

vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft
im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



In dieser Ausgabe

Auf ein Wort 3

WissZeitVG 4
Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft 4
Hochschulen: Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern 11

Lehrverpflichtung 11
Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Personals beim Bund und in den Bundesländern 11

Promotionen an Hochschulen 16
Promotionen an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Hessen 16

Besoldung 18
Verfassungswidrige Besoldung 18

Kant 19
Kritik ist der Weg zum Selbstdenken! 19

Aus Bund und Ländern 21
Bayern 21
Brandenburg 21
Niedersachsen 22
Rheinland-Pfalz 24
Sachsen-Anhalt 24

Impressum

Herausgeber:
Verband Hochschule und Wissenschaft
(vhw) im dbb beamtenbundundtarifunion,
gegründet 1973.
Kontakt:
vhw Geschäftsstelle
c/o Hochschule Wismar,
Philipp-Müller-Straße 14,
23966 Wismar
geschaefsstelle@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 Hamm,
beiske@pmg.de

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.
Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.
Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.
Der Bezugspreis ist für Mitglieder des vhw mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.
Das Titelbild zeigt das Eingangsportal der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt (mit freundlicher Genehmigung der THWS).

Auf ein Wort



Prof. Dr. Thorsten Köhler, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Ende des politischen Jahres 2024 wurde international durch die Präsidentschaftswahl in den Vereinigten Staaten und national durch den Bruch der deutschen Regierungskoalition geprägt. Momentan führt das weitgehende Fehlen einer handlungsfähigen Bundesregierung unter anderem zu voraussichtlich langfristigen Verschiebungen grundlegender gesetzlicher Vorhaben, die auch mittelbar oder unmittelbar den deutschen Wissenschaftsbetrieb betreffen. Beispielhaft sind in diesem Zusammenhang die noch ausstehende Ausgestaltung unionsrechtlicher Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung im nationalen Recht oder eine dringend benötigte Reform der Rahmenbedingungen für befristete Beschäftigungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu nennen. Für beide Themenbereiche wurden entsprechende Vorschläge für bundesgesetzliche Regelungen bereits durch das Bundeskabinett beraten. Wann und wie oder ob überhaupt eine Umsetzung der zugehörigen Gesetzentwürfe stattfinden wird, ist gegenwärtig ungewiss. Die vorliegende Ausgabe der vhw-Mitteilungen widmet sich unter anderem diesen vorgenannten Themen.

In den vergangenen Jahren wurde eine Reform des WissZeitVG vom vhw gemeinsam mit seiner Dachorganisation, dem dbb beamtenbund und tarifunion, vorangetrieben. Die Fehlentwicklungen und Herausforderungen in Bezug auf die bestehende Befristungspraxis im nationalen Wissenschaftsbetrieb sind in einem Evaluationsbericht, der im Mai 2022 erschienen ist, ausführlich beschrieben. Zentrale Elemente der Reformvorschläge der Bundesregierung sind laut Bundesministerium für Bildung und Forschung die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten, der verbindliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung, die Verbesse-

rung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine frühere Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft. Dissensen des Gesetzentwurfs zu den Positionen des dbb beamtenbund und tarifunion bestehen weiterhin z. B. in Bezug auf die gesetzlich festgelegte Tarifsperre, die Details der vorgesehenen Rahmenbedingungen für die Postdoc-Phase, die Ausgestaltung der Mindestlaufzeiten für Erstverträge im Rahmen der Promotion ohne vorgesehene Option einer Anschlussfinanzierung, wenn das Qualifikationsziel noch nicht erreicht wurde, sowie die angestrebte Mindestvertragslaufzeit für studentische Beschäftigung von nur einem Jahr. Trotz dieser Kontroversen hat unsere Dachorganisation den Bundestag in seiner Bundesvorstandssitzung im November 2024 ausdrücklich aufgefordert, die Gesetzesnovelle schnellstmöglich umzusetzen.

Bereits in der letzten Ausgabe der vhw-Mitteilungen wurde dargestellt, dass das Thema Arbeitszeit in der kommenden Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst der Länder voraussichtlich eine wesentliche Rolle spielen wird. Aufgrund der Besonderheiten im Berufsbild der Lehrkräfte hat der dbb beamtenbund und tarifunion diesbezüglich eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Lehrgewerkschaften und des vhw gebildet. Im gesamten Bereich der schulischen und hochschulischen Lehre wird die Arbeitszeit derzeit in der Regel nicht insgesamt erfasst, sondern über die zu leistenden Unterrichtsstunden, das sogenannte Deputat, festgelegt. In Bezug auf Professorinnen und Professoren wird hierzu in den Beamten- oder Landeshochschulgesetzen i. Allg. in Sonderregelungen sinngemäß verfügt, dass die Vorschriften der Laufbahnbeamtinnen und -beamten zur Arbeitszeit keine Anwendung finden. Dieses traditionelle vermeintliche Privileg nicht vorhandener allgemeiner Anwesenheitsobligationen trägt der ebenfalls gesetzlich geforderten Eigenständigkeit im Tätigkeitsprofil dieser hochschulischen Mitgliedergruppe Rechnung und wird häufig mit der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit begründet.

Dennoch existieren bereits durch § 45 Abs. 2 S. 2 des Hochschulgesetzes Baden-Württembergs und durch § 14 der Hochschuldienstaufgabenverordnung des Freistaats Sachsen rechtliche Rahmenbedingungen für über die Lehrverpflichtung hinausgehende Präsenzpfllichten der dortigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Eine ähnlich geartete Ermächtigung der Landesregierung zum Erlass solcher Arbeitszeitvorschriften für das gesamte hauptberufliche Personal während der Vorlesungszeit ist an Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen vorgese-

hen. Aus Anlass des vorgenannten voraussichtlichen Reformdrucks in Bezug auf die Arbeitszeit und insbesondere auf die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Personals beim Bund und in den Bundesländern hat der vhw im Jahr 2024 ein Positionspapier entwickelt, das die beschriebenen Herausforderungen berücksichtigt. Ein besonderes Augenmerk wurde hierbei auf die Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften gelegt, deren Aufgabenprofile bereits über einen langen Zeitraum stetig fortschreitende Erweiterungen erfahren haben.

Insbesondere ist seit vielen Jahren ein Trend in der Gesetzgebung der Bundesländer zu beobachten, dass die Dienstaufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zunehmend durch ihren Forschungsanteil geprägt werden. In diesem Sinn findet eine fortwährende Angleichung an die Dienstverhältnisse an Universitäten statt, die sich je-

doch bisher nicht in einer entsprechenden Verringerung der Regellehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren niedergeschlagen hat. Während beide Hochschularten in der Begründung des Professorenbesoldungsreformgesetzes aus dem Jahr 2002 noch als andersartig, aber gleichwertig beschrieben wurden, sind sie laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Fusion der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz (FH) vom Mai 2015 inzwischen kaum noch trennscharf unterscheidbar. Ein besonderer Aspekt dieser Angleichung, das bereits in mehreren Bundesländern an Hochschulen für angewandte Wissenschaften verliehene eigenständige Promotionsrecht, ist Thema eines weiteren Artikels in diesen vhw-Mitteilungen, der sich insbesondere auf die zeitliche Entwicklung dieser neu geschaffenen hochschulischen Aufgabenstellung bezieht.

Berichte

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

*Deutscher Beamtenbund
und Tarifunion*

1 Einleitung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen. Bereits kurz nach Inkrafttreten des WissZeitVG 2007 begann eine Diskussion um die Beschäftigungsbedingungen nach diesem Gesetz. Insbesondere die hohe Befristungsquote und die Vielzahl an Kurzbefristungen wurden dabei kritisiert.

Hieraus resultierte die Gesetzesnovelle, die am 17. März 2016 in Kraft trat. Ziel der Novellierung war, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken, unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden und dadurch die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals zu verbessern. Im Zuge der Gesetzesnovellierung wurde eine Evaluation festgelegt, die im Mai 2022 erschienen ist.

Sie ergab ein gemischtes Bild, inwieweit die Angemessenheit der Befristung zu einer nachhaltigen Senkung der Kurzbefristungen geführt hat. Es wurde verdeutlicht, dass die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals – insbesondere an den Universitäten – weiterhin stark von einem hohen Anteil kurzzeitiger Verträge sowie Befristungen und dadurch einer erst späten Entscheidung über einen

dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft geprägt ist.

So waren 67 % des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals (einschließlich der Professorinnen und Professoren) an Universitäten befristet beschäftigt. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse die absolute Ausnahme dar. An den Universitäten waren 93 % der Nicht-Promovierten und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaft 63 % befristet beschäftigt.

Basierend auf den Ergebnissen der Evaluation und des Stakeholderprozesses liegt nun der Referentenentwurf des WissZeitVG vor, auf den sich die vorliegende Stellungnahme bezieht.

2 Allgemein

Grundsätzliche Position des dbb beamtenbund und tarifunion ist, den Anteil an Befristungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Ein befristetes Arbeitsverhältnis und vielfach über einen längeren Zeitraum aufeinanderfolgende befristete Verträge zu haben, verändert zunehmend das Arbeitsleben und das Verhalten der einzelnen Beschäftigten. Es führt bei den Betroffenen in sämtlichen Lebensbereichen zu Unsicherheiten. Planungen zur Gründung einer

Familie werden nachweisbar aufgeschoben. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie wird erheblich erschwert, was oftmals zulasten der weiblichen Beschäftigten fällt. Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wird kaum längerfristige Verbindlichkeiten eingehen, etwa zur Finanzierung von Wohneigentum. Kredite sind nur unter erschwerten Bedingungen zu erhalten. Auch fällt es Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen schwerer, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen, da sie damit rechnen müssen, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihres Eintretens für ihre Rechte unter Umständen nicht mehr verlängert bzw. nicht entfristet wird. Ihre Beschäftigung ist durch ein Abhängigkeitsverhältnis geprägt, das sich in der Wissenschaft durch eine besondere Vielschichtigkeit kennzeichnet. Die Abhängigkeit von Dritten resultiert aus der (befristeten) Weiterbeschäftigung, der Beurteilung der Qualifizierungsarbeit sowie der notwendigen Einführung in die Wissenschaftsgemeinschaft, in der Referenzen wichtiger sind als Arbeitszeugnisse.

Gleichzeitig erkennt der dbb die Notwendigkeit kontinuierlicher personeller Mobilität als Bestandteil des Wissenschaftsbetriebs und wichtigen Antrieb für Innovationen an. Doch die Funktionalität unserer Wissenschaftslandschaft und die Attraktivität als Forschungsstandort setzen angemessene Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal voraus. Nur so können der sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses entsprochen und die besten Studienabsolventinnen und -absolventen gewonnen werden.

Angemessene Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen bedürfen einer auskömmlichen Grundfinanzierung. Sie ist zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Personalausstattung und damit die Schaffung von Dauerstellen. Sie entlasten befristet Beschäftigte von übermäßigen Verpflichtungen durch Daueraufgaben in Forschung und Lehre, räumen ihnen ausreichend Kapazitäten ein, um sich auf ihre Qualifikation zu konzentrieren und stellen den Regelbetrieb an Hochschulen sicher.

Ohne eine auskömmliche Finanzierung und damit die Schaffung von mehr Dauerstellen wird das WissZeitVG nicht seine gewünschte Wirkung entfalten können, sich nachteilig auf die Arbeits und Lebensverhältnisse der Beschäftigten auswirken und dem Wissenschaftsstandort Deutschland schaden.

Zum einen bleibt jedoch die Grundfinanzierung hinter den steigenden Studierendenzahlen zurück, was über die letzten Jahre zu einer strukturellen Unterfinanzierung der Hochschulen geführt hat.



Abbildung 1: Die Schaffung von mehr Dauerstellen ist notwendig (Foto: Pavel Danilyuk, pexels.com)

Zum anderen gleichen sich die Umfänge der Grundfinanzierung und der Drittmittel immer mehr an. Drittmittel sind von großer Bedeutung für die Hochschulen, den wissenschaftlichen Wettbewerb und die Profilbildung der zentralen Akteure im deutschen Wissenschaftssystem. Ihr steigender Anteil darf jedoch nicht zulasten einer geringeren Grundfinanzierung erfolgen. Nur mit einer soliden Grundfinanzierung kann die Handlungsfähigkeit von Hochschulen gewährleistet werden.

Die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs, mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen und damit die Gleichstellung zu fördern, unterstützt der dbb beamtenbund und tarifunion uneingeschränkt. Dennoch sieht der dbb bei den nachfolgenden Punkten, insbesondere bei dem vorgeschlagenen 4+2 Modell, teilweise erheblichen Änderungsbedarf.

