschuldet. Aufgrund der starken Präsenz von *eucen* auf internationalem Parkett hat sich dies in den letzten fünf Jahren geändert. Die jährliche RECLA-Konferenz findet alle drei Jahre in Spanien statt, um bewusst den Kontakt zumindest zu den spanischsprachigen europäischen Kolleginnen und Kollegen, die in der Regel auch Mitglied in *eucen* sowie dem nationalen Netzwerk wissenschaftlicher Weiterbildung in Spanien sind, zu halten.

8 Fazit

Die Bedingungen von Netzwerken der wissenschaftlichen Weiterbildung in Europa auf institutioneller, regionaler, nationaler und europäischer und internationaler Ebene wurden anhand verschiedener Beispiele stellvertretend erläutert. Eine Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung aus europäischer Sicht muss zwangsläufig relativ allgemein bleiben. Es wurde klar, dass die Netzwerke wissenschaftlicher Weiterbildung hinsichtlich ihrer Ziele, Aufgaben und Strukturen durchaus vergleichbar sind. Die Ziele und Missionen lauten häufig ähnlich, aber der Grad der Professionalisierung der Netzwerke ist sowohl im Vergleich der Netzwerke, aber erst recht auf der Ebene der einzelnen Mitgliedshochschulen sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Die erfolgreichsten und wichtigsten Instrumente und Methoden der politischen Lobbyarbeit wurden beschrieben, etwa Positionspapiere, Stellungnahmen, Berichte, Initiativen, gemeinsame Projektanträge, Materialien und Werkzeuge, die aus Projekten hervorgingen, sowie Beiträge zur Gesetzgebung von Hochschulen.

Als Gradmesser für die Effizienz und politische Wirksamkeit von Netzwerken der wissenschaftlichen Weiterbildung kann durchaus die Anzahl von entsprechenden Aktivitäten auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene gelten. Als Kriterium und Indikator für den erfolgreichen politischen Einfluss ist auch die Vertretung von Interessengruppen und Entscheidungsträgern auf Konferenzen, die Platzierung europäischer Projekte innerhalb der Programme der Entscheidungsträger, die Kooperation mit und die Einladung von Vertretern der Netzwerke in die Kommission oder ins Europäische Parlament zu werten.

Die wachsende Mitgliederzahl in den Netzwerken und deren vermehrte Gründung in den letzten Jahren zeigen den Bedarf und den Nutzen solcher Zusammenschlüsse. Die Lobby-Arbeit der Netzwerke der wissenschaftlichen Weiterbildung ist unabdingbar für die zukünftige Gestaltung der Hochschulpolitik auf regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Denkbar wäre auch die Gründung eines Supra-Netzwerkes, in dem alle Netzwerke der wissenschaftlichen Weiterbildung Mitglied wären. Eine vergleichbare Struktur gibt es auf EU-Ebene bereits für die allgemeine Erwachsenenbildung (111platform.eu), warum also nicht auf internationaler Ebene ein Supra-Netzwerk für die wissenschaftliche Weiterbildung gründen?

Literatur

- [1] Commission Staff. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Communication from the Commission COM(2001) 678 final. Brussels: EC, 21. November 2001. 40 S. URL: <https://tinyurl.com/4hdabume> (besucht am 9. September 2023).
- [2] European Council (EC). *Council Conclusions on the priorities for enhanced European cooperation in vocational education and training for the period 2011-2020*. Brussels: European Communities, 2008. URL: <https://tinyurl.com/2ta5ewkw> (besucht am 9. September 2023).
- [3] Janice K. Popp u. a. *Inter-Organizational Networks. Collaborating Across Boundaries Series*. technical report. Washington DC: IBM, 23. September 2014. 126 S. URL: <https://tinyurl.com/53t3ccw7> (besucht am 9. September 2023).
- [4] Wissenschaftsrat, Hrsg. *Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens*. Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels Drs. 7515-19. Januar 2010. 126 S. URL: <https://tinyurl.com/ybvwvm6> (besucht am 6. September 2023).
- [5] Milan Zver. *Report on academic further and distance education as part of the European lifelong learning strategy*. Report A8-0252/2017. The European Parliament – Committee on Culture and Education, 11. Juli 2017. URL: <https://tinyurl.com/ywbvjfke> (besucht am 6. September 2023).

- [6] Leona M. English und Peter Mayo. *Learning with Adults. A Critical Pedagogical Introduction*. 1. Aufl. International Issues in Adult Education. Rotterdam: SensePublishers, 25. Dezember 2012. XIV + 276. ISBN: 978-94-6091-768-4. DOI: 10.1007/978-94-6091-768-4. URL: <https://tinyurl.com/ykt83hf8> (besucht am 9. September 2023).
- [7] Gert Biesta. »What's the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning«. In: *European Educational Research Journal* 5.3–4 (2006), S. 169–180. DOI: 10.2304/eerj.2006.5.3.169. eprint: <https://doi.org/10.2304/eerj.2006.5.3.169>. URL: <https://doi.org/10.2304/eerj.2006.5.3.169>.
- [8] John Holford und Marcella Milana. »Introduction: European Adult Education Policy in Question«. In: *Adult Education Policy and the European Union. Theoretical and Methodological Perspectives*. Hrsg. von John Holford und Marcella Milana. Bd. 1. Research on the Education and Learning of Adults. Leiden, 1. Januar 2014. ISBN: 9789462095472. DOI: 10.1163/9789462095489_002. URL: <https://tinyurl.com/32dfd5er> (besucht am 9. September 2023).
- [9] S. Rizzo. »The politics of knowledge that govern the European Union lifelong learning policy space. A Foucauldian reading«. Doctoral School in Educational Sciences at the Faculty of Language and Literature, Humanities, Arts and Education. PhD Thesis. Luxembourg: Université du Luxembourg, 2017. URL: <https://tinyurl.com/yrm2kwvb> (besucht am 10. April 2018).
- [10] Commission Staff. *Memorandum on Lifelong Learning*. Working Paper SEC(2000) 1832. Brussels: EC, 30. Oktober 2000. 36 S. URL: <https://tinyurl.com/33wc5pyu> (besucht am 24. Januar 2018).
- [11] Françoise de Viron. *Working together to promote University lifelong learning in Europe*. In: *Weiterbildung an Hochschulen. Der Beitrag der DGWF zur Förderung wissenschaftlicher Weiterbildung*. Hrsg. von Wolfgang Jütte und Beate Hörr. 1. Aufl. Bielefeld: wbv Publikationen, 27. Januar 2017, S. 159–168. ISBN: 9783763955640. DOI: 10.3278/6004479w. URL: <https://tinyurl.com/3yaakh44> (besucht am 9. September 2023).

#MeToo in der Wissenschaft? Ein kommentierender Blick in die Berichterstattung der Medien

Dr. Ulrich Weber,
vhw Schleswig-Holstein



Im Oktober 2017 wurden Vorwürfe wegen sexueller Belästigung bis hin zur Vergewaltigung gegen den amerikanischen Filmproduzenten Harvey Weinstein in der Öffentlichkeit bekannt. Eine der Frauen, die Vorwürfe erhoben hatten, rief per Tweet dazu auf, dass sich unter #MeToo melden solle, wer Ähnliches erlebt habe. Das dürfte der Beginn der MeToo-Bewegung gewesen sein. In Deutschland

erfuhren insbesondere die Vorwürfe gegen den damaligen Bild-Chefredakteur Julian Reichelt im Februar 2022 eine große Aufmerksamkeit. Die Vorwürfe lauteten, er habe sexuelle Handlungen von jungen Mitarbeiterinnen eingefordert und damit seine Position missbraucht, da er deren Karriere fördern oder behindern konnte. Übrigens wurde er bis zur Klärung der Vorwürfe vorläufig von seinen Aufgaben freigestellt. Das wurde nicht als eine Vorverurteilung durch seinen Arbeitgeber angesehen.

In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, wie es um das Thema »#MeToo in der Wissenschaft« bestellt ist. Im Unterschied zur Aufarbeitung der pädophilen Gewalttaten in der Katholischen Kirche, in Heimen, Schulen sowie in Sportvereinen geht es bei #MeToo nicht um die Abhängigkeit und den Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, sondern um berufliche Abhängigkeiten von Erwachsenen. Auf der einen Seite steht eine Person (meist Männer), die aufgrund der Ausbildungs- und Arbeitssitua-

tion junge Menschen am Anfang ihres Berufes oder auch einer Karriere (meist Frauen) sexuell bedrängen, belästigen, ausnutzen. Um es klar zu sagen: Es betrifft Erwachsene mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss, mit einem überdurchschnittlichen intellektuellen Vermögen, in einem Alter ab etwa 25 Jahren.

Durch einfache Recherchen findet man im Internet schnell Meldungen über Vorkommnisse zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten. Eine subjektive Auswahl soll ein kleines Bild ergeben. Hierbei wird eine Quelle genannt. In der Regel haben mehrere Zeitungen, Zeitschriften und andere Medien darüber berichtet, auch folgten häufig weitere Meldungen, wenn etwa Gerichtsverhandlungen stattfanden oder aber Demonstrationen an der Hochschule, die auf ein aus ihrer Sicht zu geringes Verfolgen dieser Vorkommnisse kritisierten:

Panorama, Das Erste, Mediathek, 29.02.1996: Sexuelle Belästigung an der Uni? Professor G. der Universität Hohenheim soll jahrelang mehrere Studentinnen sexuell belästigt haben. [1]

Dieser Fernsehbeitrag ist mehr als 25 Jahre alt und gleichwohl auch heute noch interessant. Er zeigt, dass das Thema nicht erst mit #MeToo in die Medien kam. Die Abläufe scheinen sich nicht geändert zu haben: Es kommt zu sexuellen Belästigungen. Die Betroffenen sind verstört, peinlich berührt, fühlen sich als Wissenschaftlerinnen nicht ernst genommen. Es dauert lange, bevor sie sich anderen anvertrauen. Und erst als mehrere merken, dass sie alle kein Einzelfall sind, wagen sie gemeinsam eine Beschwerde.

Der Weiße Ring, der in diesem Falle zu helfen suchte, stellt Fragen, die als peinlich empfunden werden müssen, geht es doch um die Intimsphäre, die verletzt wurde. Und darüber zu reden, fällt nicht nur Fremden gegenüber schwer. Aus Angst um ihren soeben begonnenen akademischen und beruflichen Weg wagen sie keinen offenen Widerstand.

Die Universitätsleitung meldet sich wochenlang nicht zu Wort. Das erweckt von außen den Eindruck, als sollten die Vorfälle totgeschwiegen werden. Als die Frauenbeauftragte die Fälle im Senat thematisiert und fordert, der Beschuldigte dürfe nicht wieder und wieder die Möglichkeit erhalten, weitere Frauen zu belästigen, erhält sie einen Brief des Präsidenten, der sie warnt, die Äußerung solcher Vorwürfe könne für sie zivil- und strafrechtliche Folgen haben. War dieser Hinweis nur ein gutgemeinter Rat? Oder muss das nicht für Betroffene wie eine Warnung klingen, sich fortan des Themas weiter anzunehmen? Weshalb gibt es keine Worte, dass die Vorfälle zu untersuchen sind, dass denen,

die sich gemeldet haben, geholfen wird?

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

#betriebsklimaschutz

**NUR
EIN KLAPS**

IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG.

Belästigungen passieren – vielleicht auch in Ihrem Unternehmen. Das schadet Ihren Angestellten und dem gesamten Betriebsklima. Jede elfte Person hat einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Ihre Beschäftigten vertrauen darauf, dass Sie für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgen. Wir unterstützen Sie dabei mit einem ausführlichen Informationsangebot zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

www.betriebsklimaschutz.de

Mehrere Mitarbeiter schreiben einen Lobesbrief auf den Beschuldigten. Selbst wenn der aus Überzeugung verfasst wurde und ernst gemeint ist, erinnert er doch an Standardaussagen von Nachbarn von Gewalttätern, die immer wieder lauten: Das hätten wir nie von ihm gedacht; er hat immer so nett begrüßt und hat auch immer mal wieder anderen geholfen. Den Betroffenen sagt man, es sei doch alles nicht so schlimm gewesen. Heißt das, dass Griffe an den Busen und zwischen die Beine Bagatellen sind? Die Frauen fühlen sich dadurch ein zweites Mal als Mensch nicht ernst genommen, im Innersten verletzt. Erst als die Presse Druck macht, wird die Aufarbeitung ernsthafter angegangen. Doch weiterhin wird gesagt, es habe doch nur insgesamt drei Wangenküsse und zwei Umarmungen gegeben. Es gibt eine Erklärung, die Betroffenen hätten neue Betreuer für ihre Promotionen bekommen. Eigenartigerweise – so Panorama – wissen die nichts davon. Einer Betroffenen versichert man, sie könne im Institut weiterarbeiten, sie erhalte eine andere Finanzierung, doch dann lässt man die Befristung auslaufen und erteilt ihr Hausverbot, da sie ja dort nicht mehr arbeitet. Hat das damit zu tun, dass sie eine der Beschwerdeführerinnen war?

Selbstverständlich müsste jeder Punkt dieses Berichts

noch einmal penibel untersucht werden. Doch ich habe versucht, hier zumindest ansatzweise in einigen Worten zu berichten, wie das Verhalten der Universitätsleitung von außen betrachtet wirkt. Das wird eben nicht nur als gebotene Zurückhaltung, als Vermeiden von ungerechtfertigten Vorverurteilungen gesehen, wenn es keine offenen Worte des Verständnisses für die Beschwerden gibt, wenn keinerlei Empathie mit den ›möglicherweise‹ Betroffenen zu erkennen ist.

Spiegel, 10.07.2018: Machtmissbrauch. Max-Planck-Gesellschaft will Mobbingvorwürfe mit Anwaltskanzlei aufklären.

Eine Direktorin am Max-Planck-Institut für Astrophysik soll ihre Doktoranden und Postdocs über Jahre schikaniert haben. Nun soll eine Anwaltskanzlei die Anschuldigungen aufklären. [2].

Die Süddeutsche Zeitung berichtet in [3] ähnlich.

Auch das ist ein älterer Fall. Betroffen ist dieses Mal ein außeruniversitäres Forschungsinstitut, beschuldigt wird eine Frau. Es geht um Machtmissbrauch ohne eine sexuelle Komponente. Trotzdem nehme ich den Fall hier auf. Die allgemeinen Datenerhebungen ergeben, dass das ein Ausnahmefall ist. Doch auch Frauen sind Täterinnen, wenn auch wesentlich seltener als Männer. Interessant ist hier insbesondere, dass für die Gesellschaft nach Jahren der Vorwürfe und des Versuchs der Aufarbeitung nun eine externe Stelle, eine Anwaltskanzlei die Vorwürfe untersuchen soll.

Neues Ruhrwort, 14.11.2020: Tübinger Fakultät geht Verdacht sexuellen Fehlverhaltens nach.

Die Katholisch-Theologische Fakultät der Universität Tübingen geht dem Verdacht sexuellen Fehlverhaltens in ihren eigenen Reihen nach. Wie aus einer Email des Dekanats hervorgeht, soll es »in den vergangenen zehn Jahren zu sexuellen Grenzverletzungen und zu emotionalem Missbrauch gekommen« sein. [4]

Wiederum ist von jahrelangen Vorgängen die Rede. Man glaubt zu spüren, dass in der Pressemitteilung der Fakultät Wörter wie ›Belästigung‹ oder ›Gewalt‹ vermieden werden. Die Vorfälle »Grenzverletzungen« zu nennen kann genauso als beschönigend gewertet werden wie der Hinweis auf einen Missbrauch, der eben ›nur‹ emotional stattgefunden haben soll. Pressemitteilungen und auch interne Berichte sollten nicht beschönigen, sie sollten vielmehr die Vorwürfe konkret benennen. Dabei kann und muss durchaus gesagt werden, dass es sich um Vorwürfe handelt, die untersucht werden müssen. Auch ein Hinweis darauf, dass solches Verhalten keinesfalls gebilligt würde und bestraft

würde, sollte nicht fehlen. Solche Hinweise verdeutlichen die Werte und Haltungen einer Institution.

NDR, 20.03.2022: Georg-August-Universität Göttingen: Uni-Professor bekommt elf Monate auf Bewährung.

Das Landgericht Göttingen hat einen Professor der Universität Göttingen zu elf Monaten Haft auf Bewährung verurteilt. Aufgrund des Strafmaßes behält der 58-Jährige seinen Beamtenstatus vorerst. [5]

NDR, 08.03.2023: Doktorandin geschlagen: BGH kippt Urteil gegen Professor.

