

vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft
im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



In dieser Ausgabe

Auf ein Wort	3
50 Jahre vhw: Rede des vhw Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Josef Arendes	4
Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Begrüßung und Einleitung	4
50 Jahre vhw: Rede des dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach	7
Festveranstaltung: 50 Jahre vhw	7
50 Jahre vhw: Die Zukunft der Hochschulen	10
Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Zukunft der Hochschulen	10
50 Jahre vhw: Personalentwicklung	12
Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Personalentwicklung im Hochschulbereich	12
50 Jahre vhw: Schlussworte	23
Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Schlusswort	23
Die Besoldung von Professuren ist zu niedrig	26
Eine Reform der W-Besoldung ist notwendig	26
Aus Bund und Ländern	28
Bund	28
Bayern	31
Mecklenburg-Vorpommern	31
Niedersachsen	34
Rheinland-Pfalz	36
Sachsen	37
Schleswig-Holstein	37

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. Thorsten Köhler,
Telefon (02381) 27 97 620,
thorsten.koehler@vhw-bund.de

Redaktion:

redaktion-vhw-mitteilungen@vhw-bund.de
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 ,
beiske@pmg.de

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Hergebers entsprechen.

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

Das Titelbild zeigt die Universität Kiel (U. Weber)

Auf ein Wort



Prof. Dr. Thorsten Köhler, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2023 hat zahlreiche Neuerungen hervorgebracht, die auch den vhw intensiv beschäftigt haben. Einige davon scheinen ein Potenzial zu besitzen, den Alltag an unseren Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen grundlegend zu verändern. In dieser Ausgabe der vhw Mitteilungen wird eine Auswahl solcher Neuerungen sowie auch weiterer Ereignisse des Jahres 2023 thematisiert:

- Befristete Arbeitsverträge sind seit Jahrzehnten gängige Praxis im deutschen Forschungs- und Lehrbetrieb. Solche Beschäftigungsverhältnisse können u. a. zu fehlender Perspektive in der Karriere sowie auch mangelnder Attraktivität des gesamten Wissenschaftsbetriebs führen. Mit dem Ziel, solchen Tendenzen entgegenzuwirken, trat im Jahr 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erstmals in Kraft. Auf Grundlage einer regulären Evaluation aus dem Jahr 2022 wurde im Juni 2023 seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein Referentenentwurf für eine Novelle des WissZeitVG vorgelegt.
- Bereits Ende November 2022 hat die Firma OpenAI ihr KI-Sprachmodell ChatGPT vorgestellt. Seither wird die Nutzung künstlicher Intelligenz auch in der Hochschullehre und im Wissenschaftsbereich kontrovers diskutiert. Inzwischen existieren Rechtsgutachten zu Fragen ihres Einsatzes in Prüfungen und Lehre [1] sowie auch Leitlinien im Kontext der Forschung [2].
- Seit einigen Jahren sind Hochschulen in allen deutschen Bundesländern systematisch und regelmäßig von Cyber-Attacken betroffen. Solche Angriffe haben in einigen Fällen bereits zu nahezu vollständigen Ausfällen der IT-Infrastruktur geführt. Seitens einiger Landesregierungen wurden staatliche Hochschulen daraufhin zu einer Verbesserung ihrer IT-Sicherheit verpflichtet.

Auch solche Sicherheitsmaßnahmen können unbeabsichtigt zu Einschränkungen im Lehr- und Forschungsbetrieb führen.

- Am 17. November 2023 fand im dbb forum in Berlin ein Festakt zum 50-jährigen Bestehen des vhw unter dem Motto *Zukunft der Hochschulen* statt. In seiner Begrüßungsrede hob der vhw Bundesvorsitzende, Josef Arendes, hervor, dass das deutsche Hochschulsystem seit dem Gründungsdatum des vhw im Jahr 1973 zahlreichen grundlegenden Veränderungen unterworfen war, die der vhw in vielfältiger Weise kritisch begleitet oder auch mitgestaltet hat. Im Anschluss an den Festakt fand am 18. November 2023 die turnusmäßige Bundesvertreterversammlung des vhw mit Neuwahl des geschäftsführenden Bundesvorstands statt. Josef Arendes stand für eine weitere Amtszeit als Bundesvorsitzender nicht zur Verfügung. Satzungsgemäß bleibt er dem geschäftsführenden Bundesvorstand des vhw als beratendes Mitglied erhalten. Der bisherige erste stellvertretende Vorsitzende, Bernd Schinke, die Ehrenvorsitzende, Elke Platz-Waury, sowie die Vorsitzende des vhw Landesverbands Rheinland-Pfalz, Beate Hörr, schieden hingegen aus diesem Gremium aus.
- Am 9. Dezember 2023 wurde die Tarifeinigung zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder verkündet. Bereits im Vorfeld der einzelnen Verhandlungsrunden zwischen den Tarifparteien haben sich auch Mitglieder der Landesverbände des vhw an Demonstrationen und Warnstreiks des dbb beteiligt und auf diese Weise für die Rechte aller Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen der Bundesländer eingesetzt. Insbesondere konnten im Rahmen der Tarifeinigung auch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte erzielt werden [3].

Letztlich könnte sich eine weitere potenziell tiefgreifende Veränderung des Arbeitsalltags aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 ergeben, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist (BAG - 1 ABR 22/21). Auf Grundlage dieser Rechtsprechung sind gemäß § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Arbeitgeber verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem diese Arbeitszeiterfassung durchgeführt werden kann. In diesem Zusammenhang hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im März 2023 einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften vorgestellt, das die

notwendigen Regelungen für eine Aufzeichnung der Arbeitszeit schaffen soll. Auch an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen könnte die Umset-

zung eines solchen Gesetzes zu merklichen Veränderungen im Lehr- und Forschungsbetrieb führen.

Literatur

- [1] Peter Salden und Jonas Leschke, Hrsg. *Didaktische und rechtliche Perspektiven auf KI-gestütztes Schreiben in der Hochschulbildung*. Zentrum für Wissenschaftsdidaktik der Ruhr-Universität Bochum. 7. März 2023. URL: <https://doi.org/10.13154/294-9734> (besucht am 07.02.2024).
- [2] Präsidium der DFG. *Stellungnahme des Präsidiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Einfluss generativer Modelle für die Text- und Bilderstellung auf die Wissenschaften und das Förderhandeln der DFG*. Deutsche Forschungsgemeinschaft. Sep. 2023. URL: <http://tinyurl.com/rd4hpdj3> (besucht am 07.02.2024).
- [3] Einkommensrunde der Länder. *Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder*. dbb beamtenbund und tarifunion. 2023-12-09. URL: <http://tinyurl.com/43wfyfhe> (besucht am 07.02.2024).

Berichte

Prof. Dr. Josef Arendes,
vhw Bund

Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Begrüßung und Einleitung



Begrüßung und Einführung durch den Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Josef Arendes

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Gäste,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) feiert heute mit diesem Festakt sein 50-jähriges Jubiläum. Ge-gründet wurde der Verband 1973 in einer Zeit, in der sich die Hochschullandschaft in der damaligen Bundesrepublik Deutschland stark veränderte, als Interessenvertretung der

Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten in Hochschule und Wissenschaft. Als einziger Hochschulverband umfasst er alle Hochschularten und steht allen Hochschulbediensteten offen. Er vertritt die Professorinnen und Professoren an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen ebenso wie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle anderen an Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen Tätigen. Der vhw ist nicht der größte Hochschulverband, aber wir sind seit der Gründung als Fachgewerkschaft in der Spitzenorganisation des Deutschen Beamtenbundes und tarifunion organisiert. Auch dadurch kann der vhw seine Funktion als konstruktiver Partner von Politik, im öffentlichen Dienst und der Gesellschaft und als tatkräftiger Interessenvertreter seiner Mitglieder gerecht werden. Ich bin deshalb sehr dankbar, dass der Bundesvorsitzende des Deutschen Beamtenbundes heute bei uns ist und begrüße sehr herzlich Ulrich Silberbach, der trotz der Belastung durch die laufenden Tarifverhandlungen mit den Ländern ein Grußwort halten wird.

Der Verband Hochschule und Wissenschaft hat über die 50 Jahre kontinuierliche Arbeit im Interesse seiner Mitglieder geleistet. Diese Kontinuität zeigt sich auch dadurch, dass nur 4 Bundesvorsitzende bis heute den Verband führten. Ich darf deshalb sehr herzlich meine Vorgängerin und Ehrenvorsitzende des vhw Frau Prof. Elke Platz-Waury

begrüßen. Ihre beiden Vorgänger und ebenfalls Ehrenvorsitzende des vhw waren Prof. Berndt Heydemann aus Kiel und Prof. Reinhard Kuhnert aus Schwäbisch Gmünd. Prof. Heydemann ist verstorben. Prof. Kuhnert kann aus gesundheitlichen Gründen heute nicht teilnehmen, hat aber herzliche Grüße gesendet und wünscht der Versammlung einen guten Verlauf.



Abbildung 1: Prof. Dr. Josef Arendes begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beim Festakt zum 50jährigen Bestehen des vhw. Foto:vhw

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
die Wissenschaftslandschaft hat sich in den 50 Jahren stark verändert und weiterentwickelt. Der vhw hat die Entwicklung des Wissenschaftssystems in vielfältiger Weise begleitet und mitgestaltet. In den 1970er Jahren begann die Reform der Hochschulen und als Zukunftsmodell wurde die Gesamthochschule propagiert. Zeitgleich wurden als neue Hochschulart die Fachhochschulen gegründet mit dem Schwerpunkt der anwendungsorientierten Lehre. Damit verbunden war auch der Übergang von der althergebrachten hierarchischen Ordinariuniversität zur demokratischen Gruppenuniversität. Es sollten alle Mitglieder an einer Hochschule an den Entscheidungen in den Kollektivorganen der akademischen Selbstverwaltung partizipie-

ren. Diese Entwicklung wurde auch durch das Hochschulurteil des Bundesverfassungsgerichts ebenfalls vor 50 Jahren mitgetragen, allerdings mit der Einschränkung, dass in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten die Professorenmehrheit gegeben sein muss.

Für den vhw war damit klar, dass das Grundprinzip des Verbandes ein Zusammenschluss aller Beschäftigungsgruppen aus allen Hochschultypen sein muss, wie es der Gründungsvorsitzende des vhw Prof. Heydemann formulierte.

Im Hochschulrahmengesetz des Bundes wurden 1976 die neuen Regelungen über Aufgaben, innere Strukturen, Studium und Personal für alle Hochschularten gesetzlich festgeschrieben und auch von den Länder in den Landeshochschulgesetzen übernommen. Die Rechte der Kollegialorgane werden aber seit Ende der 90er Jahre unter den Einfluss des New Public Managements, das die unternehmerische Hochschule propagierte, zugunsten der Leitungsorgane (Rektoren bzw. Präsidien) bzw. Fachbereichsleitungen immer weiter zurückgedrängt. Der vhw kritisiert die Einschränkung der Mitwirkungsrechte an Entscheidungen der Hochschule, die von einer zunehmende Ökonomisierung und Verwettbewerblichung getragen sind. Als Folge wird vermehrt das Bundesverfassungsgericht mit Beschwerden zur Entmachtung der Kollegialorgane beschäftigt.

Der vhw hat sich von Beginn an konsequent und engagiert für die Aufwertung der Fachhochschulen eingesetzt. Es bestand jahrelang eine klare Aufgabenteilung zwischen den forschungsorientierten Universitäten und den praxis- und berufsbezogenen Fachhochschulen. Dies änderte sich durch die Bologna-Reform, mit der die Schaffung eines Europäischen Hochschulraumes mit der Einführung eines Systems gestufter Abschlüsse, den Bachelor- und Masterabschlüssen, eingeleitet wurde. Dadurch bot sich die einmalige Chance, Abschlüsse bundesweit zu vereinheitlichen. Diese Umstellung wurde erfolgreich umgesetzt.

Zwar gab es in den ersten Jahren der Bologna-Reform durchaus Versuche, die Lehre an den Fachhochschulen auf Bachelorstudiengänge zu beschränken. Aber der Reformprozess wurde konsequent umgesetzt und durch die Akkreditierungsverfahren abgesichert. Bachelor- und Masterabschlüsse der Fachhochschulen sind heute den universitären gleichgestellt.

Der Bologna-Prozess führte so zu einer deutlichen Aufwertung der Fachhochschulen im deutschen Wissenschaftssystem. Neben den gravierenden Änderungen in der Lehre gewann auch die Forschung an den FHs an Bedeutung und stellt eine Aufgabenerweiterung dar. Anwendungsorientierte Forschung und Wissenstransfer gehört heute zu den Kernaufgaben der Hochschulen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Innovations- und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen in den Regionen.

Es ist daher konsequent und richtig, dass die Hochschulbezeichnung geändert wurde in „Hochschulen für angewandte Wissenschaften“.

Ein Dauerthema in der Arbeit des vhw sind die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wir haben die Entwicklungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes immer mit Stellungnahmen begleitet. Das gilt auch für die zur Zeit laufende Diskussion zur Novellierung des Gesetzes nach der Evaluation. Ziel ist, die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich zu erhöhen und frühzeitig Perspektiven für alternative Karrieren zu schaffen. Der vhw fordert dazu weiterhin, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler verlässliche und attraktive Perspektiven neben der Professur im Wissenschaftsbereich erhalten. Dass die Koalitionsparteien nun darauf hinwirken wollen, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden, ist ein wichtiger Beitrag. Ein neues Bund-Länder-Programm, das Best-Practice-Projekte für solche alternativen Karrieren „außerhalb der Professur“ fördern soll, wird geschaffen. Außerdem sollen Projekte für ein besseres Diversity-Management oder auch für „moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen“ gefördert werden. Dazu folgt im 2. Teil der Beitrag von Ulrich Weber.

Immer wieder befasste sich der vhw mit den Fragen der Professorenbesoldung. Während es an Universitäten in der C-Besoldung die Besoldungsgruppen C2, C3 und C4 gab, konnten Fachhochschulprofessoren nur nach C2 und C3 eingestuft werden. Die Bundesländer nahmen Einstellungen bevorzugt in der Besoldungsgruppe C2 vor. Da es keine Beförderungsmöglichkeit gibt, setzten wir uns für die Verbesserung des Schlüssel C2 : C3 an Fachhochschulen ein. Mit der Einführung der W-Besoldung 2002 wurde eine leistungsorientierte Besoldung eingeführt. In den Besoldungsgruppen W2 und W3 werden neben dem Grundgehalt variable Leistungsbezüge vergeben. Dazu gibt es 3 Töpfe: 1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, 2. für besondere Leistungen in Forschung und Lehre und 3. für die Wahrnehmung von Funktionen im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung.

Der vhw hat von Beginn an die unausgewogene Verteilung von Grundgehalt und Leistungsbezügen moniert. Dies hat auch das Bundesverfassungsgericht 2012 in einem Urteil zur Höhe des Grundgehaltes nach W2 festgestellt und als verfassungswidrig eingestuft. Eine neue Vor-

lage des Verwaltungsgerichtshof Hessen liegt wieder dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vor.

Der vhw fordert eine grundlegende Überarbeitung der W-Besoldung und ein einheitliches Professorenamt W.

Die Dienstaufgaben der W2- und W3- Stelleninhaberinnen und -inhaber sind in den Landeshochschulgesetzen weitgehend einheitlich geregelt. Eine Unterscheidung ist daher nicht mehr zeitgemäß. Leistungsunterschiede in der Ausübung des Amtes können mit Leistungsbezügen hinreichend abgedeckt werden. In der W-Besoldung gibt es keine Stufenaufstiege, mit denen die steigende Berufs- und Lebenserfahrung sowie die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer honoriert werden. Die Erfahrung muss berücksichtigt werden, wenn erfolgreiche und erfahrene Bewerberinnen und Bewerber von außerhalb der Beamtenbesoldung auf Professuren berufen werden. Diese bringen Rentenansprüche mit, die im Allgemeinen auf die Beamtenversorgung kürzend angerechnet werden.

Abweichend von der gegenwärtig altersunabhängigen unveränderbaren Grundbesoldung sowie den gegenwärtig individuell mit der Hochschule zu vereinbarenden Leistungsbezügen, die befristet vergeben werden können und häufig nicht ruhegehaltstfähig sind, muss zukünftig insbesondere solchen, aber auch anderen Stelleninhaberinnen und -inhabern, die Chance auf eine pensionsberechtigende Endbesoldung in Höhe der alten C-Besoldung gegeben werden, wenn eine angemessene Leistung gegeben ist. Die aktuellen Regelungen für die Vergabe von Leistungsbezügen variieren von Hochschule zu Hochschule sogar innerhalb eines Bundeslands und sind intransparent. Oft können die Regelungen einseitig von der Hochschulleitung geändert werden.

In der Regel werden die Leistungsbezüge von Funktionsträgerinnen und -trägern vergeben, deren Vergütung aus demselben gedeckelten Vergaberahmen kommt wie die Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung und Lehre. Die Unabhängigkeit bei der Vergabe muss dadurch sichergestellt werden, dass die Vergütungen für Funktionen und für Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung und Lehre aus voneinander getrennten finanziellen Ressourcen stammen.

Mit diesen ausgewählten Beispielen aus der Arbeit des vhw möchte ich meine einleitenden Ausführungen schließen und überlasse das Podium dem dbb-Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach.

Ulrich Silberbach,
dbb Bundesvorsitzender **Festveranstaltung: 50 Jahre vhw**

Zukunft der Hochschulen – Grußwort des dbb Bundesvorsitzenden

Sehr geehrter Herr Bundesvorsitzender, lieber Kollege Prof. Arendes, sehr geehrter Herr Dr. Weber, sehr geehrter Herr Prof. Dr. Schinke, liebe Kolleginnen und Kollegen, zunächst möchte ich mich herzlich für die Einladung zum heutigen Festakt bedanken. Es freut mich sehr, dass wir den feierlichen Anlass im dbb forum begehen können. Ich heiße Sie alle sehr herzlich hier willkommen.

50 Jahre vhw! Das sind 50 Jahre Gewerkschaftsarbeit mit all ihren Höhen und Tiefen und 50 Jahre beispielloser Einsatz für die Beschäftigten im Hochschul- und Wissenschaftsbereich! Ich gratuliere Ihnen allen im Namen der gesamten Bundesleitung zu 50 Jahren Verband Hochschule und Wissenschaft!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Themenschwerpunkt des heutigen Festaktes ist die Zukunft der Hochschulen. Sie sind die wahren Hochschul-Expertinnen und Experten. Trotzdem möchte ich es mir erlauben, im Folgenden den ein oder anderen Vorgang in der Wissenschafts- und Hochschulwelt aus der Perspektive Ihres Dachverbands einzuordnen, bevor ich auf aktuelle Entwicklungen im öffentlichen Dienst zu sprechen komme.

Oft hört man, unsere Hochschulen seien das Herzstück des Wissenschaftssystems. Sie seien von zentraler Bedeutung für die wissenschaftliche, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung unseres Landes.

Das stimmt natürlich. Dabei darf man aber nicht vergessen, dass das eigentliche Herzstück des Wissenschaftssystems die darin beschäftigten Kolleginnen und Kollegen sind, denn:

- Die Beschäftigten an unseren Hochschulen spielen eine entscheidende Rolle in der Lehre. Sie vermitteln wissenschaftliches Fachwissen, treiben die Persönlichkeitsbildung der Studierenden voran und bereiten sie auf den Arbeitsmarkt vor. Sie qualifizieren kontinuierlich Fachkräfte und den wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit sichern sie die Leistungsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems.
- Die Beschäftigten an unseren Hochschulen betreiben exzellente Forschung, die in vielen Bereichen weltweit führend ist. Die Erkenntnisse der Kolleginnen und Kollegen sind die Grundlage für die Entwicklung unserer wissenschaftsbasierten Gesellschaft.
- Die Beschäftigten an unseren Hochschulen betreiben Wissenstransfer und setzen dadurch wichtige Impulse für Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die-

se sind von zentraler Bedeutung für die gemeinsame Lösung der Herausforderungen unserer Zeit. Ohne die Erkenntnisse der Hochschulen und ihr Zusammenspiel mit Wirtschaft und Gesellschaft wäre das undenkbar.



Abbildung 1: Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach beim Grußwort zum 50jährigen Bestehen des vhw. Foto: vhw

Diese Aufzählung kann nur eine verkürzte Darstellung der vielfältigen Leistungen der Beschäftigten an unseren Hochschulen sein. Eines ist aber klar:

Unser Hochschulsystem und allen voran die darin beschäftigten Kolleginnen und Kollegen tragen einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit, zur Krisenfestigkeit und Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft bei. Aber damit das weiterhin gelingen kann, braucht es funktionstüchtige Strukturen und Rahmenbedingungen. Strukturen und Rahmenbedingungen, in denen die Beschäftigten gerne arbeiten. Und daran, liebe Kolleginnen und Kollegen, hapert es leider noch gewaltig:

Denn die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals sind oftmals abenteuerlich. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ergab, dass im Jahr 2020 fast zwei Drittel der Beschäftigten an Universitäten in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis führt zu Unsicherheiten in sämtlichen Lebensbereichen. Ob es nun die Gründung einer Familie, die Finanzierung eines Eigenheims oder das Entstehen für bessere Arbeitsbedingungen ist, all das wird deutlich erschwert.

Ja, der Wissenschaftsbetrieb verlangt personelle Mobilität und Austausch als Antrieb für Innovationen. Aber es braucht angemessene Beschäftigungsbedingungen, um

die Funktionalität der Wissenschaftslandschaft und die Attraktivität unseres Forschungsstandortes zu gewährleisten. Kurzum, es braucht angemessene Beschäftigungsbedingungen, um die Zukunft der Hochschulen zu sichern!



Abbildung 2: Prof. Dr. Josef Arendes dankt Ulrich Silberbach für sein Grußwort. Foto: vhw

Vor diesem Hintergrund setzt sich der dbb Seite an Seite mit dem vhw für bessere Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb ein. In engem Austausch haben wir die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus gewerkschaftlicher Sicht eingeordnet und Stellung zur geplanten Gesetzesnovellierung bezogen.