3 Zu Artikel 1

3.1 Zu Nummer 1

Die Ausweitung der Tariföffnungsklausel ist grundsätzlich begrüßenswert. Allerdings sollte diese aus Sicht des dbb nicht auf die genannten Punkte beschränkt sein, sondern es den Tarifparteien grundsätzlich ermöglicht werden, zugunsten der Beschäftigten vom Gesetz abzuweichen, so wie es bereits in der dbb Stellungnahme vom Januar 2023 gefordert wurde. Diese Notwendigkeit resultiert auch aus der hohen Heterogenität der verschiedenen Fachrichtungen und Forschungsbereiche und den damit variierenden Anforderungen. Ohne die Ausweitung der Tariföffnungsklausel kann das WissZeitVG keine universelle Lösung für alle Wissenschaftsbereiche darstellen.

Daher wird folgende Formulierung für das Gesetz vorgeschlagen: „Von den Bestimmungen dieses Gesetzes kann in Tarifverträgen zugunsten der Beschäftigten abgewichen werden.“

1. Die Anzahl der Verlängerungen befristeter Verträge sollte der Gesetzgeber vorgeben. Abweichungen von unbefristeten Arbeitsverträgen bedürfen der gesetzlichen Regelung. Deshalb hat das TzBfG hier für die Anzahl von sachgrundlosen Befristungen klare Vorgaben gemacht. Qualifizierungsbefristungen gelten als sachgrundlos. Deshalb sollte auch hier nicht nur die Maximalbefristung, sondern auch die Zahl der maximalen Vertragsverlängerungen vom Gesetzgeber in Anlehnung an das TzBfG vorgegeben werden, da die Evaluation des WissZeitVG gezeigt hat, dass die Kurzbefristungen weiterhin ein Problem darstellen. Anderenfalls ließe sich die Kurzbefristung nach dem Erstvertrag beliebig einsetzen.
2. Ein Abweichen um ein Jahr von der Mindestlaufzeit sollte der Gesetzgeber bereits vorgeben, sofern nachgewiesen wird, dass in der Zeit tatsächlich die Promotion erreicht werden kann. Eine Freigabe ohne diesen Nachweis wird abgelehnt.
3. Die Vollzeitbeschäftigung muss der Regelfall für die Wissenschaft sein. Der Mindestumfang von Befristungen zur eigenen Qualifizierung muss weiterhin mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Der Mindestumfang von 25 % einer Vollzeitstelle darf lediglich für den Fall gelten, dass diese Beschäftigung neben einem Stipendium, einem Referendariat oder einem vergleichbaren Rahmen erfolgt.
4. Dass die Tarifpartner weitere Sachverhalte benennen dürfen, die sich vertragsverlängernd auswirken, ist zu begrüßen.
5. Es wird befürwortet, dass von den Regelungen zur Mindestvertragslaufzeit bei studienbegleitender Beschäfti-

gung nach § 6 abgewichen werden kann. Die Mindestlaufzeit der Verträge für Studierende ist jedoch aus Sicht des dbb zu kurz. Weitere Erläuterungen sind in den Ausführungen zu Nr. 3 aufgeführt.

3.2 Zu Nummer 2

3.2.1 Zu Buchstabe a/aa

Der dbb begrüßt grundsätzlich die Senkung der zulässigen Befristungsdauer, nicht jedoch das vorgeschlagene Modell. Das WissZeitVG muss eine frühere Entscheidung über den Erhalt einer dauerhaften Perspektive im Wissenschaftsbereich ermöglichen. Dies ist auch im Sinne der Gleichstellung ein wichtiges Ziel. Weiterhin weist die Wissenschaft einen geringen Frauenanteil auf. Trotz eines Anstiegs des Frauenanteils in der Professorenschaft in Deutschland auf 27,2 % im Jahr 2021 verlassen immer noch überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft zwischen Promotion und Professur.

Bislang gilt, dass ein Großteil der Beschäftigten in der zweiten Qualifizierungsphase eine Habilitation beginnt und erfolgreich abschließt. Allerdings hat nur ein kleiner Teil später Aussicht auf eine Professur. Dazu ist die Anzahl der frei werdenden Professuren viel zu gering. Wer sich aber nach 6+6 Jahren Verbleib in der Wissenschaft auf Jobsuche begibt, stößt in der freien Wirtschaft auf wenig Bereitschaft, aufgenommen zu werden.

Eine Verringerung der zulässigen Befristungsdauer führt in der Theorie zu einem geringeren Maß der befristet beschäftigten Postdocs, denn sie werden direkt oder indirekt über Tenure-Tracks und Entfristungszusagen auf Dauerstellen gelangen. Der bisher bestehende Flaschenhals zu dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten soll dadurch zielgenauer sein und im Sinne der Beschäftigten vorverlegt werden. Die vorgeschlagene Senkung der Befristungsdauer nach der Promotion auf vier Jahre wird vom dbb nicht unterstützt. Dass weiterhin für die beiden Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion ein Befristungsrahmen von grundsätzlich insgesamt zehn Jahren zur Verfügung steht, ist aus Sicht des dbb nicht vereinbar mit dem Ziel, mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen.

Aus dem Gesetzesentwurf geht nicht hervor, welche „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ im Anschluss an die Promotion und innerhalb der geplanten vier Jahre erworben werden können. Für eine Habilitation ist dieser Zeitraum zu kurz bemessen. Mit einem längeren Verbleib im Wissenschaftssystem und damit zunehmenden Alter wird es jedoch für die Beschäftigten immer herausfordern-

der, einen Arbeitsplatz außerhalb des Wissenschaftssystems zu finden.

Das vorgeschlagene 4+2 Modell würde dazu führen, dass zahlreiche Beschäftigte mithilfe von Restzeiten versuchen würden, die Habilitation zu erreichen bzw. nach vier Jahren so viele Forschungsergebnisse und Publikationen vorlegen zu können, dass sie die Anschlusszusage erhalten und die Habilitation zu Ende bringen können. Der Druck würde enorm erhöht, die Zahl der befristeten Postdoc-Stellen würde sich kaum verringern, die Zahl der möglichen Dauerstellen kaum erhöhen. Vor diesem Hintergrund spricht sich der dbb für eine 2+2 Phase nach der Promotion aus:

- Zwei Jahre Befristung als Einstieg, also R2 (recognised researcher) für alle Postdocs und
- eine weitere zweijährige Befristung in der Phase R2, die durch die Anschlusszusage den Einstieg in die Phasen R3 und R4 ermöglicht. Das bedeutet nicht eine Professur, sondern kann auch unterhalb dieser im wissenschaftlichen Dienst verankert sein.

Die erste zweijährige Befristung würde weiterhin ausreichen, sich auf eine Juniorprofessur oder um die Leitung einer Nachwuchsgruppe zu bewerben. Sie müsste aber neben eigener Forschungs- und Lehrarbeit ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm für die Anforderungen für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement und außerhalb der Wissenschaft enthalten, das durchaus auch für Dauerstellen in der Wissenschaft sinnvoll zu durchlaufen ist. Es ist nicht nachvollziehbar, welcher Mehrwert darin bestünde, die Beschäftigten in einem Zeitraum von über vier Jahren hinweg für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren.

Bislang wurde die sechsjährige Postdoc-Phase insbesondere genutzt, um sich zu habilitieren oder um eine Nachwuchsgruppe zu leiten. Beide Möglichkeiten bestanden bislang in der Befristung neben der sechsjährigen Juniorprofessur. Angesichts der verkürzten Befristungsdauer sind auch die quantitativen Anforderungen an die Habilitation anzupassen. Zwei Werke, die jeweils sechs Jahre benötigen, und weitestgehend schriftliche Forschungsergebnisse zusammenfassen sind nicht mehr zeitgemäß. Das haben die Hochschulen bzw. Fachbereiche und Fakultäten erkannt, indem sie kumulative Qualifizierungsschriften ermöglicht haben. Gerade hier ist es aber auch möglich, den gewünschten oder geforderten Umfang und die Zahl der Publikation zu ändern, an die neuen Höchstfristen anzupassen. Es sollte jedoch die Möglichkeit bestehen, die Habilitation auch nach Ablauf der 2+2 Jahre und damit nach der Übernahme eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses fertigzustellen.

Da jedoch bisher eine Vielzahl an Daueraufgaben von den aus dem Grundhaushalt zur Qualifizierung befristet

Beschäftigten ausgeführt wurde, muss eine Verringerung der zulässigen Befristungsdauer zwangsläufig mit der verstärkten Schaffung von Dauerstellen und Tenure-Tracks einhergehen. Anderenfalls würde die Verringerung dazu führen, dass die Beschäftigten über noch weniger Zeit für ihre Qualifikation und die Vielzahl an ihnen anvertrauten Aufgaben verfügen. Dies würde sich in erster Linie nachteilig auf die Beschäftigten auswirken, aber auch negative Folgen für den Wissenschaftsbetrieb den Wissenschaftsstandort Deutschland mit sich bringen. Weitere Ausführungen zur für die Qualifizierung zu Verfügung stehende Arbeitszeit sind unter dem Doppelbuchstaben bb aufgeführt.

Grundsätzlich wird die weitere Möglichkeit zur befristeten Anstellung nach Erreichung der Höchstbefristungsgrenze begrüßt. Drittmittelbefristungen sollten jedoch nicht die Maximalgrenzen („Ampel“ nach § 14 Abs. 1 TzBfG für befristete Beschäftigungen mit Sachgrund) erreichen, sondern immer für beide Seiten, auch im Hinblick auf den weiteren beruflichen Werdegang, wohl begründet sein. Wer bereits langjährig befristet zur eigenen Qualifizierung in der Wissenschaft beschäftigt wurde und danach viele Jahre in Drittmittelprojekten benötigt wird, darf nicht im fortgeschrittenen Lebensalter aus dem Wissenschaftsbetrieb entlassen werden, da die Karrierechancen außerhalb der Wissenschaft dann sehr schlecht sind.

Daher bedarf es einer Personalentwicklung, die dieser Grenze frühzeitig produktiv entgegenwirkt. Drittmittelstarke Hochschuleinrichtungen (Institute, Arbeitsgruppen) benötigen auch für die Drittmittelforschung Dauerstellen. Durch den Abbau der Dauerstellen in den letzten Jahrzehnten müssen die befristet Beschäftigten zu einem Teil auch Daueraufgaben übernehmen, so etwa in der akademischen Selbstverwaltung von Instituten, aber auch bei der Betreuung von Großgeräten. Letztere erfordern eine hohe Einarbeitungszeit. Es ist deshalb äußerst ineffektiv, dass hierfür keine Dauerstellen zur Verfügung stehen, was es zu ändern gilt.

Die Änderung zur Sonderregelung für den medizinischen Bereich wird begrüßt. Die fachärztliche Ausbildung darf nicht durch das WissZeitVG geregelt werden, sie fällt vielmehr in den Geltungsbereich des ÄArbVtrG. Es verlangt dank seiner Rechtsprechung sehr viel genauer, dass hier u. a. das Qualifizierungsziel, die dazu notwendigen Schritte, die Art der Überprüfung und ob das Ziel erreicht wurde, vor Beginn genau festzuhalten sind.

3.2.2 Zu Doppelbuchstabe bb

Die Schaffung einer regelmäßigen Mindestlaufzeit von drei Jahren für Erstverträge in der Qualifizierungsphase vor der Promotion wird begrüßt. Eine Mindestlaufzeit ist der

Dauer der Promotion zuträglich, da sich die Promovierenden nicht stetig um eine Anschlussfinanzierung kümmern müssen und sich auf den Promotionsprozess konzentrieren können.

Sollte die Qualifizierung nicht im Rahmen der geforderten Mindestlaufzeit erfolgen, muss die Befristungsverlängerung bis zum Erreichen der Qualifizierung vorgenommen werden, sofern nicht eine Begutachtung ergibt, dass diese nicht zu erreichen ist.

Die derzeitige Formulierung, dass die Befristung lediglich der Qualifizierung „förderlich“ sein muss, ist unzureichend. Die Angemessenheit des Zieles muss entscheidend für eine Weiterbeschäftigung bis zum Erreichen des Zieles (Promotion) sein.

Es ist eine Regelung im Gesetz zu formulieren, dass nach dem Erstvertrag eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Qualifizierung zu erfolgen hat. Ein Qualifizierungsvertrag darf nicht einfach auslaufen, wenn das Ziel in der Zeit noch nicht erreicht wurde. Der Vertrag ist zu verlängern, wenn nicht eindeutig belegt werden kann, dass die Person das Qualifizierungsziel nicht erreichen kann. Es ist ein Verfahren festzulegen, um festzustellen, ob das Erreichen für nicht möglich gehalten wird, also kein Anschlussvertrag erfolgt. Ein solches Urteil muss durch eine Kommission erfolgen und darf nicht von einem Einzelurteil abhängen.