Vor gut einem Jahr hatte das Landgericht Göttingen einen Professor zu elf Monaten auf Bewährung verurteilt, weil er Frauen geschlagen hat. Nun hat der Bundesgerichtshof (BGH) das Urteil teilweise aufgehoben. [... Der] BGH fordert Landgericht auf, Nötigung erneut zu prüfen. [6]

Dies ist für mich der krasseste Fall, von dem ich gelesen und gehört habe: Schläge mit einem Bambusrohr auf das Hinterteil einer Doktorandin, Schläge auf ihre Brust, als sie Mutter geworden war, »um die Milchproduktion anzuregen«. Das gab der Professor vor Gericht zu, versuchte es sogar noch zu rechtfertigen. Wenn er das nicht selbst ausgesagt hätte, dann hätte man bezweifeln sollen, dass ein Professor sich so absonderlich äußert. Leider wurden wir eines anderen belehrt: Wissenschaftler haben intellektuelle Fähigkeiten, doch schützen die nicht vor einem menschenverachtenden Umgang mit von ihnen abhängigen Menschen.

Kölner Stadtanzeiger, 20.12.2022: »Wie eine Escort-Dame«.

Ex-Mitarbeiterinnen erheben schwere Vorwürfe gegen Kölner Uni-Professor. Sexualisierte Belästigung, Machtmissbrauch, Erniedrigung. Die Liste der Vorwürfe gegen einen Kölner Universitätsprofessor ist lang und könnte hohe Wellen schlagen. Der Anwalt dementiert, die Uni untersucht den Fall. [7].

Hier wird von Beschwerden zweier Frauen berichtet. Sie fühlten sich außerdem von der Rechtsabteilung der Universität nicht ernst genommen. »Die Uni teilte mit, über Inhalte dieser Gespräche sowie über die Einzelheiten des Disziplinarverfahrens aus Gründen der Vertraulichkeit keine Auskünfte zu geben. ›Die Angelegenheit‹ sei ›noch nicht endgültig abgeschlossen‹. Grundsätzlich nehme man Beschwerden ernst, Anschuldigungen würden ›im Rahmen strukturierter Abläufe‹ untersucht.«

Diese drei Sätze sind typisch, drei Punkte können sie zu-

sammenfassen: Datenschutz, schwebendes Verfahren und Ernstnehmen der Vorwürfe. Das ist die verwaltungstypische Sprache. Sie wird von außen als routiniert, aber vor allem auch als unpersönlich, kalt und emotionslos wahrgenommen. Wo bleibt ein Wort des Mitgefühls ›falls es denn doch wahr wäre‹, wo der Schutz derer, die sich mit einer Beschwerde gemeldet haben? Würde man im Falle von Korruptionsvorwürfen derart vorgehen, würde man da nicht sofort vorläufige Maßnahmen ergreifen, dass die Person weiterhin einen Zugriff auf Konten etc. hat? Weshalb verweist die Universität in bürokratischer Diktion auf den ›Rahmen strukturierter Abläufe‹, weshalb heißt es nicht, man werde ›ermitteln‹? Es sollte bedacht werden, dass es auf der einen Seite um Hochemotionales bei den Betroffenen geht. Wenn dem als Reaktion nüchtern-sachliche Worte folgen, dann werden nicht nur die Betroffenen, sondern auch die meisten Außenstehenden das als nicht angemessen empfinden. Allein ein Hinweis auf das ›Ernstnehmen‹ der Vorwürfe reicht da nicht aus. Empathie muss sich nicht als ›Vorverurteilung‹ äußern. Sie kann das Untersuchungsergebnis durchaus offenlassen.

WDR, 11.01.2023: Uni Köln: Professor soll Doktorandinnen sexuell belästigt haben.

An der Universität Köln haben am Mittwoch etwa 250 Studierende für null Toleranz zu Machtmissbrauch, Sexismus und Diskriminierung demonstriert. [8].

Der WDR berichtet: »Sie wollen erreichen, dass die Vorwürfe gegen einen Professor ihrer Hochschule zügig aufgeklärt werden. Ein Bericht im Magazin ›Spiegel‹ hatte öffentlich gemacht, dass bereits seit drei Jahren in der Kölner Universität Untersuchungen gegen einen aktuell lehrenden Professor laufen.«

Weshalb dauern die Untersuchungen drei Jahre lang? Was kann, was muss denn hier ermittelt werden? Es ist mit den Personen zu sprechen, die die Beschuldigungen vorgebracht haben, es ist der Beschuldigte zu hören. Und dann ist nach Belegen (Mails, Briefe etc.) zu fragen, sind mögliche Dritte zu befragen. Wem hat sich jemand anvertraut? Wer hat die Personen vor bzw. nach solchen Vorkommnissen gesehen und gesprochen, was in den Gesprächen erfahren und insbesondere auch, wie hat man sie erlebt? Da die meisten Beteiligten an der Hochschule beschäftigt sind, sollte das nicht drei Jahre dauern. Weil in der Wissenschaft Beschäftigte unterhalb der Professur nahezu immer befristet angestellt sind, besteht eher die Gefahr, dass nach drei Jahren einige von denen gar nicht

mehr zu erreichen sind.



Antidiskriminierungsstelle des Bundes

#betriebsklimaschutz

NUR EINE UMARMUNG KANN SEXUELL BELÄSTIGEN.

Belästigungen passieren – vielleicht auch in Ihrem Unternehmen. Das schadet Ihren Angestellten und dem gesamten Betriebsklima. Jede elfte Person hat einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Ihre Beschäftigten vertrauen darauf, dass Sie für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgen. Wir unterstützen Sie dabei mit einem ausführlichen Informationsangebot zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

www.betriebsklimaschutz.de

mdr, 21.03.2023: Gute Noten gegen Sex: Uni-Professor wird entlassen.

Die Vorkommnisse geschahen im Jahre 2015, das Verwaltungsgericht Meiningen hatte 2020 eine Gehaltskürzung als Strafe festgelegt. Beide Seiten gingen in die Berufung, im März 2023 entschied das Thüringer Oberverwaltungsgericht auf Entfernung aus dem Beamtentum. [9]

Diese höchstrichterliche Entscheidung zeigt, dass es durchaus möglich ist, auch die verbeamteten Professoren zu belangen. Die Entfernung aus dem Beamtentum ist die höchste Strafe im Disziplinarrecht. Als ehrenamtlicher Richter – Laienrichter oder Schöffe – bei einer Disziplinarkammer eines Verwaltungsgerichts habe ich einen kleinen Einblick in das Disziplinarwesen. Da es sich um die Verwaltungsgerichtsbarkeit handelt, dauern die Verfahren hier tatsächlich jahrelang. Verwaltungsgerichte haben eine Unmenge von Verfahren. Jede Frage der öffentlichen Verwaltung kann bzw. muss hier behandelt werden, es geht um Verkehrsrecht, um Baurecht, um Asylrecht usw. und eben auch um das Disziplinarrecht. Dass aber das Disziplinarrecht so schwerfällig sei, dass gegen die Professoren – weil

verbeamtet – anders als gegen Angestellte gar nichts zu machen sei, stimmt nicht. Das zeigt dieses Urteil zweiter Instanz. Und die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis trifft einen Professor sicherlich genauso schwer wie einen Angestellten die außerordentliche Kündigung.

NDR, 06.07.2023: Sexualisierte Übergriffe? Universität klagt gegen Professor.

Es ist das zweite Mal, dass einem Professor der Universität Göttingen Übergriffe auf Frauen vorgeworfen werden. Die Universität ruft dazu auf, solche Vorfälle zu melden. [...] Beide Fälle reichen lange zurück. Ein Professor war im vergangenen Jahr vom Landgericht verurteilt worden, weil er eine Doktorandin geschlagen hatte. Einem anderen Professor werden nun Übergriffe auf Frauen vorgeworfen, die bis ins Jahr 2012 zurückreichen. Welche Konsequenz hat die Hochschule daraus gezogen? »2021 ist die Gewaltschutzrichtlinie der Universität aktualisiert worden«, erklärt Pressesprecher Thomas Richter dem NDR in Niedersachsen. Ob das wegen der Vorwürfe gegen die Professoren geschehen sei, will er nicht bestätigen. [10]

Keine Hochschule ist davor gefeit, dass einem Fall wegen sexueller Belästigung, der öffentlich wurde, nicht Vorwürfe gegen weitere Personen folgen. Die Frage ist, ob die Hochschulleitung und Verwaltung, daraus gelernt haben: »Die Universität hat dem Forstwissenschaftler im Jahr 2017 Dienstgeschäfte untersagt und Hausverbot erteilt. Offen bleibt, ob der seitdem beurlaubte Professor weiter sein volles monatliches Gehalt erhält, oder ob die Uni die Bezüge gekürzt hat. Auch zu dieser Frage gibt die Pressestelle der Universität keine Auskunft.«

Auf die Dauer des Verfahrens hat die Hochschule keinen Einfluss. Aber es gibt andere Möglichkeiten: Suspendierung – die in diesem Fall ausgesprochen wurde – und Gehaltskürzung. Und es gibt an der Universität Göttingen eine Kampagne »Stoppt sexualisierte Belästigung und Gewalt«. Es wird auf die internen Beratungsstellen hingewiesen und dort »können geklärt werden, ob eine Beschwerde eingelegt, externe Hilfsstellen aufgesucht oder eine Strafanzeige gestellt werden soll.«. Auch hier werden externe Stellen ausdrücklich als Möglichkeit anerkannt.

Universitätsleitungen, die mit solchen Vorwürfen konfrontiert werden, sehen also wohl durchaus die Grenzen dessen, was sie allein zu bewirken vermögen. Informationen, Beratungen, Kampagnen sind wichtig. Das Thema muss immer wieder aktualisiert werden. Es reicht nicht die eigene Haltung der Leitung und die der gesamten Institution einmal zu verschriftlichen und auf der Homepage zu hinterlegen. Und wie man sich auch sonst bei schwie-

rigen juristischen oder sonstigen Verfahren externe Beratung und Hilfe einkauft, sollte man das auch in Fällen wie den hier genannten machen, wenn man erkennt, dass man selbst bei der Aufarbeitung kaum weiterkommt.

Berliner Zeitung, 25.07.2023: Missbrauch an der HU? Berliner Dozent soll seit Jahren Studierende belästigen.

An der Humboldt-Universität soll ein Dozent jahrelang übergriffig gegenüber Studierenden geworden sein. Der Uni waren die Vorwürfe offenbar längst bekannt. [11]

Anders als in den bisherigen Fällen geht es hier um sexuelle Belästigung von Studentinnen. Erschreckend ist jedoch, dass einerseits seit 1997 Anschuldigungen gegen diesen Dozenten bekannt sind, dass andererseits die Universitätsleitung seit einiger Zeit auf der Universitäts-Website mitteilt, dass Studentinnen »nur noch online und nur im Beisein einer Frauenbeauftragten an den Sprechstunden des Dozenten teilnehmen« dürfen. »Diese ›Sechs-Augen-Regelung‹ gelte auch für Gespräche mit studentischen Mitarbeitern, wie die Humboldt-Universität am Dienstag der Nachrichtenagentur dpa bestätigte.«. Es bleibt im Artikel offen, ob in den 25 Jahren dazwischen keine Anschuldigungen erhoben wurden. Dass aber jetzt Sechs-Augen-Gespräche bei ihm verpflichtend sind, das spricht dafür, dass die Leitung die Vorwürfe ernst nimmt, keine Angst mehr vor einer ›Vorverurteilung‹ hat.

Kieler Nachrichten, 31.05.2023: Frauenfeindliche Äußerungen. CAU Kiel: Informatik-Institut kämpft mit Sexismus und Diskriminierung. [12]

Auch hier wird der Horizont der bisherigen Vorkommnisse erweitert. Es geht um frauenfeindliche Äußerungen von Studenten gegenüber Studentinnen (und deshalb wäre hier der Begriff Studierende falsch) an einer Fakultät. Weshalb habe ich den Bericht aufgenommen? Die Lokalzeitung hat darüber berichtet. Die Frage ist, wie das Dekanat und die Universitätsleitung damit umgehen. Wünschenswert wäre ein offenes Wort, ein offener Brief, eine Rundmail der Universitätsleitung, des Dekanats an die Studierenden. Den Studenten müsste dargelegt werden, was nicht toleriert wird und warum es nicht toleriert wird. Den Studentinnen müsste gesagt werden, wie ihnen beigestanden wird, welche Hilfen sie bekommen, was für sie getan wird. Das Thema gehört in die nächsten Sitzungen vom Konvent und vom Senat. Und so ist es an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel geschehen: Sowohl im Konvent, als auch im Senat wurde ausführlich darüber gesprochen, wurden mögliche und notwendige Maßnahmen besprochen, damit

sich so etwas nicht wiederholt. Das findet sich allerdings nicht in den Medien wieder.

Deutschlandfunk, 28.04.2004: Milde Strafe für sexuelle Belästigung.

Ute Stallmeister, Sprecherin des niedersächsischen Wissenschaftsministeriums, bezeichnet den Fall als »äußerst unerfreulich«, Helga Gotzmann, Frauenbeauftragte der Uni Hannover, sagt, es sei empörend und bedauerlich zugleich, »dass wir immer noch sexuelle Belästigung an den Hochschulen haben«. [13]

In der Tat ist es empörend und bedauerlich, dass sexuelle Belästigungen an den Hochschulen vorkommen. Doch sind auch an den Hochschulen alle Beteiligten menschliche Wesen. Und dass auch Wissenschaftler, auch Professoren nicht qua Amt oder durch intellektuelles Vermögen ethisch bessere Menschen sind, zeigt der oben vorgestellte Professor aus Göttingen mit seinem Rohrstock. Der passt besser in eine Hochschulsatire vom Typ eines Professor Unrat aus dem Kaiserreich. Schnell ist man versucht, über ein solches Professor-Unrat-Relikt zu lachen, und es wegen seiner verkorksten Sexualvorlieben gar zu bemitleiden. Da er aber auf reale Menschen von heute trifft und diese beleidigt sowie physisch und psychisch verletzt, muss jedes Bekanntwerden einer solchen Beschuldigung sofort dazu führen, dass die Betroffenen geschützt werden, auch bevor die Beschuldigungen bewiesen sind. Wenn sie widerlegt würden, wäre er rehabilitiert, hätte vielleicht einige Promotionen weniger betreut, doch das muss hingenommen werden. Weitere Verletzungen müssen aber unbedingt verhindert werden. Nicht die Beschwerdeführerin ist seinem Umkreis zu entziehen, ihm müssen vorläufig und frühzeitig nach Bekanntwerden der Vorwürfe alle Funktionen ihr gegenüber entzogen werden! Auslaufende Befristungen sind zu verlängern, die Vorgesetztenfunktion ist beispielsweise an die Institutsleitung oder den Dekan zu übergeben. Für die Betreuung der Qualifizierungsarbeit ist jemand anderes herbeizuziehen. Hier gibt es meist in den Promotionsvereinbarungen bereits eine zweite Person.

Mittelbayerische Zeitung, 03.05.2023: Studierende bei Vollversammlung empört. Verdachtsfälle sexueller Belästigung an der Uni Regensburg: Fragenflut zu schweren Vorwürfen. [14]

Inzwischen mehren sich die Meldungen in den Medien nicht nur zu Beschuldigungen und nachgewiesenen Fällen, es kommt immer häufiger zu Unmutsäußerungen über schleppende Verfahren. Das ist wichtig, das ist gut. Es zeigt, dass es ein gesundes Empfinden gibt, dass mutmaßliche Opfer unbedingt sofort unseren Schutz benötigen, den der Gesellschaft, der Wissenschaftsgemeinschaft und

der Hochschulleitung. Und dazu gehört auch, dass die Leitungen Worte der Empathie finden und äußern. Ansonsten nehmen sie ihre Schutzfunktion als Vorgesetzte, als Hochschulleitung nicht ernst.

Selbstverständlich ist das kein allein deutsches Problem, das zeigt der Blick auf das deutschsprachige Ausland:

SRF, 19.06.2020: »Respektloser« Ex-Professor. Sexuelle Belästigung an der ETH?

Bericht nennt erstmals Details. Der vertrauliche Untersuchungsbericht kommt zum Schluss, dass sich ein ehemaliger ETH-Architekturprofessor mehrfach »respektlos« gegenüber Frauen verhalten hat. Doch keiner der Vorfälle wird als sexuelle Belästigung taxiert. Eine Fehleinschätzung, sagt eine ehemalige Rechtsprofessorin. [15]

Kronen Zeitung, 26.07.2023: Nach Suspendierung. Jus-Professor nach Sex-Vorwürfen im Hörsaal zurück [16]

bz, 10.11.2022: Kritik am Umgang der Uni Basel mit sexualisierter Gewalt.