Ein richtig aufgesetztes Wissenschaftszeitvertragsgesetz kann einen erheblichen Beitrag für bessere Beschäftigungsbedingungen leisten. Die Politik hat sich aber mit diesem Gesetz einen schlanken Fuß gemacht und die Grundfinanzierung unserer Hochschulen ausgeklammert. Natürlich müssen die Verantwortlichkeiten in unserem föderalen System berücksichtigt werden. Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss von den Ländern sichergestellt werden. Sie ist entscheidend für gute Beschäftigungsbedingungen. Aber die Realität sieht leider anders aus: Die Länder kleckern, wo sie klotzen müssten. Seit Jahren hinkt die Grundfinanzierung den steigenden Studierendenzahlen hinterher und steht einem starken Anstieg der Drittmittel gegenüber. Für ausreichend Dauerstellen und damit eine angemessene Personalausstattung an unseren Hochschulen braucht es eine solide Grundfinanzierung. Eine solide Grundfinanzierung braucht es auch, um zu gewährleisten, dass unsere Forschung frei von interessengeleiteten und zeitlichen Vorgaben ist.

Im Gesetzgebungsprozess ist bei Weitem noch nicht die letzte Messe gesungen. Wir erwarten gespannt, was die Ressortabstimmung ergibt und wie der Dissens zwischen den Koalitionspartnern gelöst werden soll. Wir bleiben am Ball. Wir stehen ein für die Zukunft der Hochschulen, im

Sinne angemessener Beschäftigungsbedingungen und eines leistungsstarken Wissenschaftsbetriebs!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich hatte es eingangs bereits erwähnt: Die Lehre stellt eine zentrale Aufgabe der Beschäftigten an unseren Hochschulen dar. Unsere Hochschulen sind wahre Fachkräfteschmieden. Rund eine halbe Millionen Absolventinnen und Absolventen haben sie vergangenes Jahr hervorgebracht. In Zeiten des Fachkräftemangels ist das eine Leistung, die größten Respekt verdient. Denn Personal wird in nahezu allen Bereichen gesucht.

Der Kampf gegen den menschengemachten Klimawandel, die Gestaltung der immer schneller voranschreitenden Digitalisierung und Maßnahmen gegen den demografischen Wandel verlangen nach klugen, bestens ausgebildeten Köpfen.

Nur mit den richtigen Rahmenbedingungen, also ausreichend Personal und einer angemessenen Ausstattung, können die Hochschulen weiterhin als Fachkräfteschmieden agieren. Die Bedeutung der Hochschulen für die Fachkräftegewinnung, für die Krisenfestigkeit und Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft und zur Lösung der Herausforderungen unserer Zeit muss sich in den Entscheidungen der Politik widerspiegeln! Dafür stehen wir als Dachverband an der Seite unserer Fachgewerkschaft ein, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mit Blick auf den Fachkräftemangel möchte ich den Blick auf den öffentlichen Dienst als Ganze weiten. Den dbb beschäftigt der Fachkräftemangel schon seit Langem. Schon vor Jahren haben wir die Politik gewarnt und auf die teils dramatischen Folgen aufmerksam gemacht. Jetzt ist der Fachkräftemangel in aller Munde, er macht sich nahezu überall bemerkbar, die Not ist groß, es knirscht an allen Ecken und Enden. Regelmäßig erheben wir beim dbb als Dachverband den Personalbedarf bei unseren Fachgewerkschaften. Diese Erhebung hat jetzt ergeben, dass dem Staat mindestens 551.000 Beschäftigte fehlen. Dass die Lage ernst ist, das wussten wir. Aber mit über einer halben Million fehlenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat der Personalmangel eine neue Dimension angenommen. Ob nun Bildung, Gesundheit, Infrastruktur, innere oder äußere Sicherheit, praktisch alle Sektoren der Daseinsvorsorge sind vom Fachkräftemangel betroffen. Auch die Kommunen ächzen unter dem ständigen Aufgabenzuwachs schwer. Dank unserer unermüdlichen Arbeit konnten wir zwar in dem ein oder anderen Bereich Personalaufwüchse erreichen, aber unsere aktuelle Abfrage zeichnet ein düsteres Bild. In den nächsten zehn Jahren werden viele Vertreterinnen und Vertreter der Babyboomer-Generation in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Das betrifft fast 1,4 Millionen Kolleginnen und Kollegen und damit nahezu

ein Drittel der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Der Personalmangel im öffentlichen Dienst hat ernstzunehmende Folgen für die Beschäftigten, die Bürgerinnen und Bürger und unsere Gesellschaft als Ganze. In erster Linie leiden die Beschäftigten unter einem ständig steigenden Aufgabenzuwachs, unzähligen Überstunden und einem Ausmaß an Belastung, das nicht selten mit ernst zu nehmenden gesundheitlichen Folgen verbunden ist. Als Gewerkschaften ist es eine unserer ureigenen Aufgaben, gegen derartige Entwicklungen vorzugehen.

Aber auch die Bevölkerung leidet unter dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. Die Bürgerinnen und Bürger müssen immer länger auf Verwaltungsdienstleistungen warten, analoge Prozesse lassen sie die Hände über dem Kopf zusammenschlagen. Sie warten vor den Bürgerämtern, sie warten auf einen Kita-Platz, sie warten darauf, dass ihre Kinder endlich wieder ausreichend beschult werden. Sie warten darauf, dass der Staat endlich wieder seinen Aufgaben nachkommen kann!

Aber die Geduld schwindet und der Frust steigt. Die Bürgerinnen und Bürger verlieren ihr Vertrauen in den Staat. Jahr für Jahr verbuchen wir neue Negativrekorde. Unsere Bürgerbefragung hat ergeben, dass mittlerweile weniger als ein Drittel der Bevölkerung der Meinung ist, dass der Staat noch seinen Aufgaben nachkommen kann. Die klare Mehrheit denkt, dass der Staat überfordert sei. Die Identifikation mit dem Staat und der Respekt gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes schwinden. Der steigende Frust schlägt immer öfter in verbale Beschimpfungen oder tätliche Angriffe um. Das ansteigende Ausmaß an Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist nicht hinnehmbar. Tätliche Angriffe auf diejenigen, die sich für das Gemeinwohl und den Schutz der Gesellschaft einsetzen, sind auf das Schärfste zu verurteilen!

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, die mangelnde Identifikation mit dem Staat, all diese Entwicklungen haben besorgniserregende Folgen für unsere Gesellschaft als Ganze. Der geschwächte Staat trifft auf eine zunehmende Polarisierung in der Gesellschaft. Die Spaltung macht sich immer stärker bemerkbar. Die Debatten werden schärfer, Kompromisse immer schwerer. Da läuft etwas aus dem Ruder. Die Pandemie, der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine, der Klimawandel, der Krieg in Nahost, all diese Entwicklungen haben gezeigt, wie gespalten Teile unserer Gesellschaft sind, wie wenig sie sich mit dem Staat und seinen Entscheidungen identifizieren.

Diese Entwicklungen sind hochkomplex. Sie entstehen nicht von heute auf morgen und lassen sich nicht von heute auf morgen lösen. Aber der öffentliche Dienst spielt eine entscheidende Rolle für die Wahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Die Kolleginnen und Kollegen halten mit ihrer Arbeit die Menschen zusammen. Sie sorgen dafür, dass der Laden läuft. Sie sind das Gesicht des Staates. Sie stehen für unsere gemeinsamen Werte, Ziele und Grundsätze. Sie sind gelebte Demokratie. Umso wichtiger ist es daher, den öffentlichen Dienst zu stärken. Den öffentlichen Dienst so auszustatten, dass er seine vielfältigen Aufgaben bewältigen kann. Dem Personalmangel im öffentlichen Dienst entgegenzutreten und für angemessene und attraktive Beschäftigungsbedingungen zu sorgen. Denn die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen verdienen Respekt und Anerkennung. Dass sich diese Anerkennung nicht in Applaus und Sonntagsreden erschöpft, dafür kämpfen wir beim dbb Seite an Seite mit unseren Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden.

Als Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes treten wir seit jeher für eine angemessene Bezahlung ein. Mit Blick auf die entstandenen Reallohnverluste hat diese Forderung nochmals an Bedeutung gewonnen. Daher konzentrieren wir uns in diesem Tarifjahr ganz besonders auf die Bezahlung der Kolleginnen und Kollegen. Die Erwartungen sind hoch, wir sind uns unserer Verantwortung bewusst. Die Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen in diesem Frühjahr waren alles andere als einfach. Alle Beteiligten haben den Ernst der Lage zu spüren bekommen. Aber unsere Arbeit hat sich gelohnt, wir haben ein ordentliches Ergebnis erreicht. Die Kolleginnen und Kollegen werden spürbar von den Folgen der Inflation entlastet. Aber ohne die Streikbereitschaft und den tatkräftigen Einsatz der Kolleginnen und Kollegen wäre der Tarifabschluss nicht möglich gewesen!

Aktuell befinden wir uns mitten in den Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Die Inflation frisst die Einkommen der Beschäftigten. Wir werden alles daransetzen, das auszugleichen. Die Lage und die Forderung ist die gleiche wie im Frühjahr. 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro. Dafür stehen wir geschlossen ein, denn diese Forderung ist zeitgemäß, verhältnismäßig und finanzierbar. Den Ländern droht ein Anschlussverlust beim Kampf um das so dringend benötigte Personal. Je nach Eingruppierung ergeben sich im Vergleich zum Bund demnächst Rückstände von weit über 10 Prozent. Wer sollte sich denn für eine Tätigkeit bei den Ländern entscheiden, wenn man in Bund, Kommunen und in der Privatwirtschaft sowieso deutlich mehr verdient? Mit Blick auf den Fachkräftemangel müsste es im Interesse der Länder sein, den Gleichklang mit Bund und Kommunen wiederherzustellen.

Unsere Forderungen und die Ernsthaftigkeit der Lage sind bekannt. Alles, was es für konstruktive Verhandlungen braucht, steht bereit. Und trotzdem bewegt sich die TdL nicht vom Fleck. Sie setzt auf Tarifrouten und auf pro-

blemorientiertes Denken. Damit verspielt sie wichtige Zeit. Durch das destruktive Verhalten der Arbeitgeberseite liegt nun wieder alle Last auf der letzten Verhandlungsrunde. Doch die TdL kann sich sicher sein, dass wir unseren berechtigten Forderungen Nachdruck verleihen werden.

Es braucht scheinbar erheblichen Druck von der Straße. Es kommt auf den Einsatz von jeder einzelnen Kollegin und jedem einzelnen Kollegen an. Darauf zählen wir und stehen bereit, unsere Forderungen mit Nachdruck durchzusetzen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

all das sind dicke Bretter. Im Kampf für unsere berechtigten Forderungen braucht es Geduld und Ausdauer. Für einen starken öffentlichen Dienst, für zukunftsfähige Hoch-

schulen und für angemessene Beschäftigungsbedingungen einzustehen, das verlangt nach einem langen Atem. Umso wichtiger ist es, hin und wieder innezuhalten, das Erreichte zu würdigen und den Blick in die Zukunft zu richten.

Genau das passiert heute zu diesem festlichen Anlass. Wir würdigen Ihr beeindruckendes Engagement der vergangenen 50 Jahre. Wir richten den Blick in die Zukunft und sehen, dass Ihre Arbeit auch die kommenden 50 Jahre und weit darüber hinaus unerlässlich ist, unerlässlich für die Zukunft der Hochschulen. Für die weitere Arbeit wünsche ich Ihnen von Herzen alles Gute. Den dbb dürfen Sie dabei weiter an Ihrer Seite wissen, unsere Unterstützung haben Sie in jedem Fall.

Vielen Dank!

*Prof. Dr. Josef Arendes,
vhw Bundesvorsitzender*

Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Zukunft der Hochschulen



Hochschulen im Wandel?

Unser Bildungssystem steht vor großen Herausforderungen: Klimawandel und Energiekrise, Fachkräftemangel und Künstliche Intelligenz. Davon betroffen sind natürlich auch unsere Hochschulen. Sie müssen sich nachhaltig transformieren, Studierende qualifizieren, Lehrmethoden modernisieren und gleichzeitig hochqualifizierte Mitarbeiter gewinnen – alles mit schrumpfenden Ressourcen. Viele Fragen sind noch ungeklärt. Wie gelingt es den Hochschulen, hochqualifizierte Mitarbeiter auszubilden und langfristig zu halten? Welche Potentiale und Risiken bringt die künstliche Intelligenz mit sich? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, um Ihren sinnvollen Einsatz zu gewährleisten? Welche Rolle spielen die Hochschulen bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels?

Und alles erfordert eine ausreichende Finanzierung. Ich will das vorausschicken, denn dass die Hochschulen eine ausreichende Grundfinanzierung benötigen, ist ein Dauer-

thema, soll aber hier nicht vertieft werden. Aktuell kommt die Frage hinzu, wie nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts die 60 Milliarden kompensiert werden. Die Sparansätze im Bundeshaushalt werden auch den Wissenschaftsbereich betreffen.

Die Bundesforschungsministerin Stark-Watzinger hat vor 10 Tagen den Aktionsplan Künstliche Intelligenz des BMBF vorgestellt. Die Ministerin sieht die KI als die Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts mit enormem Potential in Bildung, Forschung und Wirtschaft. Der Aktionsplan zeigt 11 Handlungsfelder von der Forschung bis zum Einsatz in der Schule. Besonders wichtig sind dabei die weitere Stärkung der Forschungsbasis, der Ausbau der KI-Infrastruktur, der Einsatz von KI in der Bildung und der bessere Transfer von KI in die Anwendung. Konkret sollen 150 neue Professuren geschaffen werden. Allerdings ist der Markt für hochqualifizierte Informatiker sehr umkämpft und es wird den Hochschulen schwerfallen, attraktive Bewerber zu interessieren und zu halten. Dies gilt nicht für die führenden Forschungsinstitute an den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aber die Hochschulen in der Breite sind insbesondere auch wegen der W-Besoldung auf dem Markt benachteiligt.

Alle Hochschulen müssen sich auf den Einsatz von KI in Forschung und Lehre vorbereiten, denn ab jetzt kommen Studierende, die die Tools der KI einsetzen können und werden. Schon jetzt werden die auf künstlicher Intelligenz basierten Schreibtools wie ChatGPT oder Tools zur Bilderstellung von Lehrenden und Studierenden eingesetzt (nicht immer erfolgreich) und es ist nicht direkt

erkennbar, welche Mittel bei der Erzeugung von Text und Bildern verwendet wurden. Für Lehrende und Lernende ist daher der transparente Umgang mit diesen Tools wichtig, damit bei der Bewertung der Leistungen die urheberrechtlichen und prüfungsrechtlichen Aspekte Beachtung finden. Dabei gilt grundsätzlich, dass die Autoren für die Einhaltung der Grundprinzipien guter wissenschaftlicher Praxis verantwortlich sind. Der Einsatz dieser Tools in Lehre und Forschung bietet aber erhebliche Chancen und Entwicklungspotentiale, die angesichts der schnellen Entwicklungen hochschulübergreifende Regelungen erfordern.

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung muss auch auf die negativen Auswirkungen hingewiesen werden. Die Hochschulen sind in den letzten Jahren das Ziel von Cyber-Angriffen geworden. Einige Anwesende hier im Auditorium kennen das aus eigener Erfahrung. „Der Zugang zu digitalen Diensten, Infrastrukturen und Daten ist essentiell für die Qualität der Forschung und Lehre und die Überprüfbarkeit wissenschaftlicher Ergebnisse“ sagt der Wissenschaftsrat in seiner jüngsten Empfehlung. Der Schutz vor Cyberangriffen wird daher immer wichtiger. Es sind Maßnahmen zur Stärkung der Informationssicherheit an den Hochschulen erforderlich. Kleinere Hochschulen können das aus eigener Kraft nicht stemmen, wir brauchen hochschulübergreifende Netzwerke, um Informationssicherheit in der Breite zu gewährleisten.

Positive Entwicklungen gibt es bei DATI. Die Deutsche Agentur für Transfer und Innovation soll über „starke Innovationsnetzwerke“ – sogenannte regionale Innovationsökosysteme neues Wissen aus der Forschung schneller in die Anwendung bringen. DATI soll insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft und an kleinen und mittleren Universitäten die Zusammenarbeit mit Startups, regionalen Wirtschaftsunternehmen sowie sozialen und öffentlichen Organisationen fördern. Dazu wurde jetzt die Gründungskommission gebildet. Deren Aufgabe ist es, Vorschläge für Standort und Leitungspersonal zu entwickeln und Empfehlungen zum Aufbau von DATI zu geben. Die Zusammensetzung der Gründungskommission zeigt allerdings nicht mehr viel von dem Anspruch „insbesondere HAW und kleinere und mittlere Universitäten“. Von den 16 Mitgliedern sind 2 von HAW und 4 von Universitäten. Es bleibt nur zu hoffen, dass die Gründungskommission verantwortlich handelt und transparente Förderungsverfahren mit einer gut ausgestatteten Transferagentur ermöglicht. Die finanzielle Ausstattung von DATI ist auch noch offen und wird erst in zukünftigen Haushalten festgelegt. Für die wissenschaftliche anwendungsorientierte Forschung an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft ist DATI ein lange gefordertes und wichtiges Instrument.

Bei Betrachtungen zur Zukunft der Hochschulen müssen natürlich auch die Studierendenzahlen berücksichtigt

werden. Eine Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) der Bertelsmann Stiftung geht davon aus, dass die Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger demographiebedingt kontinuierlich sinken werden. Auch wenn diese Entwicklung unterschiedlich nach Regionen, Fächern und Hochschulart verläuft, müssen die Hochschulen ihre strategische Ausrichtung überdenken. Neben der Überprüfung von Studienangeboten müssen die Rahmenbedingungen für Studium und Lehre verbessert werden. In der CHE-Studie wird zur Steigerung der Erstsemesterzahlen vorgeschlagen, gezielt ausländische Studierende anzuwerben. Die Internationalisierung ist für alle Hochschulen – auch für kleinere HAWs – ein wichtiges Ziel. Daneben ist die wissenschaftliche Weiterbildung eine wichtige Aufgabe, der sich die Hochschulen verstärkt widmen müssen. Diese wurde bisher an HAWs vernachlässigt, was auch der Auslastung des Personals geschuldet war. Die Weiterbildung ist aber zu wichtig, um sie den privaten Hochschulen zu überlassen.

Für die Einführung neuer Studienangebote will ich noch einmal auf den Wissenschaftsrat verweisen, der in seiner Herbstsitzung die Perspektiven für die Weiterentwicklung der Gesundheitsfachberufe beschrieben hat. Die Anforderungen an die Gesundheitsfachberufe, also die Pflege-, Hebammen- und Therapieberufe, zu denen Physiotherapie und Ergotherapie sowie Logopädie und Sprachtherapie zählen, steigen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb eine vermehrte wissenschaftliche Qualifikation und spricht sich dafür aus, dass neben der Vollakademisierung der Hebammen künftig bis zu 20 % der weiteren Angehörigen der Gesundheitsfachberufe akademisch ausgebildet sind. Zur Sicherung der Qualität des Gesundheitswesens und um den Fachkräftemangel entgegen zu wirken sind attraktive Studienangebote unbedingt erforderlich. Hierzu müssen die bestehenden Widerstände von Fächern und Berufsgruppen und das Festhalten an überholten Rollenbildern überwunden werden, um hochschulisch qualifizierte Kräfte auszubilden, wie es in vielen Ländern außerhalb Deutschlands bereits üblich ist.

Zum Abschluss muss ich noch ein Dauerproblem aufgreifen, dass auch in Zukunft weiterbesteht: Die Gewinnung von qualifiziertem Personal insbesondere in ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen an den HAWs. Freie Professuren in diesem Bereich müssen häufig mehrfach ausgeschrieben werden bevor es zu einer Besetzung kommt. Hinzu kommt, dass auch eine Pensionierungswelle die HAWs trifft. Die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen sind in den Bundesländern vergleichbar geregelt. Es sind besondere Leistungen bei der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in einer fünfjährigen Praxis nachzuweisen, von denen mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sind. Wegen

der Besetzungsschwierigkeiten werden neue Konzepte geprüft, wie Tandem- und Nachwuchsprofessuren, um die Stellen attraktiv besetzen zu können. Allerdings sollte bei allen Modellen der Markenkern der Professuren an HAWs nicht verwässert werden. Der fundierte Praxisbezug ist das

entscheidende Merkmal für die HAWs in Lehre und Forschung. Zur Gewinnung qualifizierten Personals müssen daher die Stellen attraktiver werden durch die einheitliche W-Besoldung und aufgrund gestiegener Aufgaben durch ein reduziertes Lehrdeputat.

Ulrich Weber,
2. stellvertretender vhw
Bundesvorsitzender

Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Personalentwicklung im Hochschulbereich



1 Einleitung

Das Jubiläum „50 Jahre Bundesverband vhw - Verband Hochschule und Wissenschaft“ ist ein ausreichender Grund, einen Blick zurück auf fünfzig Jahre der Beschäftigung im Wissenschaftsbereich zu werfen, die gegenwärtige Lage zu betrachten und daraus Forderungen für die Zukunft zu ziehen. Im Mittelpunkt soll die Personalentwicklung stehen.

Doch was ist „Personalentwicklung“?

Das Gabler Wirtschaftslexikon definiert den Begriff folgendermaßen: „Die Personalentwicklung erfasst im engeren Sinne also auch die Berufsausbildung, Weiterbildung, Führungskräfteausbildung, Anlernung oder Umschulung. Zur Personalentwicklung im erweiterten Sinne gehört die Förderung von Mitarbeitern. Letztere kann unter anderem beispielsweise über Auswahl und Einarbeitung, Arbeitsplatzwechsel, Auslandseinsätze, Nachfolge- und Karriereplanung, Mitarbeitergespräche, Leistungsbeurteilung oder Coaching der Mitarbeiter erfolgen. Personalentwicklung im weiten Sinne setzt sich aus allen drei Bereichen Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung zusammen.“ [1] Damit geht dieser Begriff weit über die Qualifizierung des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses (Promotion, Habilitation oder auch sonstige Qualifizierungen für Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement, Verwaltung und Wirtschaft) hinaus.