Sollte in dem dargestellten Fall kein Anschlussvertrag erfolgen, sollte eine befristete Qualifizierung sonstiger Art ernsthaft geprüft werden, um eine verbesserte Aussicht auf eine Arbeitsstelle außerhalb der Wissenschaft zu erlangen.

Um die Angemessenheit der Qualifizierungsbefristung gewährleisten zu können, bedarf es einer Qualifizierungsvereinbarung, die das Ziel und den Weg dorthin fest schreibt. Sie kann auch in die Tätigkeitsdarstellung bzw. als Anlage zum Arbeitsvertrag aufgenommen und so aus händigt werden. Sie dient zudem als schriftliche Bestätigung über diese Qualifizierung, wenn sie erfolgreich abgeschlossen wurde.

Aus dieser Vereinbarung muss deutlich hervorgehen, dass die Qualifizierung Mittelpunkt und das Hauptziel der Befristung darstellt. Daher muss mindestens die Hälfte der bezahlten Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung stehen.

Laut Urteil des BAG (2. 2. 2022, 7 AZR 573/20) ist jede Tätigkeit in der Wissenschaft eine Weiterqualifizierung. Als Konsequenz daraus wird gefordert, dass damit diese praktischen Tätigkeiten zur Qualifizierung als solche „Qualifizierungstätigkeit“ in die Tätigkeitsdarstellung aufgenommen werden und hierüber anschließend auch eine Bescheinigung über diese Qualifizierung ausgestellt wird.

Die für die Qualifizierung zur Verfügung stehende Arbeitszeit variiert stark. Gerade bei den Qualifizierungsbefristungen – anders als in der Regel bei Drittmittelbefris-

tungen – wird diese als deutlich zu gering wahrgenommen. Da das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal in den letzten Jahrzehnten stark reduziert wurde, müssen viele Daueraufgaben von den aus dem Grundhaushalt zur Qualifizierung befristet Beschäftigten ausgeführt werden. Hier sind klare Vorschriften notwendig. Mehrere Bundesländer haben deshalb zwischenzeitlich – etwa im Landes Hochschulgesetz – festgelegt, dass ein bestimmter Anteil der bezahlten Arbeitszeit für die Arbeit an der eigenen Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden muss. Meist wird hier ein Drittel der bezahlten Arbeitszeit festgelegt, doch gibt es auch bereits Vorschriften, die die Hälfte hierfür vorsehen.

Die Lehrverpflichtungsverordnungen sehen für alle Qualifizierungsbefristungen mit dem Ziel der Promotion und der Habilitation eine reduzierte Lehrverpflichtung vor. Es ist jedoch strittig, ob dies auch für diejenigen gilt, deren Ziel eine sonstige Qualifizierung ist, was es zu definieren gilt. Auch hier hat die Qualifizierung den Hauptteil der Beschäftigung auszumachen.

Die Beibehaltung des offenen Qualifikationsbegriffs wird kritisiert. Eine Klarstellung des Qualifizierungsbegriffes ist unbedingt notwendig. Durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 2. 2. 2022 (7 AZR 573/20) sind leider alle „Beschäftigungen“ in der Wissenschaft als Qualifikation möglich. Insbesondere auf diesen Bereich wird beim Gesetzgebungsverfahren zu achten sein. Die Definition des Qualifikationsbegriffs ist eine wichtige Maßnahme, um zu gewährleisten, dass Daueraufgaben nicht mehr wie im bisherigen Maße von Beschäftigten mit Qualifizierungsbefristungen ausgeübt werden.

Die zweijährige Mindestlaufzeit nach der Promotion dürfte zu kurz sein, um hochklassigen Nachwuchs aus anderen Hochschulen und aus anderen Ländern zu einem Ortswechsel – gegebenenfalls mit Familie – zu bewegen. Allerdings liegt es an den Hochschulen hiervon nach oben abzuweichen und so für die nötige Attraktivität einer Stelle zu sorgen. Gerade zur Gewinnung von als besonders hervorragend erkanntem Nachwuchs sollte gleich nach der Promotion eine Befristung mit Anschlusszusage von derwerbenden Hochschule erwogen werden.

3.2.3 Zu Doppelbuchstabe dd

Der Großteil von Pflegebedürftigen in Deutschland wird von Angehörigen zu Hause gepflegt. Die Pflege innerhalb der Familie stellt dabei insbesondere Berufstätige vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb die Möglichkeit zur Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um zwei Jahre und dadurch die Schaffung eines allgemeinen Nachteilsausgleichs für die mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verbundenen zu-

sätzlichen Belastungen, der unabhängig von der Frage einer konkreten Arbeitszeitreduzierung geschaffen wird.

Grundsätzlich bedarf es aus Sicht des dbb einer Klarstellung im Gesetzestext und damit einer Definition, dass alle Gründe, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages (Nachgewährung) führen, auch die maximal zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit verlängern.

3.2.4 Zu Doppelbuchstabe ff

Das WissZeitVG bezieht sich – mit Ausnahme der studienbegleitenden Tätigkeit als Studentische oder Wissenschaftliche Hilfskraft – auf hauptamtliche Tätigkeiten, also solche im Umfang von mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte. Der Mindestumfang eines Viertels darf nur für Fälle gelten, in denen nebenher ein Stipendium existiert, ein Referendariat (im Justizbereich durchaus üblich) oder Vergleichbares absolviert wird.

Der Mindestumfang von Befristungen zur eigenen Qualifizierung muss weiterhin mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Der dbb unterstreicht jedoch, dass das Regelarbeitsverhältnis nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen grundsätzlich die Vollzeitstelle sein muss. Das muss auch für die Arbeit in der Wissenschaft gelten.

Laut Urteil vom BAG (8. 6. 1995, 7 AZR 78/95) besteht der Unterschied zwischen einer Wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeit und der einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters darin, dass die Hilfskräfte eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben (unter 50 Prozent einer Vollzeitstelle, deshalb Höchstbeschäftigungsgrenze immer so festgelegt) und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Hauptberufliche Tätigkeit (mindestens 50 Prozent einer Vollzeitstelle). Ohne eine Klarstellung würde das Gesetz zu neuen Problemen führen.

3.2.5 Zu Buchstabe b

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

Von zentraler Bedeutung für einen sachgemäßen Gebrauch der Anschlusszusage sind transparente und angemessene Leistungsanforderungen in der Zielvereinbarung sowie eine transparente und faire Evaluation der erreichten Leistungen. Die Begutachtung und Entscheidung muss

den Fakultäten und Fachbereichen obliegen, die auch für die Begutachtung von Juniorprofessuren und Habilitationen die Verantwortung tragen. Daher begrüßt der dbb den Verweis auf die Evaluierungsverfahren zur Leistungsfeststellung, die im Rahmen der Einführung der TenureTrack-Professuren entwickelt wurden und spricht sich für einen Gebrauch in Anlehnung daran aus.

3.2.6 Zu Buchstabe c

Der dbb begrüßt die Einführung eines zeitlichen Vorrangs der Qualifizierungsbefristung. Wie die Evaluation des WissZeitVG ergab, ist die Promotion das Ziel der überwiegenden Mehrheit derer, die eine befristete Beschäftigung nach dem Masterabschluss aufnehmen, unabhängig von der Art ihrer Befristung. Die Qualifizierungsbefristung muss gewählt werden, sofern eine Promotionsvereinbarung bzw. Betreuungsvereinbarung zur Promotion mit einer befristet beschäftigten Person abgeschlossen wird. Die Erfassung der Person nach Hochschulstatistikgesetz muss als Doktorandin oder Doktorand erfolgen. Projektbefristungen sollten i. d. R. erst nach der Promotion beginnen, doch auch in dieser Phase muss der Vorrang der Qualifizierungsbefristung gelten.

Zu begrüßen ist, dass durch den zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung alle befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Anrecht auf die Nachgewährungstatbestände und Verlängerungsmöglichkeiten erhalten. Dies ist ein Fortschritt für die Gleichstellung der Beschäftigten, da bislang ausschließlich die Qualifizierungsbeschäftigten diese Rechte und Schutzbestimmungen hatten. Die ohnehin erschwerte Familienplanung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurde bisher bei den Drittmittelbefristeten, die keine Nachgewährung für Mutterschutzfristen und Elternzeiten erhielten, nochmals verstärkt.

3.3 Zu Nummer 3

Eine (als Soll-Regelung sehr weich formulierte) Mindestlaufzeit der Verträge für Studierende von einem Jahr ist aus Sicht des dbb zu kurz. Zur ausreichenden Planbarkeit der Finanzierung des Studiums sollte die Mindestlaufzeit länger sein. Daher wird folgende Formulierung für das Gesetz gefordert: „Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel 2 Jahre.“

Die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer für studienbegleitende Hilfstätigkeiten Studierender von sechs auf acht Jahre wird vom dbb begrüßt.

3.4 Zu Nummer 4

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

3.5 Zu Nummer 5

Eine Festsetzung der nächsten Evaluation etwa sechs Jahre nach Inkrafttreten wird befürwortet.

Weitere, mit dem Gesetz im Zusammenhang stehende, Forderungen des dbb:

- Um den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen, bedarf es einer Anpassung des Elterngeldes. Die Deckelung des Elterngeldes auf 1800 Euro für Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen stellt ein erhebliches Hindernis dar, sich für Elternzeiten und die Familienplanung zu entscheiden.
- Die Möglichkeit zur Projektbefristung darf sich nicht in einer Verlängerung des Verbleibs in der Wissenschaft erschöpfen. Sie muss sinnvoll genutzt werden, um danach eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft oder außerhalb der Wissenschaft zu finden. Deshalb sollte sich die Projektbefristung nicht in praktischer Arbeit erschöpfen. Sie sollte genutzt werden, um sich weiter zu qualifizieren für entweder eine anschließende Beschäftigung im Wissenschaftsmanagement oder für eine Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft bzw. über die Anschlusszusage eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft.
- Immer wieder werden Studierende bereits vor Beendigung ihres Masterstudiums als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt. Damit verlängert sich in der Regel die Abschlussphase des Masterstudiums. Andererseits wird diese Zeit auf die Höchstbefristungszeit vor der Promotion angerechnet, da sie mehr als 25 Prozent einer Vollzeitstelle umfasst. Diese Zeit sollte als studienbegleitende Zeit anerkannt werden. Zeiten einer Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG sollten ausschließlich nach dem erfolgreichen Masterabschluss angerechnet werden.
- Unsicherheiten entstehen auch bei Beschäftigten, die den Fast-Track zur Promotion beschreiten. Hier ist einerseits der Beginn der Promotionsphase und damit

der maximalen Befristungszeit für die Qualifizierungsbefristung nicht eindeutig zu erkennen. Denn gleichzeitig müssen teilweise nach den Promotionsordnungen noch Studien- und Prüfungsleistungen erbracht werden, die andere durch den Masterabschluss bereits in der Studienphase nachgewiesen haben. Andererseits ist beim Scheitern des Fast-Track auch nicht ohne Weiteres eine Rückkehr in den vorherigen Status möglich. Für die Berechnung der maximalen Befristungszeiten nach § 2 Abs. 1 sind eindeutige Definitionen ins Gesetz aufzunehmen. Der Beginn kann frühestens das Abschlussdatum des erfolgreichen Abschlusses des Masterexamens sein. Für Fast-Track-Promotionen ist eine eigene Definition zu finden.

- Das Ende der Qualifizierungszeit ist durch das Datum der Promotionsurkunde bzw. das Datum festgelegt, an dem alle Voraussetzungen für die Promotion erfüllt sind. Bei einer Publikationspflicht kann hier die Annahme der (letzten) Schrift für die Dissertation bzw. die kumulative Promotion gelten. Auf diese Weise könnten notwendige Redaktionsarbeiten noch in der Befristungsphase abgeschlossen werden und müssten nicht in einer Arbeitslosigkeit oder unter dem Druck des Einstiegs in die weitere Berufstätigkeit stattfinden, was die Arbeit nur verlängert.