Studierende bemängeln weiterhin den Umgang mit sexualisierter Gewalt an ihrer Hochschule. Ein Kollektiv wirft der Universität in einem offenen Brief erneut vor, den Machtmissbrauch eines Professors gegenüber seiner Doktorandin auch vier Jahre später nicht ausreichend aufgearbeitet zu haben. [17].

Aber auch mit der Person, über die die Beschwerde vorgebracht wurde, ist umgehend zu sprechen. Ihr ist zu erklären, dass Vorkommnisse, wie sie in der Beschwerde erhoben wurden, nicht geduldet werden, dass aber auch die Schutzfunktion gegenüber den Beschuldigten wahrgenommen wird. Deshalb werde den Vorwürfen nachgegangen. Maßnahmen, die sofort ergriffen werden, werden erläutert.

Nicht nur in der fraglichen Arbeitsgruppe und im Institut verbreitet sich die Kenntnis solcher Vorkommnisse schnell. Deshalb sollte ernsthaft überlegt werden, sehr schnell nach dem Bekanntwerden einer solchen Beschwerde in der Hochschule in geeigneter Form – etwa im Rahmen einer Rundmail – zu verbreiten, dass es Beschwerden gegeben habe und diese untersucht werden. Unabhängig vom Ergebnis sei es aber wichtig, darauf zu verweisen, dass ein solcher Machtmissbrauch in keiner Weise geduldet werde. Dies ist wichtig, weil sich ansonsten immer wieder der Eindruck verfestigt, die Leitung unternehme nichts. Das Schweigen aus einer Pflicht zum Datenschutz und aus dem Vermeiden von Vorverurteilungen wird meist und mit zu-

nehmender Dauer immer mehr als ein Tolerieren und ein Verschweigen gedeutet. Auch im Wissenschaftssystem ist Empathie gefragt, ansonsten wird es unmenschlich.

Hochschulinterne Aufklärungsbemühungen sind dann mit Vorrang und mit Nachdruck durchzuführen, sofern hiermit keine externe Stelle beauftragt wird.

Die Beschuldigten sind in der Tat zu schützen, das steht außer Frage. Den Vorwürfen ist auch deshalb schnellstens nachzugehen. Dass meistens Aussage gegen Aussage steht, darf nicht dazu führen, alles als erledigt und nicht aufklärbar abzutun. Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichte müssen damit leben, dass häufig Aussage gegen Aussage steht. Doch es gibt bewährte Verfahren, wie die Glaubwürdigkeit geprüft werden kann. Es muss nach Beweisen (Schriftliches) gefragt und gesucht werden. Zeugen sind zu hören. Ermitteln können nicht nur juristisch gebildete Personen, doch die haben eventuell Erfahrung auf diesem Gebiet. Auch aus diesem Grund spricht einiges dafür, bei solchen Fragen Personen von außerhalb der Hochschule heranzuziehen.

Insbesondere aber müssen die Vorgesetzten ihre Schutzfunktion gegenüber den – immer noch vermeintlichen – Opfern wahrnehmen. Die Beschuldigten dürfen während der Untersuchung nicht mehr an der Betreuung, der Benotung etc. der Betroffenen mitwirken. Ihnen ist auch in dieser Phase bereits die Vorgesetztenfunktion für die Person zu entziehen. Ob diese Person nun – zunächst vorübergehend – einer Person aus dem Direktorium des Instituts, dem Dekanat oder dem Präsidium unterstellt wird, ist letztlich egal. Bei Promotionen sollte heute immer eine

Promotionsvereinbarung existieren, so dass die Betreuung weiter gewährleistet ist. Es müssen weiterhin der Arbeitsplatz, das Institut, die Labore und alles, was noch nötig ist, uneingeschränkt genutzt werden können. Dabei ist darauf zu achten, dass die beschuldigte Person keinen oder möglichst wenigen Kontakt mit der Betroffenen hat. Das kann nicht für jeden Fall in allen Einzelheiten allgemeingültig beschrieben werden. Hier ist Fingerspitzengefühl und Einfühlungsvermögen gefragt.

Es wird heute immer deutlicher, dass an den Hochschulen immer mehr Mitglieder aus allen Statusgruppen nicht mehr gewillt sind, Machtmissbrauch und darunter auch sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt lautlos hinzunehmen. Wenn die Leitungen schweigen, melden sich Einzelpersonen und Gruppen immer häufiger öffentlich zu Wort. Das sollte nicht ausschlaggebend sein, es muss aber auf alle Fälle von den Hochschulleitungen bedacht werden. Monatelanges und jahrelanges Schweigen über Beschwerden und laufende Verfahren werden als Verschweigen interpretiert. Ein Aussitzen des Problems wegen der Befristung der Beschwerdeführerin ist nicht der Ausweg. Diese Person hat sich Menschen anvertraut, Kolleginnen und Kollegen haben etwas gesehen und gehört. Viele von denen sprechen in der Hochschule, aber auch im privaten Kreis davon. Alle sind Multiplikatoren. Dem muss eine Institution, eine Hochschule, eine Forschungseinrichtung entgegenreten durch klare Aussagen zu den eigenen Werten und Haltungen, durch Schutz der Betroffenen und durch konsequente Ermittlungen. Dabei ist auch klar zu zeigen, wem die Empathie gilt.

Literatur

- [1] *Sexuelle Belästigung an der Uni*. 29. Februar 1996. URL: <https://tinyurl.com/432rj3cx> (besucht am 24. August 2023).
- [2] *Max-Planck-Gesellschaft will Mobbingvorwürfe mit Anwaltskanzlei aufklären. Eine Direktorin am Max-Planck-Institut für Astrophysik soll ihre Doktoranden und Postdocs über Jahre schikaniert haben. Nun soll eine Anwaltskanzlei die Anschuldigungen aufklären*. 10. Juli 2018. URL: <https://tinyurl.com/bdzdja7>.
- [3] *Mobbing-Vorwürfe erschüttern Garching Vorzeige-Institut*. 12. Juli 2018. URL: <https://tinyurl.com/3c2dwrpe>.
- [4] *Tübinger Fakultät geht Verdacht sexuellen Fehlverhaltens nach*. 14. November 2020. URL: <https://tinyurl.com/3mkmpkk5>.
- [5] *Georg-August-Universität Göttingen: Uni-Professor bekommt elf Monate auf Bewährung*. 30. März 2022. URL: <https://tinyurl.com/4jpkvzh4>.
- [6] *Georg-August-Universität Göttingen: Uni-Professor bekommt elf Monate auf Bewährung*. 8. März 2023. URL: <https://tinyurl.com/4ntvunb4>.
- [7] *Ex-Mitarbeiterinnen erheben schwere Vorwürfe gegen Kölner Uni-Professor. Wie eine Escort-Dame*. 20. Dezember 2022. URL: <https://tinyurl.com/b25bbp6h>.
- [8] *Uni Köln: Professor soll Doktorandinnen sexuell belästigt haben. Wie eine Escort-Dame*. 11. Januar 2023. URL: <https://tinyurl.com/f26krsp3>.

- [9] *Gute Noten gegen Sex: Uni-Professor wird entlassen.* 21. März 2023. URL: <https://tinyurl.com/bdh2ny4r>.
- [10] *Sexualisierte Übergriffe? Universität klagt gegen Professor.* 6. Juli 2023. URL: <https://tinyurl.com/mwcn5stm>.
- [11] *Missbrauch an der HU? Berliner Dozent soll seit Jahren Studierende belästigen.* 23. Juli 2023. URL: <https://tinyurl.com/246dd5mw>.
- [12] *CAU Kiel: Informatik-Institut kämpft mit Sexismus und Diskriminierung.* 28. August 2024. URL: <https://tinyurl.com/2p83p6kp>.
- [13] *Milde Strafe für sexuelle Belästigung.* 28. April 2004. URL: <https://tinyurl.com/5dhyx8v2>.
- [14] *Verdachtsfälle sexueller Belästigung an der Uni Regensburg: Fragenflut zu schweren Vorwürfen.* 3. Mai 2023. URL: <https://tinyurl.com/3szeua3a>.
- [15] *Sexuelle Belästigung an der ETH? Bericht nennt erstmals Details.* 19. Juni 2020. URL: <https://tinyurl.com/yckrxxh4>.
- [16] *Sexuelle Belästigung an der ETH? Bericht nennt erstmals Details.* 5. Februar 2022. URL: <https://www.krone.at/2620370>.
- [17] *Studierende bemängeln weiterhin den Umgang mit sexualisierter Gewalt an ihrer Hochschule.* 10. November 2022. URL: <https://tinyurl.com/374csf44>.

Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing

Dr. Ulrich Weber,
vhw Schleswig-Holstein

Am 14. Juni 2023 fand im dbb forum berlin die 17. Fachpolitische Tagung der dbb Bundesfrauenvertretung statt. Das Thema der Tagung »Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing« stieß auf großes Interesse. Die Tagung war bereits lange Zeit vorher ausgebucht.

Eröffnet wurde die Tagung von der Vorsitzenden der dbb Bundesfrauenvertretung und stellvertretenden Bundesvorsitzenden Melanie Kreutz. Sie nannte als einzigen Maßstab für die Frage, was eine sexuelle Belästigung sei, das Empfinden des Opfers, nicht des Täters. Aus ihrer eigenen Personalratstätigkeit brachte sie eindruckliche Beispiele zum Thema. Die vorgeschriebenen AGG-Beschwerdestellen (AGG: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) beim Arbeitgeber, bei der Dienststellenleitung seien häufig gar nicht bekannt. Dies zu ändern, sei eine kontinuierliche Aufgabe. Die Frage nach der Attraktivität eines Arbeitgebers seien bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigung. Benötigt werde eine Null-Toleranz-Grenze. Hierzu müsse auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz novelliert werden.

Ein Grußwort von Katrin Walter, Abteilungsleiterin Öffentlicher Dienst im BMI, führte die Definition fort: Jeder Eingriff in die sexuelle Selbstbestimmung sei sexualisier-

te Gewalt. Diese gehe nicht nur von Männern aus, doch Frauen seien wesentlich häufiger das Opfer als Männer. Zu unterscheiden seien die häusliche bzw. partnerschaftliche Gewalt. Hier sei die ständige Fortbildung etwa in Polizei und Justiz eine Aufgabe des öffentlichen Dienstes. Weiterhin komme im öffentlichen Dienst Gewalt von Externen gegen Beschäftigte vor. Hierzu werde das BMI zusammen mit den Ländern und den Kommunen Ende dieses Jahres einen Workshop veranstalten. Schließlich sei gegen interne Gewalt durch Vorgesetzte oder aus dem Kollegenkreis vorzugehen. Die Änderung des Disziplinargesetzes solle hier ein schnelleres Verhängen von Sanktionen ermöglichen. Dienstvereinbarungen zum Thema seien wichtig als Mittel der Gewaltprävention, müssten aber auch gelebt werden. Gegenüber der Gewalt sei das Mobbing leider wesentlich schwerer zu fassen.

Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender, verwies auf die Forsa-Umfrage im Auftrag des dbb vom Jahre 2019 zu »Gewalt gegenüber öffentlich Bediensteten«. Wichtig seien ein wirksamer Schutz, verstärkte Prävention und eine bessere Verfolgung. Es dürfe kein Mantel des Schweigens über solche Vorfälle gelegt werden. Wichtig seien das Ansprechen und das Austrocknen.

Im Fachforum I »Formen der Gewalt erkennen« berich-

tete Dr. Sabine Jenner von der Charité über eine Studie aus dem Jahre 2015 an der Charité zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Auch sie wies darauf hin, dass die Betroffenen die Würdeverletzung bestimmen. Jede Person habe andere Grenzen auf einer Skala, die von angenehm über akzeptabel und erträglich bis belästigend und darüber hinaus reicht. Auch Männer würden Opfer grenzverletzender Kommunikation. Doch treffe es Frauen dreimal häufiger. Besonders betroffen seien Frauen mit einem oder mehreren folgender Merkmale: jung, introvertiert, mit geringerem Bildungsniveau, auf hierarchisch niedrigerer Position, aber auch Frauen in Führungspositionen und LGBTQ-Personen (LGBTQ: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer).

Besonders schwerwiegend seien sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte, weil hier immer wieder berufliche Vorteile bzw. Nachteile damit verbunden seien. Es gehe um einen Missbrauch von Abhängigkeiten. Hierzu gehören auch unangemessene Einladungen. Immer werden die Distanzgrenze, die Autonomie und die Persönlichkeitsrechte verletzt. Möglich seien solche Belästigungen nur aus dem Wissen heraus, dass keine Ahndung erfolgt. Viele solche Grenzüberschreitungen und Verletzungen nutzen bzw. werden verstärkt durch retraumatisierende Erlebnisse aus der Kindheit, der Schule oder auch der Partnerschaft. Ein Ausweichen in Vermeidungsstrategien verstärke aber die Situation häufig noch. Es gebe jedoch kein allgemeines Verhaltensmuster in solchen Situationen. Ein Herauskommen sei häufig ohne ein Risiko nicht möglich. Welche Konsequenzen hat eine Anzeige? Bedeutet sie ein Karriereende? Der Arbeitsplatz müsse aber ein geschützter Bereich sein.

»Einschreiten und Vorbeugen« war das Thema vom Fachforum II. Hier berichtete die Rechtsanwältin Sandra Maurer. Sie ist Mitautorin des Buches »Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst« ([1]). Sie wies zunächst auf die Auswirkungen von Mobbing und sexuellen Belästigungen hin: Beeinträchtigungen der Gesundheit und der sozialen Position der Betroffenen, Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen auch von Tätern, Kollegen und Behörden und somit auf den volkswirtschaftlichen Schaden. Im Gegensatz zu anderen Staaten habe Deutschland kein Antimobbinggesetz. Es gebe keinen entsprechenden Straftatbestand, noch nicht einmal eine allgemeingültige

Definition. Es sei nötig, ein Umfeld zu schaffen, das von Respekt und Wertschätzung geprägt sei. Dienstvereinbarungen müssten niedrigschwellige Angebote bereithalten.

Diesen beiden Vorträgen folgte unter dem Titel »Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)« ein weiterer Impuls, vorgetragen von Ferda Ataman, Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. Sie erinnerte an die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes. Auch hier sei die AGG-Beschwerdestelle viel zu häufig nicht bekannt. Sie müsse aber transparent sein und schnell agieren. Um hier Anregungen zur Verbesserung zu geben, habe ihre Bundesstelle eine Sammlung von Good-Practice-Fällen auf ihrer Homepage ([2]). Sie sprach sich für verpflichtende Mindeststandards aus. So plädierte sie für eine Frist von zwölf statt bislang zwei Monaten, um Vergehen anzuzeigen. Wichtig sei auch eine Erleichterung der Beweislast.

Es folgte dann eine Fishbowl-Debatte, die von Boussa Thiam, Moderatorin und Journalistin (u. a. WDR, DLF) geleitet wurde. Daran nahmen Milanie Kreutz, Sandra Maurer sowie Kathrin Böhler, juristische Referentin im Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Dr. Nina Guérin, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg, teil. Auf die beiden zunächst noch freien Plätze konnten sich Teilnehmerinnen aus dem Plenum setzen, Fragen stellen und eine Zeit mitdiskutieren, bevor sie anderen den Platz freigaben. Hierbei wurde immer deutlicher, dass AGG-Beschwerdestellen, die häufig im Justizariat oder in der Personalabteilung einer Dienststelle angesiedelt sind, eine zu hohe Hürde darstellen. Es wurden möglichst unabhängige Beschwerdestellen gefordert. Wichtig sei gerade, solche Vorkommnisse an die Öffentlichkeit zu bringen.

Die Bundesfrauenministerin Lisa Paus dankte in ihrer Rede am Nachmittag der dbb Bundesfrauenvertretung und dem dbb für ihr Engagement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: »Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die sich vor allem gegen Frauen richtet. Dabei geht es in erster Linie um die Demonstration von Macht.

Für mich ist klar: Betroffene haben ein Recht auf Schutz und Unterstützung – und alle Beschäftigten das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt«.

Literatur

- [1] Hans-Jürgen Honsa und Sandra Maurer. *Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst. Ursachen – Auswirkungen – Bekämpfungsstrategien*. 3. Aufl. neu bearbeitete Ausgabe. Berlin: Erich Schmidt Verlag, Mai 2020. ISBN: 978-3-503-18843-7. URL: <https://tinyurl.com/py74xt54> (besucht am 9. September 2023).

[2] Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg. *Good-Practice-Beispiele gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. 2021. URL: <https://tinyurl.com/y5h7vpda> (besucht am 9. September 2023).