Die Personalentwicklung ist heute ein Mittel, um auf

den demographischen Wandel zu reagieren, der bereits begonnen hat. Dieser wirft zunehmend Probleme auch für den Wissenschaftsbereich auf. Die Stellenbesetzung ist heute an den Hochschulen kein Selbstläufer mehr, bei dem aus einer Vielzahl von Bewerbungen ausgewählt werden kann. Es gibt Ausschreibungen, auf die nur wenige Bewerbungen, ja immer wieder auch keine einzige Bewerbung eingeht. Dann wird ein zweites oder drittes Mal ausgeschrieben. Das ist nicht nur im Bereich von Verwaltung und Technik so, sondern zunehmend auch im Wissenschaftsbereich. Und neben die Personalgewinnung tritt immer mehr auch das Halten von Personal in den Mittelpunkt.

1.1 Der Blick zurück: Personalkategorien in der Wissenschaft vor fünfzig Jahren, insbesondere die Hochschulassistenten

Erlauben Sie mir zunächst einen kurzen Blick zurück: Im Jahre 1976 – also vor knapp fünfzig Jahren – wurde mit dem Hochschulrahmengesetz (HRG) erstmals eine bundeseinheitliche Grundlage für den Hochschulbereich geschaffen. Er definierte die Mitgliedergruppen einer Hochschule mit Professorenschaft, Studentenschaft, Wissenschaftlichem Dienst und Technisch-Administrativem Dienst. Im 2. Abschnitt des HRG wurde das wissenschaftliche und künstlerische Personal beschrieben. Es finden sich erstens die Professoren, zweitens die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter, dann die Lehrbeauftragten – eigentlich ja keine Personalkategorie –, drittens die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und viertens aus der Gruppe der Studierenden die Tutoren. Eine besondere Rolle spielten hier fünftens die Hochschulassistenten. Ich versuche gendergerecht zu formulieren, werde aber, was die Vergangenheit betrifft, die Gesetze in der damals üblichen Wortwahl benutzen, um nicht die Vergangenheit zu verfälschen. Damals wurde im Deutschen die unmovierte Nominalform für genderübergreifende Bezeichnungen genutzt. Man wusste sehr wohl, dass es auch Hochschulassistentinnen gab. Sie wurden eingestellt, um die Berufungsfähigkeit zu erlangen, sich zu habilitieren. Es ging um die Sicherung

der professoralen Nachfolge. Hier werden die grundsätzlichen Beschäftigungsbedingungen aus dem HRG genannt, die es sich lohnt, mit dem zeitlichen Abstand noch einmal zu betrachten. Die grundsätzlichen Beschäftigungsbedingungen hebe ich im folgenden Absatz hervor, denen gilt es in der Gegenwart nachzugehen. Ich fasse zusammen:

Die Aufgabe der Hochschulassistenten bestand darin, die für die Habilitation erforderlichen Leistungen in Forschung und Lehre zu erbringen (§47 Abs. 1). Im Einvernehmen mit allen Beteiligten, also auch ihnen selbst, beauftragt der Fachbereich einen Professor mit der **Betreuung** (§47 Abs. 2). In der Forschung ist er **nach eigener Entscheidung** tätig, wofür ihm ein **angemessener Teil seiner Arbeitszeit** zur Verfügung steht; bei entsprechender Qualifikation führt er die Lehrveranstaltungen **selbständig** durch, wobei er Gegenstand und Art der Lehrveranstaltung im Rahmen des erforderlichen Lehrangebots **nach eigener Wahl** bestimmt (§47 Abs. 3). Wichtig ist auch: „Die **Zahl der Stellen** ist so zu bemessen, daß für die qualifizierten Hochschulassistenten eine angemessene Chance für die Berufung zum Professor gewährleistet ist“ (§47 Abs. 5). Übrigens heißt es dann noch, dass die vorstehenden Vorschriften entsprechend für den **wissenschaftlichen Nachwuchs** gelten (§47 Abs. 6). In §48 folgt schließlich noch die Bestimmung, dass der Erstvertrag für drei Jahre abgeschlossen wird, spätestens vier Monate vor seinem Auslaufen einer **Verlängerung** um weitere drei Jahre folgen soll, sofern die Ziele in Lehre und Forschung erfüllt sind oder erwarten lassen, in der Laufzeit der nächsten drei Jahre erreicht zu werden.

1.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Fangen wir mit Absatz 6 an. Die Hochschulassistenten wurden also nicht als wissenschaftlicher „Nachwuchs“ gesehen. Damit gemeint waren wohl die Doktorandinnen und Doktoranden, die auf solchen Stellen – in der Regel auf halben Stellen – beschäftigt wurden und die somit die Vertretung einer Assistentenstelle innehatten, wie es die Ältesten unter uns sicherlich noch aus den neunziger Jahren kennen. Heute werden alle Personen auf befristeten Stellen als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnet, egal ob fünfundzwanzig oder fünfundfünfzig Jahre alt. „Zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehört, wer nach seinem Studienabschluss an einer Promotion arbeitet oder nach Abschluss der Promotion weiter forschend tätig ist, um sich als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler in seinem Fachgebiet zu etablieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs ist so-

mit ein Sammelbegriff für verschiedene Formen der wissenschaftlichen Qualifikationsphase. Dazu gehören Doktorandinnen und Doktoranden, promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Nachwuchsgruppenleiterinnen sowie Junior- oder Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die in Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig sind.[2]“ Das stößt zu Recht immer wieder auf Kritik.



Abbildung 1: Dr. Ulrich Weber am Rednerpult. Im Vordergrund sitzt der scheidende vhw Bundesvorsitzende Prof. Dr. Josef Arendes. Foto: vhw

Festzuhalten bleibt, dass noch vor fünfzig Jahren die Doktorandinnen und Doktoranden als „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ angesehen wurden, heute auch die Postdocs, die sich habilitieren wollen. Satirisch gesprochen: Da haben wir es wohl mit einer Infantilisierung im Bereich der Wissenschaft zu tun, wie sie ansonsten in der Domestikation der Haustiere immer wieder auftaucht.

1.3 Die Hochschulassistenten damals und der Weg aus dem Mittelbau zur Professur heute

Es sollen hier nicht alle späteren Änderungen nachvollzogen werden. Es geht allein um die ursprüngliche Konzepti-

on der Nachfolge für Professuren und die Berufssituation derer, die sich auf dem Weg zur Berufungsfähigkeit befinden, heute. Dafür halte ich fest, was im HRG angesprochen und geregelt wurde:

1. die angemessene Zahl an Stellen für die zur Verfügung stehenden Professuren,
2. die einvernehmliche Betreuung,
3. die Forschung nach eigener Entscheidung,
4. der angemessene Anteil für eigene Forschung an der Arbeitszeit,
5. die selbständige Lehre mit eigener Wahl von Gegenstand und Art der Lehre bei entsprechender Qualifizierung
6. und eine frühzeitige Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre.

2 Die Zahl der Stellen für Hochschulassistenten, für Habilitanden

Die Hochschulassistenten wurden im Jahre 1985 als Personalkategorie abgeschafft,[3] und auch deren Nachfolger die wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten sowie die Oberassistenten fanden dann mit der Einführung der Juniorprofessur im Jahre 2002 zunächst ein Ende.[4] Doch dann erklärte das Bundesverfassungsgericht die Habilitation als weiterhin zulässig.[5] Seither führen mindestens zwei Wege zur Berufungsfähigkeit: die Habilitation (mit oder ohne entsprechende Stelle) und die Juniorprofessur. Nun gab es keinerlei Kontrolle des Staates mehr, wie viele Personen für die professorale Nachfolge zur Verfügung stehen. Allerdings konnten sich auch früher „Mittelbauer“ ohne Habilitationsstelle auf den Qualifizierungsweg begeben.

Dieser Fortfall eines kleinen Kontrollhebels hat sich in der Folgezeit als ein großes Problem dargestellt. Während die große Zahl der Promovierten mehr oder weniger problemlos in den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft integriert wird, bilden die Postdocs – je länger sie in der Wissenschaft verbleiben – unabhängig von einer erfolgreich absolvierten Habilitation ein Problem. Sie sind zu alt, zu lange unselbständig und zu speziell, nämlich ausschließlich in Forschung und Lehre, ausgebildet. Hierfür gibt es außerhalb der Wissenschaft keinen Bedarf. Selbst Hochschulschulspitzen drängen darauf, zukünftig nicht mehr allein für die Wissenschaft, sondern passgenauer auch für das Wissenschaftsmanagement daneben auszubilden.

Die heutige Situation lässt sich mit folgenden Zahlen umreißen: Im Jahre 2021 gab es laut Statistischem Bundesamt 50.260 Professorinnen und Professoren sowie 225.339 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (10.907 Lehrkräfte für besondere

Aufgaben sowie 3.663 Dozentinnen, Dozentin, Assistentinnen und Assistenten einberechnet).[6]

An dieser Stelle müssen wir nicht darauf eingehen, dass es keine einheitliche Definition gibt, wer als mit meinem bisherigen Begriff „professorale Nachfolge“ gezählt werden soll. Das müsste man aber um festzuhalten, wie viele Postdocs für wie viele freierwerbende Professuren zur Verfügung stehen. Es geht um die Angemessenheit der Zahl an Qualifizierungsstellen gegenüber den zu besetzenden Professuren.

Immer wieder hervorgehoben wird, dass die Situation des Wissenschaftlichen Dienstes von der Befristung geprägt ist: Der BuWiN 2021 kam zu dem Ergebnis: „Etwa neun von zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sind befristet beschäftigt: 92% des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professorinnen und Professoren) sind befristet beschäftigt. Die Befristungsquote ist bei Personen unter 35 Jahren höher (98%) als bei Personen zwischen 35 und 45 Jahren (77%).“[7] Der Evaluationsbericht zur WissZeitVG sagt: „Für die Evaluation des novellierten WissZeitVG ist das Jahr 2020 das Referenzjahr. Zum Stichtag 01.12.2020 hat das Statistische Bundesamt insgesamt 269.275 Personen erfasst, die an den Hochschulen als hauptberufliches wissenschaftliches Personal tätig waren. Während die 49.293 Professorinnen und Professoren in 2020 zu 87 Prozent dauerhaft beschäftigt waren, ist das wissenschaftliche Personal ansonsten überwiegend auf Zeit beschäftigt. Dies wird in den folgenden Abschnitten weiter ausgeführt.“[8]

Für die Professuren an den HAWs ist eine mehrjährige Berufserfahrung außerhalb der Wissenschaft notwendig, nur ein kleinerer Teil derer mit Berufungsfähigkeit für die Universität bewerben sich hier und werden an den HAWs berufen. Deshalb muss das Verhältnis an den Universitäten betrachtet werden; das ist für die Angemessenheit des Verhältnisses von Suchenden und freien Stellen entscheidend. Folgende Rechnung enthält einige Vergrößerungen, trifft aber sicherlich in etwa die Situation: Es gibt 24.000 Universitätsprofessuren, deren Inhaber mit durchschnittlich 41,7 Jahren erstmals berufen werden. Somit werden jährlich weniger als 1000 Professuren frei. Hinzu kommen Wechsel von der Professur an der einen Universität auf eine an einer anderen sowie der Wechsel ins Ausland usw. Der DHV kam im Jahre 2019 zu dem Ergebnis, dass zwei Jahre zuvor 1.426 Professuren ausgeschrieben wurden, davon fast ein Viertel im Bereich Humanmedizin und Ge-

sundheitswissenschaften.[9] Somit liegen wir mit unserer Schätzung wohl recht gut. Demgegenüber habilitieren sich pro Jahr 1600 Postdocs.[10] Weiterhin gibt es 1704 Juniorprofessuren[11] und bereits im Jahre 2018 außerdem 1242 Nachwuchsgruppenleitungen.[7] Diese beiden Gruppen verbleiben etwa sechs Jahre in diesem Status, zusammen kommen also pro Jahr aus diesen beiden Gruppen etwa 500 Personen zu den 1600 neu Habilitierten. Damit können – sagen wir es vorsichtig – mindestens ein Viertel keine Berufung erfahren. Doch die verschwinden ja nicht einfach nach einem Jahr wieder aus dem Bewerberfeld. Mehrere Jahre lang haben sie noch gute Berufungschancen. Die unterschiedlichen Publikationen zum Thema gehen von vier bis sechs oder sogar zehn Jahren aus, in denen Bewerbungen um einen Ruf noch erfolversprechend sind. Wer die Wissenschaft verlassen hat, wird sicherlich schnell an Attraktivität für einen Ruf auf eine Professur verlieren. Wer aber über Drittmittelprojekte oder eigene Forschungsprojekte weiterhin in der Wissenschaft verbleibt, kann sicherlich noch länger im Bewerbungsrennen mithalten.

Vonseiten der Wirtschaft wird immer wieder kritisiert, dass alle Beschäftigten in der Wissenschaft unterhalb der Professur formal unselbständig sind.[12] Der vhw hat deshalb bereits im Jahre 2016 sein Grundsatzpapier: „Die Universitätsdozentur: Eine neue Personalkategorie für den Karriereweg im Universitätsbereich“ veröffentlicht.[13] Die neue Kategorie gewährleistet Verlässlichkeit und Planbarkeit sowie zunehmende Selbständigkeit. Und in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf für die WissZeitVG-Novelle wurde die Postdoc-Phase vom vhw neu definiert. Es geht hier um eine Orientierungs- und Personalentwicklungsphase, die aber keineswegs für die Wissenschaft verloren ist. Im Kern bleibt es bei der bisherigen Praxis, sich als Postdoc in Forschung und Lehre weiter zu qualifizieren. Ergänzt werden soll diese Phase aber um eine Personalentwicklung, die auch für Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement in der Öffentlichen Verwaltung und in der freien Wirtschaft genutzt werden kann. Es geht darum, Lernmodule zur Führungskräftebildung mit Komponenten wie Personalführung, Organisationswesen, Finanzwesen, Verwaltungs- und Arbeitsrecht in diese letzte Qualifizierungsphase einzugliedern.[12]

Auf diese Weise würde spätestens zwei Jahre nach Beginn der Postdocphase entschieden, wer dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben kann, den entsprechenden erfolgreichen Abschluss der letzten Qualifizierung und dieser Phase vorausgesetzt. Der „Flaschenhals“ zwischen der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft würde also um mehrere Jahre näher an die Promotion verlegt. Wer nicht dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben kann, kommt entsprechend mehrere Jahre früher auf den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft als

heute und brächte sogar noch eine Reihe von absolvierten, sinnvollen Schulungen mit. Einzige Unwägbarkeit bleibt hier, dass es allen offensteht, anschließend ohne Weiteres noch zehn Jahre und mehr in einer Drittmittelbefristung an der Universität zu verbleiben. Doch würden sich sicherlich viele genauer als heute überlegen, ob sie diesen Weg beschreiten oder nicht.

Bislang ist es eher von Nachteil, nicht nur fünf Jahre studiert zu haben (die Personen sind dann im Alter von Mitte zwanzig) und sechs Jahre promoviert worden zu sein (jetzt sind diese Anfang Dreißig), sondern weitere sechs oder mehr Jahre in der Wissenschaft verbracht zu haben (Ende dreißig und älter). Deshalb muss direkt nach der Promotion eine Orientierungsphase darüber entscheiden, wer länger und bei erfolgreicher Absolvierung dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben kann. Die Personen, die diese neue und kürzere Phase durchlaufen haben, aber nicht in der Wissenschaft verbleiben können, wären für sehr viele Arbeitgeber interessanter als bisher, da sie jünger wären und zusätzliche Schulungen und Erfahrungen hätten, die überall gesucht werden.

3 Die einvernehmliche Betreuung

Das HRG sprach die Betreuung der Habilitanden an. Bis heute ist sie aber noch immer weitestgehend unregelt. In den Habilitationsordnungen steht selten etwas zu diesem Thema, neuerdings gibt es Formulierungen in Verhaltenskodices, wie sie inzwischen in vielen Bundesländern und auch an einzelnen Hochschulen existieren, doch sind das eher Empfehlungen.

Im Verhaltenskodex der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel heißt es etwa:

Selbständigkeit wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen

Wir nehmen unsere Verpflichtung zum verantwortungsvollen Umgang mit der Freiheit von Forschung und Lehre ernst. Führungskräfte begleiten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Qualifizierungsphase hin zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten in Forschung und Lehre. Sie unterstützen ihre zunehmende Selbständigkeit bestmöglich im Rahmen der organisatorischen Gegebenheiten der Einrichtungen.

Wir unterstützen die Aufnahme der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in bestehende Netzwerke und in die Wissenschaftsgemeinschaft. Dies gilt insbesondere für die befristet beschäftigten Personen.

Für die Wege zum Erwerb der Berufungsfähigkeit neben der Habilitation setzen die Modelle der Juniorprofessur

und der Nachwuchsgruppenleitung dagegen auf die formale Selbständigkeit. Teilweise gibt es an den Hochschulen Modelle eines Mentoring, doch sind die nicht allgemein verbreitet. Da die Habilitation in der Regel in einem befristeten Arbeitsvertrag als Angestellte bzw. Angestellte verfolgt wird, gilt hier das Arbeitsrecht allgemeiner Art. Bei Konflikten wird die Weisungsgebundenheit ins Feld geführt.

Das bedeutet, dass die Arbeitsanweisungen der Fachvorgesetzten auszuführen sind. In der Regel ist das kein Problem. Beide Seiten sollten wertschätzend miteinander umgehen, kollegial, wenn auch mit einem unterschiedlichen Qualifizierungsstand. Immer wieder zeigt sich jedoch, dass dem kollegialen Miteinander menschliche Faktoren entgegenstehen. Das Thema Machtmissbrauch ist in den letzten Jahren immer mehr und immer stärker wahrnehmbar in die Wissenschaftsgemeinschaft vorgedrungen, aber auch in die Medien und die Gesellschaft allgemein.

Es fehlt bislang eine einheitliche Beschreibung der Rechte und Pflichten der Fachvorgesetzten einerseits und der Habilitanden andererseits. Anders als bei Doktorandinnen und Doktoranden mit einer Promotionsvereinbarung gibt es für sie keine Habilitationsvereinbarung. Die Habilitanden sind als Angestellte in vieler Hinsicht von ihren Fachvorgesetzten abhängig. Diese sind arbeitsrechtliche Vorgesetzte, sind zwar nicht so direkt Beurteiler der Habilitation und sie benoten die Arbeit nicht, sind aber doch wichtige Fürsprecher im Verfahren. Und es sind diejenigen, die den Weg in die Wissenschaftsgemeinschaft öffnen oder schließen können.

Als Institutsdirektoren und Arbeitsgruppenleiter sind sie der Schlüssel zu allen Ressourcen: die finanziellen Mittel für benötigte Geräte und Arbeitsmaterialien, die Reismöglichkeiten zu Tagungen (finanziell und dienstrechtlich), zu Archiven, zu anderen Forschungsinstitutionen, zum wissenschaftlichen Austausch und auch den Zugang zu Geräten, Großgeräten und Laboren der Arbeitsgruppe oder des Instituts. Sie können in der Arbeitsgruppe arbeiten gemeinsam aufteilen, sie können aber auch Arbeitsanweisungen geben.

4 Forschung nach eigener Entscheidung

Leider gibt es immer wieder einmal auch eine missbräuchliche Nutzung dieser Macht. Da werden Dienstreisen nicht genehmigt. Bisweilen läuft das noch perfider, auf einen solchen Antrag gibt es gar keine Antwort, denn abgelehnte Anträge müssten der Personalabteilung gemeldet und von dort auch dem Personalrat vorgelegt werden. Habilitanden erhalten Aufgaben zur Erledigung übergeben, die anson-

ten Doktorandinnen und Doktoranden oder sogar Studierende erledigen. Wird dann wegen einer solchen Arbeitsverweigerung die Personalabteilung eingeschaltet, wird die kaum einmal prüfen, wie sinnvoll ein solcher Arbeitsauftrag war. Die Personalabteilung kann das inhaltlich und fachlich nicht nachvollziehen. Sie kennt nur das Arbeitsrecht. Und danach ist ein Arbeitsauftrag von den Mitarbeitenden auszuführen. Es wird schwierig sein, allgemeingültige Regeln aufzustellen, doch das arbeitsrechtliche Modell von vorgesetzter Person und angestellter Person ist nicht angemessen, wenn es zu Problemen kommt. Personalabteilungen, die dann eingeschaltet werden, kennen hier allein das arbeitsrechtliche Modell von Oben und Unten. Eine zunehmende Selbständigkeit kennen sie nicht. Genau das ist aber ein logischer Schritt bei zunehmender Qualifizierung und außerdem auch eine Forderung der Wirtschaft.

5 Der angemessene Anteil für eigene Forschung an der Arbeitszeit und als Konsequenz die Eingruppierung beim Arbeitsvertrag zur Habilitation

Das HRG hatte festgehalten, dass den Hochschulassistenten angemessene Zeit für ihre eigene Qualifizierung gegeben werden müsse. In vielen Landeshochschulgesetzen ist das heute genauer gefasst: Mindestens ein Drittel der bezahlten Arbeitszeit muss für die eigene Qualifizierungsarbeit zur Verfügung stehen. Ist ein Zeitanteil von einem Drittel nicht eher ein Nebenzweck als der Hauptzweck eines Vertrages? Warum ein Arbeitsvertrag mit dem Ziel der Habilitation nicht festhalten muss, dass zum Erreichen des Zieles mindestens die Hälfte der Arbeitszeit zur Verfügung stehen muss, lassen wir hier beiseite. Erinnern wir uns kurz an die Eingruppierung: Wer mehr als ein Drittel der Arbeitszeit schwierige Aufgaben selbständig und verantwortlich auszuführen hat, gehört laut Entgeltordnung zum TV-L in die Entgeltgruppe 14. Ich hatte bereits gesagt, dass selbst die Habilitation als Voraussetzung für eine Tätigkeit kein Beweis dafür ist, dass diese Tätigkeit schwierig ist und selbständig und verantwortlich durchgeführt werden soll. Das muss für jeden Arbeitsplatz einzeln festgelegt sein.