Forderungen zu den weiterhin möglichen und nötigen Kurzzeitbefristungen:

- Als Kurzzeitbefristungen gelten alle Erstverträge mit Laufzeiten unter zwei Jahren. Es dürfen maximal bis zu vier Verträge bis zum Erreichen der zwei Jahre abgeschlossen werden. Auf diese Weise kann das WissZeitVG nicht dazu führen, dass die Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG in der Wissenschaft nicht zur Anwendung kommen.
- Bei jeder Kurzbefristung ist ein Personalentwicklungsgespräch erforderlich, in dem die Chancen auf eine Qualifizierungsbefristung oder eine Dauerstelle besprochen und schriftlich festgehalten werden. Auf diese Weise soll frühzeitig Transparenz und Planungssicherheit erreicht werden.
- Auch Kurzbefristungen sollen sich positiv auf die Karrieren der Beschäftigten auswirken. Deshalb soll die Teilnahme an Weiterbildungen ermuntert werden. Karriereberatungen, die die Wissenschaft, das Wissenschaftsmanagement und Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gleichermaßen in den Blick nehmen, sind von großer Relevanz und daher zu gewährleisten.

Hochschulen: Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern

Deutscher
Beamtenbund und Tarifunion

Die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen sind durch ihre hohe Befristungsquote gekennzeichnet. Befristete Arbeitsverhältnisse bedeuten für die Betroffenen oft Unsicherheit, Abhängigkeitsverhältnisse und eine erschwerte Lebensplanung. Die lang umstrittene Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wird nun im Bundestag beraten. „Der Gesetzesentwurf hält in vielen Punkten Verbesserungen bereit. Es sind jedoch entscheidende Änderungen notwendig, damit das Gesetz die aktuellen Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft nicht verschlimmbessert“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 16. Oktober 2024 vor der Beratung des Gesetzentwurfs im Deutschen Bundestag.

Bisher war es den wissenschaftlich Beschäftigten nicht gestattet, ihre Arbeitsbedingungen durch tarifvertragliche Vereinbarungen zu verbessern. Der Gesetzesentwurf sieht nun verstärkte Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Tarifvertragspartner vor, was jedoch zuletzt vom Bundesrat kritisiert wurde. „Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut und Grundrecht – dafür stehen wir als gewerkschaftliche Spitzenorganisation. Die Ausweitung der Tariföffnungsklausel ist dringend notwendig.“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen das Recht haben, ihre Vertragsbedin-

gungen selbst aushandeln zu dürfen, so Silberbach.

Entscheidend für den Erfolg des Gesetzes sei aber vor allem eine nachhaltige Finanzierung unserer Hochschulen und damit die Schaffung von mehr Dauerstellen. „Mit dem Gesetzesvorhaben besteht die Chance, die Beschäftigungsbedingungen an unseren Hochschulen nachhaltig zu verbessern und den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken. Doch die Politik muss sich ehrlich machen: Dafür braucht es eine Abkehr vom derzeitigen Sparkurs und entschlossene Investitionen in unsere Zukunft“, appellierte Silberbach.

Hintergrund: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, das WissZeitVG auf Basis einer Evaluation zu reformieren. Dabei sollte die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöht werden und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Darüber hinaus hat sich die Bundesregierung vorgenommen, mehr Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft zu schaffen. Der dbb hat sich bereits mit seiner Stellungnahme von 2023 im Diskurs positioniert und konkrete Vorschläge eingebracht.

Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Personals beim Bund und in den Bundesländern

vhw Bund

1 Zusammenfassung

Der Verband Hochschule und Wissenschaft fordert,

- dass die Regellehrverpflichtung für Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in allen Bundesländern und beim Bund auf höchstens 16 Semesterwochenstunden beschränkt wird,
- dass die Kultusministerkonferenz eine einheitliche Empfehlung der jährlichen Vorlesungszeit in ihre Empfehlungen zur Lehrverpflichtung sowohl für Universitäten als auch für Hochschulen für angewandte Wissenschaften aufnimmt,
- dass die Gesetzgeber bei künftigen Festlegungen der Lehrverpflichtung an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine multidisziplinäre Untersuchung der Arbeitsbelastung an Hochschulen

beider Typen vorausgehen lassen,

- dass das Lehrpersonal seine Lehrverpflichtung im Rahmen eines Zeitkontos erfüllen kann, bei dem Überschreitungen nicht verfallen und auch zum Ende des Dienstverhältnisses ausgeglichen werden können,
- dass die Lehrverpflichtung einer Lehrperson länderübergreifend und auch beim Bund entsprechend ermäßigt wird, wenn diese, z. B. wegen der Besonderheiten ihres Fachgebiets oder eines Überangebots an Lehrveranstaltungen, ihre Lehrverpflichtung nicht ausschöpfen kann und auch innerhalb der darauffolgenden Studienjahre kein Ausgleich herbeigeführt werden kann,
- dass der Mehraufwand für die erstmalige Erstellung einer Lehrveranstaltung bei der Anrechnung auf die Lehrverpflichtung berücksichtigt wird und
- dass Lehrpersonen an Hochschulen länderübergreifend

und auch beim Bund so eingesetzt werden, dass ihre Belastung 24 Lehrveranstaltungsstunden bzw. Lehrstunden in der Woche und 6 Lehrveranstaltungsstunden am Tag nicht übersteigt.

2 Umfang der Lehrverpflichtung an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften beim Bund und in den Bundesländern

Mit der Abschaffung des Kolleggelds in den sechziger Jahren entstand erstmals das Bedürfnis einer quantitativen Regelung der Lehrverpflichtung. Diese wurde zunächst in den Besoldungsordnungen der Länder verankert. Mit Beschluss vom 10. März 1977 wurde seitens der Kultusministerkonferenz (KMK) erstmalig eine bundesweit einheitliche Regelung der Lehrverpflichtung getroffen. Dem lagen mehrere empirische Studien zur Arbeitsbelastung von Professorinnen und Professoren zugrunde. In dem Beschluss wurde die Lehrverpflichtung an Universitäten auf 8 Semesterwochenstunden (SWS) festgeschrieben. Manche Bundesländer haben diese aufgrund einer Öffnungsklausel später auf 9 SWS erhöht. Die Lehrverpflichtung an den erst kurz zuvor entstandenen Fachhochschulen betrug auf dieser Grundlage nun 18 SWS.

Um hieraus allerdings die tatsächliche Lehrbelastung abzulesen, muss noch ein zweiter Faktor in den Blick genommen werden, nämlich die jährliche Dauer der Vorlesungszeit. An den Universitäten ist die Einteilung des akademischen Jahres in Vorlesungs-, Prüfungs- und vorlesungsfreie Zeit historisch gewachsen. Ihr Status quo wurde von der KMK 1977 stillschweigend eingepreist. Ihre Regelung obliegt je nach Bundesland mal einem zuständigen Ministerium, mal der Landesrektorenkonferenz oder den Hochschulen selbst. Laut einer Untersuchung aus dem Jahre 2017 bewegt sich die Dauer der Vorlesungszeit für Universitätsprofessuren in einem Intervall von 27 bis zu 31,5 Vorlesungswochen pro Jahr. Hieraus lässt sich für diese Hochschullehrendengruppe eine Jahreslehrbelastung zwischen 216 und 283,5 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) ableiten. Nicht völlig geklärt ist, welche tatsächliche Arbeitsbelastung hieraus resultiert, denn der mit der Leistung einer LVS einhergehende Vor- und Nachbereitungsaufwand ist daraus nicht ablesbar.

Unumstritten ist immerhin, dass es diesen Aufwand gibt. Die Summe aus diesem und der reinen Lehrzeit wird in der hochschulrechtlichen Literatur häufig als Bruttoaufwand bezeichnet, der mithilfe eines sogenannten Realzeitfaktors berechnet wird. Uneinigkeit besteht allerdings, wie hoch letzterer zu veranschlagen ist. Im Fall von Universitäts-

professorinnen und -professoren wurde pro einzelner LVS je nach Quelle ein Realzeitfaktor von 4, 2,8 oder 2,5 vorge schlagen. Nimmt man eine mittlere universitäre Lehrverpflichtung von etwa 250 LVS pro Jahr an, so würde also je nach Ansicht hieraus 1.000, 700 oder nur 625 Stunden reine Arbeitszeit für die universitäre Lehre resultieren. Maßgeblich ist diese Frage nicht nur im Hinblick auf die Kapazitätsverordnungen und die hieraus regelmäßig resultierenden Rechtsstreitigkeiten bezüglich Hochschulzulassungsverfahren, sondern auch vor dem Hintergrund der Garantie der Wissenschaftsfreiheit durch Art. 5 Abs. 3 S. 1 Grundgesetz, der Hochschullehrenden ein Recht auf Forschung und Teilhabe an der Selbstverwaltung sicherstellt.

Es stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, wieviel Raum hierfür an Universitäten je nach angenommener realer Belastung durch die Lehre noch bleibt. Dazu muss wiederum die Frage gestellt werden, wieviel Gesamtarbeitskapazität den einzelnen Hochschullehrenden unterstellt werden darf. Da Hochschullehrende überwiegend verbeamtet sind, liegt es nahe, zur Beantwortung dieser Frage auf die jährliche Gesamtarbeitszeit der Laufbahnbeamtinnen und -beamten zu rekurrieren. Das mag zwar auf den ersten Blick widersinnig erscheinen, da Professorinnen und Professoren ausweislich der Hochschulgesetze bzw. Landesbeamtengesetze keinerlei Arbeitszeitregelungen unterliegen. Allerdings darf man als anerkannt voraussetzen, dass dadurch (ähnlich wie bei Richterinnen und Richtern) die letztlich durch Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz garantierte dienstherrliche Fürsorge nicht außer Kraft gesetzt ist und die für Laufbahnbeamtinnen und -beamte insoweit geltenden, zum Teil auch aus EU-Recht abgeleiteten Durchschnitts- und Höchstgrenzen auch für Professuren gelten müssen. Laufbahnbeamtinnen und -beamte des Bundes und der Länder haben laut der anwendbaren Arbeitszeitverordnungen eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von entweder 40 oder 41 Zeitstunden. Unter Einbeziehung von Erholungsurlaub und Feier- und sonstigen dienstfreien Tagen ergibt sich für Laufbahnbeamtinnen und -beamte je nach Dienstherrn insoweit eine regelmäßige jährliche Arbeitsbelastung von 1.757 bis 1.812 Zeitstunden. Je nach Wochenlehrverpflichtung, Dauer der Vorlesungszeit und unterstelltem Realzeitfaktor macht die universitäre Lehre also etwas vergrößert gesagt zwischen 35% und 57% der jährlichen Arbeitsbelastung der Laufbahnbeamtinnen und -beamten aus. Dazu passt, dass die KMK für Forschung, Selbstverwaltung und Lehre ein Verhältnis von 35:30:35 angenommen hat. Das Bundesverfassungsgericht wiederum hat in einer Entscheidung aus dem Jahre 1984 festgestellt, dass 8 SWS das wöchentliche Zeitbudget einer Universitätsprofessur ausschöpfen und insoweit an der Grenze des zumutbaren Höchstmaßes der Lehrbelastung liegen, ohne allerdings dazu Stellung zu nehmen, inwieweit

die vorlesungsfreie Zeit und ihre Dauer diese Wertung in Bezug auf eine ganzjährige Betrachtung beeinflusst. Das Bundesverwaltungsgericht wiederum hat unter Bezug auf diese Entscheidung geäußert, dass sich aber aus der Wissenschaftsfreiheit kein Anspruch auf eine Begrenzung der Lehrbelastung auf die Hälfte der Arbeitszeit herleiten lasse. Somit sei sogar eine Erhöhung der Lehrverpflichtung der Universitätsprofessur auf 12 SWS denkbar, denn diese führe zwar zu einer die Forschungsmöglichkeiten überwiegenden Lehrbelastung, doch dies sei noch im Einklang mit der Wissenschaftsfreiheit.

Bezüglich der Fachhochschulen hält sich hartnäckig der Mythos, die KMK habe bezüglich dieser nur die bereits erwähnte Beschränkung der Wochenlehrverpflichtung auf 18 SWS geregelt, aber jegliche Regelung zur Dauer der jährlichen Vorlesungszeit unterlassen. Dies ist allerdings unzutreffend. Tatsächlich hatte einige Jahre vor der bereits erwähnten Festlegung der KMK, nämlich 1972 eine Tagung der Amtschefskonferenz der KMK stattgefunden, die genau eine solche Regelung in einem – leider unveröffentlichten – Protokoll getätigt hat. Dort heißt es, dass an den just zu dieser Zeit entstandenen Fachhochschulen mindestens 38 Vorlesungswochen pro Jahr gelehrt werden solle, allerdings unter Einbeziehung von in die Vorlesungszeit fallenden Feiertagen und „üblichen Ferien“, womit die zu diesen Zeiten geltenden Schulferienregelungen gemeint waren. Berücksichtigt man diese, so reduziert sich die von der Amtschefskonferenz der KMK festgelegte Mindestvorlesungszeit auf 32 Wochen. Multipliziert mit 18 SWS ergibt sich eine von der KMK Anfang der siebziger Jahre angestrebte Untergrenze der Lehrverpflichtung von 576 LVS pro Jahr. Aus einer Veröffentlichung des Wissenschaftsrates aus dem Jahre 2022 ergibt sich für staatliche Fachhochschulen beziehungsweise Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) ein Intervall der jährlichen Lehrverpflichtung zwischen 540 und 666 LVS. An der Hochschule des Bundes gilt sogar eine Jahreslehrverpflichtung von 792 LVS.