Stellungnahme des vhw zum Referentenentwurf für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Beschlossen vom Geschäftsführenden Bundesvorstand des vhw am 24. Juni 2023 in Mainz

1 Präambel

Der Verband Hochschule und Wissenschaft begrüßt die Gesetzesnovelle zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zeigt den Willen, die Ergebnisse der Evaluation in Verbesserungen umzusetzen.

Insbesondere begrüßt der vhw die Einführung eines **Vorrangs der Qualifizierungsbefristung** vor der Drittmittelbefristung. Die Evaluation hat ergeben, dass der Wunsch der allermeisten nach dem Masterexamen befristet Beschäftigten die Promotion und nach der Promotion die Habilitation ist. Gleichzeitig wissen aber viele der Betroffenen und auch die Vorgesetzten nicht, wie die Befristung arbeitsrechtlich begründet wurde. Deshalb ist dieser Schritt des Vorrangs für die Qualifizierungsbefristung zu begrüßen. Durch diesen Schritt erhalten alle in den sechs Jahren vor der Promotion und in der Postdoc-Phase mit Qualifizierungsbefristung den Schutz, den bislang nur der Teil mit einer Befristung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 hatte, nämlich insbesondere die Nachgewährung für die verschiedenen Tatbestände. Die Kinderzahl der befristet Beschäftigten ist drastisch unter der von Gleichaltrigen in unserer Gesellschaft, bei den Beschäftigten in der Drittmittelbefristung aber nochmals wesentlich niedriger. Das zeigte deutlich, dass der Kinderwunsch aufgrund der Befristung weit zurückgestellt wurde. Hier wird sich sicherlich in den nächsten Jahren durch die Neuregelung etwas verbessern. Diese Maßnahme ist in höchstem Maße frauen- und familienfreundlich.

Großes Aufsehen haben im März die ersten Vorstellungen zur **Neustrukturierung der Post-doc-Phase** in der Öffentlichkeit erregt. Der vhw begrüßt, dass hier ein Systemwechsel geplant ist. Bislang wurden so viele Personen in diese Phase aufgenommen, dass nur ein kleiner Teil von ihnen die Chance hatte, nach Ablauf der Befristungsmöglichkeiten in eine Dauerbeschäftigung (in erster Linie eine Professur) übernommen zu werden. Der Flaschenhals soll also nunmehr vorverlegt werden. Damit würde sich die Zahl derer in dieser Phase verringern. Das wird von vielen Betroffenen beklagt. Andererseits würde damit aber die Zahl der befristeten Postdocs reduziert und die Not-

wendigkeit bei den Hochschulen, mehr Dauerstellen auszuweisen und zu besetzen erhöht. Diesen Effekt begrüßt der vhw ausdrücklich.

Der vhw gibt aber zu bedenken, dass die Postdoc-Phase nicht losgelöst gesehen werden kann von der Promotionsphase. Beide zusammen bilden die **Gesamtdauer für die befristete Qualifizierung**. Eine zehnjährige Qualifizierungsphase bestehend aus Forschungsarbeit und Lehraufgabe sind aber zu lang für die Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft. Zu Beginn dieser Phase sind die Masterabsolventinnen und -absolventen etwa 25 Jahre alt, am Ende wären sie ohne Nachgewährungen und Verlängerungen etwa 35 Jahre alt. Sie müssten dann von der Wirtschaft mittels Trainee-Programmen in mittlere und gehobene Führungspositionen eingegliedert werden, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zehn Jahre jünger sind. Sie hätten bis dahin keinerlei Führungserfahrung gesammelt außer der Betreuung bei wissenschaftlichen Qualifizierungsarbeiten. Zwar wäre die Gesamtdauer zwei Jahre kürzer als bislang, doch ist das noch immer zu viel.

Der vhw plädiert deshalb für eine **2+2-Phase nach der Promotion**. Die ersten zwei Jahre müssen einerseits den Nachweis erbringen, dass die Person zur eigenen, selbständigen, verantwortlichen Forschungsarbeit in der Lage ist. Gleichzeitig müssen andererseits in dieser Zeit strukturierte Angebote gewährleisten, dass diese zweijährige Phase nicht eine Verlängerung der Promotionsphase auf höherem theoretischen Niveau darstellt. Es müssen Führungsschulungen, Schulungen in Organisationslehre, Verwaltungsrecht etc. stattfinden. Hierüber müssen Zertifikate ausgestellt werden. Auf diese Weise wäre diese Phase hilfreich und sinnvoll für alle, die nach diesen zwei Jahren ins Wissenschaftsmanagement wechseln oder die Hochschule verlassen für neue Aufgaben im Öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft. Personen aber, die in diesen zwei Jahren nachgewiesen haben, dass sie zu selbständiger Forschung befähigt sind, könnten sich um eine Stelle bewerben, die zu einer Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft führen soll. Hier sollte eine zweijährige Phase angeschlossen werden, die eine Anschlusszusage enthält. Es würden transparente Zielvereinbarungen geschlossen. Sofern durch eine Evaluation festgestellt würde, dass die Ziele erreicht wurden,

ergäbe sich daraus eine Dauerbeschäftigung im wissenschaftlichen Dienst oder in Form einer Professur. Die meisten würden aber zunächst dauerhaft in den wissenschaftlichen Dienst übernommen. Das 2+2-Modell wäre ein Weg, der sowohl die Bedürfnisse der Wissenschaft (nachgewiesene Fähigkeit zu eigener selbständiger Forschungsarbeit) als auch des Wissenschaftsmanagements sowie des Öffentlichen Dienstes und der Wirtschaft (eine Qualifizierung über Forschung und Lehre hinaus) erfüllen würde.

Der besseren Übersichtlichkeit wegen stellen wir die vhw-Positionen zu den geplanten Gesetzesänderungen kurz zusammen. Danach folgen eine ausführliche Begründung dieser Positionen sowie Hinweise auf Probleme, die der vhw noch nicht gelöst sieht, die aber auch angegangen werden müssen.

2 vhw-Positionen zu den geplanten Gesetzesänderungen

1. Änderung von § 1 Abs. 1 Satz 3 Tarifsperr

Es ist für den vhw nicht einsichtig, weshalb die Tarifsperr nicht völlig aufgehoben wird, weshalb die Vertragspartner keine Verbesserungen vornehmen dürfen.

2. Änderung von § 2 Abs. 1 Satz 2 Vier Jahre Befristung nach der Promotion

Der vhw versteht das 4+2-Modell als halbherzigen Weg, der weder die Bedürfnisse der Wissenschaft, noch die des Wissenschaftsmanagements und von Öffentlichem Dienst und Wirtschaft umsetzt. Der vhw plädiert für ein 2+2-Modell nach der Promotion.

3. Änderung von § 2 Abs. 1 Satz 2 Sonderregelung Medizin

Die Weiterbildung in der Medizin gehört auch nach Ansicht des vhw nicht in das WissZeitVG.

4. Einfügen vom neuen Absatz 1a Anschlusszusage in § 2

Die Anschlusszusage wird nach Ansicht des vhw ein wesentliches Maß an Transparenz, Verlässlichkeit und Planbarkeit in den Wissenschaftsbereich bringen. Das ist einerseits frauen- und familienfreundlich und andererseits wird es den Anteil der Dauerbeschäftigten im Wissenschaftsbereich erhöhen. Es bedarf aber einer Reihe von Durchführungsbestimmungen für die Anschlusszusage.

5. Einfügen vom neuen Absatz 1a Satz 2 in § 2

Hier müssen nach Ansicht des vhw Ausführungsbestimmungen getroffen werden.

6. Neu: § 2 Abs. 1 Satz 4 Mindestlaufzeiten

Der vhw begrüßt die Festlegung von Mindestlaufzeiten für beide Qualifizierungsphasen. Allerdings ist ein Verfahren festzulegen, wie festgestellt werden kann, ob

das Erreichen für nicht möglich gehalten wird, also kein Anschlussvertrag erfolgt.

7. Neu: § 2 Abs. 1 Satz 8 Pflegezeit

Der vhw begrüßt die Aufnahme dieses Satzes, durch den die Pflegezeit der Erziehungszeit gleichgestellt wird.

8. Neu: § 2 Abs. 1 Satz 10 Mindestumfang

Der vhw ist der Ansicht, dass hier eine Klarstellung notwendig ist. Der Mindestumfang eines Viertels darf nur für den Fall gelten, dass nebenher ein Stipendium existiert oder ein Referendariat absolviert wird (im Justizbereich durchaus üblich) oder Vergleichbares mehr.

9. Neu: § 2 Abs. 2 Satz 2 Vorrang der Qualifizierungsbefristung

Der vhw ist der Ansicht, dass dies die wichtigste Neuerung der Gesetzesnovelle darstellt. Sie ist frauenfreundlich, weil die Mutterschutzfristen und immer noch der Großteil des Elternurlaubs die Frauen betreffen. Er ist weiterhin familienfreundlich, weil in der Qualifizierungsphase in der Wissenschaft (Lebensalter 25 bis 35 Jahre und mehr) nun mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit für diejenigen verankert wird, die bislang wegen der Drittmittelfinanzierung diesen Schutz nicht erhielten.

10. Neue Formulierung § 2 Abs. 3 Satz 1 Mindestumfang einer Stelle bei Anrechnung

Es handelt sich um eine zu begrüßende Klarstellung.

11. Aufnahme des neuen Absatzes 1a in § 2 Abs. 4 Satz 3 und in § 2 Abs. 5 Satz 3

Diese Änderungen wurden durch Einfügen von Abs. 1a notwendig.

12. Änderung § 6 Satz 1 Höchstbefristungsdauer und Mindestlaufzeit der Hilfskraftverträge

Der vhw begrüßt diese Festlegungen, tritt aber für eine zweijährige Mindestlaufzeit dieser Verträge ein.

13. Änderung § 7 Abs. 1 und 2 Weitergelten alter Verträge

Der vhw ist der Ansicht, dass hiermit ein ausreichend langer Vertrauensschutz für alle gegeben wird, die nach dem bisherigen Gesetz befristet wurden.

14. Änderung § 8 Evaluation

Der vhw begrüßt diese Festlegung für die nächste Evaluation.

15. Weitere zu regelnde Sachverhalte aus Sicht des vhw:

- Weiterhin im Ausnahmefall mögliche Kurzzeitbefristungen (Krankheitsvertretungen etc.) bedürfen einer Regelung.
- Der Umfang der für die Qualifizierung zur Verfügung stehenden Zeit ist festzulegen.
- Sonstige Qualifizierungen bedürfen einer schriftlichen Fixierung in der Tätigkeitsdarstellung oder ei-

ner Anlage und eines Zeugnisses bei Erreichen des Zieles.

- Das Problem der Kettenverträge in der Drittmittelebfristung ist zu regeln, da diese nun nach der Qualifizierung, also im Lebensalter von über etwa 35 Jahren für zehn und mehr Jahre erfolgen.
- § 2 Abs. 5 bedarf einer Präzisierung im Wortlaut.
- Der Beginn und das Ende der Promotionsphase ist näher zu definieren. Insbesondere auch für die gewünschten Fast-Track-Promotionen bedarf es hier einer Regelung, da sie heute eher benachteiligt werden.
- Eine Nichtfortsetzung einer einmal begonnenen Qualifizierung ist zu regeln.
- Für die weiterhin möglichen Kurzzeitbefristungen sind die Regelungen zu sachgrundlosen Befristungen aus dem TzBfG zu übernehmen.
- Kurzzeitbefristungen bedürfen eines besonderen Schutzes, hier sind Personalentwicklungsgespräche und Weiterbildungsangebote notwendig.

3 Begründung für die vhw-Positionen

1. Änderung von § 1 Abs. 1 Satz 3 Tarifsperre

- Der vhw begrüßt, dass die bisherige Tarifsperre nicht mehr so rigoros wie bislang gelten soll. Allerdings ist es für den vhw nicht einsichtig, weshalb diese Tarifsperre nicht völlig aufgehoben wird. Es wird nicht deutlich gemacht, weshalb Tarifpartner nicht wie auf allen anderen Gebieten der Arbeitsverhältnisse Verbesserungen für die Beschäftigten vereinbaren dürfen.
- Die Anzahl der Verlängerungen befristeter Verträge sollte der Gesetzgeber vorgeben. Abweichungen von unbefristeten Arbeitsverträgen bedürfen der gesetzlichen Regelung. Deshalb hat das TzBfG hier für die Anzahl von sachgrundlosen Befristungen klare Vorgaben gemacht. Qualifizierungsbefristungen gelten als sachgrundlos. Deshalb sollte auch hier nicht nur die Maximalbefristung, sondern auch die Zahl der maximalen Vertragsverlängerungen vom Gesetzgeber vorgegeben werden. Die Zahl aus dem TzBfG wäre hier einzusetzen. Ansonsten wäre weiter der Kurzbefristung nach dem Erstvertrag Tür und Tor geöffnet. Transparenz, Verlässlichkeit und Planbarkeit sind so nicht erkennbar. Die Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass die Kurzbefristungen weiterhin ein Problem darstellen.
- Ein Abweichen um ein Jahr von der Mindestlaufzeit sollte der Gesetzgeber bereits vorgeben, sofern

nachgewiesen wird, dass in der Zeit tatsächlich die Promotion erreicht werden kann. (An verschiedenen Hochschulen und in bestimmten Fächern, etwa im Bereich der juristischen Wissenschaften ist das etwa nachgewiesenermaßen der Fall.) Eine Freigabe ohne diesen Nachweis lehnt der vhw ab.

- Der Mindestumfang von Befristungen zur eigenen Qualifizierung muss weiterhin mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Die DFG hat bereits seit Jahren erkannt, dass selbst mit halben und bisweilen mit Dreiviertelstellen keine Doktorandinnen und Doktoranden mehr zu gewinnen sind. Dass die Vollzeitbeschäftigung von Personen, die zwischen etwa 25 und 35 Jahren alt sind, sich also in der Familiengründungsphase befinden, der Regelfall ist, muss auch in der Wissenschaft gelten. Der Mindestumfang von 25 % einer Vollzeitstelle darf lediglich für den Fall gelten, dass diese Beschäftigung neben einem Stipendium oder einem Referendariat oder vergleichbar geschieht.
- Dass die Tarifpartner weitere Sachverhalte benennen dürfen, die sich vertragsverlängernd auswirken, ist zu begrüßen. Solche Tatbestände gab bzw. gibt es bereits in einzelnen Bundesländern (Gremienarbeit in der akademischen Selbstverwaltung; Personalratstätigkeit ohne Freistellung etc.).
- Die Mindestvertragslaufzeit nach § 6 muss nicht erwähnt werden. Da sie als juristische Sollregelung formuliert ist, kann bereits mit dem geplanten Gesetzestext davon abgewichen werden, wenn es gewichtige Gründe hierfür gibt. Von einer maximalen Laufzeit hingegen ist im Entwurf nicht die Rede.

2. Änderung von § 2 Abs. 1 Satz 2 Vier Jahre Befristung nach der Promotion

Bislang wurde die zweite Qualifizierungsphase nach WissZeitVG insbesondere dazu genutzt, die Habilitation als eine Voraussetzung für die Berufungsfähigkeit zu erlangen. In vielen Bereichen ist dazu noch die zweite »große« Monographie nötig, in vielen anderen eine kumulative Publikation. In beiden Fällen werden aber Maßstäbe angelegt, die eine Promotion qualitativ übertrifft. Meistens wird die Promotionsarbeit auch quantitativ übertroffen, so dass die sechs Jahre bislang unbedingt benötigt wurden.

Wurde die Habilitation – etwa durch die Nutzung von Restzeiten aus der Zeit vor der Promotion – bislang vor Ende der Höchstbefristung abgeschlossen, konnten sich diese Personen aus der befristeten Beschäftigung an einer Hochschule mit wesentlich mehr Erfolg um einen Ruf bewerben als solche, die aufgrund des Erreichens der Höchstbefristung die Hochschule verlassen

mussten. Deshalb gibt es Modelle, nach denen Betroffene durch eine Beschäftigung als Beamtin oder Beamter auf Zeit noch länger im System bleiben können. Die zweite Qualifizierungsphase wird auch genutzt, um sich nach der Promotion um eine Juniorprofessur zu bewerben oder um eine Nachwuchsgruppenleitung zu übernehmen. Auch das ist ein erfolgreiches Modell, um später einen Ruf auf eine Professur zu erhalten.