Argumentationskette zur Eingruppierung eines Habilitationsvertrages: Es gibt nun also Angestellte, in deren Arbeitsvertrag festgehalten ist, dass das Ziel ihrer Beschäftigung die Habilitation ist, dass sie deshalb nach §2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG befristet beschäftigt werden. Wenn dann im Hochschulgesetz des Landes festgehalten ist, dass die Arbeit an der eigenen Habilitation mindestens ein Drit-

tel der bezahlten Arbeitszeit ausmachen muss, dann gilt logischerweise Folgendes.

1. Mindestens dieses Drittel sind schwierige Tätigkeiten, denn pro Jahr habilitieren sich in Deutschland etwa 1600 Personen. Wenn dafür sechs Jahre benötigt werden, sind das weniger als 10.000 Menschen insgesamt. Bei weit mehr als 200.000 Beschäftigten im Wissenschaftlichen Dienst kann man wohl mit Fug und Recht behaupten, dass dies eine schwierige Tätigkeit ist, die nur einer Minderheit übertragen wird.
2. Dass eine Habilitationsschrift, ob kumulativ oder als Monographie, selbständig verfasst werden muss (jedenfalls bei Mehrautorenschriften die Teile, die namentlich gekennzeichnet sind, die als Habilitationsschrift angenommen werden) und
3. auch verantwortlich angefertigt wird, da niemand anders sie verantworten kann,
4. sind alle drei Kriterien für die Eingruppierung in die E-14 vorhanden, so meine Argumentation. Das haben wir an meiner Hochschule bereits vor vielen Jahren nach langer Diskussionszeit durchgesetzt.

Leider gibt es noch heute eine Reihe von Universitäten, die dies nicht nachvollziehen, sondern die entsprechend Beschäftigten in die E-13 eingruppieren. Eine schnelle Google-Suche mit dem Stichwort „Postdoc“ bzw. „Habilitation“ unter den Stellenangeboten mehrerer Universitäten brachte zum Vorschein:

1. Ein Stellenangebot an der Universität Hamburg „Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in Politische Ökonomie §28 Abs. 2 HmbHG“ (dieser Absatz betrifft ausschließlich die Habilitation; in Satz 3 wird dort das Drittel für die eigene wissenschaftliche Arbeit genannt). Geboten wird E-13. Das dürfte meines Erachtens nicht sein.
2. Ein Stellenangebot der Universität Göttingen für zwei Stellen in der Astrophysik für je drei Jahre mit dem Hinweis: „Sie bieten ausserdem die Möglichkeit das Ziel der Habilitation zu verfolgen.“ Das ist allerdings lediglich ein Angebot, dass sich sicherlich im Arbeitsvertrag und in der Tätigkeitsdarstellung so nicht findet. Damit werden de facto sicherlich Personen eingestellt, die sich auf diesen Stellen habilitieren sollen und wollen. De jure sind es aber eben keine „echten“ Habilitationsstellen, so dass die Eingruppierung de jure rechtens ist.
3. Weitere Stellen, die sich ausdrücklich an Postdocs wenden, aber nicht ausdrücklich die Habilitation erwähnen (Promotion ist Voraussetzung), so z. B. eine Anzeige der Universität Dresden (Didaktik der Biologie). Hier wird sogar auf die sechs Jahre nach WissZeitVG für die Postdoc-Phase verwiesen. Allerdings kann formal immer argumentiert werden, es handele sich um eine „sonstige“ Qualifizierung neben der Promotion. Damit ist de jure die Eingruppierung wohl richtig.

Die Verpflichtung aus der Entgeltordnung, wie sie oben beschrieben wurde, lässt sich also leicht umgehen, wenn sie denn überhaupt gesehen wird.

6 Die selbständige Lehre mit eigener Wahl von Gegenstand und Art der Lehre bei entsprechender Qualifizierung

Ebenso wenig wie zur eigenen Forschung gibt es allgemein gültige Regelungen, welche Lehre der Wissenschaftliche Dienst insgesamt und die Personen mit Habilitationsvertrag insbesondere anbieten darf. Das ist von Hochschule zu Hochschule in der Regel in den Fakultäten unterschiedlich geregelt. Der alte Kernsatz, dass jede lehrende Person an Prüfungen mitwirken darf, die sie selbst als höchste Prüfung erfolgreich absolviert hat, gilt zumindest nicht allgemein [14]. Das passt allerdings wohl kaum zu den BA- und Master-Studien- und Prüfungsordnungen, nach denen viele Lehrveranstaltungen mit einer Prüfungsleistung abschließen. Nach Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge begann in manchen deutschen Fakultäten die Diskussion, ob der „Mittelbau“ oder der „Nachwuchs“ nicht lediglich Lehre in den ersten beiden Bachelor-Studienjahren anbieten dürften. Spätestens als die Professorenschaft erkannte, wieviel Arbeit die Betreuung, Korrektur und Benotung der vielen Bachelorarbeiten macht, hatte sich die Diskussion erledigt. Doch gibt es noch immer viele Fakultäten – meinem Eindruck zufolge mehr in den Geistes- und Sozialwissenschaften als in den Naturwissenschaften –, in denen das Erstgutachten der Professorenschaft vorbehalten bleibt. Gerade in den Fächern mit einem größeren Anteil an Laborarbeiten hingegen, werden die Masterstudierenden denen zugewiesen, die an der Promotion arbeiten und Doktorandinnen und Doktoranden den Postdocs, wobei zumindest bei Letzteren das Erstgutachten weiterhin meist der Professorenschaft vorbehalten ist.

Laut HRG waren die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter nur so weit zur Lehre verpflichtet, „so weit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots erforderlich ist“ (§53 Abs. 1 S. 2 [4]). Das hat sich teilweise bis heute in den Hochschulgesetzen der Länder gehalten [15]. Heute übernimmt der Wissenschaftliche Dienst den überwiegenden Teil der Lehre. Dabei haben die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das „Recht auf Äußerung der eigenen Lehrmeinung“, müssen aber „Gegenstand und Inhalt“ mit der Professorenschaft des Faches „abstimmen“. Dabei darf „in begründeten Fällen“ die „selbständige Wahrnehmung“ der Lehre auch Nichthabilitierten übertragen werden.[15].

Hier wäre es an der Zeit, mehr Selbständigkeit für Nicht-habilitierte einzuführen. In der Praxis wird wohl kaum einmal eine Person, die nach dem Masterexamen einen Promotionsvertrag erhält, von der zuständigen Professorin oder dem Professor in die Lehre eingeführt, wird es keine Probebesuche der Lehre geben, werden keine Benotungskontrollen vorgenommen. Was selbständig durchgeführt wird, sollte auch so benannt und später im Arbeitszeugnis so festgehalten werden. Etwas Anderes ist es, dass der Professorenschaft des Faches weiterhin vorbehalten bleiben kann, dass sie bei Auffälligkeiten in der Lehre oder der Benotung ein Kontrollrecht hat.

Dass die rechtlichen Vorschriften nicht mehr zur heutigen Realität im Lehrbereich passen, zeigt der Blick in Promotionsordnungen. So dürfen laut Promotionsordnung der Philosophischen und an der Neuphilosophischen Fakultät der Universität Heidelberg ausschließlich „Hochschullehrer oder Privatdozenten“ (§4 Abs. 11 PO, Universität Heidelberg) an Promotionen mitwirken, an der Ludwig-Maximilian-Universität München in den Fakultäten 09, 10, 11, 12 und 16, dürfen auch weitere Personen aus dem Wissenschaftlichen Dienst an der Promotion mitwirken (an die selbständige Lehre gebunden), doch das Erstgutachten ist der Professorenschaft und den Privatdozentinnen und -dozenten vorbehalten (§7 Abs. 2 PO LMU). Wer eine Juniorprofessur innehat, darf als Prüferin oder Prüfer bei einer Promotion mitwirken. Doch am Tag nach Ende der Befristung ist dies schon nicht mehr erlaubt. Hier bedarf es dringend Neuregelungen zum Umgang mit der selbständigen Lehre und den Prüfungsberechtigungen.

7 Frühzeitige Verlängerung der Befristung

Der überwiegende Teil aller Stellen im Wissenschaftlichen Dienst ist heute befristet. Dies soll hier und heute nicht weiter thematisiert werden. Im Papier zur Universitätsdozentur hat der vhw dazu alles Nötige gesagt. Weiterhin haben wir in unserer vhw-Stellungnahme zum WissZeitVG darauf verwiesen, dass spätestens zwei Jahre nach Beginn der Postdocphase festzulegen ist, ob diese Person für eine Dauerstelle geeignet ist oder nicht.

Das WissZeitVG verlangt zur Qualifizierungsbefristung: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ (§2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG). Das heißt aber nicht, dass ein Promotionsvertrag gleich für sechs Jahre abgeschlossen werden muss, da die durchschnittliche Promotion in Deutschland knapp sechs Jahre beträgt.[7] Der Referentenentwurf des BMBF vom 6. Juni 2023 führt zur Begründung aus, eine Mindestlaufzeit einführen zu wollen:

„Mit einer Mindestvertragslaufzeit soll einer Kurzzeitbefristung des Erstvertrags und insbesondere einer Segmentierung eines übergeordneten Qualifizierungsziels, insbesondere der Promotion, in einzelne Qualifizierungsschritte mit entsprechend kürzeren Vertragslaufzeiten begegnet werden. Der Zeitraum von mindestens drei beziehungsweise zwei Jahren trägt den Erfordernissen einer substantiellen akademischen Erstqualifizierung Rechnung, von der aus Sicht der Bundesregierung typischerweise im Rahmen des jeweiligen Erstvertrags nach §2 Abs. 1 Satz 1 und 2 auszugehen ist. Er gilt für alle Qualifizierungen nach §2 Absatz 1 und 2. Eine Formalisierung der Qualifizierung im Sinne einer Festlegung auf bestimmte Qualifizierungsziele ist damit nicht verbunden.“

Ist bereits die Mindestlaufzeit ein Problem, so ist die Verlängerung der Befristung das nächste Problem. Diese ist nirgendwo geregelt. Dazu enthält auch der Referentenentwurf zum WissZeitVG nichts.

Wo es zu Problemen im Miteinander von der vorgesetzten Person und der sich bei ihr qualifizierenden gekommen ist, da greifen am Ende manche zum Mittel der Nichtverlängerung. Zum Machtmissbrauch gehört nämlich auch, dass eine Verlängerung der Promotions- oder Habilitationsstelle sehr spät oder gar nicht auf den Weg gebracht wird. Da die Qualifizierungsstellen in der Regel einer Professorin oder einem Professor zugeordnet ist, akzeptieren die Personalabteilungen nur dann den Antrag auf Weiterbeschäftigung, wenn der von dieser Person unterschrieben ist. In der Berichterstattung über Machtmissbrauch in der Wissenschaft findet man eine Reihe von Fällen, in denen es zu Problemen gekommen ist und dann die Unterschrift unter einen Antrag auf Weiterbeschäftigung verweigert wurde.[16]

Wessen Befristung ausläuft, muss sich nach §38 Abs. 1 SGB III spätestens drei Monate vorher bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend melden. Da sollte doch wohl vier oder fünf Monate vor Auslaufen eines Promotions- oder eines Habilitationsvertrages erkennbar sein, ob im noch zur Verfügung stehenden Zeitraum diese Qualifizierung abgeschlossen werden kann. Leider versteht sich das nicht von selbst. Aber die verspätete Beantragung und Verlängerung ist häufig einfach Unachtsamkeit oder noch häufiger eine Folge der Aufgabenfülle. Obwohl die Personalabteilungen i. d. R. entsprechend früh die Fakultät oder das Institut auf das nahende Befristungsende hinweisen, melden die Personalräte, dass die Verlängerung häufig verzögert eingereicht wird und dann bearbeitet werden kann, so dass sich ein großer Teil der Befristeten eigentlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden müssten. In ihrer Arbeitsgruppe erhalten sie aber häufig beruhigende Auskünfte, so dass die Meldung immer wieder versäumt wird. Hier ist auf allen Seiten mehr Achtsamkeit geboten.

Wie zuvor ausgeführt war das HRG mit den Vorschriften zur frühzeitigen Verlängerung der Qualifizierungsbefristung bereits weiter. Auch hier sollte das WissZeitVG durch Aufnahme von Regelungen gebessert werden.

Hochschulen für Angewandte Wissenschaft

An den HAWs galt lange Zeit, dass es keinen Wissenschaftlichen Dienst gibt: Die FH war also eine Hochschule ohne Mittelbau, architektonisch übrigens sehr fragwürdig. Der Professorenschaft an den Universitäten wurde ein Gleichmaß an Lehre und Forschung zugesprochen (jeweils 35% plus 30% Teilhabe an der akademischen Selbstverwaltung). Das bedeutete bei 35% Tätigkeit in der Lehre 8 LVS.[17] Die Professorenschaft an den FHs hingegen sollte keine eigene Forschung betreiben, sondern Auftragsforschung. Spätestens seit einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 13. April 2010 (Az: 1 BvR 216/07) ist das überholt.

Das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit gewährt Hochschullehrern in seinem Kerngehalt den vorbehaltlos geschützten Freiraum, ihr Fach in Forschung und Lehre zu vertreten. Auf dieses Recht können sich nicht nur Universitätsprofessoren, sondern regelmäßig auch Hochschullehrer an einer Fachhochschule berufen. Denn die wesentlichen Aufgaben und Ausbildungsziele werden für alle Hochschularten einheitlich normiert. Das Hochschulrahmengesetz und die Landeshochschulgesetze unterscheiden grundsätzlich nicht mehr zwischen solchen Regelungen, die allein für Universitäten Geltung beanspruchen, und solchen Regelungen, die für andere Hochschularten gelten. Die Landeshochschulgesetze gestatten den Fachhochschulen nicht lediglich zu forschen, Forschung wird ihnen vielmehr als Aufgabe, teilweise sogar ohne funktionale Bindung an ihren Ausbildungsauftrag, ausdrücklich zugewiesen.

Durch die völlig gleiche Akkreditierung vieler Studiengänge an Universitäten und an HAWs sowie die zunehmenden Promotionsmöglichkeiten an den HAWs hat ein Aufbau eines Wissenschaftlichen Dienstes an den HAWs bereits zögerlich begonnen. Dieser Anfang ist beherzt fortzuführen. Wenn die Universitäten die Lehre der gleichen Studiengänge zu einem Großteil durch den Wissenschaftlichen Dienst anbieten, muss diese – etwas kostengünstigere – Möglichkeit auch den HAWs eröffnet werden. Hier müssten Regeln eingeführt werden, wie die hohe Lehrverpflichtung bei dokumentierten Forschungsleistungen – zum Beispiel auch bei Erhalt des Promotionsrecht – eine Reduktion der Lehrverpflichtung erfährt. Diese Frage ist bereits öffentlich thematisiert. Bei allen Diskussionen um neue Landeshochschulgesetze und neue Landeslehrver-

pflichtungsverordnungen wird diese Frage angesprochen. Leider ist ein erster Versuch von niedersächsischen Professoren vor Gericht gescheitert.[18]

Die Mitgliedergruppen in den Hochschulen Der Technisch-Administrative Dienst:

Aus allen Hochschulen wird zunehmend berichtet, dass es immer schwieriger wird, Stellen im Technisch-Administrativen Dienst (TAD) zu besetzen und das vorhandene Personal zu halten. Abwerbungen gibt es heute insbesondere aus dem Öffentlichen Dienst. Der größte Teil der Hochschulbeschäftigten ist in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) eingegliedert. Die Kommunen hingegen unterliegen wie der Bund dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen (TVöD). Obwohl die Texte der Tarifverträge sich nicht stark unterscheiden, öffnet sich die Schere bei der Einkommenshöhe von TVöD und TV-L immer stärker. Der TV-L hinkt mit seinen Tarifabschlüssen jeweils hinterher, der Rückstand wird immer größer.[19]

In den Landeshauptstädten gilt für die Landesregierungen und obersten Landesbehörden zwar ebenfalls der TV-L, doch zeigt sich immer wieder, dass die Ministerien und die obersten Landesbehörden die Entgeltordnung anders auslegen und höher eingruppieren. Bürokräfte, Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, Referats- und Abteilungsleitungen wandern aus den Hochschulen ab, werden teilweise sogar gezielt in den Hochschulen angeworben.

Doch nicht nur die Bezahlung ist ein Grund für die Probleme, genügend Personal zu finden. In einer mir bekannten Hochschule wurden ein Jahr lang alle befragt, die zu einem anderen Arbeitgeber wechselten. Hauptursache für den Wechsel war nach eigener Auskunft die Unzufriedenheit mit den Vorgesetzten. Ein Grund könnte sein, dass Professorinnen und Professoren nach der Qualität ihrer Forschung inklusive dem Drittmittelaufkommen ausgesucht werden. Die pädagogischen Fähigkeiten oder Nichtfähigkeiten können eventuell eine Berufung verhindern. Führungsqualitäten jedoch müssen nicht nachgewiesen werden. Dies sollte sich ändern. Wie das geschehen könnte, kann ein Blick nach Schleswig-Holstein in die dortige Landesverwaltung zeigen. Die hat ein festes Schulungsprogramm für Führungskräfte, beginnend mit Schulungen für zukünftige Führungskräfte, fortgeführt mit solchen für neue Führungskräfte und schließlich mit Auffrischkursen für Führungskräfte in einem gewissen mehrjährigen Turnus. An den Hochschulen kenne ich das in dieser Konsequenz nicht. Dies muss dringend geändert werden. **Wer Führungsverantwortung trägt, muss dafür geschult sein und weiterhin geschult werden.** Allein der nötige Zeitaufwand muss geprüft und festgelegt werden. Der muss in einem erträglichen Verhältnis zu den übrigen Aufgaben stehen.

In den Hochschulen gibt es immer wieder Stellen in der Verwaltung als Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter, auch als Bürokräft, die einen Bachelorabschluss oder einen Masterabschluss haben. Da darf es – schon wegen des demographischen Wandels und der damit verbundenen Schwierigkeit, Personal zu finden – nicht sein, dass solche Beschäftigte zwanzig oder dreißig Jahre auf dieser Position verbleiben. **Da sind individuelle Gespräche zu führen, wie die Person für einen Aufstieg in den Entgeltgruppen geschult werden kann, welche Perspektiven es für sie in der eigenen Hochschulverwaltung gibt.**

Der Zugang zum höheren Dienst in der Verwaltung von Hochschulen war und ist noch immer für Bewerberinnen und Bewerber mit wirtschaftswissenschaftlichem oder juristischem Studienabschluss leichter als etwa für diejenigen mit geisteswissenschaftlichem Abschluss. Dennoch werden letztere zunehmend mehr. Auch die Forderungen nach einer Qualifizierung von Postdocs für das Wissenschaftsmanagement lassen erkennen, dass diese Bewerbergruppe für Arbeitgeber auch des öffentlichen Dienstes interessant ist. Mir sind in meinen dreißig Jahren an der Universität Kiel immer wieder einmal gute und im Studium besonders engagierte Studierende aufgefallen, die dann nach ihrem Studienabschluss eine Stelle in der zentralen Verwaltung unserer Universität erhielten. Allerdings gelang es der CAU häufig nicht, diese dauerhaft zu halten. Es machte den Anschein, als sei die Universität froh, diese Stelle besetzt zu haben, doch ein weiteres Bemühen um sie scheint nicht gelungen zu sein. Ein solches kostet Zeit und gegebenenfalls auch Geld. Es müssen Schulungsangebote gemacht, Personalentwicklungsgespräche geführt, die Perspektiven für ein weiteres berufliches Fortkommen gesucht und eröffnet werden. Nach einigen wenigen Jahren fanden diejenigen, die mir bekannt waren, dann besser dotierte Stellen anderswo im Landesdienst, ich nenne nur die Leitung eines landesnahen Fortbildungszentrums oder die Kanzlerin einer HAW.

Das zeigt, dass es sich für eine Hochschule lohnt, mit jeder Beschäftigten und mit jedem Beschäftigten immer wieder Gespräche zu führen, wie diese Person geschult werden kann, um aufzusteigen, vom ehemals mittleren Dienst – ich nutze mal die einfachen, immer noch bekannten, aber veralteten Begriffe – in den gehobenen Dienst, vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst und jeweils innerhalb dieser Dienste.

Personalentwicklung heißt, die Potenziale bei den eigenen Beschäftigten zu entdecken, zu fördern und damit für sich selbst zu nutzen. Das ist eine Win-Win-Situation. Allerdings muss Zeit und Geld für Gespräche und Schulungen investiert werden.

Der Wissenschaftliche Dienst

Im alten Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), der im

Jahre 2005 durch den Tarifvertrag der Länder (und durch den TVöD und mit Besonderheiten für Hessen und Berlin) abgelöst wurde, gab es ein kompliziertes System von Bewährungsaufstiegen nach z. B. fünf, acht oder mehr Jahren. Heute gibt es im TV-L für die Wissenschaft (genauer die Forschung) drei Entgeltgruppen. Häufig besteht die falsche Vermutung, die Promotion oder zumindest die Habilitation führe zu einem höheren Gehalt. Dem ist nicht so. Wer wissenschaftliche Tätigkeiten auszuführen hat, kommt in die E-13 (das klingt gewollt und in gewisser Weise zu Recht auf Augenhöhe mit der Beamten-Besoldungsgruppe A 13). In die E-14 kommen diejenigen, die erstens „zu mindestens einem Drittel“, zweitens „schwierige“ Aufgaben in der Forschung erledigen sollen und dies drittens „selbständig“ und viertens „verantwortlich“. Die Entgeltgruppe E-15 ist für diejenigen, deren schwierigen Forschungsaufgaben „hochwertige Leistungen erfordern“. Wer legt nun aber fest, was schwierig ist, was hochwertige Leistungen erfordert etc.? In der Entgeltordnung steht nicht mehr als dies.

Die Eingruppierung läuft in der Regel so, dass die Fachvorgesetzten eine Tätigkeitsdarstellung für eine Stelle schreiben. In der Regel enthält eine Tätigkeitsdarstellung bis zu fünf verschiedene Arbeitsvorgänge, die jeweils mit einem Satz oder einer Aufzählung von wenigen Halbzellen voll Text beschrieben werden. In der Personalabteilung entscheidet dann eine Sachbearbeiterin oder ein Sachbearbeiter allein anhand dieser kurzen Texte, ob das eine schwierige selbständige und verantwortliche Tätigkeit ist oder ob hochwertige Leistungen erforderlich sind oder eben nicht. Auf diese Weise wird die Eingruppierung vorgenommen.