Die jährliche professorale Lehrverpflichtung an HAWs divergiert also – im Vergleich zu der an Universitäten – nicht nur sehr stark, sondern sie hat sich von 1972 ausgehend jedenfalls nicht nach unten bewegt. Dies ist aus zwei Gründen erstaunlich: Erstens mahnt der Wissenschaftsrat in jedem neuen Bericht zu diesem Thema seit Jahrzehnten gebetsmühlenartig, dass die Lehrbelastung an HAW auch angesichts gestiegener Pflichten in Forschung und Selbstverwaltung zu hoch sei. Zweitens hatte das Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung aus dem Jahre 2010 den HAWs in Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung nicht nur ein Forschungsrecht, sondern sogar eine aus den Hochschulgesetzen abzuleitende Forschungsverpflichtung zugebilligt. In einer weiteren Entscheidung aus

dem Jahre 2015 zur Fusion der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus mit der Hochschule Lausitz (FH) hatte das Bundesverfassungsgericht weiter festgestellt, dass die beiden Hochschultypen kaum noch „trennscharf“ unterscheidbar seien. Insofern ist zweifelhaft, mit welcher Berechtigung der Bund und die Länder an der nicht nur in wöchentlicher, sondern auch in jährlicher Betrachtung deutlich höheren Lehrbelastung von Professorinnen und Professoren an HAW festhalten. Noch einmal zur Erinnerung: Die jährliche Maximallehrbelastung einer deutschen Universitätsprofessur beträgt 283,5 LVS, die an HAW im Maximum 792 LVS, also knapp das Dreifache. Finanzielle Gründe dürften vor dem Hintergrund des Art. 5 Abs. 3 S. 1 Grundgesetz hierfür jedenfalls nicht ausschlaggebend sein.

Sicherlich ist es nicht von der Hand zu weisen, wenn Gerichte hierzu angemerkt haben, dass die Vor- und Nachbereitung universitärer Lehre und damit der Realzeitfaktor höher einzuschätzen sei als an den HAWs, weil zum Beispiel an letzteren häufig Veranstaltungen von denselben Hochschullehrenden während eines Semesters mehrfach gehalten würden. Allerdings dürfte der Realzeitfaktor an den HAWs deswegen jedenfalls auch nicht gleich eins sein. Instrukтив ist in diesem Zusammenhang der Vergleich mit der jährlichen Lehrbelastung des Lehrpersonals der gymnasialen Oberstufe. Diese beträgt – unter Einbeziehung von Schullehrenden häufig pauschal gewährten Befreiungen für Sonderpflichten wie Leitungsaufgaben, Exkursionen, Laborpflege etc. – je nach Bundesland 768 bis 914 LVS pro Jahr.

Es wird also an mancher deutschen HAW kaum weniger unterrichtet als an deutschen Oberstufen, obwohl an letzteren zwar sicherlich wissenschaftlich fundiert, aber eben nicht wissenschaftlich, d. h. von eigener Forschung inspiriert, gelehrt wird. Und obwohl Gymnasiallehrende keine wissenschaftliche Lehre durchführen müssen, wird auch ihnen Vor- und Nachbereitungszeit zugestanden, wie sich aus dem Vergleich der genannten Jahresgesamtlehrbelastung mit den oben erwähnten Jahresarbeitszeiten von anderen Laufbahnbeamtinnen und -beamten ergibt. Aus § 5 Abs. 2 S. 1 Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung lässt sich ableiten, dass der Bundesgesetzgeber Schullehrenden wohl einen Realzeitfaktor von 1,7 Zeitstunden pro Unterrichtsstunde unterstellt. Wenn also für Professuren an HAWs keine belastbaren Aussagen zum Realzeitfaktor existieren, so ist aber wohl zu unterstellen, dass dieser signifikant höher ausfallen müsste als der von Schullehrenden. Der Wissenschaftsrat selbst scheint davon auszugehen, dass die von ihm selbst genannte Obergrenze des Intervalls der jährlichen Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen von 666 LVS zugleich die im Lichte der oben angeführten Rechtsprechung des Bundesver-

fassungsgerichts zumutbare Obergrenze der Lehrbelastung von Professuren an HAWs darstellt, wie sich aus seinem Reakkreditierungsbericht von 2017 bezüglich der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ergibt. Das Land Berlin hat im Jahre 2021 für die dort anerkannten Privathochschulen eine Regelung getroffen, die das Niveau der dortigen Lehrverpflichtung auf das der staatlichen Berliner Hochschulen, d. h. 18 SWS à maximal 36 Vorlesungswochen, also 648 LVS pro Jahr begrenzt.



Abbildung 1: An HAWs wird kaum weniger unterrichtet als an gymnasialen Oberstufen in Deutschland (Foto: Ivan Samkov, pexels.com)

Insofern ist es zu begrüßen, dass einige Bundesländer sich in den KMK-Beschlüssen zur Lehrverpflichtung an Hochschulen eine Reduzierung der Lehrverpflichtung an HAW auf 16 SWS für Professuren vorbehalten haben. Allerdings existieren diese Vorbehalten schon seit Jahren und bis jetzt hat allein Sachsen-Anhalt diesen richtigen Schritt unternommen.

Es wäre insofern zu fordern, dass

1. alle Bundesländer und der Bund diesem Beispiel folgen und

2. die KMK eine einheitliche Empfehlung auch der jährlichen Vorlesungszeit in ihre Empfehlungen zur Lehrverpflichtung für beide Hochschultypen aufnimmt.

Weiter wäre zu fordern, dass die Gesetzgeber den Kerngehalt der gerichtlichen Entscheidung des OVG Lüneburg, Urteil vom 09.06.2015 - 5 KN 148/14 (Leitsatz Nr. 3) zur Erhöhung der Lehrverpflichtung der niedersächsischen Schullehrenden auf die Hochschullehrenden übertragen: Zwar hat der Gesetzgeber bei Festlegung der Lehrverpflichtung im Lichte der staatlichen Aufgaben, deren Erfüllung diese dient, auch vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Lehrenden eine Einschätzungsprärogative. Allerdings ist diese dann überschritten, wenn die Lehrverpflichtung ohne jegliche empirische Grundlage zu ihren sozialen und arbeitsmedizinischen Folgen und zu ihren Auswirkungen auf die Wissenschaftsfreiheit der Hochschullehrenden erfolgt. Die Gesetzgeber sollten also 50 Jahre nach erstmaliger Festlegung der Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen sich auf ihre damalige Tugend besinnen und künftigen Festlegungen eine multidisziplinäre Untersuchung der Arbeitsbelastung an Hochschulen beider Typen vorausgehen lassen.

3 Zeitkonten

Hochschullehrende der Länder und des Bundes belegen die Erfüllung ihrer vielfältigen Dienstaufgaben, z. B. in Forschung, Lehre oder Technologietransfer, durch regelmäßigen Nachweis aller konkret geleisteten LVS. Hierbei bildet eine LVS z. B. laut Ausführungsverordnung zum Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz den Aufwand ab, den eine ordnungsgemäß vor- und nachbereitete 45-minütige Präsenzvorlesung regelmäßig erfordert.

Die in ihrem Umfang fest vorgegebene Lehrverpflichtung kann eine Lehrperson gewöhnlich auch dadurch erfüllen, dass sie diese vorübergehend unterschreitet oder überschreitet und später einen Ausgleich herbeiführt, sofern das z. B. durch Prüfungsordnungen, Studienordnungen oder Studienpläne vorgesehene Gesamtlehrangebot in einem Fach erfüllt ist. Die endgültige Entscheidung über die von einer Lehrperson durchzuführenden und auf die Lehrverpflichtung anrechenbaren LVS obliegt dabei in der Regel einem zuständigen Hochschulorgan. Einige Lehrverpflichtungsverordnungen, wie z. B. die in Nordrhein-Westfalen, schreiben ausdrücklich vor, dass Überschreitungen der Lehrverpflichtung verfallen, wenn sie ein vorgegebenes Maß übersteigen oder nicht rechtzeitig ausgeglichen werden, während Unterschreitungen, z. B. auch in Nordrhein-Westfalen, in Bezug auf ihre Rechtsfolgen keinen eindeutigen Regelungen unterliegen.

Diese bisherigen Vorschriften sollten einheitlich durch

flexiblere sowie bedarfs- und altersgerechtere Regelungen ersetzt beziehungsweise ergänzt werden: Überschreitungen der Lehrverpflichtung sollten stets unbegrenzt auf Zeitkonten gespeichert werden. Hierdurch würde bei erhöhtem Lehrbedarf, z. B. durch hohe Einschreibezahlen, ein besonderer Anreiz für freiwillige zusätzliche Lehrtätigkeit des Lehrpersonals über die individuelle Lehrverpflichtung hinaus geschaffen.



Abbildung 2: Einen besonderen zeitlichen Aufwand erfordert die erstmalige Erstellung einer Lehrveranstaltung (Foto: cottonbro studio, pexels.com)

Bei der Organisation der Lehre sollten unfreiwillige individuelle Deputatsüberschreitungen hingegen nur ausnahmsweise angeordnet werden können. Auf freiwilliger Basis sollte dem Lehrpersonal eine Möglichkeit eröffnet werden, ein angespartes Guthaben an Deputatsüberschreitungen auch zum Ende des Dienstverhältnisses auszugleichen. Zeitweilige Unterschreitungen der individuellen Lehrverpflichtung sollten in der Regel nicht nur der Zustimmung eines zuständigen Hochschulorgans, sondern auch des Einverständnisses der betroffenen Lehrperson bedürfen. Bei den einzurichtenden Zeitkonten handelt es

sich demnach um nur auf die Lehrverpflichtung bezogene Lebensarbeitszeitkonten. Statt „Lebensarbeitszeitkonto“ wird in diesem Positionspapier jedoch der Begriff „Zeitkonto“ verwendet, um klarzustellen, dass sich dieses nicht auf alle Dienstaufgaben, sondern ausschließlich auf die Lehrverpflichtung bezieht.

4 Lehrverpflichtung bei geringem Lehrbedarf

In mehreren Bundesländern, wie z. B. in Schleswig-Holstein, sehen die Lehrverpflichtungsverordnungen vor, dass die Lehrverpflichtung einer Lehrperson entsprechend ermäßigt wird, wenn diese, z. B. wegen der Besonderheiten ihres Fachgebiets oder eines Überangebots an Lehrveranstaltungen, ihre Lehrverpflichtung nicht ausschöpfen kann und auch innerhalb der darauffolgenden Studienjahre kein Ausgleich herbeigeführt werden kann. Die Feststellung eines solchen Sachverhalts obliegt dabei gewöhnlich einem zuständigen Hochschulorgan. Entsprechende Regelungen müssen länderübergreifend und auch für die Hochschulen des Bundes übernommen werden. Das betroffene Lehrpersonal könnte in solchen Fällen vorrangig anderen Dienstaufgaben nachkommen, z. B. im Rahmen der Forschung, der Einwerbung von Drittmitteln, der akademischen Selbstverwaltung oder der Entwicklung neuer Studienangebote.

5 Mehraufwand für die erstmalige Erstellung der Inhalte einer Lehrveranstaltung

Die erstmalige Erstellung und grundlegende Überarbeitung der Inhalte einer Lehrveranstaltung erfordern einen besonderen zeitlichen Aufwand. Dieser Umstand wird z. B. in der nordrhein-westfälischen Lehrverpflichtungsverordnung dahingehend berücksichtigt, dass im Fall einer digital gestützten Lehrveranstaltung dieser zusätzliche Aufwand mit in der Regel bis zu 25% der festgelegten Lehrverpflichtung auf die Lehrverpflichtung angerechnet werden kann. Diesem Prinzip folgend sollten alle und nicht nur die digital gestützten erstmalig von einer Lehrperson durchgeführten Lehrveranstaltungen in den Zeitkonten ihrem höheren Aufwand entsprechend mit einem zusätzlichen Guthaben angerechnet werden.