Bislang gilt, dass von denen, die die zweite Qualifizierungsphase nutzen, der größte Teil eine Habilitation beginnt und erfolgreich abschließt. Allerdings kann nur ein kleiner Teil später tatsächlich eine Professur bekommen. Dazu sind die Zahlen der frei werdenden Professuren viel zu gering. Wer aber nach 6+6 Jahren lediglich Arbeit in der Wissenschaft sowie eine Promotion und eine Habilitation als Bewerbungsunterlagen vorliegen hat, stößt auf wenig Bereitschaft der freien Wirtschaft, dort aufgenommen zu werden. Die Personen, die sich so bewerben, sind zu alt, haben lediglich Forschungserfahrung und Lehrerfahrung und in geringem Maße Verwaltungserfahrung. Offiziell haben sie keinerlei Führungsverantwortung gehabt, mussten sich aber auf Traineepositionen in der Führung bewerben, für die andere Personen, die sich bewerben, meist mehr als zehn Jahre jünger sind und sich in der Wirtschaft und auch im Öffentlichen Dienst bereits Führungserfahrung auf unterer Ebene erworben haben. Das würde den Beschäftigtenstrukturen in einer größeren Firma widersprechen.

Aus diesem Grunde ist für die Postdoc-Phase der angedachte Systemwechsel zu begrüßen, der dazu führen soll, dass der Flaschenhals zu dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft zielgenauer und menschenfreundlicher vorverlegt wird. Die Zahl der befristeten Postdocs würde sich verringern, die für Dauerstellen in der Wissenschaft zur Verfügung stehenden Dauerstellen unterhalb der Professur würde erhöht und damit auch der Prozentsatz der Dauerbeschäftigten in der Wissenschaft.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist aber ein 4+2-Modell noch zu unentschieden. Mithilfe von Restzeiten würden viele weiterhin versuchen, die Habilitation zu erreichen bzw. nach vier Jahren so viele Forschungsergebnisse und Publikationen vorlegen zu können, dass sie die Anschlusszusage erhalten und die Habilitation zu Ende bringen können. Der Druck würde enorm erhöht, die Zahl der befristeten Postdoc-Stellen würde sich kaum verringern, die Zahl der möglichen Dauerstellen kaum erhöhen.

Die zweite Qualifizierungsphase soll auch genutzt werden, um Qualifizierungen für das Wissenschaftsmanagement und den Öffentlichen Dienst sowie die freie

Wirtschaft vorzunehmen. Gerade aus diesem Grunde wäre eine Verkürzung dieser Phase auf zwei Jahre wichtig. Für beide Aufgaben wären zwei Jahre ausreichend. Welches Wissenschaftsmanagement, welche Wirtschaftsbereiche benötigen Personen, die zehn Jahre lang (6+4 Jahre) in der Wissenschaft (Forschung und Lehre) lediglich graduell unterschiedlich, aber inhaltlich immer gleich gearbeitet haben? Wo gibt es überhaupt außerhalb der Wissenschaft Qualifizierungsphasen, die zehn Jahre umfassen? Was wäre umgekehrt für die Wissenschaft gewonnen, wenn in dieser Zeit Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden, um für die Bereiche außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren (Verwaltungsrecht, Organisationswesen, Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, Führungswesen und vieles mehr)?

Weiterhin wurde vorgebracht, dass in manchen wissenschaftlichen Disziplinen (hoher Anteil an Teamarbeit) bislang die erfolgreiche Promotion nicht erkennen lasse, ob diese Personen auch selbständig forschen können. Deshalb ist eine zweijährige zweite Qualifizierungsphase durchaus zu fordern. Hier würde sich zeigen, wer für die weitere wissenschaftliche Karriere geeignet ist. Diese Personen erhielten anschließend eine weitere zweijährige Befristung mit einer an Zielvereinbarungen gekoppelten Anschlusszusage. Die erste zweijährige Befristung würde weiterhin ausreichen, sich auf eine Juniorprofessur oder um die Leitung einer Nachwuchsgruppe zu bewerben. Diese erste zweijährige Phase müsste aber neben eigener Forschungs- und Lehrarbeit ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm für die Anforderungen im Wissenschaftsmanagement und außerhalb der Wissenschaft enthalten, das durchaus auch für Dauerstellen in der Wissenschaft sinnvoll zu durchlaufen ist.

Der vhw fordert anders als der Referentenentwurf eine 2+2-Phase nach der Promotion:

- Zwei Jahre Befristung als Einstieg, also R2 (recognised researcher) für alle Postdocs und
- Eine weitere zweijährige Befristung in der Phase R2, die durch die Anschlusszusage den Einstieg in die Phasen R3 und R4 ermöglicht. Das bedeutet nicht eine Professur, sondern kann auch unterhalb dieser im Wissenschaftlichen Dienst verankert sein (vgl. Universitätsdozentur als Forderung des vhw). Das Ziel ist eindeutig nicht die Habilitation. Die Zielvereinbarungen sind individuell zu treffen. Erfahrungen hierzu gibt es ausreichend in der Wissenschaft (Evaluation von Juniorprofessuren und Tenure-Tracks).

Der vhw sieht die Verkürzung der befristeten Postdoc-Phase als durchaus gerechtfertigt an, wenn hierfür die

weitere Befristung um zwei Jahre mit der geplanten Anschlusszusage und der Bindung an Zielvereinbarungen rechtlich gut geregelt wird. Vorbild für diese zweite Postdoc-Phase mit Anschlusszusage und Zielvereinbarungen können die bereits existierenden Tenure-Track-Regelungen bei den Professorinnen und Professoren einschließlich der Juniorprofessuren sein.

3. Änderung von § 2 Abs. 1 Satz 2 Sonderregelung Medizin

Der vhw begrüßt den Wegfall der bisherigen Sonderregelung für die Medizin und die Änderung dafür im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung. Die Befristung der Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung ist ein Sonderfall, der von diesem Spezialgesetz erfasst wird. Das muss nicht im WissZeitVG geregelt werden.

4. Einfügen vom neuen Absatz 1a Anschlusszusage in § 2

Der vhw begrüßt, dass zukünftig eine befristete Qualifizierung ohne Aussicht auf eine Dauerstelle in der Wissenschaft – ungeachtet von Verlängerungssachverhalten – maximal sechs (Promotionsphase) plus zwei Jahre (Postdoc-Phase) dauern darf. Wie bereits dargestellt, erachtet der vhw es für notwendig, diese in eine zweijährige Befristung als Einstieg in die R2-Phase zu gestalten, der eine zweite mit Anschlusszusage bei festgestellter Eignung als Übergang zu R3 und R4 folgen kann.

- Bislang wurde die sechsjährige Postdoc-Phase insbesondere genutzt, um sich zu habilitieren oder um eine Nachwuchsgruppe zu leiten. Beide standen bislang in der Befristung neben der sechsjährigen Juniorprofessur. Die Habilitation wäre zukünftig mit zwei plus zwei Jahren möglich, wenn die letzten beiden Jahre mit der Anschlusszusage verbunden sind. Die quantitativen Anforderungen sind hier anzupassen. Zwei Werke, die jeweils sechs Jahre benötigen und weitestgehend schriftliche Forschungsergebnisse zusammenfassen, sind nicht mehr zeitgemäß. Das haben die Hochschulen bzw. Fachbereiche und Fakultäten erkannt, indem sie kumulative Qualifizierungsschriften ermöglichen haben. Gerade hier ist es aber auch möglich, den gewünschten oder geforderten Umfang und die Zahl der Publikationen zu ändern, an die neuen Höchstfristen anzupassen. Eindeutig ist auch festzustellen, dass nicht die Habilitation das Ziel ist. Es geht in erster Linie um Dauerbeschäftigungen im Wissenschaftlichen Dienst (»Mittelbau«). Das ist bei den Zielvereinbarungen zu berücksichtigen.

Dann wird diese Phase auch nicht zu einer physischen und psychischen Überlastung. Es wäre keine Verkürzung der Habilitationsphase um zwei bzw. vier Jahre.

- Bei der bisherigen Diskussion wurde darauf verwiesen, dass zu dieser Phase noch Restzeiten aus der Promotionsphase hinzukommen können. Das ist aber ebenso bei der Juniorprofessur, deren sechsjährige Phase sich dadurch gewissermaßen nach der Promotion verlängert. Außerdem darf nicht übersehen werden, dass die Durchschnittsdauer für eine Promotion in Deutschland noch immer nahe an sechs Jahren liegt, so dass kaum Restzeiten entstehen. Hier sind neue Anstrengungen zur Verkürzung der Promotionen in Deutschland dringend erforderlich.
- Der vhw sieht eine befristete Postdoc-Phase von vier Jahren für Qualifizierungen im Wissenschaftsmanagement und außerhalb der Wissenschaft als nicht notwendig an. Welche Qualifizierung benötigt tatsächlich das wissenschaftliche Arbeiten (Forschung und Lehre sowie akademische Selbstverwaltung) über eine Dauer von vier Jahren hinweg? Von einigen Wissenschaftsdisziplinen wurde in der Diskussion nach Bekanntwerden des Eckpunktepapiers zum WissZeitVG vorgebracht, die Promovierten seien noch nicht befähigt, selbständig zu forschen. Wenn dem so sein sollte, müsste an der Promotion dringend etwas geändert werden, dass diese nicht einem Werteverfall unterliegt (vgl. Medizin).

5. Einfügen vom neuen Absatz 1a Satz 2 in § 2

Zusätzlich bedarf es im Gesetz einer Regelung, wie das Erreichen der vereinbarten Ziele für die Anschlusszusage festgestellt wird.

Es bedarf erstens eines transparenten Verfahrens und zweitens dürfen die Begutachtung und die Entscheidung keine Entscheidung einer Einzelperson sein. Diese Begutachtung und die Entscheidung gehören in die Hände der Fakultäten und Fachbereiche, die auch für die Begutachtung von Juniorprofessuren und Habilitationen die Verantwortung tragen.

6. Neu: § 2 Abs. 1 Satz 4 Mindestlaufzeiten

Der vhw begrüßt die Festlegung von Mindestlaufzeiten für beide Qualifizierungsphasen. Da es sich um eine juristische Sollregelung handelt, wird dies der Normalfall werden.

- Die dreijährige Mindestlaufzeit vor der Promotion entspricht dem, was bereits viele Hochschulen praktizieren. Die zweijährige Mindestlaufzeit nach der Promotion dürfte zu kurz sein, um hochklassigen Nachwuchs aus anderen Hochschulen und aus

anderen Ländern zu einem Ortswechsel – gegebenenfalls mit Familie – zu bewegen. Allerdings liegt es an den Hochschulen, hiervon nach oben abzuweichen und so für die nötige Attraktivität einer Stelle zu sorgen.

Gerade zur Gewinnung von als besonders hervorragend erkanntem Nachwuchs sollte gleich nach der Promotion eine Befristung mit Anschlusszusage von der werbenden Hochschule erwogen werden.

- Auch weiterhin sind Kurzbefristungen nötig, z.B. bei Vertretungen (Mutterschutzzeiten, Elternzeiten, Sonderurlaub, Langzeiterkrankungen etc.).
- Völlig außer Acht gelassen wird weiterhin die Frage, was nach dem Erstvertrag geschieht. In der Regel wird eine Person, die erfolgreich mit der Qualifizierung begonnen hat, nicht nach dem Erstvertrag auch weiterbeschäftigt, bis das Ziel erreicht ist. Doch immer wieder gibt es den Fall, dass es zu Missstimmigkeiten und Problemen gekommen ist oder aber eine Person in den Blick geraten ist, die vielversprechender erscheint. Dann ist es ein Leichtes, einen Erstvertrag auslaufen zu lassen, keinen Anschlussvertrag zu geben, sondern eine neue Person einzustellen. Hier fehlt eine Regelung, unter welchen Bedingungen ein Abschlussvertrag zum Erreichen der Qualifizierung verweigert werden kann. Diese Frage gehört geklärt, gehört in die Hand einer Kommission, darf nicht von einer Einzelperson entschieden werden. Hier muss Planbarkeit und Planungssicherheit geschaffen werden. Ein Anschlussvertrag muss der Normalfall sein.
- Allerdings ist deshalb ein Verfahren festzulegen, wie festgestellt werden kann, ob das Erreichen für nicht möglich gehalten wird, also kein Anschlussvertrag erfolgt.

7. Neu: § 2 Abs. 1 Satz 8 Pflegezeit

Die Pflege von Angehörigen ist in den letzten Jahren immer mehr in den Blick geraten. Deshalb begrüßt der vhw die Aufnahme dieses Satzes, durch den die Pflegezeit der Erziehungszeit gleichgestellt wird.

8. Neu: § 2 Abs. 1 Satz 10 Mindestumfang

Der vhw ist der Ansicht, dass hier eine Klarstellung notwendig ist. Der Mindestumfang eines Viertels darf nur für den Fall gelten, dass nebenher ein Stipendium existiert oder ein Referendariat absolviert wird (im Justizbereich durchaus üblich) oder Vergleichbares mehr. Der Mindestumfang von Befristungen zur eigenen Qualifizierung muss weiterhin mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Die DFG hat bereits seit Jahren erkannt, dass selbst mit halben und bisweilen

mit Dreiviertelstellen keine Doktorandinnen und Doktoranden mehr zu gewinnen sind. Dass die Vollzeitbeschäftigung von Personen, die zwischen etwa 25 und 35 Jahren alt sind, sich also in der Familiengründungsphase befinden, der Regelfall ist, muss auch in der Wissenschaft gelten.

Laut Urteil vom BAG (08.06.1995, 7 AZR 78/95) besteht der Unterschied zwischen einer Wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeit und der einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters darin, dass die Hilfskräfte eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben (unter 50 % einer Vollzeitstelle, deshalb Höchstbeschäftigungsgrenze immer so festgelegt) und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hauptberufliche Tätigkeit (mindestens 50 % einer Vollzeitstelle). Ohne eine Klarstellung würde das Gesetz zu neuen Problemen führen.

9. Neu: § 2 Abs. 2 Satz 2 Vorrang der Qualifizierungsbefristung

Die Evaluation des WissZeitVG hat ergeben, dass die Qualifizierung in der Wissenschaft immer auch eine solche für die Wissenschaft ist (Promotion, Habilitation). So verstehen es die Beschäftigten, so sehen es auch die Fachvorgesetzten. Vielen auf beiden Seiten ist gar nicht bekannt, dass die Promotion bzw. Habilitation arbeitsrechtlich gar nicht das Ziel ist, auch wenn in den Personalabteilungen Qualifizierungspläne mit anderen Qualifizierungszielen hinterlegt sind. Deshalb ist dieser Vorrang der Qualifizierungsbefristung zu begrüßen.

Weiterhin kommen damit alle befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Genuss der Nachgewährungstatbestände und Verlängerungsmöglichkeiten. Es war immer eine Forderung des vhw, dass dies endlich geschieht. Bislang hatten diese Rechte und Schutzbestimmungen ausschließlich die Qualifizierungsbeschäftigten. Die Kinderzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist wesentlich geringer als in der übrigen Gesellschaft. Aber bei den Drittmittelbefristeten, die keine Nachgewährung für Mutterschutzfristen und Elternzeiten erhielten, ist die Kinderzahl nochmals wesentlich geringer. Dies könnte sich mit der neuen Regelung hoffentlich ändern.

10. Neue Formulierung § 2 Abs. 3 Satz 1 Mindestumfang einer Stelle bei Anrechnung

Die Änderung der Anrechnung von Arbeitsverträgen im Umfang von mehr als einem Viertel einer Dauerstelle zu mindestens einem Viertel ist eine Klarstellung, die keiner großen Begründung bedarf.

11. Aufnahme des neuen Absatzes 1a in § 2 Abs. 4 Satz 3 und in § 2 Abs. 5 Satz 3 Diese Änderungen wurden durch Einfügen von Abs. 1a jeweils notwendig.

12. Änderung § 6 Satz 1 Höchstbefristungsdauer und Mindestlaufzeit der Hilfskraftverträge

Eine Erhöhung der Höchstbefristungsdauer für die Tätigkeit als Studentische und/oder Wissenschaftliche Hilfskraft ist zu begrüßen. Bislang fielen viele dieser studentischen Beschäftigten in der Endphase ihres Studiums aus dieser Beschäftigungsmöglichkeit heraus. Zum einen wird damit diese Verdienstmöglichkeit länger gesichert, andererseits gelten sie dann als Beschäftigte und können sich etwa auf interne Stellenausschreibungen bewerben, was sie ohne ein Arbeitsverhältnis nicht könnten.

Die Mindestlaufzeit sollte zwei Jahre betragen. Da die Studierenden für diese Tätigkeit so weit im Studium fortgeschritten sein sollen, dass es ihnen im Studium dienlich ist, werden selten Studierende vor dem dritten Semester eingestellt. Bei einer Regelstudienzeit von sechs Semestern für die meisten Bachelorstudiengänge würde das somit bis zum gewünschten Ende des Studienganges ausreichen. Da es sich um eine Soll-Regelung handelt, sind notwendige und sinnvolle kürzere Verträge weiterhin möglich.