Allerdings kann in der Personalabteilung niemand fachlich beurteilen, ob die Aufgaben für diese Stelle schwieriger sind als die der übrigen Stellen wissenschaftlicher Art im selben Institut. Wer soll in der Verwaltung wissen, ob das für Masterabsolventinnen und -absolventen übliche Aufgaben sind oder eben nicht? Somit wird in der Regel einfach so verfahren: Es wird eine TV-L-E-13 konstatiert. Da stört es dann auch nicht unbedingt, dass von einer Laborleitung (die muss doch wohl selbständig und verantwortlich erledigt werden) oder von der Betreuung eines Großgerätes (wer steht daneben und ordnet die Betreuung an?) die Rede ist. Es gibt sogar Anweisungen, dass in den Tätigkeitsdarstellungen die Worte „schwierig, selbständig und verantwortlich“ von den Fachvorgesetzten nicht benutzt werden dürfen. Damit kann dann tatsächlich auf der Ebene Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter jede wissenschaftliche Stelle zu einer „einfachen“ E-13 erklärt werden. Um auch die letzte Besonderheit nicht unerwähnt zu lassen: Im Tarifvertrag steht, dass Personen, die Tätigkeiten einer bestimmten Entgeltgruppe ausführen, aber individu-

ell die Voraussetzung dafür nicht haben, eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert werden. Für die E 13 wird bei Forschungstätigkeiten ein Masterabschluss verlangt. Wer den noch nicht hat, aber bereits dafür eingestellt wird, wird in TV-L-Entgeltgruppe 12 eingruppiert. Diese Zeit läuft aber bereits als Qualifizierungszeit nach WissZeitVG, so dass die Maximalzeit nach WissZeitVG sich verkürzt. Das sollten alle beachten, die Studierende vor deren Abschluss einstellen.

Das Ergebnis ist, dass nach fünfzehn Jahren TV-L die E-13 der Normalfall für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geworden ist. Eine Verbeamtung im Bereich des Wissenschaftlichen Dienstes – mit Beförderung nach A-14 und eventuell sogar nach A-15 – ist inzwischen sowieso die große Ausnahme. Allerdings setzt Bayern noch immer die Verbeamtung der unbefristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die erste Stelle.[20] Aber eine Höhergruppierung im Angestelltenbereich wird immer seltener. Ein Personalchef argumentierte folgendermaßen: Wenn doch bei der Einstellung dieser Person in der Tätigkeitsdarstellung festgehalten wurde, dass es einfache wissenschaftliche Tätigkeiten sind, woher soll dann nach einigen Jahren die Schwierigkeit kommen, um eine Höhergruppierung zu rechtfertigen. Aus Sicht eines Personalratsmitgliedes und als Mitglied unseres Verbandes kann ich antworten: In der Wissenschaft, in den Instituten gibt es eine Fülle von schwierigen Aufgaben, die zusätzlich erledigt werden könnten, wenn man dafür jemand findet. Eine Selbständigkeit und Verantwortlichkeit kann man durchaus einer beschäftigten Person erst nach einigen Jahren zubilligen, wenn man überzeugt ist, dass sie die erfolgreich erledigt. Und das wäre kein Verlust einer Vorgesetztenfunktion bei den zuständigen Fachvorgesetzten. Weisungsgebunden bleibt die beschäftigte Person weiterhin, doch muss sie, wenn sie selbständig und verantwortlich Dinge erledigt, nicht mehr für jede Einzelheit eingewiesen werden. Sie erledigt die ihr übertragenen Aufgaben eben selbständig und verantwortlich und berichtet dann den Fachvorgesetzten, was das Ergebnis ist.

Die Perspektive für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist also keine Höhergruppierung. Es gibt – wie in allen Entgeltgruppen des TV-L und des TVöD – unterschiedlich lange Erfahrungsstufen. Dabei handelt es sich um fünf Aufstiege in der Erfahrungsstufe, bis die letzte Stufe – Stufe 6 – nach fünfzehn Jahren erreicht ist. Wer also im Alter von etwa 25 Jahren nach dem Masterexamen an der Hochschule zu arbeiten begonnen hat, weiß, dass er mit vierzig Jahren alles erreicht hat, was finanziell zu erreichen ist. Die restlichen fünfundzwanzig Jahre gibt es keinerlei finanzielle Anreize mehr.

Diese reale Welt des Wissenschaftlichen Dienstes an den Hochschulen (derzeit noch weitestgehend an den Univer-

sitäten) wird noch verschärft durch überwiegend befristete Stellen mit mehr oder weniger kurzen Laufzeiten. Seit einigen Jahren trifft diese Welt nun auf Angebote aus dem Schuldienst zum Quereinstieg. Da winkt bei erfolgreichem Abschluss eines Referendariats eine verbeamtete A-13-Stelle, der später eine Beförderung folgen kann. Diesem Lockruf folgen habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch aus den Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Ernährungswissenschaften etc.). Die Wissenschaft verliert damit engagierte Menschen, die in einem Alter zwischen Mitte Dreißig und Mitte Vierzig sind. Ihre Hochschule hat sie bis zu zwanzig Jahre lang und mehr ausgebildet. Sie befinden sich auf der Höhe der Wissenschaft, sind leistungsfähig und leistungswillig, sollten nun weitere zwanzig Jahre und mehr die Forschung vorantreiben, in der Lehre die nachfolgende Generation ausbilden und qualifizieren. Doch sie beginnen stattdessen noch einmal neu im Schulbereich. Das ist eine ungeheuerliche Verschwendung von Ressourcen der Hochschulen und der Gesellschaft.

Stellen aus dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (ZSL)

Die Überführung des Hochschulpaktes in den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre verbessern“ (ZSL) sollte eine Verstetigung dieser Finanzmittel einhergehen, um so neue Dauerstellen zu schaffen. In der Tat sind daraus Dauerstellen geschaffen worden, doch waren die Hochschulleitungen kreativ und haben daraus auch neue Qualifikationsstellen und neue Projektstellen geschaffen. Hier bedarf es dringend einer Evaluation. Vielleicht könnten auch Abgeordnete in den verschiedenen Landesparlamenten detailliert nachfragen, wie viele Dauerstellen geschaffen wurden, wie viele davon inzwischen dauerhaft besetzt sind, wie viele Qualifikations- und wie viele Projektstellen daraus geschaffen wurden, wie hoch der Prozentanteil der gesamten aus dem ZSL zur Verfügung stehenden Finanzmittel für diese Stellen aufgewendet werden.

Die Lehrbeauftragten

Noch immer ungelöst und nur selten im Blick der Diskussion um die Situation im Wissenschaftsbetrieb ist die Situation der Lehrbeauftragten. Schon das HRG hielt fest, dass es solche für zusätzliche Lehrangebote geben sollte. Die sind in der Tat sinnvoll. Studieninhalte, die vom Umfang her so gering oder auch rein wahlfrei sind, dass hierfür keine eigene Lehrkraft eingestellt werden kann, können mittels der Lehraufträge an Personen mit entsprechender Perspektive von außen angeboten werden. Die entsprechenden Vergütungen waren und sind in manchen Bundesländern noch heute äußerst niedrig. Da werden noch immer weniger als zwanzig Euro für die Stunde (45 Minuten) vor den Studierenden bezahlt, aber nicht die Vor- und die Nachbereitung, nicht die Teilnahme an Prüfungen und

schon gar nicht die an Nachprüfungen zu Beginn des folgenden Semesters. Die Lehrbeauftragten gelten als Selbstständige, müssen die Einnahmen also versteuern und auch noch selbst Sozialabgaben bezahlen. Vom Mindestlohngesetz sind sie ausgenommen, weil es keine Arbeitsverträge sind.

Wenn es – wie in einigen Bundesländern erlaubt – interne Lehraufträge sind, also an Beschäftigte gegeben werden, dann weiß die Hochschule, ob daneben weitere Nebeneinkünfte existieren. Sie weiß also, dass es sich häufig um sogenannte Scheinselbstständige handelt, die nur diesen einen Arbeitgeber bzw. Vertragspartner haben. Das ist nicht erlaubt, wird aber gehandhabt.

Was den Stundensatz angeht, können wir alle einmal auf unsere letzte Handwerkerrechnung sehen. Da sind die Stundensätze wesentlich höher: „Die Stundensätze für Gesellen und Meister liegen laut Preisatlas 2023 im Schnitt bei rund 58 und 68 Euro.“[21, 22] Hinzu kommen die Anfahrten. Bei den Lehrbeauftragten sparen die Hochschulen zusätzlich auch gerne an der Erstattung der Fahrkosten.

Der vhw hat deshalb im Jahre 2014 ein Papier zu den Lehrbeauftragten verfasst und dabei darauf verwiesen, dass die Hochschulen immer exakte Zahlen ermitteln, was eine Stunde für eine bei ihr beschäftigte Person kostet, wenn diese von außen angefordert wird. Diese Kosten müsste die Hochschule auch für Lehrbeauftragte einsetzen. Immerhin geht es um bundesweit mehr als 100.000 Lehrbeauftragte, davon übrigens an den Universitäten wegen der Besonderheiten in der Lehrverpflichtung an den HAWs nur weniger als ein Drittel.

Schlussbemerkungen

Ich fasse den Rückblick auf 50 Jahre zusammen:

1. Das angemessene Zahlenverhältnis zwischen den Stellen für die Postdocs, die an den Hochschulen befristet beschäftigt werden und den freiwerdenden Professuren muss heute wieder in den Blick geholt werden, indem die Verstetigungsvereinbarung nach einem Teil

der Postdocphase ins WissZeitVG eingebracht wird.

2. Bei den Hochschulassistenten war von einer einvernehmlichen Betreuung die Rede. Bis heute fehlt es an Regelungen, was geschieht, wenn das Einvernehmen gestört ist oder verloren ging. Es gibt nichts, was einer Promotionsvereinbarung entspricht, wo von Beginn an eine zweite Betreuung geregelt wird.
3. Eigene Forschung wird den Habilitanden in den Hochschulgesetzen zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit zugesprochen, doch fragt sich, ob nicht mindestens die Hälfte angemessen wäre. Außerdem ist das Drittel noch nicht in allen Hochschulgesetzen verankert. Das im Konfliktfall durchzusetzen, ist allerdings äußerst schwierig.
4. Damit ist auch die für die eigene Forschung angemessene Zeit bereits angesprochen.
5. Die selbständige Lehre – bei entsprechender Qualifikation – findet sich heute nicht mehr festgeschrieben. Hier sind Neuregelungen nötig.
6. Es gibt keinerlei Gewähr dafür, dass eine Habilitationsstelle so früh verlängert wird, dass die betroffene Person sich nicht bereits bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend melden muss (3 Monate vor Ende der Befristung). Es gibt noch nicht einmal ein geregeltes Verfahren, wie festgestellt wird, ob eine solche Stelle zu verlängern ist oder nicht. Dies ist heute weitestgehend von einer Person abhängig. Hier ist leider im Einzelfall der Willkür Tür und Tor geöffnet.

Wir können konstatieren, dass fünfzig Jahre viele Veränderungen gebracht haben. Der Verband Hochschule und Wissenschaft als Fachverband und Fachgewerkschaft im Deutschen Beamtenbund und seine Arbeit sind allerdings nicht überflüssig geworden. Weiterhin gibt es viele Bereiche, die der Verbesserung bedürfen. Daran wird der vhw weiterarbeiten. Deshalb schließe ich mit den Worten:

vhw – auf weitere fünfzig Jahre!

Literatur

- [1] Thomas Bartscher. „Personalentwicklung“. In: *Gabler Wirtschaftslexikon*. Springer Gabler, 26. Okt. 2021. URL: <http://tinyurl.com/mtj8pkxe> (besucht am 15. 11. 2023).
- [2] *Wissenschaftlicher Nachwuchs*. Bundesministerium für Bildung und Forschung. URL: <http://tinyurl.com/mu5j5afw> (besucht am 16. 11. 2023).
- [3] 3. HRGÄndG. *Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften* (5. HRGÄndG). Gesetz. BGBl. Teil I Nr. 56, 22. Nov. 1985, S. 2090–2098. URL: <http://tinyurl.com/4z89hyps> (besucht am 30. 01. 2024).
- [4] 5. HRGÄndG. *Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften* (5. HRGÄndG). Gesetz. BGBl. Teil I Nr. 11, 22. Feb. 2022, S. 693–702. URL: <http://tinyurl.com/2y6tfjjs> (besucht am 30. 01. 2024).

- [5] BVerfG 2. Senat. *2 BvF 2/02*. Urteil. BVerfG, 27. Juli 2004. URL: https://www.bverfg.de/e/fs20040727_2bvf000202.html (besucht am 30.01.2024).
- [6] DESTATIS. *Hochschulpersonal nach Bundesländern und Personalgruppen*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. 6. Okt. 2023. URL: <https://tinyurl.com/4atujhps> (besucht am 25.01.2024).
- [7] Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*. Bielfeld: wbv Publikation, 2021. Kap. B2. ISBN: 978-3-7639-6008-8. DOI: 10.3278/6004603aw.
- [8] J. Sommer u. a. *Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Berlin und Hannover: InterVal GmbH und HIS, 17. Mai 2022, S. 15. DOI: 10.3278/6004603aw.
- [9] Maria Zeitler. *Professor werden: Chancen auf einen Lehrstuhl im Überblick*. Hrsg. von academics. Dez. 2021. URL: <http://tinyurl.com/2nxczj9m> (besucht am 15.11.2023).
- [10] DESTATIS. *Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2020*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. 6. Juli 2021. URL: <http://tinyurl.com/3824m235> (besucht am 25.01.2024).
- [11] DESTATIS. *Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. 2020. URL: <http://tinyurl.com/3824m235> (besucht am 25.01.2024).
- [12] U. Weber. „Die Postdocphase in der Novelle des WissZeitVG“. In: *vhw Mitteilungen* (2 2023), S. 31–34.
- [13] vhw. *Die Universitätsdozentur: Eine neue Personalkategorie für den Karriereweg im Universitätsbereich*. Verband Hochschule und Wissenschaft. 27. Feb. 2016. URL: <http://tinyurl.com/377t67bp> (besucht am 16.11.2023).
- [14] BerlHG. *Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG)*. Gesetz. „Prüfungsleistungen dürfen nur von Personen bewertet werden, die mindestens die durch die Prüfung festzustellende oder eine gleichwertige Qualifikation besitzen.“ GVBl. 2011, 378, 26. Juli 2011, §32. URL: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011pP32> (besucht am 30.01.2024).
- [15] NRW-HG. *Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG)*. Gesetz. GV. NRW. S. 547, 16. Sep. 2014, §44. URL: <http://tinyurl.com/3p2m4ur8> (besucht am 30.01.2024).
- [16] U. Weber. „# MeToo in der Wissenschaft“. In: *vhw Mitteilungen* (2 2023), S. 14–21.
- [17] Kultusministerkonferenz. *KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (ohne Kunsthochschulen)*. 12. Juni 2003. URL: <http://tinyurl.com/4ynf5z9v>.
- [18] OVG Lüneburg. *2 KN 644/19*. Urteil. WKRS 2020, 71886, 18. Nov. 2020. URL: https://www.bverfg.de/e/fs20040727_2bvf000202.html (besucht am 30.01.2024).
- [19] U. Silberbach. *Öffentlicher Dienst: Länder nicht mehr konkurrenzfähig*. 11. Okt. 2003. URL: <http://tinyurl.com/54949622>.
- [20] BayHIG. *Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)*. Gesetz. GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK, 23. Juni 2023, Art. 71. URL: www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG/ (besucht am 30.01.2024).
- [21] D. Gille. *Preisvergleich mit 670 Betrieben: Sind Sie zu billig?* 27. Apr. 2023. URL: <http://tinyurl.com/2m5r5h5z> (besucht am 16.11.2023).
- [22] Zentralverband des Deutschen Handwerks D. Gille. *Das Handwerk wird gebraucht*. 2. Jan. 2023. URL: <http://tinyurl.com/a2u7tjtn> (besucht am 16.11.2023).

Bernd Schinke,
1. stellvertretender vhw
Bundesvorsitzender

Festveranstaltung 50 Jahre vhw: Schlusswort



Schlussworte des ersten stellvertretenden Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Bernd Schinke

Das Schlusswort mit Ausblick gestaltete der 1. Stellvertretende Bundesvorsitzende des vhw, Prof. Dr. Bernd Schinke. Er wies darauf hin, dass seit der Gründung des vhw 1973 nur vier Bundesvorsitzende in 50 Jahren den vhw leiteten. Entsprechend erfahren, vernetzt und oft erfolgreich konnten diese agieren. Aus jeder Amtszeit stellte der Vortragende je ein Highlight vor, die sich über die Jahre durchaus ähnelten:

Die Gründung gemeinsam mit der Bundesleitung des Deutschen Beamtenbundes (dbb) durch Berndt Heydemann, Direktor am Biologiezentrum der damaligen Universität Kiel, fiel in eine bewegte Neuordnung der Bildungslandschaft unter der Prämisse „Bildung ist ein Bürgerrecht“. Am 05.07.1968 einigten sich die Ministerpräsidenten der Bundesländer auf die Gründung der Fachhochschulen. Am 31.10.1968 wurden die zugehörigen Abkommen zwischen Bund und Ländern geschlossen. Es folgten 1969 bis 1971 viele Neugründungen von Hochschulen. 1971 wurde die Studiermöglichkeit durch die Einführung von BAföG deutlich erleichtert. Im gleichen Jahr ging nach einer Grundgesetzänderung die Gesetzgebungskompetenz für Beamte an den Bund. Dort blieb sie bis 2006! Dieses Recht nutzte der Bund und verabschiedete 1975, also in den Kindertagen des 1973 gegründeten vhw, das zweite Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern. Für die Hochschulen wurde die C-Besoldung statt der H-Besoldung eingeführt. Wie zu erwarten, gab es natürlich Streit, ob die frisch gegründeten Hochschulen auch C-Besoldung, ja sogar einen Professortitel vertreten durften.

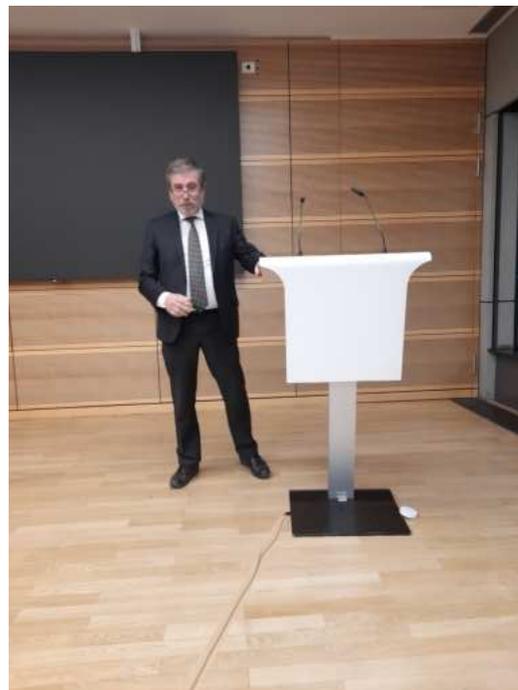


Abbildung 1: Der erste stellvertretende Vorsitzende des vhw Bund, Prof. Dr. Bernd Schinke hält das Schlusswort. Foto: vhw

Erinnern wir uns:

Der Ministerpräsident Filbinger in Baden Württemberg (1966 bis 1978) weigerte sich hartnäckig, rechtlich abgesegnete C-Berufungsurkunden an Fachhochschulen zu unterschreiben. Rückblickend vermutete der Vortragende, dass es ohne die gute Zusammenarbeit zwischen starkem dbb und dem jungem vhw keine C2-/C3-Stellen an Fachhochschulen gegeben hätte. Wie sich die Probleme doch ähneln bei der Jahrzehnte späteren Einführung der W-Besoldung!

Der erste Bundesvorsitzenden, Berndt Heydemann, leitete den vhw von 1973 bis 1987 und wurde dann in der Regierung von Björn Engholm 1988 Minister für Natur, Umwelt und Landesentwicklung in Schleswig-Holstein.

Im vhw ging der Bundesvorsitz von 1987 bis 1999 an Reinhard Kuhnert. Reinhard Kuhnert brachte reichlich hochschulpolitische Erfahrung ein: 1971 Dozent, dann 1973 Professor für Anglistik und Didaktik an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd. 1976 war er erst Prorektor, dann von 1978 bis 1990 Rektor seiner Hochschule und gleichzeitig stellvertretender Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz. Besonders am Herzen lag ihm das Promotionsrecht für Pädagogische Hochschulen. Die erste Promotion an einer Pädagogischen Hochschule erfolgte am 02.11.1983 unter strenger universitärer Kontrolle in Schwäbisch Gmünd. Schon wenige Jahre später, am 28.03.1987 erhielten die Pädagogischen Hochschulen ungeteiltes Promotionsrecht.

Viel später kämpften die Fachhochschulen und kämpfen

immer noch ähnlich erbittert um dieses Recht!

Ähnlich wie in der Gründungszeit des vhw gab es in der Amtszeit „Kuhnert“ auch viele Neugründungen von Hochschulen, diesmal aber aus einem anderen Grund: Nach der Wiedervereinigung 1990 sollte die Hochschullandschaft in den neuen Bundesländern neu strukturiert werden. Welche Hochschule wird Universität, welche wird Fachhochschule oder Pädagogische Hochschule? Welche Besoldung erhalten die Dozenten?

Reinhard Kuhnert half in allen fünf neuen Bundesländern und in Berlin beim Aufbau der Landesverbände, die in den 1990er Jahren die Neustrukturierung eng begleiteten.