Dies ist besonders zu Beginn einer Hochschulkarriere wichtig. So ist etwa die Regellehrverpflichtung einer Professorin oder eines Professors an einer HAW mit 18 SWS am Anfang des Dienstverhältnisses aufgrund der über großen Menge der neu zu vermittelnden Inhalte praktisch

nicht fehlerfrei zu bewältigen. Durch allgemeine Berücksichtigung des besonderen Aufwands für die erstmalige Erstellung der Inhalte von Lehrveranstaltungen würde dieses Problem zumindest teilweise abgemildert.

6 Höchstgrenzen der Lehrverpflichtung

Laut Schleswig-Holsteins Lehrverpflichtungsverordnung sollen Lehrpersonen so eingesetzt werden, dass ihre Belas-

tung 24 Lehrstunden in der Woche nicht übersteigt. Diese allgemeine Belastungsgrenze wird auch durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, Urteil vom 26.09.2012 - Bundesverwaltungsgericht 6 CN 1.11, zumindest indirekt bestätigt. Darüber hinaus besagt Sachsens Hochschuldienstaufgabenverordnung, dass Lehrpersonen, die eine Lehrverpflichtung von zwölf und mehr SWS haben, so eingesetzt werden sollen, dass ihre Belastung am Tag sechs LVS nicht übersteigt. Auch diese Regelungen müssen länderübergreifend und auch für die Hochschulen des Bundes übernommen werden.

Prof. Dr. Josef Arendes,
vhw Ehrenvorsitzender

Promotionen an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Hessen



1 Einführung

Hessen hat als erstes Bundesland 2016 den Hochschulen für Angewandte Wissenschaft die Möglichkeit gegeben, für forschungsstarke Fachrichtungen ein eigenständiges Promotionsrecht zu beantragen. Voraussetzung dafür war der Aufbau tragfähiger Strukturen für die Betreuung anspruchsvoller Promotionen. Dazu wurden Promotionszentren gegründet, in denen die Forschungsaktivitäten an den hessischen HAWen gebündelt wurden und die als institutionelle Basis die Betreuung und Durchführung von Promotionsverfahren ermöglichen.

Derzeit gibt es sieben Promotionszentren zu unterschiedlichen Fachrichtungen an den hessischen HAWen, davon wurden vier 2017 gestartet, drei weitere sind 2019 bzw. 2020 hinzugekommen. Drei Promotionszentren wurden hochschulübergreifend eingerichtet.

- Promotionszentrum Angewandte Informatik (Hochschule Darmstadt, Hochschule RheinMain, Frankfurt University of Applied Sciences, Hochschule Fulda),
- Promotionszentrum Mobilität und Logistik (Frankfurt University of Applied Sciences, Hochschule Fulda, Hochschule RheinMain),

- Promotionszentrum Nachhaltigkeitswissenschaften (Hochschule Darmstadt),
- Promotionszentrum Public Health (Hochschule Fulda),
- Promotionszentrum Ingenieurwissenschaften mit Fachrichtung Life Science Engineering (Technische Hochschule Mittelhessen),
- Promotionszentrum Soziale Arbeit (Hochschule RheinMain, Hochschule Darmstadt, Frankfurt University of Applied Sciences, Hochschule Fulda) und
- Promotionszentrum Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität (Hochschule Fulda).

In den Promotionszentren wurden bis zum 31. 12. 2023 137 professorale Mitglieder aufgenommen.

2 Evaluation

In den Jahren 2021 und 2022 wurde das Promotionsrecht an hessischen HAWen insgesamt und die vier ältesten Promotionszentren Public Health, Sozialwissenschaften, Angewandte Informatik und Soziale Arbeit durch eine unabhängige wissenschaftliche Kommission evaluiert. Die Kommission konnte sich davon überzeugen, dass die hessischen HAWen grundsätzlich in der Lage sind, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemäß den wissenschaftlichen Standards fachlicher und überfachlicher Art qualitätsgesichert zur Promotion zu führen. Zur Weiterentwicklung der bestehenden hessischen Promotionszentren und zum Promotionsrecht im Allgemeinen hat die Kommission Empfehlungen gegeben. So wurde u. a. empfohlen, für jedes Promotionszentrum einen wissenschaftlichen Beirat einzurichten, der die inhaltliche Weiterentwicklung des jeweiligen Zentrums begleitet und weitere wichtige Funktionen

in der Qualitätssicherung erfüllt, etwa bei der Aufnahme neuer professoraler Mitglieder. Weiter empfahl die Kommission dem Land und den HAWen, die Promotionszentren als Orte der Forschung inhaltlich stärker zu profilieren und konzeptionell weiterzuentwickeln und dabei die Spezifika des Hochschultyps und den Ausgangspunkt der anwendungsorientierten Forschung in den Mittelpunkt zu stellen. Diese Empfehlungen gelten auch für die drei Promotionszentren, die zum Evaluationszeitpunkt kürzer als vier Jahre bestanden und daher noch nicht im Rahmen der Evaluation begutachtet wurden. Die Ergebnisse der Arbeit der Kommission und ihre Empfehlungen sind in einem öffentlich zugänglichen Bericht zusammengefasst und wurden umgesetzt, siehe [1]. Künftig sollen alle Promotionszentren der HAWen in einem Turnus von sieben Jahren evaluiert werden. Die nächste Evaluation ist im Jahr 2028 geplant.

3 Erfolgreiche Promotionsverfahren

Bis Ende 2023 wurden in den sieben Promotionszentren 330 Promotionsverfahren eingeleitet und betreut. 33 Promotionsverfahren wurden in diesen Zeitraum erfolgreich abgeschlossen, wie das hessische Wissenschaftsministerium in seiner Antwort auf eine Kleine Anfrage der Grünen-Fraktion im Landtag mitteilte, die in [2] enthalten ist.

Auf das Promotionszentrum Soziale Arbeit entfielen 96 Promotionsverfahren und 19 abgeschlossenen Promotionen. 93 Verfahren und 11 Abschlüssen waren es bei der Angewandten Informatik, 27 Verfahren und ein Abschluss im Bereich Nachhaltigkeit. In den Ingenieurwissenschaften mit Fachrichtung Life Science Engineering sowie im Bereich Public Health wurden bislang jeweils 22 Verfahren und ein Abschluss registriert. Bei den Sozialwissenschaften waren es 57 Verfahren, beim Zentrum Mobilität und Logistik 13, die jeweils noch nicht abgeschlossen sind. Die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen ist angesichts der kurzen Entwicklungszeit der Promotionszentren positiv zu bewerten. Hinzu kommt auch, dass während dieser Zeit durch die Corona-Pandemie auch Forschungsaktivitäten eingeschränkt waren. Die hessischen HAWen sehen sich durch die Bilanz bestätigt. Die erfolgreichen Promotionen zeigen, dass die Hochschulen ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs in der anwendungsorientierten Forschung ausbilden können. Dadurch wird die Attraktivität der Hochschulen für wissenschaftliches Personal und auch für Studierende erhöht.

Auch das hessische Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur bewertet die die Ergebnisse der Promotionszentren positiv. Hessen fördert daher die Einreichung von Anträgen zur Einrichtung neuer Pro-

motionszentren in besonders forschungsstarken Gebieten der HAWen. Darüber hinaus werden Forschung und Lehre an HAWen insbesondere im Rahmen des Mittelbauprogramms gestärkt. Mit diesen zusätzlichen Mitteln können die Hochschulen ihre besonders starken Forschungsbereiche durch Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau strukturiert ausbauen und gute Arbeitsbedingungen für Promovierende schaffen.

4 Modell Hessen

Hessen hat im Jahr 2016 als erstes Bundesland seinen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ermöglicht, an forschungsstarken Fachrichtungen Promotionsverfahren zu vergeben und dafür die Einrichtung fachrichtungsbezogener Promotionszentren gefördert. Diesem Strukturmodell folgen auch Sachsen-Anhalt mit der Einrichtung von Promotionszentren seit 2021 und Bayern mit der Einrichtung von Promotionszentren seit 2023. Das Land Berlin hat 2021 entsprechende rechtliche Voraussetzungen geschaffen und plant derzeit die Einrichtung von Promotionszentren. Daneben haben auch weitere Länder die Möglichkeit eines Promotionsrechts für HAWen eingerichtet. Die Umsetzung erfolgt dort jedoch nicht wie in Hessen im Rahmen von dezentralen Promotionszentren, sondern in Form von zentralen Einrichtungen („Promotionskolleg für angewandte Forschung in Nordrhein-Westfalen“, „Promotionsverband der Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ in Baden-Württemberg, „Promotionskolleg Schleswig-Holstein“). In weiteren Bundesländern erfolgt die Verleihung des Promotionsrechts an einzelne forschungsstarke Fachrichtungen einer HAW (Hamburg, Bremen). In Rheinland-Pfalz wird derzeit das Hochschulgesetz entsprechend novelliert.

5 Überblick Promotionen in Deutschland

Etwa 32 300 Personen waren im Jahr 2023 erstmalig als Promovierende an einer deutschen Hochschule registriert. Insgesamt befanden sich rund 204 900 Personen in einem laufenden Promotionsverfahren. Das waren nach Angaben des Statistischen Bundesamts 400 Personen weniger als 2022. Im Durchschnitt waren die Promovierenden 30,4 Jahre alt. Der Anteil der ausländischen Doktorandinnen und Doktoranden betrug 24 % (48 900 Personen).

Gut 54 900 Personen oder 27 % der Promovierenden strebten im Jahr 2023 ihren Doktorgrad in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften an. Die zweitgrößte Gruppe bildeten die Promovierenden in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften mit 47 000 Personen (23 %), gefolgt von den Ingenieur-

wissenschaften mit 38 000 Promovierenden (19 %) und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 32 800 Promovierenden (16 %).

In den einzelnen Fächergruppen zeigten sich deutliche Unterschiede in der Geschlechterverteilung. So waren etwa drei von vier Promovierenden in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften Männer, während in den Fä-

chergruppen Kunst, Kunstwissenschaft und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zwei von drei Promovierenden Frauen waren. In absoluten Zahlen promovierten Männer am häufigsten in den Ingenieurwissenschaften (29 300), Frauen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (33 900), siehe [3].

Literatur

- [1] Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst. *Evaluationsbericht und Empfehlungen zum Promotionsrecht an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften*. Evaluationsbericht. HMWK, 10. Juni 2022. 33 S. URL: https://wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2022-06/evaluationsbericht_promotionsrecht_haw_barrierefrei.pdf (besucht am 07. 12. 2024). Download-Angebot des HMWK.
- [2] Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst. *Promotionen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Antwort auf eine kleine Anfrage Daniel May (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 7. 5. 2024*. Drucksachen des Landtages 21/533. Hessischer Landtag, 22. Juli 2024. URL: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/21/3/00533.pdf> (besucht am 07. 12. 2024). Veröffentlicht in den Drucksachen des hessischen Landtags.
- [3] Statistisches Bundesamt. 204 900 Promovierende an deutschen Hochschulen im Jahr 2023. Pressemitteilung 315/2024. Statistisches Bundesamt, 16. Aug. 2024. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/08/PD24_315_213.html (besucht am 07. 12. 2024). Veröffentlicht auf den Webseiten des Bundesamtes.

VHW Berlin Verfassungswidrige Besoldung

Auch die Besoldung von Juniorprofessoren in der Besoldungsgruppe W1 hat offenbar in den Jahren 2012 bis 2017 in Berlin gegen die Verfassung verstoßen. Das hat das Verwaltungsgericht Berlin im Fall eines Betroffenen entschieden, der ab 2012 für sechs Jahre als nach W1 besoldeter Juniorprofessor und Beamter auf Zeit an einer Berliner Universität tätig war.

Nach Feststellung des Gerichts wurden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für eine verfassungsgemäße amtsangemessene Alimentation in dem Zeitraum nicht eingehalten: Von 2012 bis 2015 seien vielmehr vier der fünf vorgegebenen Parameter für eine verfassungswidrige Unteralimentation erfüllt gewesen, in den Jahren 2016 und 2017 waren es noch zwei. Vor allem der deutliche Abstand zwischen Besoldungs- und Tariflohnentwicklung sowie die klare Verletzung des sogenannten „Mindestabstandsgebots“ zum Grundsicherungsniveau haben die rich-

terliche Entscheidung beeinflusst. Aber auch der unverhältnismäßig große Besoldungsunterschied zwischen Juniorprofessoren und auf Lebenszeit ernannten Professoren nach W2-Besoldung spielte in der Urteilsbegründung eine Rolle, denn die Aufgaben und Verantwortungsbereiche beider Berufsgruppen seien weitgehend angenähert. Die verfassungswidrige Unteralimentation könne auch nicht durch eine angespannte Finanzlage gerechtfertigt werden, stellten die Richter klar, weil keine umfassende Haushaltskonsolidierung vorgenommen, sondern einseitig zulasten von Beamten gespart worden sei.