13. Änderung § 7 Abs. 1 und 2 Weitergelten alter Verträge

Beschäftigte, die vor Inkrafttreten der Gesetzesnovelle befristet eingestellt wurden, können somit nach den alten Höchstbefristungsregeln Anschlussverträge bekommen. Das sollte ausreichend langen Vertrauensschutz gewährleisten für alle, die zu den alten Bedingungen ihren Karriereweg in der Wissenschaft begonnen haben.

14. Änderung § 8 Evaluation

Eine Festsetzung der nächsten Evaluation etwa sechs Jahre nach Inkrafttreten (und etwa ein Jahr nach Bundestagswahlen, soweit vorhersehbar), sieht der vhw als gut an.

15. Weitere zu regelnde Sachverhalte aus Sicht des vhw

- Neben der Promotion und bald nahezu vollständig in der Postdoc-Phase gibt es eine Fülle von sonstigen Qualifikationen, die vereinbart werden können. Wie die Evaluation des WissZeitVG ergab, ist diese Qualifizierungsvereinbarung häufig weder den Beschäftigten noch den Fachvorgesetzten bekannt. Deshalb muss der Qualifizierungsplan mit dem Ziel

und dem Weg dorthin festgehalten und allen Beteiligten ausgehändigt werden. Dies kann in die Tätigkeitsdarstellung integriert oder als Anlage zum Arbeitsvertrag aushändigt werden. Gleichzeitig wäre das die Grundlage für eine schriftliche Bestätigung über diese Qualifizierung, wenn diese erfolgreich abgeschlossen wurde.

- Der vhw plädiert dafür, dass der Anteil der bezahlten Arbeitszeit, die für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung steht, mindestens die Hälfte ausmacht, damit deutlich wird, dass diese Qualifizierung den Mittelpunkt und das Hauptziel der Befristung darstellt. Es kann nicht sein, dass die Qualifizierung selbst bei der täglichen Arbeit eine Nebenrolle spielt.
- Die Lehrverpflichtungsverordnungen sehen für alle Qualifizierungsbefristungen mit dem Ziel der Promotion und der Habilitation eine reduzierte Lehrverpflichtung vor. Umstritten ist mancherorts, ob dies auch für diejenigen gilt, deren Ziel eine sonstige Qualifizierung ist. Dies sollte eindeutig so festgeschrieben werden. Auch hier hat die Qualifizierung den Hauptteil der Beschäftigung auszumachen.
- Laut Urteil des BAG (2. 2. 2022, Az. 7 AZR 573/20) ist jede Tätigkeit in der Wissenschaft eine Weiterqualifizierung. Als Konsequenz daraus fordert der vhw, dass damit diese praktischen Tätigkeiten zur Qualifizierung als solche »Qualifizierungstätigkeit« in die Tätigkeitsdarstellung aufgenommen werden, dass hierüber anschließend auch eine Bescheinigung über diese Qualifizierung ausgestellt wird.
- Die Möglichkeit zur Projektbefristung darf sich ebenso nicht in einer Verlängerung des Verbleibs in der Wissenschaft erschöpfen. Sie muss sinnvoll genutzt werden, um danach eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft oder außerhalb der Wissenschaft zu finden. Deshalb sollte sich auch die Projektbefristung nicht in praktischer Arbeit erschöpfen. Sie sollte genutzt werden, um sich weiter zu qualifizieren für entweder eine anschließende Beschäftigung im Wissenschaftsmanagement oder für eine Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft bzw. über die Anschlusszusage einer Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft.
- Drittmittelbefristungen sollten i. d. R. nicht die Maximalgrenzen (»Ampel« nach § 14 Abs. 1 TzBfG für befristete Beschäftigungen mit Sachgrund) erreichen, sollten immer für beide Seiten auch im Hinblick auf den weiteren beruflichen Werdegang wohl begründet sein. Wer sechs plus zwei Jahre befristet zur eigenen Qualifizierung in der

Wissenschaft befristet beschäftigt wurde und danach viele Jahre in Drittmittelprojekten benötigt wird, darf nicht im Alter von 45 Jahren und älter aus dem Wissenschaftsbetrieb entlassen werden. Die freie Wirtschaft empfängt diese nicht mit offenen Armen. Hier bedarf es einer Personalentwicklung, die dieser Grenze frühzeitig produktiv entgegengeht. Drittmittelstarke Hochschuleinrichtungen (Institute, Arbeitsgruppen) benötigen auch für die Drittmittelforschung Dauerstellen. Durch den Abbau der Dauerstellen in den letzten Jahrzehnten müssen die befristet Beschäftigten zu einem Teil auch Daueraufgaben übernehmen, so etwa in der akademischen Selbstverwaltung von Instituten, aber auch bei der Betreuung von Großgeräten. Letztere erfordern eine hohe Einarbeitungszeit. Es ist deshalb äußerst ineffektiv, dass hierfür keine Dauerstellen zur Verfügung stehen. Dies ist zu ändern.

- Bislang nicht beachtet wurde ein Problem im Gesetzestext: Nach § 2 Abs. 5 verlängert sich die Dauer von Arbeitsverträgen aufgrund der dort genannten Gründe 1 bis 6. Wie eine Anfrage an das BMBF ergab, sieht dieses es als sinnvoll an, dass das auch für die Gesamtbefristungsdauer gilt, doch sehen das nicht alle Universitäten so. In mindestens einem Fall hatte eine Beschäftigte ihren nach § 2 Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrag auslaufen lassen und hatte sich dann einer langwierigen Behandlung ihrer Krankheit unterzogen, während der sie laut ärztlichen Attesten nicht arbeitsfähig war. Hätte sie diese Krankheitszeit während eines laufenden Vertrages absolviert, hätte sich ihr Arbeitsvertrag immer weiter verlängert. So allerdings hat die Universität nach erfolgter Gesundung keine weitere Qualifizierungsbefristung mehr durchgeführt, weil die maximale Befristungsdauer überschritten war und nach Abs. 1 Satz 2 zur Maximalzeit auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung angerechnet werden. Der vhw fordert, dass hier eine Klarstellung des Gesetzes vorgenommen wird, indem klar definiert wird, dass alle Gründe, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages (Nachgewährung) führen, auch die maximal zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit verlängern.
- Immer wieder werden Studierende bereits vor Beendigung ihres Masterstudiums als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt. Damit verlängert sich in der Regel die Abschlussphase des Masterstudiums. Andererseits wird diese Zeit, da sie mehr als 25 % einer Vollzeitstelle umfasst, auf die Höchstbefristungszeit vor

der Promotion angerechnet. Diese Zeit sollte als studienbegleitende Zeit anerkannt werden. Zeiten einer Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG sollten ausschließlich nach dem erfolgreichen Masterabschluss angerechnet werden.

- Unsicherheiten entstehen auch bei Beschäftigten, die den Fast Track zur Promotion beschreiten. Hier ist einerseits der Beginn der Promotionsphase und damit der maximalen Befristungszeit für die Qualifizierungsbefristung nicht eindeutig zu erkennen. Denn gleichzeitig müssen teilweise nach den Promotionsordnungen noch Studien- und Prüfungsleistungen erbracht werden, die andere durch den Masterabschluss bereits in der Studienphase nachgewiesen haben. Andererseits ist beim Scheitern des Fast Track auch nicht ohne Weiteres eine Rückkehr in den vorherigen Status möglich. Für die Berechnung der maximalen Befristungszeiten nach § 2 Abs. 1 sind eindeutige Definitionen ins Gesetz aufzunehmen. Der Beginn kann frühestens das Abschlussdatum des erfolgreichen Abschlusses des Masterexamens sein. Für Fast-Track-Promotionen ist eine eigene Definition zu finden.
- Das Ende der Qualifizierungszeit ist durch das Datum der Promotionsurkunde bzw. das Datum festgelegt, an dem alle Voraussetzungen für die Promotion erfüllt sind. Bei einer Publikationspflicht kann hier die Annahme der (letzten) Schrift für die Dissertation bzw. die kumulative Promotion gelten. Auf diese Weise können notwendige Redaktionsarbeiten noch in der Befristungsphase abgeschlossen werden und müssen nicht in einer Arbeitslosigkeit oder unter dem Einstiegsdruck in die Berufstätigkeit stattfinden, was die Arbeit nur verlängert.
- Sofern nach einem Erstvertrag kein Anschlussvertrag angeboten wird, weil eine begründete Prognose nach dem noch zu findenden Verfahren vorliegt, dass das Ziel von dieser Person nicht mehr zu erreichen ist, sollte eine befristete Qualifizierung sonstiger Art ernsthaft geprüft werden, um eine verbesserte Aussicht auf eine Arbeitsstelle außerhalb der Wissenschaft zu erlangen.

Weiterhin fordert der vhw zu den weiterhin möglichen und nötigen Kurzbefristungen folgende neuen Regelungen:

- Als Kurzbefristungen gelten alle Erstverträge mit Laufzeiten unter zwei Jahren. Es dürfen maximal bis zu vier Verträge bis zum Erreichen der zwei Jahre abgeschlossen werden. Auf diese Weise könnte das WissZeitVG nicht dazu führen, dass die Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG in der Wissen-

schaft nicht zur Anwendung kommen.

- Bei jeder Kurzbefristung ist ein Personalentwicklungsgespräch erforderlich, in dem die Chancen auf eine Qualifizierungsbefristung oder eine Dauerstelle besprochen und schriftlich festgehalten werden. Auf diese Weise soll frühzeitig Transparenz und Planungssicherheit erreicht werden.
- Auch Kurzbefristungen sollen für die Beschäftigten nicht nur die Möglichkeit darstellen, für diese

Zeit eine Anstellung zu finden, es sollen auch sinnvolle Zeiten im Gesamt des Berufslebens darstellen. Deshalb soll zur Teilnahme an Weiterbildungen ermuntert werden. Karriereberatungen, die die Wissenschaft, das Wissenschaftsmanagement und Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gleichermaßen in den Blick nehmen, sind äußerst wichtig. Hierfür haben die Arbeitgeber zu sorgen.

Dr. Ulrich Weber, vhw Schleswig-Holstein

Die Postdocphase in der Novelle des WissZeitVG

1 Welchen Stellenwert hat die Postdocphase in der WissZeitVG-Novelle?

Die geplante WissZeitVG-Novelle ist noch immer sehr umstritten, was die Neuordnung der Postdoczeit angeht. Deshalb soll hier allein auf diesen Zeitabschnitt eingegangen werden.

Derzeit sind die Studierenden bei Aufnahme des Studiums durchschnittlich 21,6 Jahre alt [1] und beim Abschluss des Masterstudiums 26,1 Jahre alt [2]. Für das Berufsleben bleiben damit etwa vierzig Jahre. Hiervon sind noch abzuziehen die Jahre der Qualifizierung für den wissenschaftlichen »Nachwuchs«, nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung). Bei einem Eintritt in den Ruhestand mit 67 Jahren ergibt sich damit ein prozentualer Verbleib in den jeweiligen Lebensabschnitten wie in Grafik 1 dargestellt.

2 Berufsfelder für Postdocs

Was sind die Arbeitsfelder für diejenigen, die nach der Promotion die Wissenschaft verlassen? Bereits bei der letzten Gesetzesnovelle zum WissZeitVG war festgehalten worden, dass die Wissenschaft nicht das alleinige Ziel derer sein soll, die in der Wissenschaft zur eigenen Qualifizierung befristet beschäftigt werden. Das Wissenschaftsmanagement, aber auch der Öffentliche Dienst und die Wirtschaft sind Tätigkeitsfelder für alle mit akademischer Bildung.

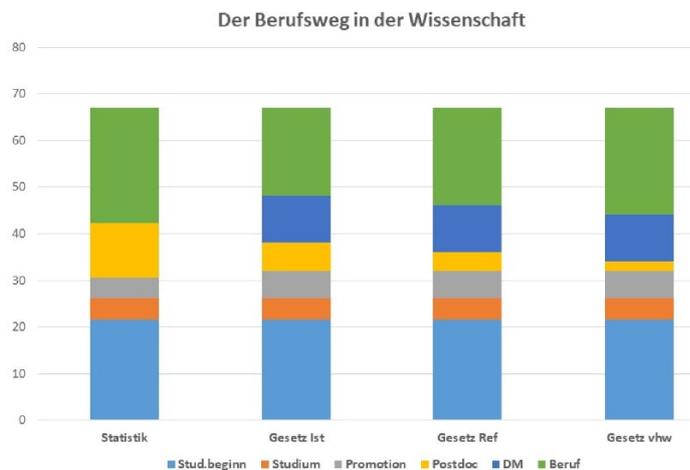


Abbildung 1: Prozentualer Vergleich des wissenschaftlichen Lebenslaufs in unterschiedlichen Vorschlägen für Karrierewege

Hierbei spielt das mittlere Management eine wichtige Rolle. Dieses bildet »im angloamerikanischen Sprachgebrauch die mittlere Führungs- bzw. Leitungsebene in Unternehmen und anderen Institutionen zwischen Top Management und Lower Management. Als Middle Management gelten üblicherweise Abteilungsleiter, bspw. Betriebs- oder Fertigungsleiter, oder kaufmännische Ressortleiter. Sie verantworten organisationale Einheiten eines Unternehmens wie z.B. Produktions- oder Servicebereiche, Revision, IT oder Logistik etc., aber auch strategisch bedeutende Entwicklungs-/Veränderungsprojekte. Mitglieder des Middle Management sind Mitarbeiter hierarchisch höherstehender Vorgesetzter und gleichzeitig Vorgesetzte der ihnen hierarchisch nachgeordneten Führungskräfte und Mitarbeiter. [...]« [3]

Die Wirtschaft bildet sie in der Regel in einem Trainee-Programm aus. »Ein Trainee-Programm ist ein Einarbeitungsprogramm für junge Akademiker, insbesondere der wirtschaftswissenschaftlichen und juristischen Fachrichtung. Die durchschnittliche Laufzeit eines Trainee-

Programms beträgt meist zwischen einem und zwei Jahren. [...]

Laut einer Umfrage von Kienbaum geben die meisten Unternehmen ein ideales Alter für ein Trainee-Programm zwischen 29 und 31 Jahren an. Das tatsächliche Alter liegt im Durchschnitt jedoch zwischen 26 und 28 Jahren. [4]«

Ob sich eine Promotion »lohnt«, sich auszahlt, wird immer wieder gefragt: Vorteile sind häufig das höhere Einstiegsgehalt – was aber nicht garantiert ist – und die höhere Verantwortung, die Promovierten übertragen wird, bzw. das höhere Ansehen. »Demgegenüber steht jedoch der Aufwand, den der Weg zur Promotion mit sich bringt: Vor allem Geistes- und Sozialwissenschaftler, die keine Wissenschaftskarriere anstreben, sollten gut abwägen, ob ein etwaiges späteres Gehaltsplus den zeitlichen und finanziellen Aufwand einer Promotion rechtfertigt. Denn schließlich werden sie zum Zeitpunkt ihres Berufseinstiegs durchschnittlich älter sein als Akademiker, die »nur« einen Masterabschluss oder ein Diplom in der Tasche haben – und starten entsprechend später als Vollverdiener ins Berufsleben. [5]« Die Nachteile werden nach der Promotion bei einem weiteren befristeten Verbleib in der Wissenschaft immer größer, was wohl kaum begründet werden muss. Für die Wirtschaft werden diese Personen schlichtweg zu alt. 35-Jährige und noch weniger 45-Jährige passen nicht mehr in Trainee-Programme neben solche, die bis zu zwanzig Jahre jünger sind.

3 Die Drittmittelbefristung

Bislang sieht das Gesetz sechs Jahre für die Zeit bis zur Promotion vor und weitere sechs Jahre (Medizin 9 Jahre) danach als Möglichkeit, zur eigenen Qualifizierung befristet beschäftigt zu werden. Hintergrund hierfür ist das Wissen, dass eine Habilitation kaum unter sechs Jahren zu schaffen ist. Diese Postdocphase ist also in erster Linie als Habilitationsphase gedacht. Nebenher gibt es die Möglichkeit, aufgrund von Drittmitteln ohne große Probleme zehn Jahre lang befristet beschäftigt zu werden. Diese Drittmittelbefristung wird heute in vielen Fällen direkt nach dem Masterabschluss genutzt, so dass die Zeit in dieser Beschäftigung auf die Qualifizierungszeit angerechnet wird. Für diese Drittmittelbeschäftigten wird es dann schwierig, nach insgesamt zwölf Jahren weiter in der Wissenschaft beschäftigt zu werden. Die meisten Hochschulen meiden das Risiko, dass hier die Befristungsampel auf Rot springt, die Gefahr der Entfristungsklage größer wird. Wer diese Phase durchläuft, ist etwa 38 Jahre alt, muss sich dann eine Arbeit und einen Beruf außerhalb der Wissenschaft suchen. Andere durchlaufen aber zunächst mehr oder weniger viele der maximal zwölf Jahre mit einer

Qualifizierungsbefristung und nutzen dann noch die Drittmittelbefristung. Diese geraten dann mit etwa 48 Jahren an die Grenze, an der kaum noch eine Befristung möglich ist. Einen Ausweg bietet für beide Gruppen allerdings dann noch immer der Wechsel an eine andere Hochschule, gegebenenfalls bei Wechsel in ein anderes Bundesland, da die Befristungsampel an den Arbeitgeber gebunden ist. Die zehn möglichen Befristungsjahre wegen einer Drittmittelfinanzierung in Projekten gelten immer nur für denselben Arbeitgeber.