Der Amtsantritt der auf Reinhard Kuhnert folgenden vhw-Bundesvorsitzenden, Elke Platz-Waury, (1999 bis 2011) fiel wieder in eine hochschulpolitisch turbulente Zeit. Mit dem Ziel einer „unternehmerischen“ Hochschule legte die 4. Novelle des Hochschulrahmengesetzes 1998 die Grundlage für die Schaffung von Hochschulräten. Am 03.12.1998 schuf die Kultusministerkonferenz den Akkreditierungsrat, der ab 2001 die Akkreditierung von Studiengängen organisierte. Erst 1999 starteten dann 29 europäische Bildungsminister den Bologna-Prozess, der besser vergleichbare, möglichst einheitliche (Bachelor- und Master-Studiengänge) anstrebte. Alle die Neuerungen: Hochschulräte, Akkreditierung, Bachelor-/Masterstudiengänge etc. fassen wir heute gerne unter dem Bologna-Prozess zusammen. In diese Zeit fiel der Amtsantritt von Elke Platz-Waury, Professorin für angewandte Fremdsprachen an der damaligen Fachhochschule Heilbronn und langjährige vhw-Landesvorsitzende in Baden-Württemberg.

Während die Umsetzung des Bologna-Prozesses noch im Aufbau war, zeichnete sich eine neue Baustelle ab: 2002 wurde unter Leitung der Bundesministerin Bulmahn in der Novelle des Bundesbesoldungsgesetzes die W-Besoldung statt der 27 Jahre alten C-Besoldung eingeführt. Die Grundgehälter wurden deutlich abgesenkt, Stufen abgeschafft. Die Differenz sollte sich die Professorenschaft mit Leistungszuschlägen erarbeiten. Richtig brisant wurde es aber erst nach der Föderalismusreform 2006, mit der die Gesetzgebungskompetenz für Beamte an die Länder zurückgegeben wurde. Während sich bei den Angestellten die Länder am 01.11.2006 auf weitgehend einheitliche Tarife, den TV-L, einigen konnten, änderte jedes Bundesland bei der Beamtenschaft Grundgehälter, Zuschläge und Regeln dazu über die Jahre hinweg deutlich. Besonders die W-Besoldung war betroffen. Zeitweise unterschieden sich allein die Grundgehälter formal gleicher W-Stellen um 1500 EUR/Monat von Bundesland zu Bundesland. Bezeichnungen für „Zuschläge“ und zugehörige Regeln unterscheiden sich nicht nur zwischen den Ländern, sondern oft

von Hochschule zu Hochschule. Teilweise sind die Regeln öffentlich zugänglich, teils „hoch geheim“. Die Auswirkung in bundesweit oder gar international ausgeschriebenen Berufungsverfahren kann sich jeder vorstellen: Selbst wenn ein Bewerber die Regeln einer Hochschule in einem Bundesland gut kennt, ist die Überraschung an einer anderen Hochschule oft groß und abschreckend.

Damit ist es auch nicht verwunderlich, dass es zur W-Besoldung seit 2006 viele individuelle oder allgemeine landesgerichtliche Prozesse zur Amtsangemessenheit dieser Besoldung gibt. Die meisten Urteile dazu fallen aber in die Amtszeit des 4. Bundesvorsitzenden des vhw in den 50 Jubiläumsjahren:

Josef Arendes (2011 bis 2023) ist Professor an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz am Institut für Physiologische Chemie der Universitätsmedizin und vertritt seit Jahren den vhw im Bundesvorstand des deutschen Beamtenbundes dbb. Am Anfang dieser langen Amtszeit wurde 2012 nach einem landesgerichtlichen Urteil in Hessen klar, dass die W-Besoldung nicht amtsangemessen war und bis zum 01.01.2023 neu zu regeln sei. Die Reaktion der anderen Bundesländer fiel unterschiedlich aus. Teils wurden die Grundgehälter deutlich angehoben und im Wesentlichen durch Konsumtion früher vergebener Zuschläge finanziert sowie für kommende Zuschläge der Vergaberahmen entsprechend gekürzt. Die Konsumtion wurde in mehreren Urteilen als prinzipiell zulässig erklärt, wenn auch die Wegnahme von durch besondere Leistung erworbene Gehaltsanteile nicht motivierend wirkt.

In anderen Bundesländern wurden entsprechende Urteile abgewartet, da das obige Urteil ja nur für Hessen galt. In den vergangenen elf Jahren wurde der Streit um die W-Besoldung nicht geschlichtet. Die letzte mir bekannte Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ist, dass es die Professorenbesoldung der Hansestadt Bremen vom 01.01.2023 für nicht verfassungsgerecht einstuft und den Fall dem Bundesverfassungsgericht übergeben hat. Das Besoldungsproblem an Hochschulen wird uns also weiterhin im vhw beschäftigen.

Ein zweites Thema, das die Hochschulen und den vhw in Zukunft sicher aktiv werden lässt, zeichnete sich ebenfalls im Jahr der Amtsübernahme des jetzigen Bundesvorsitzenden 2011 ab: Der doppelte Abiturjahrgang zwischen 2011 und 2013 in fünf Bundesländern war ein Anlass für deutlich mehr Studienanfänger. Die Prognosen für die folgenden Jahre wichen untereinander und von der schon bekannten Realität deutlich ab. Besonders die Prognosen der Kultusministerkonferenz unterschätzten die tatsächlichen Anfängerzahlen erheblich. Der Bund sprang mit einer Förderung für neue Studienplätze ein. Real wurden von den Hochschulen im Mittel dann ca. doppelt so viele Anfänger zusätzlich aufgenommen als durch diese Förderung ge-

deckt waren. Inzwischen ist die Bundesförderung ausgelaufen, man hat sich aber an die erhöhten Aufnahmezahlen in gut 10 Jahren gewöhnt und wundert sich seit einiger Zeit – besonders nach der Covid-19-Zeit – über nicht mehr gefüllte Studiengänge. Besonders erschrickt der Einbruch der Bewerberzahlen in den MINT-Fächern einen Industriestandort Deutschland. Aber auch ganz andere Studienrich-

tungen sind nicht mehr „ausgelastet“ – eine turbulente Zeit für den vhw. Bei der derzeitigen Haushaltslage von Bund und Ländern stehen für die genannten Studienrichtungen schwere Verhandlungen an. Ich wünsche dafür dem vhw und auch dem dbb viel Erfolg und eine geschickte Verhandlungspolitik.

Eine Reform der W-Besoldung ist notwendig

vhw Bundesvorstand

Der Verband Hochschule und Wissenschaft setzt sich dafür ein, dass die gesetzlichen Regelungen zur W-Besoldung entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts verbessert sowie die W-Besoldung und die Vergabe von Leistungsbezügen reformiert und entsprechend der Vorschläge des vhw umgesetzt werden. Der vhw schlägt daher eine Reform der W-Besoldung - unter Ausschluss der Juniorprofessur - vor.

Im Detail:

Die Dienstaufgaben der W2- und W3- Stelleninhaberinnen und -inhaber sind in den Landeshochschulgesetzen weitgehend einheitlich geregelt. Eine Unterscheidung ist daher nicht mehr zeitgemäß. Leistungsunterschiede in der Ausübung des Amtes können mit Leistungsbezügen hinreichend abgedeckt werden. In der W-Besoldung gibt es keine Stufenaufstiege, mit denen die steigende Berufs- und Lebenserfahrung sowie die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer honoriert werden. Die Erfahrung muss berücksichtigt werden, wenn erfolgreiche und erfahrene Bewerberinnen und Bewerber von außerhalb der Beamtenbesoldung auf Professuren berufen werden. Diese bringen Rentenansprüche mit, die im Allgemeinen auf die Beamtenversorgung kürzend angerechnet werden. Abweichend von der gegenwärtig altersunabhängigen unveränderbaren Grundbesoldung sowie den gegenwärtig individuell mit der Hochschule zu vereinbarenden Leistungsbezügen, die befristet vergeben werden können und häufig nicht ruhegehaltstfähig sind, muss zukünftig insbesondere solchen, aber auch anderen Stelleninhaberinnen und -inhabern die Chance auf eine pensionsberechtigende Endbesoldung in Höhe der alten C-Besoldung gegeben werden, wenn eine angemessene Leistung gegeben ist. Die aktuellen Regelungen für die Vergabe von Leistungsbezügen variieren von Hochschule zu Hochschule sogar innerhalb eines Bundeslands und sind intransparent. Oft können die Regelungen einseitig von der Hochschulleitung geändert werden. In der Regel werden die Leistungsbezüge von Funktionsträgerinnen und -trägern vergeben, deren Vergü-

tung aus demselben gedeckelten Vergaberahmen kommt wie die Leistungsbezüge. Eine Unabhängigkeit muss sichergestellt werden, indem die Vergütungen für Funktionen und für Leistungsbezüge aus voneinander getrennten finanziellen Ressourcen stammen. Die gegenwärtige Praxis führt nicht nur zu Ungerechtigkeiten, Unverständnis und Streitereien innerhalb der Professorenschaft und mit den Hochschulleitungen, sondern sie widerspricht auch den Forderungen des Bundesverfassungsgerichts, nach denen die Leistungsbezüge für jede Amtsträgerin und jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt, die Vergabekriterien vom Gesetzgeber ausgestaltet, unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen erreichbar sein und einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen zur Folge haben müssen (BVerfG, 2 BvL 4/10, 14.02.2012 Randnr. 106). Nach der Rechtsprechung des BVerwG (2 C 2/20, 17.09.2020; 2 C 2/21, 07.07.2021; 2 B 63/20, 21.12.2020) sind die Regelungen über Beurteilungen weitgehend vom Gesetzgeber zu beschließen und daher durch Gesetz zu treffen. Bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen genügen die im Verwaltungsbereich üblichen Beurteilungsrichtlinien und die Beurteilung durch weisungsbefugte direkte Vorgesetzte nicht, sondern gemäß BVerfG muss auch das Beurteilungsverfahren und die Zuständigkeit für die Beurteilung wissenschaftsadäquat ausgestaltet sein.

Daraus ergeben sich folgende Änderungen für W-Besoldung, regelmäßige Leistungsbezüge (Erfahrungsstufen), besondere Leistungsbezüge, zusätzliche Leistungsbezüge und rechtliche Regelungen:

1. W-Besoldung (ohne Juniorprofessur):
 - a) Die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sind zu einer einzigen Besoldungsgruppe W zusammenzufassen.
 - b) Die Bestimmungen über die Besoldungsordnung W sind beim Bund und in den Bundesländern zu vereinheitlichen.
 - c) Der Vergaberahmen für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wird entsprechend der gesteigerten Wertigkeit der Fachhochschulprofessuren

- angehoben.
- d) Der Vergaberahmen ist entsprechend der tatsächlichen Besoldungsdurchschnitte unter Dynamisierung zu erhöhen.
 - e) Funktionsleistungsbezüge sind nicht aus einem Vergaberahmen für die Professorenbesoldung zu entnehmen.
2. Implementierung von regelmäßigen Leistungsbezügen analog zu Stufenaufstiegen durch Erfahrungsstufen
- a) Für die Zeit von der Erstberufung bis zur Regelaltersgrenze sind so viele Stufenaufstiege vorzusehen, dass die Besoldung ein ruhegehaltstfähiges, dynamisiertes Endgrundgehalt der früheren Besoldungsgruppe C 3 (Stufe 15) erreicht.
 - b) Der regelmäßige Leistungsbezug erkennt die steigende Berufs- und Lebenserfahrung sowie die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer an.
3. Besondere Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer
- a) Die aufgrund besonderer Leistungen in Forschung, Lehre und Technologietransfer vergebenen Leistungsbezüge variieren zwischen Minimal- und Maximalbeträgen mit einem Durchschnittsbetrag und werden in regelmäßigem Zeitabstand anhand von Leistungsbeurteilungen vergeben.
 - b) Durch die regelmäßige Gewährung der besonderen Leistungsbezüge bei guten Leistungen kann die dynamisierte Endbesoldung der früheren Besoldungsgruppe C4 ES15 erreicht werden, bei unterdurchschnittlichen Leistungen liegt sie darunter, bei exzellenten darüber.
4. Zusätzliche Leistungsbezüge
- a) Berufungs-, Bleibe- und andere zusätzliche Leistungsbezüge sind zusätzlich zu den vorgenannten Besoldungsanteilen unbefristet, ruhegehaltstfähig und dynamisiert zu gewähren.
- b) Für diese zusätzlichen Leistungsbezüge stehen die Mittel des Vergaberahmens zur Verfügung, die nicht für die Einstiegsbesoldung und die vorgenannten Leistungsbezüge benötigt werden.
5. Rechtliche Regelungen zu Streitigkeiten
- a) Richtlinien über die Leistungsbeurteilung und die Vergabe von Leistungsbezügen müssen öffentlich bekannt gegeben werden.
 - b) Richtlinien über die Leistungsbeurteilung und die Vergabe von Leistungsbezügen sind hochschulübergreifend landesweit oder besser bundesweit festzusetzen.
 - c) Das Ergebnis der (dienstlichen) Leistungsbeurteilung ist den Beschäftigten zu eröffnen und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme (Widerspruch, Gegenvorschlag) zu geben. Können die Meinungsverschiedenheiten nicht beigelegt werden, ergeht ein förmlicher Bescheid (Widerspruchsbescheid), gegen den ein Rechtsbehelf möglich ist.
 - d) An jeder Hochschule soll eine neutrale Schiedsstelle bei Streitigkeiten bezüglich der Vergabe von Leistungsbezügen eine Schlichtung versuchen.
 - e) Eine Person, die Einwände gegen ihre Beurteilung und die daraus resultierende Höhe der gewährten Leistungsbezüge hat, hat das Recht, von der Dienststelle und der Schiedsstelle mit Beistand (Vertrauensperson / Rechtsbeistand) gehört zu werden.
6. Leistungsbeurteilungen
- Regelungen über die Beurteilungen sollen durch Gesetz erfolgen.

Aus Bund und Ländern

Bund

dbb würdigt langjährige Mitarbeit im Bundeshauptvorstand

Redaktion

Prof. Dr. Josef Arendes erhält Silberne Ehrennadel des dbb

In der letzten Sitzung des dbb-Bundeshauptvorstandes 2023 wurde der scheidende vhw-Bundvorsitzende Prof. Dr. Josef Arendes als langjähriges Mitglied des dbb Bundeshauptvorstands verabschiedet.

Der dbb-Bundvorsitzende Ulrich Silberbach dankte Prof. Arendes für seine Arbeit und würdigte ihn als die Stimme der Hochschulen im Deutschen Beamtenbund. In Anerkennung seiner Verdienste um die Gewerkschaftsarbeit des DBB und den öffentlichen Dienst wurde Prof. Arendes mit der Silbernen Ehrennadel des DBB ausgezeichnet.

Als Bundesvorsitzender des vhw war Prof. Dr. Josef Arendes zwölf Jahre lang Mitglied im dbb Bundeshauptvorstand.



Abbildung 1: Prof. Dr. Josef Arendes erhält vom dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach die silberne Ehrennadel des dbb

Redaktion vhw Vertreterversammlung

1 Die 14. Bundesvertreterversammlung des vhw in Berlin

Am 18.12.2023 fand in Berlin die 14. Bundesvertreterversammlung des vhw statt. Sie ist das höchste Organ des Verbandes Hochschule und Wissenschaft. Regelmäßig alle vier Jahre kommen die Delegierten aller Bundesländer zusammen und entscheiden über die grundlegenden Dinge des Verbandes. Ehrungen und Wahlen eines neuen geschäftsführenden Bundesvorstands sowie einer oder eines Bundesvorsitzenden standen im Vordergrund der diesjährigen Versammlung.

Geehrt wurde der langjährige Landesvorsitzende des vhw-Sachsen, Dr. Jochen Klinger, für seine Tätigkeit im vhw-Land und vhw-Bund. Besonderes Verdienst hatte er sich für die Wissenschaft Ost nach der Wiedervereinigung erworben, wie die vhw-Ehrenvorsitzende, Prof. Dr. Elke Platz-Waury, betonte.



Abbildung 1: Die Delegierten der Landesverbände diskutieren in der Vertreterversammlung

Vor den Wahlen zum geschäftsführenden Bundesvorstand wurde nach ausführlichem Bericht des geschäfts-

führenden Bundesvorstandes, Kassenbericht und Bericht der Kassenprüfer der geschäftsführende Bundesvorstand einstimmig entlastet. Danach erfolgten die Wahlen zum neuen geschäftsführenden Bundesvorstand.



Abbildung 2: Der neu gewählte vhw Bundesvorsitzende Prof. Dr. Thorsten Köhler

Zum neuen Bundesvorsitzenden wurde Prof. Dr. Thorsten Köhler aus Nordrhein-Westfalen gewählt. Prof. Köhler aus Hamm absolvierte ein Studium zum Diplom-Physiker an der Universität Göttingen. Im Anschluss war er dort als wissenschaftlicher Mitarbeiter und gleichzeitig am Max-Planck-Institut für Strömungsforschung als Doktorand tätig. Nach seiner Promotion verbrachte er als Alexander-von-Humboldt-Stipendiat zwei Jahre an der University of Oxford, wo er im Anschluss als wissenschaftlicher Mitarbeiter verblieb, bevor er als Guest-Researcher an das National Institute of Standards and Technology in Gaithersburg, Maryland, USA wechselte. Danach folgte eine erneute Tätigkeit als Royal Society University Research Fellow an der University of Oxford und als Lecturer und Royal Society University Research Fellow am University College in London. Im Jahr 2011 wurde Prof. Köhler auf die Professur „Mathematische Methoden in den Natur- und Ingenieurwissenschaften“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt berufen. Prof. Dr. Thorsten Köhler ist mit seiner Präzision und seinen guten Sprachkenntnissen hervorragend geeignet, die Kontakte mit befreundeten Verbänden im Ausland zu intensivieren.

Dr. Ulrich Weber aus Schleswig-Holstein wurde einstimmig zum ersten Stellvertreter des Bundesvorsitzenden gewählt. Er ist ein Spezialist für die Arbeitsbedingungen aller Angehörigen des Wissenschaftsbereiches und hat exzellente Beziehungen zu den deutschen Gewerkschaften. Er vertritt im vhw insbesondere die Universitäten und das wissenschaftliche Tarifpersonal und ist Ansprechpartner für Personalrats- und Rechtsfragen. Mit ihm bleibt seine langjährige Erfahrung im vhw-Bundesvorstand erhalten.



Abbildung 3: Der neu gewählte geschäftsführende Bundesvorstand: (v.l.n.r.) Prof. Peter Heusch, Dr. Ulrich Weber, Prof. Bernd Weidenfeller, Prof. Angela Thränhardt, Prof. Stephanus Faller, Wolfgang Kübert, Dr. Jan Hildenhagen, Prof. Thorsten Köhler

Der zweite stellvertretende Bundesvorsitzende Prof. Dr. Peter Heusch ist aus Baden-Württemberg. Auch er ist schon lange im geschäftsführenden vhw Bundesvorstand tätig, in dem er sich schwerpunktmäßig für die Belange der Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften einsetzt. Prof. Heusch hat als vhw Landesvorsitzender gute Verbindungen zur Politik und zur Hochschulrektorenkonferenz.



Abbildung 4: Mit einem herzlichen Dank für ihre Arbeit und einem Präsent werden die ausgeschiedenen Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstands verabschiedet. Dr. Beate Hörr aus Rheinland-Pfalz war leider verhindert und fehlt daher auf dem Foto: (v.l.n.r.) Prof. Dr. Bernd Schinke, Prof. Dr. Platz-Waury, Prof. Dr. Josef Arendes, Prof. Dr. Thorsten Köhler

Der langjährige Schatzmeister, Wolfgang Kübert, mit seiner exakten und zuverlässigen Kassenführung wird weiterhin für finanzielle Stabilität sorgen.

Zu Beisitzern wurden vier engagierte Delegierte, davon drei Neue, aus verschiedenen Bundesländern gefunden.

Prof. Dr. Bernd Weidenfeller ist seit 2011 Mitglied des geschäftsführenden vhw Bundesvorstands und wird sich intensiv um Belange der beamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses kümmern.

Neu im geschäftsführenden Bundesvorstand ist Frau Prof. Dr. Angela Thränhardt aus Sachsen. Sie legt den Schwerpunkt ihrer Arbeit für den vhw auf Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen, ist Ansprechpartnerin für Professorinnen und Professoren an Universitäten und für internationale Kontakte.

Prof. Stephanus Faller aus Baden-Württemberg wurde ebenfalls neu in das Gremium des vhw gewählt. Sein Hauptaufgabengebiet im vhw werden die Belange von Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen beziehungsweise Hochschulen für angewandte Wissenschaften

sein.

Dr. Jan Hildenhagen wurde erstmalig in den geschäftsführenden Bundesvorstand gewählt. Sein besonderes Interesse gilt den tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem angestellten Hochschulpersonal.

Die Sitzung endete mit großem Dank an den langjährigen Vorsitzenden, Prof. Dr. Arendes, der den vhw im Bundesvorstand des dbb über viele Jahre hervorragend vertreten hat. Nach 12 Jahren als Bundesvorsitzender hat Prof. Dr. Josef Arendes nicht wieder kandidiert, bleibt aber satzungsgemäß als beratendes Mitglied im geschäftsführenden Bundesvorstand des vhw.

Ein besonderer Dank ging auch an die ausscheidenden Mitglieder und an die langjährige Chefredakteurin der vhw-Mitteilungen, Prof. Dr. Platz-Waury, für ihren unermüdlichen Einsatz neben vielen anderen Wahlämtern. Eine Redaktionsgruppe, organisiert von Prof. Dr. Weidenfeller, hat ihre Arbeit übernommen. Die vhw Mitteilungen werden also weiterhin veröffentlicht.

Redaktion Tarifverhandlungen

Vor der dritten Runde der Tarifverhandlungen gab es Warnstreiks im öffentlichen Dienst der Länder

Die Tarifbeschäftigten legten überall in Deutschland die Arbeit nieder, um kurz vor der dritten Runde der Tarifverhandlungen ihre Forderungen zu unterstreichen. Auch tarifbeschäftigte und beamtete Mitglieder des vhw waren unter den Streikenden, um die Forderungen zu unterstützen. Alleine in Düsseldorf beteiligten sich 15.000 Beschäftigte an Demonstrationen und einer zentralen Kundgebung vor dem Landtag, um ihre Forderung nach 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro höheren Einkommen im Monat zu bekräftigen.

Unter den Streikenden in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt war auch Dr. Jan Hildenhagen, der im geschäftsführenden vhw Bundesvorstand besonders die Interessen der Tarifbeschäftigten im Hochschul- und Wissenschaftsbereich vertritt.