Da nur das Bundesverfassungsgericht verbindlich die Verfassungswidrigkeit der gesetzlich geregelten Berliner W1-Besoldung feststellen kann, hat das Gericht diese Frage für die Jahre 2012 bis 2017 dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt.



1 Bedeutung Kants

Am 22. April 1724 wurde der wohl bedeutendste und weltweit einflussreichste Philosoph geboren. Die Japaner ehren ihn, indem sie in einem Park bei Tokio ein Denkmal für die Weltweisen (Mose, Buddha, Konfuzius und Kant) errichten. Diese kurze Reportage will Appetit auf Kant machen. Kant gilt in den heutigen Medien als „Meisterdenker“, als „Vater der Moderne“ und als einer der ersten Vertreter von bürgerlichen Freiheitsrechten für alle Staaten dieser Welt. Ob er dadurch zum Vordenker der UNO wurde, ist aber umstritten.

Die neueste Kantforschung widmet sich ganz modern der politisch-korrekten Frage, ob Kant ein Rassist gewesen sei – um ihn „wokisch“ zu entsorgen. Diesem Vorwurf muss natürlich nachgegangen werden. Es gibt einen Aufsatz mit dem Titel Begriff der Bestimmung einer Menschenrasse worin sich dieser goldene Satz findet: „Die Klasse der Weisen ist nicht als besondere Art in der Menschengattung von der der Schwarzen unterschieden; und es gibt gar keine verschiedene Arten von Menschen.“

2 Königsberg um 1780

Um 1780 war Königsberg lediglich eine Provinzstadt, wie fast alle anderen deutschen Städte auch. Friedrich der Große meinte, dass Königsberg nur geeignet sei, um „Bären aufzuziehen“. Er irrte. Königsberg hatte um 1780 rund 60 000 Einwohner – zum Vergleich: Stuttgart hatte nur knapp 18 000 und Gmünd sogar nur ca. 3000 Einwohner. Königsberg hingegen war eine der größten deutschen Universitätsstädte – und man vergesse nicht, dass Berlin gar keine Uni hatte. Kant, der Königsberg nie richtig verlassen hat, sagte von ihr sie sei ein schicklicher Platz zur Erweiterung der Menschenkenntnis und der Weltkenntnis, wo

diese, auch ohne zu reisen, erworben werden könne. Na also!

Die Stadt war durch den Überseehandel und eigene Manufakturen reich geworden und beherbergte ein buntes Völkergemisch – einschließlich Engländer, Franzosen, Schotten, Russen, Litauer – war so recht „multikulturell“! Der größte damalige geistesgeschichtliche Epochenkonflikt zwischen Aufklärung und Romantik nahm seinen Ausgang in Königsberg – der Konflikt zwischen Kant einerseits und seinen Schülern Herder und Hamann andererseits.

3 Biographisches

Der nur 1,54 m große Kant war 46 Jahre alt, als er endlich 1770 Professor für Logik und Metaphysik an der Königsberger Universität wurde. Zuvor hatte er seinen Lebensunterhalt als Hauslehrer, Privatdozent ohne regelmäßige Einkünfte und als Unterbibliothekar verdient. Das aber hatte ihn nicht verdrießlich gemacht. Sein Gemüt war von Natur zur Fröhlichkeit gestimmt; er sah die Welt mit heiterem Blick; die Neigung seines Herzens war menschenfreundlich und wohlwollend. Er war gesellig, war ein gern gesehener, weil unterhaltsamer, Gast in den angesehenen bürgerlichen und adeligen Familien der Stadt. Berühmt wurden seine Tischgesellschaften, nachdem er sich ein eigenes Haus leisten konnte: sein Leibgericht war Kabeljau, er rührte seinen Senf selbst an, zog Wein dem Biertrinken vor („ein schleichendes Gift“!), mochte englischen Käse, aber nur den weißen, und „Schnupftobak“ – er war ein aufmerksamer Gastgeber. Er schätzte die Frauen als Konversationspartner, heiratete aber nie: von dreimaligen Versuchen wird berichtet, jedoch scheiterten alle an den Überlegungen, die er dazu anstellte. Als er sich endlich entschieden hatte, waren die Frauen „weg“! So fasste er resigniert zusammen: „Da ich eine Frau brauchen konnte, konnt' ich keine ernähren, und da ich eine ernähren konnte, konnt' ich keine mehr brauchen!“ Kant war nie richtig krank; er versäumte bis ins hohe Alter keine seiner Vorlesungen. Er starb – nicht unvermögend – wohl an Altersschwäche. Seine letzten Worte waren: „Es ist gut“, was sich wohl auf den Schluck Wasser bezog, den man ihm zuvor reichte.

4 Aktuelles aus seiner Philosophie

Selbstdenken, den Mut haben, seinen eigenen Verstand zu gebrauchen und dann Weiterdenken – darauf kommt es beim Philosophieren an! „Er munterte auf“, so erinnerte sich Herder, „und zwang angenehm zum Selbstdenken!“

Denn die Wirksamkeit des Wissens beginnt außerhalb der Universität. Revolutionär war, dass er das Denken und das Wissen nicht vom Träger des Denkens und des Wissens, also dem Menschen, trennte, sondern ihn und sein Vermögen als Bedingung der Möglichkeit von aller Erfahrung und Moral untersuchte. Der Ausgang des Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit, also Aufklärung ist auch heute noch sein Auftrag und Anspruch an uns!

Überall sind wir heute von politischer, geschichtlicher, moralischer und religiöser Unmündigkeit umgeben: und das in Gestalt der tabu-verbreitenden „sog. political correctness“, die von Medien, bestimmten Politikern und Intellektuellen und neuerdings sogar in Gestalt von Beratungsfirmen vertreten wird!

Kant ist ein Philosoph der Freiheit. Er erkennt die Freiheit des Menschen in allen seinen Handlungen. Das heißt aber, dass das radikal Böse und die Bereitschaft, es zu tun, im Menschen selbst – in seiner Freiheit – gefunden wird. Nach Kant ist der Mensch eben nicht von Natur aus gut – wie bei Rousseau und Marx bzw. den Marxisten und nur die Gesellschaft schlecht (weshalb man allerlei Böses mit gutem Gewissen tun darf!). Und dennoch ist mit der Freiheit auch die Möglichkeit gegeben, das Böse mit Gutem zu überwinden. So führt das Prinzip Hoffnung einen nimmer enden wollenden Kampf hin zum höchsten Gut! Mit diesem Freiheits- und Moralverständnis steht Kant mehr in der jüdisch-christlichen Tradition als in der ideologischen Auffassung eines Humanismus, wie er heuer im europäischen Verfassungsentwurf steht. Diesen Humanismus verdächtigte kein Geringerer als Theodor Adorno als „ein Gehäuse in dem der Faschismus tobt“. So warnen wir mit Kant vor der unkritischen Verabschiedung jener Verfassung!

Genauso ist es mit Kants Auffassung vom „ewigen Frieden“. Diese berühmte Schrift ist ironisch zu lesen, denn der „ewige Frieden“ ist ein Wirtshausschild, auf dem ein Friedhof gemalt ist. Ein Frieden um jeden Preis ist der Friedhofsfrieden, den Despoten auf dem Kirchhof der Freiheit errichten. Ein solcher Frieden ist mit Kant nicht zu machen, und so taugt unser Philosoph nicht zum Ahnherrn der Friedensbewegung und aller Pazifisten. Kant ist Republikaner (heute würde man „Demokrat“ sagen) und er lehnt das Zusammenwirken von despotisch-autokratischen mit republikanischen Staaten als Weg zum Frieden ab. Er wäre heute ein scharfer Kritiker der UNO und neuerdings der Achse Paris–Berlin–Moskau–Peking gegen die USA und den Krieg gegen Saddam Hussein. Kant aber verfolgte mit großer Sympathie den Unabhängigkeitskrieg der Amerikaner gegen die „despotischen“ Briten und die Entwicklung der Französischen Revolution, von der er sich aber nach dem Großen Terror angeekelt abwandte.

Kant heute denken heißt, den Kampf der zerbrechlichen

Vernunft gegen Dummheit, Affekte und Wahnsinnstaten fortzusetzen, ja es ist geradezu unsere Menschenpflicht! Wir dürfen dem Unglück nicht nachgeben, sondern müssen ihm mutig entgegentreten. Niemand wird ihn uns abnehmen, denn wir Menschen haben das Schicksal, alles selber machen zu müssen. Zuversicht ist die erste Bürgerpflicht! „So können wir immer noch viel von dem kleinen Königsberger lernen.“

5 Kants Thesen zum ewigen Frieden

Politik, die sich der Idee des Rechts unterordnet, ermöglicht den Frieden unter den Menschen.

Erster Abschnitt: Die Präliminar-Artikel

- Es soll kein Friedensschluß für einen solchen gelten, der mit dem geheimen Vorbehalt des Stoffs zu einem künftigen Kriege gemacht wird.
- Es soll kein für sich bestehender Staat (klein oder groß – das gilt hier gleichviel) von einem anderen Staat durch Erbung, Tausch, Kauf oder Schenkung erworben werden können.
- Stehende Heere [...] sollen mit der Zeit ganz aufhören.
- Es sollen keine Staatsschulden in Beziehung auf äußere Staatshändel gemacht werden.
- Kein Staat soll sich in die Verfassung und Regierung eines anderen Staats gewalttätig einmischen.
- Es soll sich kein Staat im Kriege mit einem andern solche Feindseligkeiten erlauben, welche das wechselseitige Zutrauen im künftigen Frieden unmöglich machen müssen: als da sind
 - Meuchelmörder [...],
 - Giftmischer [...]
 - Brechung der Kapitulation,
 - Anstiftung des Verrats in dem bekriegten Staat.

Zweiter Abschnitt: die Definitiv-Artikel zum ewigen Frieden unter den Staaten

- Die bürgerliche Verfassung in jedem Staat soll republikanisch sein.
- Das Völkerrecht soll auf einen Föderalismus freier Staaten gegründet sein.
- Das Weltbürgerrecht soll auf Bedingungen der allgemeinen Hospitalität eingeschränkt sein. (Das ist kein Gastrecht, sondern ein Besuchsrecht!)
- Erster Zusatz: Von der Garantie des ewigen Friedens.
- Zweiter Zusatz: Geheimer Artikel zum ewigen Frieden.
- Anhang
 - Über die Misshelligkeit zwischen der Moral und der Politik in Absicht auf den ewigen Frieden.
 - Von der Einhelligkeit der Politik mit der Moral nach dem transzendentalen Begriffe des öffentli-

chen Rechts

- Kant schlägt abschließend ein anderes, transzendentes und bejahendes Prinzip des öffentlichen Rechts vor mit folgender Formel: „Alle Maximen, die der Publizität bedürfen, (um ihren Zweck nicht zu verfehlen), stimmen mit Recht und Politik vereinigt zusammen“.

Schlussatz

„Wenn es Pflicht, wenn zugleich gegründete Hoffnung

da ist, den Zustand eines öffentlichen Rechts, obgleich nur in einer ins Unendliche fortschreitenden Annäherung wirklich zu machen, so ist der ewige Friede, der auf die bisher fälschlich sogenannten Friedensschlüsse (eigentlich Waffenstillstände) folgt, keine leere Idee, sondern eine Aufgabe, die, nach und nach aufgelöst, ihrem Ziele (weil die Zeiten, in denen gleiche Fortschritte geschehen, hoffentlich immer kürzer werden) beständig näher kommt.“

Aus Bund und Ländern

Bayern

vhw Bayern Landesvorstandssitzung des vhw Bayern

In den Räumen des Bayerischen Beamtenbunds in München fand im Oktober 2024 die Landesvorstandssitzung des vhw Bayern mit fünf Gästen statt. Der Landesvorstand durfte Herrn Prof. Piazolo, Vorsitzender des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst, Herrn Dr. Brunnhuber, Vorsitzender des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes, Herrn F. Streibl, Fraktionsvorsitzender der FW sowie Herrn R. Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes zusammen mit seiner Referentin für Personalvertretungsrecht, Frau V. Kasperkowitz, begrüßen.

Nach Einführung in die Themen „Stellensituation“ an den Bayerischen Hochschulen und „Mitbestimmung des Personalrates für Wissenschaftler*innen in Bayern“ durch

den Vorsitzenden des vhw-Bayern Herrn Prof. Dr. Heuß und seinen Stellvertreter Herrn B. Emmer entwickelte sich ein lebhafter Austausch hierzu. Alle Beteiligten waren sich einig, dass die Regelungen Art. 78 BayPVG und die Stellensituation an den Hochschulen aus der Zeit gefallen sind. Prof. Piazolo, Dr. Brunnhuber und Herr Streibl werden die Angelegenheiten in die Hand nehmen.