Auch zukünftig wird es die Drittmittelbefristung geben, doch wird sie erst nach der Promotions- und der Postdocphase beginnen.

4 Postdocphase und Professur

Welchen Sinn hat die Postdocphase? Die meiste Kritik an einer Verkürzung der Postdocphase setzt bei dem Argument an, die befristeten Stellen seien notwendig, um den Nachwuchs für die Professuren zu gewinnen und hier eine Bestenauslese durchführen zu können. Allerdings wird dabei nicht gesehen, dass der Großteil derer, die in diese Phase gehen, keinesfalls nachher eine Professur bekommen kann.



Abbildung 2: Vorschlag des vhw für die Postdocphase

In Deutschland gibt es derzeit etwa 50.000 Professuren [6], von denen sind etwa 28.000 an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen tätig [7]. Jährlich sind in den nächsten Jahren 1500 bis 2000 Professuren neu zu besetzen, also an den Universitäten entsprechend weniger [8]. Demgegenüber stehen mehr als 1600 Habilitationen pro Jahr sowie knapp 1600 Juniorprofessuren, die erfolgreich absolviert werden und mehrere hundert bis eintausend Nachwuchsgruppenleiterinnen und –leiter, die sich um diese Stellen bewerben [9]. Weitere Bewerbungen kommen aus dem Ausland, aber auch aus der übrigen Gruppe der befristet beschäftigten Postdocs. Wie groß diese Postdoc-

Gruppe insgesamt ist, ist sehr umstritten, die Zahlen liegen zwischen 20.000 und 70.000 je nach Definition [10]. Deshalb verwundert es nicht, dass lediglich 10% der Personen, die sich um eine Professur bewerben, überhaupt einen Listenplatz erhalten. Und von diesen wird knapp die Hälfte dann tatsächlich berufen [8]. Ähnlich kommt René Krempkow [10] zu dem Ergebnis, dass im Jahre 2014 lediglich zwei Prozent aller Bewerbungen zum Ziel geführt haben [11]. Die exakten Zahlen sind hier nicht notwendig, es geht allein um die Größenordnungen, die Zahlenverhältnisse.

5 Die zukünftige Postdocphase als eine Phase neuer Qualifizierungsqualität

Aus Sicht der Wissenschaft mag die Forderung nach einer Vielzahl von befristeten Postdocstellen für den »Nachwuchs« berechtigt sein. Aus Sicht der Gesellschaft ist es aber nicht hinnehmbar, dass ein Großteil dieser befristet in der Wissenschaft Beschäftigten in einem Alter von etwa 38 bis 48 Jahren die Wissenschaft verlassen muss und dann große Schwierigkeiten hat, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen.

Die Gesetzesnovelle muss hier ansetzen und die verschiedenen Bedürfnisse von Wissenschaft, Wirtschaft und Öffentlichem Dienst miteinander in Einklang bringen. Dabei muss auch das Wohl der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Blick genommen werden.

Bei der Postdocphase, wie sie sowohl der Referentenentwurf des BMBF, als auch das Eckpunktepapier der Regierungskoalition als auch das vom vhw vorgelegte Modell vorsehen, handelt es sich nicht um eines für die gesamte Postdocphase, sondern lediglich um eines für eine Art neuer Orientierungs- und Qualifizierungsphase (vgl. Grafik 2). Diese vier, drei oder zwei Jahre sind kein Ersatz für die sechsjährige Habilitierungsphase bislang.

Für die Wissenschaft soll diese Zeitspanne die Bestenauslese für die Weiterqualifizierung garantieren. Mit einer Entfristungsperspektive können sich dann eine Juniorprofessur, eine Nachwuchsgruppenleitung oder auch eine Habilitation anschließen. Möglich ist es weiterhin, diese durch Zielvereinbarungen festgelegte Phase sofort nach der Promotion zu starten. Eine Verzögerung, ein unnötiger Umweg über diese Phase kann also auch verhindert werden.

Immer noch kann an diese zweijährige Orientierungsphase die Drittmittelbefristung bis zu zehn Jahre folgen. Diese Freiheit werden sicherlich auch weiterhin viele nutzen, die hierin eine Chance sehen, dauerhaft in die Wissenschaft zu gelangen. Es bleibt ja weiterhin möglich, sich auf Drittmittelstellen zu habilitieren oder von hier aus auf

Dauerstellen an den deutschen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder im Ausland zu bewerben.

Für die Wirtschaft und den Öffentlichen Dienst würde aber zwei Jahre nach der Promotion die wissenschaftliche Qualifizierung beendet, die für all diese Tätigkeiten auch keinesfalls notwendig ist (Grafik 3).

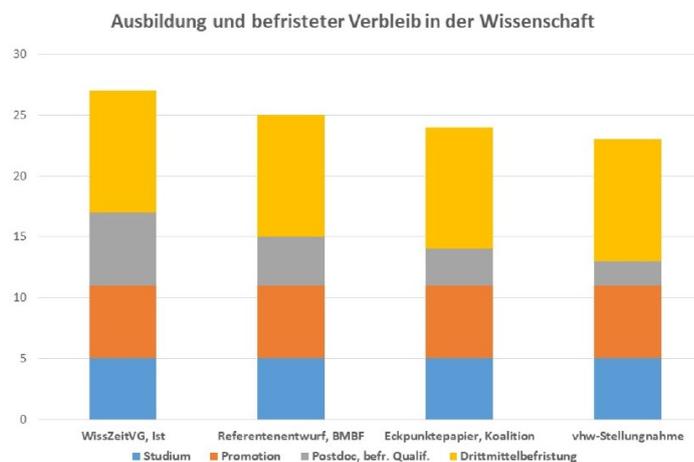


Abbildung 3: Vergleich der Befristungsregelungen bei einem Ausscheiden aus der Wissenschaft, wenn es zu keiner festen Anstellung in einer Hochschule kommt.

Wie aber soll die zwei- bis vierjährige Qualifizierungsphase für diejenigen, die weiterhin in der Wissenschaft befristet beschäftigt bleiben, genutzt werden? Es muss eine Phase sein, die eben nicht wie bisher nahezu ausschließlich mit wissenschaftlicher Tätigkeit und zunehmender Spezialisierung gefüllt ist. Hier muss ein Qualifizierungsprogramm geschaffen werden, das es erlaubt, neben der Bestenauslese für die Wissenschaft auch Kenntnisse zu erwerben, die in allen Tätigkeitsfeldern benötigt werden. Das wäre eine Führungskräftebildung mit Komponenten wie Personalführung, Organisationswesen, Finanzwesen, Verwaltungs- und Arbeitsrecht etc.

Bereits jetzt machen sich viele Hochschulen Gedanken und erarbeiten Programme, was in der Postdocphase an außerwissenschaftlichen Inhalten verankert werden soll. Im Vordergrund steht aber bislang immer der Gedanke, dass hier in erster Linie eine wissenschaftliche Bestenauslese und eine weitere Spezialisierung stattzufinden hat. Dabei wird übersehen, dass eine Beschäftigung in der Wissenschaft immer bedeutet, dass die wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung sowieso auf dem höchsten Niveau stattfindet.

Für die Lehre des zukünftigen Personals sind inzwischen auch diverse Programme erstellt. Theoretische und praktische Kenntnisse und Erfahrung in der Lehre sind auch außerhalb der Wissenschaft an vielen Stellen gefragt. Das mittlere Management ist an der (höheren) Ausbildung und bei den Traineeprogrammen in Firmen und in der Ver-

waltung beteiligt. Was bislang allerdings recht wenig im Fokus steht, sind die übrigen Aufgaben, die nicht nur außerhalb der Hochschulen, sondern auch in diesen und auf einer Professur heute notwendig sind: Führungsqualitäten und grundlegende Verwaltungskenntnisse. Diese befristete Phase muss hierfür genutzt werden. So könnte sie auch für die Wissenschaft nützliche und sehr wichtige Kenntnisse vermitteln. Für die große Mehrheit derer, die nach dieser Phase die Wissenschaft verlassen, wäre das ein sinnvolles Plus, das sie mitnehmen würden und das sie für neue Tätigkeiten qualifiziert. Nicht nur im Wissenschaftsmanagement auch im Öffentlichen Dienst insgesamt und in der Wirtschaft könnten sie leichter mit der Konkurrenz aus dem juristischen und aus dem wirtschaftswissenschaftlichen Bereich mithalten, die heute noch bevorzugt eingestellt werden.

Wichtig ist aber, dass die befristete Qualifizierungs-

phase für Wissenschaftsmanagement, für den Öffentlichen Dienst und für die Wirtschaft möglichst kurz befristet wird. Es nützt niemandem, auch nicht der Wissenschaft, dass die Tätigkeit in der Wissenschaft (zunehmende Spezialisierung) nach fünf Jahren Bachelor- und Masterstudium und sechs Jahren Promotion nochmals mehrere Jahre umfasst. Eine wissenschaftliche Ausbildung von fünfzehn Jahren ist für keine spätere Tätigkeit notwendig. Dann ist weit mehr als die Hälfte der Lebensjahre bis zum Erreichen des Ruhestands vertan. Für die eigentliche Berufstätigkeit bleiben dann nur noch dreißig Jahre oder weniger. Der vhw setzte deshalb auf eine zweijährige Postdocphase, die allen Qualifizierungen offensteht. Ihr kann dann eine weitere Befristung für eine Spezialisierung in der Wissenschaft folgen, die aber – wie von BMBF und Regierungskoalition vorgesehen – an Zielvereinbarungen und eine Entfristung gebunden ist.

Literatur

- [1] DESTATIS. *Studienanfänger/-innen im 1. Fachsemester nach Bundesländern*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. 8. August 2023. URL: <https://tinyurl.com/4atujhps> (besucht am 18. September 2023).
- [2] DESTATIS. *Zusammengefasste Abschlussprüfungen nach Geschlecht, Nationalität und Durchschnittsalter*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. 23. September 2022. URL: <https://tinyurl.com/5xfcn9tz> (besucht am 18. September 2023).
- [3] Thomas Bartscher und Regina Nissen. »Middle Management«. In: *Gabler Wirtschaftslexikon*. Springer Gabler, 14. Februar 2018. URL: <https://tinyurl.com/2p97a4jb> (besucht am 30. August 2023).
- [4] Die Personalexperten GbR. *Hinweise für Trainee*. URL: <https://die-personalexperten.de/bewerbungstipp/trainee/>.
- [5] Julia Becker und Frauke Noweck. *Wann lohnt sich eine Promotion? Promotion Ja oder Nein?* Hrsg. von academics. Die Zeit - Forschung & Lehre. Juni 2021. URL: <https://www.academics.de/ratgeber/promotion-ja-oder-nein> (besucht am 31. August 2023).
- [6] DESTATIS. *Hochschulpersonal nach Bundesländern und Personalgruppen*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. 22. September 2022. URL: <https://tinyurl.com/ytm5msu6> (besucht am 31. August 2023).
- [7] Süddeutsche Zeitung. *Mehr Professorinnen und Professoren. Statistik*. 4. Januar 2021. URL: <https://tinyurl.com/2repwwbx> (besucht am 31. August 2023).
- [8] Maria Zeitler. *Professor werden: Chancen auf einen Lehrstuhl im Überblick. Professuren in Deutschland*. Hrsg. von academics. Die Zeit - Forschung & Lehre. Dezember 2021. URL: <https://www.academics.de/ratgeber/professur-deutschland-ueberblick> (besucht am 31. August 2023).
- [9] Susan Böhmer. »Postdoc-Karrieren: Wie erfolgreich ist das Emmy-Nöther-Programm der DFG«. In: *IHF, Beiträge zur Hochschulforschung*. Bd. 29. Jg. 4. 2007, S. 108–139. URL: <https://tinyurl.com/muxhstj4> (besucht am 31. August 2023).
- [10] Rene Krempkow. *Wieviele Postdocs gibt es in Deutschland? Ein Berechnungsansatz und erste Ergebnisse*. Hrsg. von Scilogs. 6. Februar 2017. URL: <https://tinyurl.com/3tx83vfc> (besucht am 31. August 2023).
- [11] Rene Krempkow. *Wie gut sind die Chancen auf eine Professur? Wissenschaftlicher Nachwuchs*. Hrsg. von Spektrum. 24. März 2017. URL: <https://tinyurl.com/y245d7cv> (besucht am 31. August 2023).

Aus den Ländern

Bund

Redaktion **Höhe des BAFöG-Satzes vor dem BVerfG**

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) befasst sich gegenwärtig mit der Frage, ob das BAFöG in seiner aktuellen Form gegen das Grundgesetz verstößt. Angestoßen wurde diese Frage durch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), das das BVerfG gefragt hat, ob die Höhe und das Verfahren zur Festsetzung der Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG) noch sozialstaatlichen Prinzipien genügen.

Der Hamburger Rechtsanwalt Joachim Schaller vertritt eine klagende Studentin und vergleicht die Höhe des BAFöG mit den Regelbedarfen im Bürgergeld und nach der

Düsseldorfer Tabelle, nach denen die Höhe von Unterhaltsleistungen berechnet wird. Nach dieser Tabelle müssen Eltern einem volljährigen Kind, das nicht mehr zu Hause wohnt, bis zum Abschluss einer ersten beruflichen Ausbildung 930 Euro an monatlicher Unterstützung gewähren.

Nach der im August 2022 in Kraft getretenen 27. BAFöG-Novelle erhalten allein lebende Studierende lediglich 812 Euro, und zwar einen Regelsatz von 452 Euro plus 360 Euro Wohnpauschale, also 118 Euro weniger als nach der Düsseldorfer Tabelle.

Baden-Württemberg

Zukunftslabor »Hochschulen in der digital-

vhw Redaktion **len Welt«**

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die Digitalisierung einen bedeutenden Beitrag zu Lehre, Forschung und Administration leisten kann. Basierend auf den Erkenntnissen aus den pandemiegeprägten Semestern wird die Digitalisierung zukünftig in der Lehre eine wichtige Rolle spielen, weil sie ein flexibles, bedarfsgerechtes und ausgewogenes Lehrangebot an den Hochschulen ermöglicht. Ebenso können auch die Forschung und die Verwaltung von der Digitalisierung profitieren.

Bei der Digitalisierung kann auf Vorarbeiten [1, 2] und diverse Aktivitäten der Hochschulen zurückgegriffen werden und der digitale Wandel in Forschung, Lehre und Administration an den Hochschulen aktiv gestaltet werden.

Im Dialogprozess zwischen Hochschulen und Ministeri-

um stellt sich die Frage, wie die Digitalisierung in Lehre, Forschung und Administration an den Hochschulen verankert, umgesetzt und vorangetrieben werden kann. Unter Einbeziehung aller Statusgruppen an den Hochschulen wird über die Erfahrungen in der Pandemie und die daraus entstehenden Zukunftsfragen gesprochen und gemeinsame Maßnahmen entwickelt.

Mit den Anregungen des Jahr 2022 begonnenen Dialogprozesses werden bis Ende 2023 konkrete Maßnahmen erarbeitet. Im Rahmen der Landesstrategie »Digitale Lehre@BW2025« werden digitale Lehrmodelle, die sich in der Krise bewährt haben und die das Lehrangebot bereichern, als sinnvolle Ergänzung zur Präsenzlehre erhalten und weiterzuentwickeln.

Literatur

- [1] *E-Learning. Strategische Handlungsfelder der Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zur Digitalisierung in der Hochschullehre.* Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Oktober 2015. URL: <https://tinyurl.com/mv6nhuut> (besucht am 19. September 2023).
- [2] *E-Science. Virtualisierung der Wissenschaft.* Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. 2014. URL: <https://tinyurl.com/mt38r4r9t> (besucht am 19. September 2023).