Wer verbeamtet ist, darf nicht streiken, ansonsten hätten sich sicher noch mehr Menschen am Streik beteiligt. Aber Beamte dürfen natürlich Urlaub nehmen und sich dann in ihrer Freizeit den Streikenden anschließen und deren Forderungen unterstützen. Schließlich dürfen sie darauf hoffen, dass die Tarifergebnisse auch auf die Beamten übertragen werden. Einer der Teilnehmer in Kiel war der 1.

stellvertretende Bundesvorsitzende des vhw, Ulrich Weber.



Abbildung 1: vhw Mitglied Jan Hildenhagen aus dem Landesvorstand von Nordrhein-Westfalen und dem geschäftsführenden Bundesvorstand beim Streik in Düsseldorf

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach bekräftigte auf der Kundgebung die Forderungen der Streikenden

in Düsseldorf:



Abbildung 2: vhw Mitglied und stellvertretender Bundesvorsitzender Ulrich Weber beim Streik in Kiel.

„Der öffentliche Dienst ist elementar für unser Land. Keinesfalls darf er weiter auf Verschleiß gefahren werden. Das bedeutet: Wir brauchen echte Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen – auch bei den Einkommen. Wir brauchen echte Bemühung um Nachwuchskräfte – auch durch garantierte Übernahme nach der Ausbildung.

Kurzum: Wir brauchen Länderchefs, die ihrer Verantwortung und ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden. Nicht nur bei den Tarifverhandlungen in Potsdam, sondern auch bei der Übertragung des Ergebnisses auf Besoldung und Versorgung. Sonst werden wir nicht nur zu wenig Leute bekommen, sondern die vorhandenen werden weglaufen – das kann niemand wollen.“

Bayern

Wechsel der Vorsitzenden in Ausschüssen im Bayerischen Landtag

vhw Bayern

In Bayern haben nach der Landtagswahl die Vorsitzenden des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes und Wissenschaft und Kunst im Bayerischen Landtag gewechselt. Die Vorsitzenden gehören der Fraktion der Freien Wähler an. Der Vorsitzende des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst ist Prof. Dr. M. Piazolo, der Vorsitzende des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes ist Dr. M. Brunnhuber. Darin sieht der vhw-Bayern neue

Möglichkeiten der Einflussnahme für seine Ziele. Im kommenden März findet erstmals ein Gespräch des Vorsitzenden des Bayerischen Beamtenbundes Herrn Nachtigall mit dem Minister des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst statt. Hierzu laufen aktuell Abstimmungen mit dem vhw-Bayern für die Themensetzungen. Im Juni findet die turnusgemäß die 3-jährige Delegiertenversammlung des vhw-Bayern statt.

Mecklenburg-Vorpommern

Entwurf eines Besoldungsstruktur- anpassungsgesetzes

vhw Mecklenburg-Vorpommern

Derzeitig befasst sich der dbb M-V unter anderem mit dem Entwurf des Besoldungsstrukturpassungsgesetzes. Ursächlich dafür ist der Handlungsbedarf der Landesregierung wegen der beiden Karlsruher Urteilsbestandteile (Kinderreichtum und Abstand zur Grundsicherung). Trotz der geplanten system- und zeitgerechten Übertragung des Tarifabschlusses der Länder vom 9. Dezember 2023 auf

den Beamtenbereich besteht – gemäß der Darstellung des Finanzministeriums – in Mecklenburg-Vorpommern ohne weitere Maßnahmen kein ausreichender Lohnabstand zum Bürgergeld. Zwar wurden auch der dbb M-V in die Verhandlungen einbezogen, doch kann man nicht von dessen Zustimmung zum Kabinettsentwurf sprechen. Von Seiten des Finanzministers Dr. Heiko Geue gab es nach den ge-

meinsamen Absprachen eine Reihe einseitiger Veränderungen. Der dbb M-V beobachtet die Entwicklung und hat

seine Mitglieder über mögliche Folgen informiert.

vhw Mecklenburg-Vorpommern **Neunte Hochschulpolitische Konferenz**

Unter Federführung des Ministeriums für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten des Landes Mecklenburg-Vorpommern fand am 27.10.2023 die Neunte Hochschulpolitische Konferenz an der Hochschule Stralsund unter Mitwirkung der hochschulrelevanten Verbände statt. Das Motto lautete diesmal: „Neue Realitäten: Hochschule trifft KI“. Den vhw-MV vertrat der Landesvorsitzende Prof. Dr.-Ing. Manfred Krüger.

Der Hausherr und Rektor der Hochschule Stralsund Prof. Dr. rer. pol. Ralph Sonntag eröffnete die Konferenz und begrüßte die Teilnehmenden. Er betonte den Stellenwert der Hochschule Stralsund für das Thema, indem er unter anderem auf fünf KI-Professuren an seiner Einrichtung verwies und die diesbezüglichen strategischen Voraussetzungen des Landes als gut einschätzte. Nun ist die künstliche Intelligenz (KI) Thema und Arbeitsfeld an den Hochschulen. Die Chancen und Risiken für alle waren und sind dabei von besonderem Interesse.

Dann moderierte Florian Hampelt, der Programmleiter für Digitale Bildung und Geschäftsstellenleiter des KI-Campus beim Stifterverband in Berlin, zusammen mit Ralph Sonntag die Veranstaltung. Die thematische Hinführung aus der Sicht des Ministeriums für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten Mecklenburg-Vorpommern übernahm stellvertretend für Ministerin Bettina Martin der Leiter der Abteilung 3 Woldegar Venohr (Wissenschaft und Forschung, Hochschulen). Die Ministerin konnte wegen eines aktuellen Terminkonfliktes erst später an der Veranstaltung teilnehmen.

Zum Highlight des Tages wurde der Online-Beitrag von Professorin Dr. Doris Weßels. Sie ist Professorin für Wirtschaftsinformatik der Fachhochschule Kiel und gilt als Expertin für KI. Sie wies auf die Aktualität und Dynamik dieser Disziplin hin, nannte Beispiele bekannter KI-Anwendungen und zeigte dann direkt, was beispielsweise mit ChatGPT und anderen Plattformen schon möglich ist und wie sich auch diese Werkzeuge in rasantem Tem-

po weiterentwickeln. Doch die technische Entwicklung ist das Eine und die notwendigen Regeln zum Umgang mit KI (auch im Hochschul- und Wissenschaftsbereich) das Andere. Dem sehr anschaulichen ca. einstündigen Vortrag schloss sich eine heftige Frage-Antwort-Runde an, für die ca. 30 Minuten zur Verfügung standen.

Nach einer Pause folgte die Arbeitsteilung. In den anschließenden Workshops wurde das Thema KI dann in vier Gruppen vertieft. Folgende Workshops standen zur Auswahl:

1. Didaktische Herausforderungen durch KI in Studium und Lehre
2. Responsible Machine Learning und Data Literacy: Perspektiven inter-disziplinärer Forschung an und mit KI
3. Praktische Anwendungsfelder von KI: Infrastruktur, Campusmanagement und Hochschulverwaltung
4. ChatGPT & Co im Hochschulbereich: Herausforderungen und Chancen für gute Arbeit

Gegen 14.00 Uhr folgte das Schlussplenum „Schöne neue KI-Hochschulwelt? Herausforderungen und nächste Schritte“. Sechs Persönlichkeiten aus verschiedenen Bereichen stellten sich nun den Fragen des Moderators Florian Hampelt zum oben genannten Thema. Schließlich ging es darum, was die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion an Aufgaben nun mit nach Hause nehmen wollen. Auf dem Podium nahmen Platz: die inzwischen eingetroffene Ministerin Bettina Martin, der Rektor der Hochschule Stralsund Prof. Dr. Ralph Sonntag, die Vertreterin der Landeskonferenz der Landesstudierendenvertretung Lisa Matthe, die wieder digital zugeschaltete Prof. Dr. Doris Weßels von der FH Kiel, der Landesvorsitzende des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) Prof. Dr. Rüdiger Köhling und der Landesvorsitzende des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw-MV) Prof. Dr. Manfred Krüger. Doris Weßels zog am Ende ihres Vortrags folgendes Fazit: „Es gilt die Stärken des Menschen mit den Stärken der KI zu verbinden.“

vhw Mecklenburg-Vorpommern **Novelle des Personalvertretungsgesetzes**

Im Dezember 2023 informierte der dbb m-v seine Mitgliedsgewerkschaften über die bevorstehende Novellierung des PersVG M-V und bat um Meldung von Interessenten für die Mitarbeit in einer zeitweiligen Kommission des dbb M-V zu diesem Thema. Der vhw-MV konnte dafür zwei

seiner Mitglieder gewinnen. Frau Dr. Natalia Lesnych und Herr Dr. Erik Schreiber (Stellvertreter) erklärten sich zur Mitarbeit bereit. Sie verfügen bereits über entsprechende Kompetenzen.

Sitzung des dbb Landeshauptvorstands mit

vhw Mecklenburg-Vorpommern anschließender Demo

Vorstandssitzung

Am 16. und 18. November 2023 trafen sich die Landesvorsitzenden der dbb-Fachgewerkschaften in Schwerin zur planmäßigen Landeshauptvorstandssitzung. Der vhw-Landesvorsitzende Prof. Dr. Manfred Krüger vertrat den vhw-MV. Inhaltlich standen die laufenden Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) im Fokus. Der dbb-Landesvorsitzende Dietmar Knecht erläuterte, weshalb angemessene Tarifabschlüsse erkämpft werden müssen und verwies auf die geplanten Aktionen im Lande und in Hamburg. Am 18. November 2023 kam gegen Ende der Sitzung Claus Weselsky, der stellvertretende Bundesvorsitzende, hinzu. Er berichtete über die aktuelle Situation bei den Tarifverhandlungen der Gewerkschaft deutscher Lokführer (GDL).

Unmittelbar nach der Vorstandssitzung begann ein sogenannter Flashmob, bei dem im Rahmen eine Protestaktion Personen vom Hauptbahnhof Schwerin zur Staatskanzlei marschierten. Die Protestaktionen zogen sich vom 9. bis zum 16. November hin. Der tägliche Beginn der Aktionen wurde auch 5 Minuten nach 12 Uhr gelegt, um so auf den desolaten Zustand des öffentlichen Dienstes aufmerksam zu machen. Mitglieder der einzelnen Fachgewerkschaften kamen hinzu. Ein großes Tuch von etwa sechs Meter Durchmesser zeigte symbolisch und passend zum Startzeitpunkt die Uhr als „fünf nach zwölf“ an. Damit wurde auf den Ernst der Lage hingewiesen. Vor der Staatskanzlei sprachen unter anderen Claus Weselsky (GDL), Dietmar Knecht (dbb M-V) und Michael Blanck (VBE).

vhw-MV zeigt Solidarität

Die Lage in den Tarifverhandlungen mit der TdL war äußerst angespannt. Fast überall gab und gibt es im öffentlichen Dienst der Länder große Personallücken, insbesondere im Bildungsbereich, bei der Kinderbetreuung, bei der Polizei aber auch anderen Bereichen. „Wenn der Staat seine Aufgaben erfüllen will, muss er deutlich attraktiver werden! Die Arbeitgeberseite scheint Wertschätzung und Inflation nicht zu kennen.“, hieß es auf der Kundgebung in Schwerin. Eine Stellschraube für notwendige Verände-

runge ist unter anderem das Gehalt. 10,5 % mehr Einkommen, mindestens jedoch 500 Euro, forderte der dbb Mecklenburg-Vorpommern.

Die Blockadehaltung der Arbeitgeberseite veranlasste den dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften, auch am 28. November 2023 in Schwerin wieder auf die Straße zu gehen. Etwa 2000 Menschen nahmen an der Demonstration vor der Staatskanzlei teil. Kolleginnen und Kollegen des vhw-MV zeigten ihre Solidarität und beteiligten sich sichtbar an diesem ganztägigen Warnstreik.

Erwartet wurde, dass noch vor der nächsten Verhandlungsrunde am 7. Dezember 2023 ein Tarifangebot der Arbeitgeber auf den Tisch käme.

In der tariflichen Auseinandersetzung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist es am 9. Dezember 2023 mit zeitlicher Verzögerung gelungen, an den Tarifabschluss unserer Kolleginnen und Kollegen bei Bund und Kommunen aus dem Frühjahr dieses Jahres anzuknüpfen. Das Gesamtpaket der Einigung bezeichnete Diemar Knecht als „einen Kompromiss, der nur durch den Druck von der Straße“ möglich wurde und für den er allen Beteiligten aus Mecklenburg-Vorpommern herzlich dankte. Zusammenfassend einigten sich die Tarifpartner in folgenden Punkten:

1. Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1800 Euro möglichst noch im Dezember 2023 (Auszubildende: 1000 Euro).
2. Januar–Oktober 2024 monatlich 120 Euro (Auszubildende: 50 Euro) Inflationsausgleichszahlung (lfd. Nr. 1 und 2 insgesamt 3000 Euro (Auszubildende: 1500 Euro).
3. Ab 1. November 2024 Erhöhung aller Entgelte um 200 Euro.
4. Ab 1. Februar 2025 lineare Erhöhung der Entgelte um 5,5 %, mindestens jedoch um 340 Euro.
5. Verbesserungen im Straßenbetriebsdienst (bis EG 9a) ab 1. Januar 2025.
6. Verhandlungszusage Lehrerentgeltordnung.
7. Laufzeit bis 31. Oktober 2025.

Nun gilt es, die im Koalitionsvertrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern festgehaltene Aussage der zeit- und systemgerechten Übernahme der Tarifergebnisse für den öffentlichen Dienst der Länder für die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten umzusetzen.

Der vhw-MV feierte den Jahresausklang

vhw Mecklenburg-Vorpommern 2023

Wenn man die zwei Corona-Jahre ausblendet, veranstaltete der vhw-MV seit seiner Gründung jährlich eine Weihnachtsfeier. Auch in diesem Jahr konnten wir diese Tradition fortsetzen. Für den 14. Dezember 2023 lud der vhw-Landesvorstand seine Mitglieder in das Wismarer Restaurant „Il Casale“ zu einem gemeinsamen Weihnachtsessen ein.

Diesmal gab es ein Drei-Gänge-Menü. Beim Hauptgang konnten die Gäste zwischen vier verschiedenen Angeboten wählen. Nach dem Begrüßungssekt richtete der Landesvorsitzende Prof. Dr. Manfred Krüger ein paar Worte an die Kolleginnen und Kollegen. Dabei ging er einerseits auf

die zurückliegenden Ereignisse des Jahres 2023 ein. Insbesondere sprach er den gerade vollzogenen Tarifaabschluss mit der Tarifunion deutscher Länder und die vorausgegangenen Aktionen des dbb M-V mit der Beteiligung unseres Hochschul- und Wissenschaftsverbandes an. Andererseits gab er Anregungen zu den Vorhaben des vhw-MV im neuen Jahr.

Die teilnehmenden Mitglieder äußerten sich bisher sehr positiv zu diesem feierlichen Abendessen. Mit ein paar musikalischen Einlagen, schmackhaften Getränken und sehr interessanten Gesprächen klang dieser Abend am Alten Hafen in Wismar schließlich aus.

Niedersachsen

vhw Niedersachsen COVID-19 Forschungsnetzwerk

Das Land Niedersachsen hat mit dem COVID-19 Forschungsnetzwerk Niedersachsen (COFONI) eine Struktur geschaffen, die der Bekämpfung langfristiger Auswirkungen der Pandemie sowie einer besseren Vorbereitung auf zukünftige Pandemien dienen soll. Das Netzwerk wurde im Oktober 2020 auf Initiative der Universitätsmedizin Göttingen, der Georg-August-Universität Göttingen, dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung, der Medizinischen Hochschule Hannover und der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover gegründet. Darüber hinaus gehören dem Netzwerk das TWINCORE, Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung und das Deutsche Primatenzentrum – Leibniz-Institut für Primatenforschung an.

Die besondere Strategie des Forschungsverbundes ist es, die niedersächsischen Kompetenzen in der Pandemie-Forschung zusammenzuführen, um die vorhandenen interdisziplinären und komplementären Expertisen optimal nutzen zu können. Die nötigen technischen Kompetenzen werden mit einer zentralen Technologieplattform gebündelt. Sie stellt allen Netzwerk-Beteiligten Daten und Biobanken sowie übergreifende Methoden und Tiermodelle zur Verfügung. Mit der aktuellen Förderrunde hat das Forschungsnetzwerk durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur bisher rund 19 Millionen Euro zur Erforschung der SARS-CoV-2-Pandemie und seiner Langzeitfolgen erhalten.

Eine bedeutende Rolle spielt dabei die Kooperation

zwischen biomedizinischer Forschung, Sozial- und Gesellschaftswissenschaften sowie Praktikerinnen und Praktikern im Gesundheitswesen. Dieses enge Zusammenspiel unterschiedlicher Fachbereiche stand im Mittelpunkt des COFONI-Netzwerktreffens an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) am 5. Oktober 2023. Etwa 170 Teilnehmerinnen, darunter Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Gesundheitswirtschaft, Gesundheitsversorgung, Politik und Medien, tauschten neue Erkenntnisse aus über dreijähriger gemeinsamer Corona-Forschung aus und gaben einen Ausblick auf die Projekte zur Bekämpfung der Langzeitfolgen der Pandemie, die diesen Sommer gestartet wurden.

Falko Mohrs, Niedersächsischer Minister für Wissenschaft und Kultur, betonte zu Beginn des Netzwerktreffens die Notwendigkeit eines erweiterten Wissens über Long-COVID und insbesondere die langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gesellschaft. In Niedersachsen wurde ein interdisziplinärer Ansatz entwickelt, bei dem Forschung, Versorgung und Verwaltung ressort- und disziplinübergreifend zusammenarbeiten, um relevante Fragestellungen zu identifizieren und Erkenntnisse schnell auszutauschen. Das Land hat hierfür etwa 19 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Das COFONI-Netzwerk zeichnet sich durch diesen interdisziplinären Forschungsansatz aus.

Prof. Dr. Jürgen Wienands, Sprecher des COFONI-Netzwerkes, und Prof. Dr. Maren von Köckritz-Blickwede, stellvertretende COFONI-Sprecherin, gaben einen Über-

blick über das COFONI-Netzwerk mit verschiedenen Forschungsbereichen und einer zentralen Technologieplattform. Sie decken alle relevanten Bereiche ab, um die Symptome der COVID-19-Erkrankung besser zu verstehen. Neue Projekte sollen Erkenntnisse zu Langzeitfolgen

und der psychischen Gesundheit von Kindern und Jugendlichen liefern. Zudem werden Instrumente für den Umgang mit der Pandemie im Berufsalltag entwickelt. Die Daten und Proben stehen allen Kooperationspartnern zur weiteren Forschung zur Verfügung.

vhw Niedersachsen Promotionsrecht für Fachhochschulen

Die Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen haben im Niedersachsen den folgenden Entschließungsantrag gestellt:

Der Landtag bittet die Landesregierung, bei der Erarbeitung eines Entwurfs für die anstehende Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes ein eigenständiges Promotionsrecht für Fachhochschulen zu berücksichtigen und dazu §9 Abs. 1 Satz 5 einzufügen: „Einer Fachhochschule oder einer Hochschule für Angewandte Wissenschaft kann durch besonderen Verleihungsakt des Ministeriums ein befristetes und an Bedingungen geknüpftes Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkannt werden, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen hat und in denen sie Masterstudiengänge oder entsprechende Studiengänge, die mit einem Staatsexamen abschließen, anbietet.“

Die Fraktionen begründen den Antrag damit, dass sich die Arbeit der Fachhochschulen und der Hochschulen für Angewandte Wissenschaft (HAW) innerhalb der letzten vier Jahrzehnte deutlich verändert habe und neben der weiterhin zentralen Aufgabe der Ausbildung von qualifizierten Fachkräften inzwischen auch die anwendungsbezogene Forschung ein wichtiger Teilbereich sei und sie auf-

grund ihres besonderen Themenprofils eine wichtige Ergänzung zum Profil von Universtitäten darstellte. Viele der angebotenen Fächer wie z. B. Pflege- und Gesundheitsfachberufe würden an Universitäten überhaupt nicht gelehrt und seien auf Forschung und Entwicklung in den Fächern angewiesen, um die Fächer und Ausbildung entlang der Bedarfe in der Praxis weiterzuentwickeln. Fachhochschulen und HAW fungierten heute zudem als wichtige Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und seien zumeist in besonderem Maße regional verankert, was dem Arbeitsmarkt und der Bekämpfung des Fachkräftemangels zugutekäme.

Die Einführung eines eigenständigen Promotionsrechts für Fachhochschulen und HAW in Niedersachsen sei entscheidend, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Dadurch könnten qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an diesen Institutionen gehalten werden, was auch die Möglichkeit eines regionalen Verbleibs erhöhe. Ein eigenes Promotionsrecht stelle dabei keine Konkurrenz zu den Universitäten dar, sondern sei eine sinnvolle Ergänzung. Weiterhin löse es organisatorische und fachliche Probleme, die bei kooperativen Promotionsverfahren auftreten könnten.

vhw Niedersachsen zukunft.niedersachsen

Mit zwei neuen Ausschreibungen fördern das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur und die VolkswagenStiftung die Forschung zu personalisierter Medizin und der Krankenversorgung. Dafür stehen bis zu 20 Mio Euro aus dem gemeinsamen Programm zukunft.niedersachsen zur Verfügung.

Die ersten beiden Maßnahmen im Bereich der Medizinforschung konzentrieren sich auf Entscheidungen im Gesundheitssystem. Zum einen geht es um individuelle Therapieansätze für verschiedene Erkrankungen, und zum anderen muss auch in einem sich verändernden Gesundheitssystem eine hochwertige medizinische Versorgung der Menschen in Wohnortnähe sichergestellt werden.

Die personalisierte Medizin betrachtet die genetischen Grundvoraussetzungen und Lebensumstände der zu be-

handelnden Person und verspricht dadurch eine bestmögliche Versorgung bei möglichst geringen Nebenwirkungen. Die Ausschreibung „Neue Fragestellungen der personalisierten Medizin in Prävention, Diagnostik oder Therapie“, [1], richtet sich an Forschende beispielsweise in den Bereichen Biomedizin, Biotechnologie und Datenwissenschaften. Gefördert werden Verbund- und Einzelprojekte mit bis zu 4 Mio Euro für fünf Jahre. Mehr Infos dazu gibt es auf der Seite der Volkswagenstiftung.