Im nicht-öffentlichen Teil der Sitzung wurde aktuell Organisatorisches besprochen – mannigfache Rechtsschutzfälle werden z.Z. betreut – und das kommende Jahr vorgeplant. Im Besonderen soll eine aktivere Mitgliederwerbung vorangetrieben werden, verschiedene Ideen und Vorschläge wurden hierzu diskutiert.

Brandenburg

*Pressemitteilung
des Ministeriums für Wissen-
schaft, Forschung und Kultur*

Photovoltaik Anlage für das Leibniz- Zentrum für Agrarlandschaftsforschung

Für eine klimaschonende Energieversorgung setzt das Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) auf innovative Maßnahmen: Mit der Inbetriebnahme der Agri-Photovoltaik-Anlage auf dem Forschungsgelände in Müncheberg wird künftig ein Großteil des Energiebedarfs des ZALF durch erneuerbare Energien gedeckt. Das Wissenschaftsministerium unterstützt verschiedene Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz des ZALF mit fast 2.7 Mio. Euro. Neben der Agri-Photovoltaik-Anlage werden

auch weitere Maßnahmen wie die Installation von Solaranlagen auf Gebäuden, die Anbindung an ein erneuerbares Wärmenetz und die Nutzung von Abwärme gefördert. Wissenschaftsministerin Dr. Manja Schüle betont die Bedeutung von nachhaltigen Energieprojekten und lobt die Innovation des ZALF. Das Zentrum forscht an zukunftsweisenden Lösungen für eine nachhaltige Landwirtschaft und erhält dafür eine finanzielle Unterstützung von Brandenburg, dem Bund und den Ländern.

Nds. Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Vier Projekte für Norddeutschen Wissenschaftspreis 2024 nominiert

Der diesjährige Norddeutsche Wissenschaftspreis steht ganz im Zeichen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Insgesamt 15 grenzüberschreitende Projekte unter Beteiligung aller fünf Nordländer hatten sich an der Ausschreibung beteiligt. Die von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) koordinierte Fachjury hat nun vier Projekte für die Finalrunde empfohlen:

- Formatives Assessment beim Schreiben: Automatisiertes Feedback unter Verwendung von künstlicher Intelligenz (FORMAT) – Universität Hildesheim
- Transferpfade norddeutscher Universitäten in der biomedizinischen Forschung (T-NORTH) – Leibniz Universität Hannover
- Forschungsnetzwerk Nord: Reproduktive Gerechtigkeit (ReproGerecht) – Universität Rostock
- Entdeckung und Erforschung steinzeitlicher Großstrukturen am Grund der westlichen Ostsee (SEASCAPES) – Universität Rostock

Falko Mohrs, Niedersächsischer Wissenschaftsminister und diesjähriger Vorsitzender des Norddeutschen Wissenschaftspreises: „Wir haben auch 2024 wieder eine große Zahl hochqualitativer Einreichungen gesehen. Ihnen allen gemeinsam: Sie arbeiten über Ländergrenzen hinweg zusammen und sind damit hervorragende Beispiele für die wachsende Vernetzung in der norddeutschen Wissenschaft. Nur gemeinsam werden wir in Zukunft Spitzenforschungen auf internationalem Niveau vorantreiben können. Der Norddeutsche Wissenschaftspreis will genau diesen Aspekt unseres Wissenschaftssystems auszeichnen und national wie international noch sichtbarer machen.“

Die diesjährige Preisverleihung findet am 4. Dezember 2024 in Hannover statt. Die finale Entscheidung über die Platzierungen wird in der Norddeutschen Wissenschaftsminister:innenkonferenz gefällt, der derzeit Niedersachsens Minister Falko Mohrs vorsitzt.

Der Norddeutsche Wissenschaftspreis wird seit 2012 alle zwei Jahre von den Wissenschaftsministerien der Länder Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein vergeben. Er ist mit insgesamt 250 000 EUR dotiert. Die Ausschreibung für den Preis gibt jeweils vor, in welchem thematischen Bereich herausragende wissenschaftliche Leistungen oder Kooperationsprojekte gesucht werden. Für 2024 waren Arbeiten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften aufgerufen.

Mit der Auszeichnung sollen innovative Forschungsprojekte und Kooperationen gefördert werden, die einen Beitrag zur wissenschaftlichen Entwicklung Norddeutschlands leisten und gesellschaftlich relevante Themen adressieren. Besonders im Fokus stehen Kooperationen und Projekte, die grenzüberschreitend, also länderübergreifend in dieser Region durchgeführt werden.

Die Fachkommission stand unter dem Vorsitz von Prof. Ortwin Renn. Mit Dr. Antonietta Di Giulio, Prof. Dr. Eva-Maria Jakobs, Prof. Dr.-Ing. Stefanie Bremer, Prof. Dr. Sunhild Kleingärtner, Prof. Dr. Claudine Moulin, Prof. Dr. Birgitt Riegraf und Prof. Dr. Tanja Henking waren Expertinnen und Experten aus verschiedenen Teilbereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften vertreten.

Weitere Informationen zur Ausschreibung, den Nominierten und der Preisverleihung am 4. Dezember 2024 sind unter www.norddeutscher-wissenschaftspreis.de verfügbar.

Weitere Zitate aus den beteiligten Bundesländern: Karin Prien, Wissenschaftsministerin in Schleswig-Holstein: „Der Norddeutsche Wissenschaftspreis zeigt eindrucksvoll, was möglich wird, wenn kluge Köpfe über Landesgrenzen hinweg zusammenarbeiten. Schleswig-Holstein freut sich darüber, an drei der vier nominierten Projekten beteiligt zu sein. Mit diesem Preis würdigen wir bahnbrechende Forschung, die unser Leben bereichert und Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit bietet.“

Bettina Martin, Ministerin für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten in Mecklenburg-Vorpommern: „Es freut mich ganz besonders, dass gleich zwei Projekte an der Universität Rostock und damit zwei aus Mecklenburg-Vorpommern in völlig unterschiedlichen Fachgebieten für den Preis nominiert sind. Das zeigt die hohe Qualität der Forschung und die gute Vernetzung unserer Universitäten im norddeutschen Raum. Diese Vernetzungen wollen wir im Rahmen unserer MV-Ostseestrategie auch international noch weiter vorantreiben. Als Tor zur Ostsee bietet Mecklenburg-Vorpommern viele Chancen und Verbindungen für internationale und nationale Partner in der Forschung und Lehre. Ich wünsche allen Nominierten viel Glück und Erfolg für die Preisverleihung im Dezember.“

Kathrin Moosdorf, Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft in Bremen: „Der Norddeutsche Wissen-

schaftspreis führt vor Augen, wie stark unsere fünf Bundesländer im Bereich Wissenschaft aufgestellt sind. An viele Stellen gibt es hervorragende bundesländerübergreifende Kooperationen. Die führen zu besseren Forschungsergebnissen, die wiederum in der Praxis Anwendung finden

können. Für die vier Projekte in der Finalrunde werden das aufregende Wochen bis zu Preisvergabe im Dezember. Dass sie es so weit geschafft haben, zeichnet sie alle bereits heute aus.“

Landesgewerkschaftstag: Der NBB nennt sich in „dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen“ um

vhw Niedersachsen

Am 4. und 5. November 2024 fand der Landesgewerkschaftstag des Niedersächsischen Beamtenbunds und Tarifunion (NBB) in Hildesheim statt. Als Delegierter des vhw Niedersachsen nahm der Landesvorsitzende Prof. Dr. Bernd Weidenfeller an dem höchsten Gremium der Gewerkschaft teil. Schon in Vorbereitung des Landesgewerkschaftstags hatte der Landesvorsitzende im Auftrag des vhw beim NBB elf Anträge eingereicht, zur Besoldung vom wissenschaftlichen und professoralen Personal, zur Fort- und Weiterbildung, zu den Ausführungsbestimmungen der Niedersächsischen Beihilfeverordnung, zur Anerkennung von Studienzeiten auf die Rente beziehungsweise die Versorgung, zur Reform der W-Besoldung, zur Einrichtung von mehr Dauerstellen sowie zum Einsatz von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Wenn Sie an den Anträgen interessiert sind, dann setzen Sie sich bitte mit dem vhw Landesverband Niedersachsen in Verbindung.



Abbildung 1: Alexander Zimbehl, am Rednerpult, wurde mit 100% der Stimmen wieder zum Landesvorsitzenden gewählt. (Foto: vhw, B. Weidenfeller)

Der Landesvorsitzende des NBB, Alexander Zimbehl, wurde mit 100% der Stimmen erneut zum Landesvorsit-

zenden gewählt. Ebenfalls im Amt bestätigt wurde der 2. Landesvorsitzende, Dr. Peter Specke (komba). Weiterhin als Landesschatzmeister fungiert Thorsten Balsler (DSTG). Als stellvertretende Landesvorsitzende wurden Annette Hermes (VLWN), Claudia Heil (VNSB), Klaas Engelking (DVG) und Jens Schnepel (GENI) gewählt.

Am ersten Tag des unter dem Motto „Dein Ziel – Dein Weg – Deine Zukunft“ stehenden Landesgewerkschaftstags wurde von den mehr als 150 Delegierten zunächst eine umfangreiche Satzungsänderung beschlossen und dem bisherigen Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion wieder den ursprünglichen Namen „dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen“ zurückgegeben.

Ebenfalls wurde am erste Tag des Landesgewerkschaftstages ein Entschließungsantrag verabschiedet, in dem die Forderungen des dbb niedersachsen an die Landespolitik und die Tarifparteien für die anstehenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst skizziert wurden. Zu den Kernpunkten gehört auch die angespannte Personalsituation des öffentlichen Dienstes und die daraus resultierenden Belastungen für Gesellschaft und Wirtschaft in Niedersachsen. Der dbb niedersachsen fordert die Landesregierung auf, entscheidende Schritte zu einer demografiesensiblen Personalausstattung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes vorzunehmen. Gleichzeitig setzt sich der Landesgewerkschaftstag des dbb niedersachsen intensiv mit der finanziellen Situation der Beschäftigten auseinander. Neben den weiterhin bestehenden Forderungen zur dringend erforderlichen Anpassung der Besoldung und Versorgung stehen tarifliche Fragen im thematischen Mittelpunkt. Die Entschließungsanträge können Sie auf der Seite <https://www.dbb-niedersachsen.de/gewerkschaftstag/entschliessungen/> einsehen.

In der Öffentlichkeitsveranstaltung hatten der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach und der niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil zu den Delegierten gesprochen.

Rheinland-Pfalz

Benennung eines vhw Vorstandsmitgliedes *vhw Rheinland-Pfalz* in den Hochschulrat der Hochschule Trier

Anfang des Jahres 2024 wurde Prof. Dr. Susanne Griebisch, Schatzmeisterin des VHW Rheinland-Pfalz, auf Vorschlag des dbb Rheinland-Pfalz vom Ministerium zu einem der Mitglieder des Hochschulrats der Hochschule Trier benannt.

Der Hochschulrat besteht insgesamt aus zehn Mitgliedern, von denen fünf Mitglieder aus den Bereichen Wirtschaftsleben, Wissenschaft und öffentliches Leben vom Ministerium benannt werden. Die fünf Mitglieder der Hochschule werden durch den Senat gewählt. Die Mitglieder des Präsidiums sind beratende Mitglieder. Auch die

zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Hochschulrates mit beratender Stimme teil.

Der Hochschulrat berät und unterstützt die Hochschule in allen wichtigen Angelegenheiten und fördert ihre Profilbildung, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Seine Aufgaben und Zusammensetzung sind in den §§ 74 und 75 des Hochschulgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz geregelt.

Die Amtszeit des Hochschulrats beträgt fünf Jahre. Die Tätigkeit als Mitglied des Hochschulrats ist ehrenamtlich.

Informationen zum Hochschulrat siehe: <https://tinyurl.com/37hd8r5k>

Sachsen-Anhalt

Pressemitteilung **Historisches Gebäude wird Psychiatrie**

Ein historisches Gebäude im Klinikpark der Universitätsmedizin Halle wird künftig als Standort für Psychiatrie genutzt. Mit einer Landesförderung wurde das Gebäude für Krankenversorgung, Forschung und Lehre im Bereich psy-

chischer Gesundheit modernisiert. Neben Forschungs- und Seminarräumen ist auch eine Cafeteria für den Austausch zwischen Patienten, Studierenden und Behandelnden vorgesehen.