Bayern

Redaktion **Bayern will dritte Exzellenz-Universität**

Zusätzlich zur Ludwig-Maximilians Universität und zur Technischen Universität München wünscht sich die bayेरische Staatsregierung eine weitere Exzellenz-Universität, die möglichst in Nordbayern beheimatet sein soll. In der Exzellenz-Strategie, einem Wettbewerb von Bund und Ländern zur Förderung der Spitzenforschung, soll mindestens eine weitere Universität in dieser »Königdisziplin«

punkten. Der Wissenschaftsminister Blume (CSU) sagte nach einer Kabinettsitzung im Juni dazu: »Unser Anspruch ist klar: Wir wollen bei diesem Rennen mit dabei sein.« Im Jahr 2025 fällt die nächste Entscheidung, welche großen Forschungsvorhaben (sogenannte Exzellenz-Cluster) an deutschen Universitäten oder an Verbänden von Hochschulen weiter oder neu gefördert werden.

vhw Landesverband Bayern **Aus dem vhw Landesverband Bayern**

In der Landesvorstandssitzung am 26.04.2023 thematisierte der Landesvorstand die Hochschulgesetznovellierung, die Entwicklung des Personalvertretungsgesetzes und auch die Qualitätssicherung an den Hochschulen und Universitäten.

In der Landesvorstandssitzung am 14.07.2023 wurde eine Stellungnahme zum Entwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetz diskutiert.

Leider muss der vhw seine Mitglieder auch immer wieder in Rechtsschutzangelegenheiten unterstützen. So liegen derzeit beim vhw Bayern sechs Rechtsschutzfälle zur Betreuung vor.

Seit dem 16.11.2022 ist der vhw Bayern auch im Lobbyregister lobbyregister@bayern.landtag.de des Bayerischen Landtags eingetragen.

Berlin

Wangari Muta Maathai und Elinor Ostrom TU benennt zwei Räume nach Nobelpreis- trägerinnen

vhw Redaktion

Die Technische Universität Berlin will mit der Benennung eines Hörsaals und eines Foyers im Hauptgebäude die beiden Nobelpreisträgerinnen Wangari Maathai und Elinor Ostrom für ihren Einsatz für Klimaschutz und Nachhaltigkeit ehren. Die Umbenennung fand im Rahmen eines Klimaaktionstages an der TU Berlin statt.

Der Vorschlag zur Umbenennung des Hörsaals kam von einer Gruppe von Klimaaktivisten. Die TU-Präsidentin Geraldine Rauch sagte dazu, dass die Klimakrise alle Menschen betreffe. So sollen die Namen von Hörsaal und Foyer täglich daran erinnern, dass »Business as Usual« nicht die Lösung ist.

Elinor Ostrom war eine amerikanische Wirtschaftswissenschaftlerin, die 2009 als erste Frau den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften erhielt. »Ostrom habe gezeigt, wie gemeinschaftliches Eigentum von Nutzerorgani-

sationen erfolgreich verwaltet werden kann«, heißt es in der Würdigung der Königlich Schwedischen Akademie der Wissenschaften. Sie untersuchte unter anderem, wie lokale Gemeinschaften mit knappen natürlichen Ressourcen wie kommunalen Teichen und Wäldern umgehen, und stellte fest, dass ihre Praktiken überraschend solide und erfolgreich waren.

Im Jahr 2004 erhielt die Kenianerin Wangari Muta Maathai als erste afrikanische Frau den Friedensnobelpreis. Wangari Muta Maathai war Professorin für Veterinär Anatomie, Politikerin und ab 2002 stellvertretende Ministerin für Umweltschutz. Sie wurde für ihre Arbeit bei der Wiederaufforstung und Durchsetzung der Menschenrechte in Kenia geehrt. In den 1990er Jahren wurde Maathai, für die sich Amnesty International wiederholt einsetzte, mehrmals inhaftiert und misshandelt.

Mecklenburg-Vorpommern

vhw Landesverband Mecklenburg-Vorpommern wählt neuen Landesvorstand

vhw Mecklenburg-Vorpommern

Am 6. Juni 2023 kamen die Delegierten der Vertreterversammlung des vhw-MV in Wismar an der Hochschule Wismar zusammen, um entsprechend der gültigen Satzung den alten Vorstand zu entlasten und anschließend einen neuen Landesvorstand sowie die Rechnungsprüfer/innen zu wählen. Prof. Dr. Martin Krohn übernahm die Leitung der Vertreterversammlung.



Abbildung 1: von links nach rechts: Prof. Dr. Martin Krohn, Regina Krause, Kerstin Dankwardt, Prof. Dr. Manfred Krüger und Claudia Walden-Bergmann, @vhw, KB

Als Ehrengast begrüßten die Delegierten den dbb-Landesvorsitzenden Dietmar Knecht. In seinem ausführlichen Grußwort ging er u. a. auf die gute Zusammenarbeit von dbb m-v und vhw-MV ein. Auch sprach er aktuelle Entwicklungen im Tarif- und Dienstrecht an.

Wie üblich berichtete der Landesvorsitzende Prof. Dr. Manfred Krüger u. a. über die Aktivitäten und Ereignisse des Jahres 2022. Die Schatzmeisterin legte Rechenschaft über die im Berichtszeitraum erfolgten Einnahmen und Ausgaben ab und stellte den Haushaltsplan für 2023 vor. Schließlich bestätigten die Kassenprüferinnen, dass die finanziellen Mittel satzungsgemäß und einwandfrei verwendet wurden.

Die Delegierten entlasteten auf Antrag von Prof. Dr. Buller den alten Landesvorstand.

Es folgten die Wahlen des Landesvorstands und der Rechnungsprüferinnen. Die Vertreterversammlung folgte dem Vorschlag des Landesvorsitzenden, eine Wahlkommission zu bilden. Leiter der Kommission wurde Prof. Dr. Götz Buller und Wahlhelfer Burkhard Stibbe.

Die Vertreterversammlung wählte den neuen Landesvorstand wie folgt:

- Neuer Landesvorsitzender: Prof. Dr. Manfred Krüger
 - 1. Stellvertretende Landesvorsitzende: Dr. Antje Bernier
 - 2. Stellvertretender Landesvorsitzender: Prof. Dr. Sixten Bussemer
 - Schatzmeisterin: Kerstin Dankwardt
 - Beisitzer: Prof. Dr. Martin Krohn
- Neue Rechnungsprüferinnen wurden:
- Claudia Walden Bergmann
 - Regina Krause.

Die Kandidatinnen und Kandidaten wurden für weitere vier Jahre gewählt.

Niedersachsen

vhw Niedersachsen Dialogformat Zukunftstalk

Das Dialogformat Zukunftstalk Niedersachsen hat das Ziel, den Menschen die Forschung nahezubringen und gesellschaftliche Akzeptanz zu erwirken. Bürgerinnen und Bürger sollen der Wissenschaft auf Augenhöhe begegnen.

Der 1. Zukunftstalk »Das Vergessen verstehen – Was die Wissenschaft über Hirnerkrankungen weiß« fand im Göttingen statt. Es ging darum, Alzheimer, Parkinson und

Multiple Sklerose, also neurodegenerativen Erkrankungen, zu verstehen. Das ist eine große Herausforderung für die medizinische Forschung. Dank der Forschung wird der fortschreitende Verlust von Nervenzellen im Gehirn viel besser als früher verstanden. Die moderne Medizin weckt neue Hoffnung auf innovative Früherkennungs- und Therapieverfahren.

Das Thema des 2. Zukunftstalks war »Die Folgen des Klimawandels: Wie die Wissenschaft mit einem intelligenten Wassermanagement helfen kann«.

Ganz Niedersachsen stand im sogenannten Dürremonitor des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung auf der höchsten Dürre-Warnstufe. Dürren und Starkregenereignisse infolge der Klimaveränderungen stellen die Menschheit vor große Herausforderungen. So wird beispielsweise ein intelligentes Wassermanagement benötigt. Für diesen Dialog hatte Niedersachsens Wissenschaftsminister Falko Mohrs an die TU Clausthal geladen.

Der 3. Zukunftstalk mit dem Titel »KI, fahr mich nach Hause! Gehört dem autonomen Fahren die Zukunft?« findet am 20. September an der TU Braunschweig statt. Soziale und gesellschaftliche, ökologische und ökonomische Herausforderungen verlangen nach neuen Konzepten und Lösungen für eine nachhaltige Mobilität, wobei unter anderem neue Mobilitätsbedürfnisse in den Ballungsräumen sichergestellt werden müssen. Zukünftige Kraftfahrzeuge werden zunehmend mit Künstlicher Intelligenz (KI), hochautomatisiert und sogar autonom unterwegs sein.

Präsidentin für die TU Clausthal vorgeschlagen *vhw Niedersachsen*

Die TU Clausthal hat dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur Frau Dr.-Ing. Sylvia Schattauer als neue Präsidentin vorgeschlagen. Die Suche nach einer neuen Präsidentin oder einem neuen Präsidenten war notwendig geworden, nachdem der Präsident der TU Clausthal, Prof. Dr. Joachim Schachtner, Anfang November 2022 zum Staatssekretär im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) ernannt worden war. Zurzeit ist Frau Dr. Schattauer kommissa-

rische Leiterin des Fraunhofer-Instituts für Windenergiesysteme (IWES), davor war sie stellvertretende Leiterin des Fraunhofer-Instituts für Mikrostruktur von Werkstoffen und Systemen (IMWS). Ein Studium der Elektrotechnik mit Schwerpunkt Umwelttechnik/Regenerative Energien hat sie in Berlin abgeschlossen und ihre anschließende Promotion an der Universität Potsdam absolviert, wo sie auch noch als Postdoc tätig war.

Hauptamtliche Vizepräsidentin der TU Clausthal wird Staatsrätin in Bremen *vhw Niedersachsen*

Irene Strebl, die hauptamtliche Vizepräsidentin der TU Clausthal, tritt zum September das Amt der Staatsrätin in Bremen an. Dort übernimmt sie unter der Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft die Aufgaben im Bereich Wissenschaft sowie das Themenfeld »Technischer Umweltschutz, Naturschutz und Grünflächen«. Frau

Strebl war seit Juli 2019 an der TU Clausthal tätig. In ihrer Amtszeit befasste sie sich unter anderem mit strategischen Entscheidungen in der Personalentwicklung und war maßgeblich an der Umsetzung von Maßnahmen während der Corona-Pandemie sowie der Energiekrise (vgl. *vhw* Mitteilungen, Heft-Nr. 1/2023) beteiligt.

Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz führt eigenständiges Promotionsrecht für HAWs ein *vhw Rheinland-Pfalz*

Im Rahmen der Hochschulrektorenkonferenz wurde bekannt gegeben, dass Rheinland-Pfalz ein eigenständiges Promotionsrecht für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) einführt. Die HAWs bieten ein an der Berufspraxis orientiertes und innovatives Studienangebot

und sind Motoren der angewandten Forschung und des Transfers mit der Wirtschaft. Als wichtiger Bestandteil der Hochschullandschaft ist es dem Land Rheinland-Pfalz somit ein Anliegen, die HAWs bei ihrer Profilbildung zu unterstützen und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie

für die Zukunft wettbewerbsfähig und attraktiv für Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren sind. Dazu gehört auch, den Studierenden an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften die Möglichkeit einer Promotion zu bieten. Geplant ist, dass die Hochschulen das Promotionsrecht in Bereichen ausüben werden, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachweisen können. Mit einer hochwertigen Promotionsbetreuung und hohen Quali-

tätsstandards können dort in naher Zukunft hervorragende Promotionen entstehen. Hierfür erarbeitet das Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit (MWG) aktuell eine Gesetzesinitiative und einen Kriterienkatalog. Grundlage für die angestrebte Reform ist eine Änderung des Hochschulgesetzes, die das MWG dem Landtag vorschlagen wird. Gemeinsam mit den HAWs wird das Ministerium Kriterien festlegen, nach denen das Promotionsrecht verliehen wird.

Saarland

Kooperationsvereinbarung von Intel und Saarland

vhw Redaktion

Das für vier Jahre mit einem Volumen von vier Millionen Dollar geplante Vorhaben beinhaltet verschiedene Programme, für die sich Forscherinnen und Forscher der saarländischen Hochschulen bewerben können. Eines dieser Programme ist das »Future of Graphics und Media«,

das innovative Forschungsvorhaben zur Weiterentwicklung visueller Inhalte wie Fotos, Videos oder Videotelefonie und deren Datenverarbeitung unterstützt. Dabei liegt der Fokus sowohl auf technischen Innovationen als auch auf der Erhöhung der Energieeffizienz.

Sachsen-Anhalt

2023-2028: 400 Millionen Euro für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Redaktion

In der EU-Förderperiode von 2023–2028 können Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr als 400 Mio Euro für Projekte u.a. zu Forschung, Qualifizierung oder Nachwuchsförderung beim Land beantragen. Rund 300 Mio Euro werden aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung bereitgestellt, weitere 53 Mio Euro sind im Europäischen Sozialfonds Plus vorgesehen. Dazu kommen 63 Mio Euro im Just Transition Fonds für Hochschulen und Forschungseinrichtungen in

der Strukturwandelregion. Für die Hochschulen entfällt in der Regel die Kofinanzierung der Vorhaben, da das Land die Projekte anteilig mitfinanziert. Zu den inhaltlichen Förderschwerpunkten werden in der neuen Förderperiode unter anderem die Bereiche Medizin und Medizintechnik, Bioökonomie, Chemie, Erneuerbare Energien, Automotive, Künstliche Intelligenz und IKT-Technologien zählen. Über den ESF+ werden Projekte in den Bereichen Gleichstellung, Qualifizierung und Nachwuchs unterstützt.

Thüringen

Zukunft der Thüringer Hochschullandschaft

vhw Redaktion

Das Empfehlungspapier der AG Hochschulentwicklung 2030+ Die Arbeitsgruppe Hochschulentwicklung 2030+ [1] hat im Auftrag des Wissenschaftsministeriums und der

Thüringer Landespräsidentenkonferenz in den letzten anderthalb Jahren zwei zentrale Empfehlungen erarbeitet, um die Hochschullandschaft weiterzuentwickeln:

eine verstärkte Kooperation untereinander und ein verbesserter Wissenstransfer in Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Empfehlungen wurden im Exposé »Hochschulentwicklung in Thüringen 2030+« festgehalten. Sie werden in die weitere Hochschulentwicklungsplanung des Landes, die Rahmenvereinbarung VI und die individuellen Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen integriert. Zusätzlich sind vertiefende Informationsgespräche an allen Hochschulstandorten geplant. Als nächster Schritt wird das Exposé dem Wissenschaftsausschuss des Thüringer Landtags zur weiteren Prüfung vorgelegt.

Das Exposé der Arbeitsgruppe gliedert sich in die fünf Bereiche: »Hochschulen in der Gesellschaft«, »Wissensgewinnung und -transfer«, »Hochschulbildung«, »Hochschulorganisation« sowie »Finanzierung und bauliche Infrastruktur«. Zu den Vorschlägen zählen beispielsweise eine stärkere Profilierung der Hochschulen, eine enge Zusammenarbeit von Verwaltung, IT-Dienstleistungen, Bibliotheks- und Archivwesen, eine Ausweitung akademischer Weiterbildungsangebote, eine größere Rolle der Hochschulen als regionale Innovationsmotoren durch Wis-

senstransfers in Wirtschaft und Gesellschaft sowie neue Finanzierungsmodelle und vereinfachte Verfahren im Hochschulbau.

Die Hochschulen müssen sich aufgrund einer zunehmenden Vielfalt bezüglich Herkunft und persönlicher Lebenssituationen der Studierenden in der Lehre anpassen und Studienangebote flexibler gestalten. Neue Themen wie die Digitalisierung und die Nachhaltigkeit sollen in die Lehrpläne aufgenommen werden, digitale Unterrichtsmethoden sollen aufgenommen werden und die Studierenden sollen besser individuell betreut werden. Eine fakultäts- und hochschulübergreifende Zusammenarbeit von der Orientierungsphase bis zur vereinfachten Anerkennung von Zertifikaten und Studienleistungen ist wünschenswert.

Alleinstellungsmerkmale der Thüringer Hochschullandschaft wie die im Bundesvergleich hervorragenden Betreuungsverhältnisse und die starke Ausrichtung auf die Ingenieurwissenschaften sollen künftig noch besser für eine Profilierung des Hochschulstandorts Thüringen insgesamt genutzt werden.

Literatur

- [1] Stephan Krauß. *Landeswissenschaftskonferenz diskutiert Zukunft der Thüringer Hochschullandschaft. AG Hochschulentwicklung 2030+ legt Empfehlungspapier vor*. Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Freistaats Thüringen. 30. August 2023. URL: <https://tinyurl.com/3y4uzbr2> (besucht am 13. September 2023).