„Wie wird jeder Mensch im Krankheitsfall bestmöglich und sicher behandelt? Welche Leistungen helfen bei welcher Behandlung?“ Diese Fragen untersucht die Versorgungsforschung. Die zweite Ausschreibung „Neue sozialmedizinische Impulse für der Versorgungsforschung: Intersektionalität, Geschlechts- und Diversitätsforschung“, [2],

richtet sich an Wissenschaftler:innen der Sozialmedizin, den Pflegewissenschaften, der Soziologie, der Gender- und Diversitäts-Forschung sowie benachbarter Wissenschaften. Gefördert werden Verbund- und Einzelprojekte mit bis zu 4 Mio Euro, ebenfalls für fünf Jahre.

Der überwiegende Teil der Fördermittel von zukunft.niedersachsen resultiert aus dem Gegenwert der jährlichen Dividende auf nominal 30,2 Millionen VW Treuhandaktien-Aktien des Landes Niedersachsen, die dem Gewinnabführungsanspruch an die VolkswagenStiftung un-

terliegen. Satzungsgemäß sind die Fördermittel an wissenschaftliche Einrichtungen im Land Niedersachsen zu vergeben. Dazu legt die Landesregierung dem Kuratorium der Stiftung zumeist im Sommer und im Herbst Verwendungsvorschläge vor. Im Berichtsjahr 2022 standen für zukunft.niedersachsen (damals Niedersächsisches Vorab) insgesamt 237,3 Mio Euro zur Verfügung. Zusätzlich stehen einmalig 576,3 Mio Euro aus der Sonderdividende aus dem Börsengang der Porsche AG zur Verfügung.

Literatur

- [1] VolkswagenStiftung. *zukunft.niedersachsen: Neue Fragestellungen der personalisierten Medizin in Prävention, Diagnostik oder Therapie*. URL: <https://www.volkswagenstiftung.de/personalisierte-medizin> (besucht am 08. 01. 2024).
- [2] VolkswagenStiftung. *zukunft.niedersachsen: Neue sozialmedizinische Impulse für die Versorgungsforschung: Intersektionalität, Gender- und Diversityforschung*. URL: <https://www.volkswagenstiftung.de/versorgungsforschung> (besucht am 08. 01. 2024).

Rheinland-Pfalz

Landesvertreterversammlung des vhw

vhw Rheinland-Pfalz Rheinland-Pfalz

Die jährliche ordentliche Landesvertreterversammlung des Verbands Hochschule und Wissenschaft, Landesverband Rheinland-Pfalz (vhw-rlp) fand am 24. November 2023 digital statt. Der Bericht des Landesvorstands wies viele interessante und vielschichtige Themen auf:

- Überdeputate an HAWs, deren aktuelle Auswirkungen und Problematiken
- Anstehende Novellierung des Hochschulgesetzes
- Wechsel der ehemaligen Kanzlerin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz Waltraud Kreuz-Gers an die Universitätsmedizin Mainz und die Suche nach einer Neubesetzung des Amtes
- Wiederwahl der Landesvorsitzenden Dr. Beate Hörr in den Hochschulrat der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Darüber hinaus stand die Wahl des Landesvorstands an. Wiedergewählt wurden die amtierende Landesvorsitzende, Dr. Beate Hörr, sowie die zweite stellvertretende Landesvorsitzende, Prof. Dr. Susanne Griebisch. Neu in den Vorstand wurde der stellvertretende Landesvorsitzende Dr. Martin Fislake gewählt. Der vhw-rlp möchte sich auf diesem Wege auch noch einmal ausdrücklich bei dem langjährigen Vorstandsmitglied Dr. Michael Müller-Karpe bedanken, der sich aus der Vorstandsarbeit zurückzog.

Würdigung des verstorbenen Ehrenvorsitzenden des vhw Rheinland-Pfalz Prof. Dr. Peter-Eberhard Beckmann

Prof. Dr. Peter-Eberhard Beckmann, geb. 20. Juni 1931 in Münster, gestorben am 13. Oktober 2023 in Mainz.

Seit 1962 war Peter Beckmann Professor der Theoretischen Physik an der Johannes Gutenberg-Universität, außerdem Vizepräsident der Johannes Gutenberg-Universität sowie lange Jahre Ombudsmann für wissenschaftliches Fehlverhalten an der Johannes Gutenberg-Universität. Beckmann kam aus Überzeugung und Notwendigkeit von der gewerkschaftlicher Arbeit in den vhw Rheinland-Pfalz. Für den vhw Rheinland-Pfalz war er ein absoluter Glücksfall, weil er nicht nur innerhalb der Universität, sondern auch in mehreren wissenschaftlichen Institutionen außerhalb der Universität einen hohen Bekanntheitsgrad hatte, und wegen seiner außerordentlichen Persönlichkeit, die von Bescheidenheit, Religiosität, Pflichtbewusstsein und Sachlichkeit geprägt war. Die vielen Huldigungen zu seinem 90. Geburtstag in der Allgemeinen Zeitung Mainz zeigten seine Beliebtheit und sein Ansehen in den jeweiligen Fachgesellschaften.

Der vhw Rheinland-Pfalz wird ihn in einem ehrenden Andenken bewahren.

Dr. Jochen Klinger für seine großen Verdienste um den vhw Sachsen geehrt

vhw Sachsen, vhw Bund



Abbildung 1: Dr. Jochen Klinger präsentiert bei sich zu Hause seine soeben persönlich erhaltene Ehrenurkunde

Dr. Jochen Klinger war von 1992 bis 2017 Landesvorsitzender des vhw Sachsen und kämpfte unermüdlich für die Rechte der Hochschulbeschäftigten, insbesondere für die angemessene Ruhestandsversorgung sogenannter Lückeprofessoren mit einem Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben zwischen 1995 und 2005 in den neuen Bundesländern.

Entstanden war das Versorgungsproblem durch eine Kombination aus einem zu frühen Ausscheiden aus dem Versorgungssystem für DDR-Hochschullehrer und einer zu späten oder gar keinen Aufnahme in beamtenrechtliche

Pensionssysteme sowie die VBL-Betriebszusatzrente des öffentlichen Dienstes. Juristisch wirksam sind hierbei mehrere radikale Stichtagsregelungen.

Einzig in Mecklenburg-Vorpommern blieb den Lückeprofessoren eine solche strukturelle Benachteiligung erspart, da dort unabhängig vom Lebensalter verbeamtet wurde. Ein solcher Weg wäre auch in den anderen neuen Bundesländern gangbar gewesen.

Leider war dieser jahrzehntelange Kampf gegen die Ungerechtigkeit einer immensen Versorgungslücke von keinem großen Erfolg gekrönt. Zumindest beschloss der Thüringer Landtag im Oktober 2021 eine Einmalzahlung für Betroffene in Höhe von 12 000 Euro, auf Antrag. Allerdings ist dieser Anspruch nicht übertragbar und nicht vererblich. Somit haben inzwischen alle berechtigten Antragsteller diese Einmalzahlung erhalten. Die Kehrseite der Medaille ist jedoch, dass nach Jahrzehnten viele Fälle bereits eine biologische Lösung erfahren haben, die Kolleginnen und Kollegen sind auch in Thüringen oft bereits ohne diese späte kleine Würdigung verstorben, [1].

Am 24. September 2023 feierte Dr. Klinger in Langebrück bei Dresden seinen 85. Geburtstag. In Anerkennung seiner großartigen Leistungen für den vhw, wurde ihm am 17. November 2023 im Rahmen der 50-Jahr-Feier des vhw, im dbb-Forum in Berlin (aus Altersgründen in Abwesenheit) die Ehrenmitgliedschaft verliehen. Die Ehrenurkunde überbrachte ihm Dirk Müller, aktueller Landesvorsitzender des vhw Sachsen und somit sein direkter Nachfolger, am 28. November 2023. Dabei tauschten sich die beiden am Küchentisch über die alten und aktuellen Zeiten in einem herzlichen Gespräch bei einem Kaffee aus.

Möge es uns als Verband gelingen, in Zukunft solche strukturellen Ungerechtigkeiten mit einer größeren Anzahl von Betroffenen zu verhindern.

Literatur

- [1] Hartmit Enderlein Hans E. Goeben. *Dokumentation des VAV zum 30. Jahrestag der Deutschen Einheit - Die Rolle angestellter Aufbauprofessoren neuen Rechts bei der Erneuerung der Hochschullandschaft in den ostdeutschen Bundesländern und die diskriminierende Anerkennung ihrer Lebensleistung in der Altersversorgung*. Techn. Ber. Verein Altersversorgung für angestellte Professoren und Hochschuldozenten neuen Rechts in den neuen Bundesländern e.V., 2020. URL: https://www.vav-web.com/hauptteil_aktuelles.html#Artikel1.

VHW-Schleswig-Holstein unterstützt Klage gegen landesgesetzliche Regelungen zur W-Besoldung

Dr. Udo Rempe,
vhw Schleswig-Holstein



Der VHW-Landesverband Schleswig-Holstein unterstützt eines seiner Mitglieder bei einer Klage vor dem Verwaltungsgericht des Landes. Der Verband unterstützt dabei durch einen Rechtsschutz und tritt zudem als Prozessbevollmächtigter auf. Das Mitglied klagt auf eine angemessene Alimentation in der W-Besoldung, der es angehört.

Zunächst gelten als Klagegründe, wie bei Klagen zu anderen Besoldungsgründen, ein mangelnder Abstand zum Sozialsicherungsniveau (entsprechend zu den Regelungen zum Bürgergeld) bei Beschäftigungen mit den niedrigsten Wertigkeiten und das fortgesetzte, fragwürdige Streichen unterer Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen.

Zur weiteren Begründung der mangelnden Verträglichkeit der gezahlten Besoldung wird auf § 31 ff des SH-BesG (Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter) verwiesen, die nicht oder nicht ausreichend die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in seinem Urteil vom 14. Februar 2012 zur W-Besoldung (BVerfG, 2 BvL 4/10 vom 14.2.2012) berücksichtigt.

In seinem Urteil führt das Bundesverfassungsgericht unter der Randnummer 162 zu seinem Leitsatz 3 Satz 3 aus:

d) Leistungsbezüge müssen, um kompensatorische Wirkung für ein durch niedrige Grundgehaltssätze entstandenes Alimentationsdefizit entfalten zu können, für jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt sein. Dies ist etwa der Fall, wenn die Kriterien für die Vergabe der Leistungsbezüge vom Gesetzgeber hinreichend bestimmt ausgestal-

tet sind und wenn der einzelne Professor – vorbehaltlich unausweichlicher Beurteilungsspielräume zur Wahrung der Wissenschaftsfreiheit – klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen hat. Dabei müssen, wenn es um die Professorenbesoldung geht, die Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe von Leistungsbezügen, das Verfahren und die Zuständigkeit wissenschaftsadäquat ausgestaltet sein. Zudem müssen sich die Leistungsbezüge angemessen im Ruhegehalt niederschlagen, weil zur Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG auch die Versorgung des Beamten nach seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst gehört (vgl. BVerfGE 11, 203 <210>; 44, 249 <265>; 76, 256 <295 ff., 347>; 117, 372 <380 f.>).

Die Regelung in § 34 Abs. 2 SHBesG sichert, sofern eine alimentative Wirkung von Leistungsbezügen erstrebt wird, nicht die dazu vom Bundesverfassungsgericht geforderte hinreichende Verstetigung der besonderen Leistungsbezüge durch den Gesetzgeber.

Nach § 34 Abs. 2 Satz 1 SHBesG können besondere Leistungsbezüge „als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben werden“. Werden sie mehrfach für bis zu fünf Jahren vergeben, ist nach Satz 2 eine unbefristete Vergabe zulässig; dafür fehlen jedoch die geforderten klar definierten, für die Professorinnen und Professoren vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen.

Schließlich bestimmt noch Satz 3 „Unbefristete monatliche besondere Leistungsbezüge sind mit einem Widerrufsvorbehalt für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls auszustatten.“ Das ist eine disziplinarische Maßnahme, die im Disziplinarrecht zu regeln wäre, aber nichts im Besoldungsrecht zu suchen hat. Es sei auch auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den seinerzeit beabsichtigten Beamtenverhältnissen auf Zeit mit leitender Funktion verwiesen, deren Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz vom Bundesverfassungsgericht festgestellt wurde; nach ei-

ner zeitlich begrenzten Bewährung und ohne zeitlich begrenzten Bedarf dürfte Entsprechendes für Professuren auf Zeit gelten; die befristete Vergabe von Leistungsbezügen ist von ihrer Wirkung her nichts anderes als eine befristete Beförderung und damit nichts anderes als ein besser bezahltes Beamtenverhältnis auf Zeit.

Bei den befristeten Leistungsbezügen kommt hinzu, dass, anders als bei den seinerzeit beabsichtigten Beamtenverhältnissen auf Zeit, in leitender Funktion mit der Gewährung von befristeten besonderen Leistungsbezügen keine höheren Anforderungen durch eine vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Funktion verknüpft sind.

Bei der Technischen Hochschule Lübeck kommt hinzu, dass die Leistungsbezüge unter dem Vorbehalt des Vorhandenseins der Mittel in deren Haushalt gewährt werden, wobei der Haushalt der Hochschule als Globalhaushalt vom Landtag bestimmt wird, aber in seinen Einzelheiten von der Hochschule selbst gestaltet wird.

Die besonderen Leistungsbezüge wirken sich auch nicht so auf die Höhe des Ruhegehaltes aus, dass nach der Pensionierung ein angemessener Lebensunterhalt im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG (Grundgesetz) gesichert wird. Nach § 36 Abs. 1 Satz 1 SHBesG gilt: „Unbefristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltfähig, soweit sie jeweils mindestens zwei Jahre bezogen worden sind.“ Diese Regelung ist nicht zu beanstanden, da auch Besoldungserhöhungen durch Beförderungen erst nach einem mindestens zweijährigen Bezug ruhegehaltfähig werden.

Dagegen ist § 36 Abs. 1 Satz 2 für den Fall der besonderen Leistungsbezüge zu beanstanden: „Befristet gewährte Leistungsbezüge nach den §§ 33 und 34 sind ruhegehaltfähig, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden und jeweils mindestens für zehn Jahre bezogen worden sind.“ Das bedeutet, dass sie, wenn sie nicht für ruhegehaltfähig erklärt werden, nicht ruhegehaltfähig bleiben und dass sie überhaupt nicht ruhegehaltfähig werden können, wenn sie in den letzten 10 Jahren der Dienstzeit gewährt werden. Es fehlen „klar definierte, vorhersehbare und erfüllbare Voraussetzungen“ für die Gewährung eines angemessenen Ruhegehaltes.

Die Regelung in § 36 Abs. 1 Satz 3 SHBesG ist ebenfalls zu kritisieren, da es in keiner anderen Besoldungsordnung etwas Entsprechendes gibt: „Ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nach den Sätzen 1 und 2 sind zusammen bis zu einer Höhe von 34 % des jeweiligen Grundgehaltes ruhegehaltfähig.“ Schon sprachlich ist zu beanstanden, dass geregelt werden soll, dass ruhegehaltfähige Leistungsbezüge nicht ruhegehaltfähig sind. Ferner darf im Falle der Besoldungsgruppe W 2 ein Gesamtgehalt bis etwa zur Besoldungsgruppe B 3 ruhegehaltfähig werden, bei der Be-

soldungsgruppe W 3 bis etwa zu einem Gesamtgehalt, das ungefähr der Höhe des Grundgehaltes der Besoldungsgruppe B 5 entspricht. Sofern ohne eine zweite Berufung in die Besoldungsgruppe W 2 aufgrund herausragender Leistungen ein Gesamtgehalt von 9714,21 Euro erreicht wird, ist nicht einzusehen, dass dieses dann nicht ebenso wie bei gleichen Leistungen in der mit W 3 benannten Besoldungsgruppe ruhegehaltfähig sein soll.

Durch die Ruhegehaltstfähigkeit muss es auch nicht zu überhöhten Kosten kommen; man kann die Ruhegehaltstfähigkeit gewähren, wenn man schon bei der Vergabe der Leistungsbezüge beachtet, dass für die Ruhegehälter etwa ein Drittel der Aktivgehälter mit einzuplanen ist und der Vorteil der besseren Alterssicherung bei Berufungsverhandlungen den zu Berufenden klar gemacht wird. Es ist inkonsequent, dass man Regelungen für besonders hohe Leistungsbezüge für ungewöhnliche Leistungen schafft und dann gerade dort wieder sparen will, indem man deren Ruhegehaltstfähigkeit begrenzt. Ferner ist zu beachten, dass viele der Professorinnen und Professoren infolge einer Berufung im fortgeschrittenen Alter keine ruhegehaltstfähige Dienstzeit von 40 Jahren erreichen können und sich bei einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von beispielsweise 20 Jahren sich die Höhe des Ruhegehaltes gegenüber jener bei einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von mindestens 40 Jahren halbiert.

§6 Abs. 2 Satz 1 LBVO (Hochschul-Leistungsbezüge-Verordnung - Landesverordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs-, Lehr- und Transferzulagen für Hochschulbedienstete) bestimmt: „Bei besonderen Leistungsbezügen nach §4 steht dem Präsidium ein Initiativrecht zu; das Dekanat ist in diesem Fall zu hören.“ §34 Abs. 1 SH-BesG regelt: „Für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die erheblich über dem Durchschnitt liegen und in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden müssen, können Leistungsbezüge gewährt werden (besondere Leistungsbezüge).“ Die Entscheidung, ob besondere Leistungen vorliegen, setzt eine Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen voraus. Solche Beurteilungen sind selbst wissenschaftliche Leistungen die dem Schutz von Artikel 5 Abs. 3 Satz 1 GG unterliegen. Das gilt insbesondere für die Beurteilung von Forschungsleistungen; bei solchen Entscheidungen müssen die Professorinnen und Professoren eine Mehrheit haben; Entscheidungen dürfen nicht gegen die Mehrheit der Professorinnen und Professoren getroffen werden (BVerfG, 29.05.1973 – 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72). Rektoratsmitglieder und Dekane zählen nicht zur Gruppe der Hochschullehrer; sie haben vor allem eine staatliche Aufgabe.

„Die Rektoratsmitglieder und Dekane nehmen Leitungsaufgaben wahr und sind nicht allein den Interessen der Hochschullehrer verpflichtet (VerfGH Baden-Württemberg, Urteil vom 14. November 2016 – 1 VB 16/15, auch zitiert bei BVerfG 24. April 2018, – 2 BvL 10/16).“ Das gilt erst recht im Falle von Präsidentinnen und Präsidenten, die keine Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer sein müssen. Soweit einer Präsidentin oder einem Präsidenten nach §23 Abs. 9 Satz 1 HSG auf ihren oder seinen Antrag vom Ministerium gestattet wird, „während ihrer oder seiner Amtszeit im Rahmen eines Nebenamtes die Berechtigung zu Forschung und Lehre zu erhalten und das Recht, bei Prüfungen mitzuwirken“, bleibt das Recht zur Beurteilung im eigenen Fachgebiet in dem auch bei anderen Professorinnen und Professoren des Fachgebiets vorhandenen Umfang gewahrt. Entsprechendes gilt für das Recht der Dekaninnen und Dekane, in ihrem Fachgebiet so wie die anderen Fachvertreter bei Leistungsbeurteilungen mitzuwirken. Ferner sind Entscheidungen der Präsidentinnen oder der Präsidenten über Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nicht von den besonderen Anforderungen an besondere Leistungsbezüge betroffen. Denn die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen ist im Rahmen der Profilbildung und der Schwerpunktsetzung der Hochschule erforderlich. Solche Entscheidungen sind politische Entscheidungen, die nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums auch vor dem Inkrafttreten der W-Besoldung den Regie-

renden vorbehalten waren und die diese an die Präsidentinnen und Präsidenten delegieren durften.

Bei der Frage, ob die Besoldung noch amtsangemessen ist, handelt sich um die Frage einer angemessenen Festsetzung der Höhe der Besoldung. Bei einer höhenmäßigen Festsetzung von Bezügen durch den Landesgesetzgeber handelt es sich jedoch um eine „von nur wenigen normativen Vorgaben eingehegte Ermessensentscheidung“ (BVerfG Urteil vom 14.02.2012 Randnummer 181). Zu prüfen, ob der Landesgesetzgeber dabei die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat, ist nicht Aufgabe der Verwaltungsgerichtbarkeit (Randnummer 148).

Dass es aber gerechtere, zweckmäßigere und vernünftigere Möglichkeiten zur Ausgestaltung der W-Besoldung gibt, zeigen Ausführungen des Verbandes Hochschule und Wissenschaft, Landesverband Schleswig-Holstein, auf seiner Website <https://www.vhw-schleswig-holstein.de>. Dabei handelt es sich um einen Diskussionsvorschlag zur Umgestaltung des SHBesG [1] und eine Begründung [2] dazu. Zur Wahrung der Wissenschaftsfreiheit bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen von Professorinnen und Professoren werden rotierende Beurteilungsverfahren wie das Y-Verfahren vorgeschlagen. Derartige oder ähnliche Regelungen für eine amtsangemessene Besoldung der in die W-Besoldung eingestuften Professorinnen und Professoren ließen sich somit unter Wahrung des weiten Ermessensspielraums des Landesgesetzgebers finden.

Literatur

- [1] Udo Rempe. *Synopse zur vorgeschlagenen Änderung des SH-Besoldungsgesetzes*. vhw Schleswig-Holstein. 20. Sep. 2023. URL: <https://www.vhw-schleswig-holstein.de/2023-09-18-Vorschlag-Aenderung-SHBesG.pdf> (besucht am 08.01.2024).
- [2] Udo Rempe. *Regelmäßige Leistungsbeurteilungen und regelmäßige Leistungsbezüge insbesondere im Hochschulbereich*. vhw Schleswig-Holstein. 4. Okt. 2023. URL: <https://www.vhw-schleswig-holstein.de/2023-10-04-W-Besoldung.pdf> (besucht am 08.01.2024).