

vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft
im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



In dieser Ausgabe

Auf ein Wort	3
Energiekrise	4
Die Energiekrise an den Hochschulen	4
Promotionsrecht	10
Das Baden-Württembergische Promotionsrecht für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – ein nachahmenswertes Beispiel?	11
WissZeitVG	13
Das WissZeitVG vor einem Systemwechsel?	13
Stellungnahme des vhw zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	17
Eckpunktepapier zum WissZeitVG	23
Aus den Ländern	27
Bayern	27
Hamburg	28
Niedersachsen	29
Nordrhein-Westfalen	31
Sachsen	31

Impressum

Herausgeber:

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

Kontakt:

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

Verantwortlich:

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

Redaktion:

Prof. Dr. Bernd Weidenfeller,
Jan Braun

Layout:

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 nicht gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

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

Titelbild mit freundlicher Genehmigung der TU Clausthal.

Auf ein Wort



Prof. Dr. Josef Arendes, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,
die vorliegende Ausgabe der vhw-Mitteilungen erscheint in neuer Optik und verändertem inhaltlichem Konzept. Wir schlagen für unsere Verbandszeitschrift ein neues Kapitel auf, da die langjährige Herausgeberin der vhw-Mitteilungen und Ehrenvorsitzende des vhw Prof. Dr. Elke Platz-Waury diese Arbeit nun auf jüngere Mitglieder übertragen hat. Der vhw-Bundesvorstand dankt der Kollegin Platz-Waury für die langjährige, erfolgreiche Arbeit für die Verbandszeitschrift. Wir freuen uns, dass sie auch weiterhin die Herausgabe der vhw-Mitteilungen beratend begleiten wird.

Inhaltlich werden die vhw-Mitteilungen vermehrt Originalartikel zu allen Themen des Wissenschaftsbereiches veröffentlichen. Alle Leserinnen und Leser sind herzlich eingeladen, aktuelle Beiträge aus ihren Hochschulen zur Veröffentlichung einzureichen. Wir werden in Zukunft mehr Expertenmeinungen und Hintergrundinformationen präsentieren, um noch umfassender informieren zu können.

Aber auch die Funktion der Verbandszeitschrift soll gestärkt werden. Dazu sollen mehr Berichte aus den Landesverbänden und den Bundesländern beitragen. Durch Originalität und Aktualität der Berichte soll stärker auf die Interessen und Bedürfnisse unserer Mitglieder eingegangen werden, um die Attraktivität der vhw-Mitteilungen für unsere Mitglieder zu steigern. Wir hoffen, die neue Ausgabe gefällt und sind gespannt auf die Reaktionen (mündlich, schriftlich, digital, ...).

Ein Schwerpunktthema der vorliegenden Ausgabe beschäftigt sich mit den Auswirkungen der Energiekrise an den Hochschulen im Wintersemester 2022/23, wie die Hochschulen damit umgegangen sind und welche Maßnahmen ergriffen wurden. Auch die Hilfen durch den Bund und die Bundesländer werden dargestellt. Anfang Mai hat hier-

zu der Stifterverband und die Heinz-Nixdorf-Stiftung die Ergebnisse der Befragung zum neuen Hochschulbarometer veröffentlicht, siehe [1]. Die Ergebnisse sind alarmierend. Die Hochschulen rechnen mit geschätzten 1,3 Mrd. EUR höherer Energiekosten allein für die zurückliegende Heizsaison 2022/2023. Wer welche Kostenanteile übernimmt, Hochschule oder Träger, ist dabei oft noch unklar: Ein Drittel der Hochschulen gibt zum Zeitpunkt der Umfrage an, dass noch nicht geklärt ist, inwiefern die Mittelgeber der Hochschule für die entstehenden höheren Kosten aufkommen.

Jede zehnte Hochschule erwartet nicht, dass die zusätzlichen Kosten vom Mittelgeber übernommen werden (11,8%). Dies gilt insbesondere für private Hochschulen: Unter ihnen gibt fast ein Drittel an, dass die Kosten voraussichtlich nicht übernommen werden (29,4%). Für weitere 44,1% besteht noch keine Klarheit bezüglich einer Kostenübernahme. Knapp neun Prozent der Befragten an staatlichen Hochschulen halten die Energiekosten für eine existenzielle Gefahr, bei den privaten Hochschulen rechnen 15% mit Schließungen.

Die Hochschulen haben als Reaktion auf die Kostensteigerungen eine Vielzahl von unterschiedlichen Maßnahmen getroffen, um ihre Energiekosten zu senken. Dazu gehören u. a. effizientes Nutzerverhalten, Absenkung der Raumtemperaturen, kürzere Öffnungszeiten, Verlängerung der Weihnachtspause bis zur vollständigen Schließung von Gebäuden. Langfristig drohen weitere Einschränkungen, die Forschung und Lehre betreffen. Bei weiter hohen Energiekosten sind insbesondere Investitionen in die Energieeffizienz der Gebäude und in den Ausbau der erneuerbaren Energien an den Hochschulen erforderlich.

Das 2. Schwerpunktthema der vhw-Mitteilungen beschreibt das Baden-Württembergische Promotionsrecht für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Das Land Baden-Württemberg ist dem Beispiel anderer Bundesländer gefolgt (s. letzte Ausgaben der vhw-Mitteilungen) und hat den HAWs das Promotionsrecht über einer Promotionsverband verliehen.

Ende April hat der Wissenschaftsrat in [2] sein Positionspapier zur Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem, vorgelegt. Er will die Umsetzung eines gemeinsamen Promotionsverständnisses in einer sich ausdifferenzierenden Praxis stärken und dadurch die wissenschaftliche Qualität von Promotionen auch künftig sichern. Fächerübergreifend müsse die eigenständige Forschung weiterhin den Kern der Promotion bilden. Für eine kumulative Promotion seien fachspezifische Standards

erforderlich, damit die Gleichwertigkeit mit einer zusammenhängenden Promotionsschrift gewährleistet sei.

Zu Beginn der Promotionsphase sollte dem Wissenschaftsrat zufolge in der Regel ein Arbeitsvertrag für drei Jahre geschlossen werden, in dem Zeitbudgets für die Qualifizierung und für weitere Aufgaben definiert seien. Kurzfristungen könnten zur Zwischen- und Abschlussfinanzierung sinnvoll sein, eine Häufung kurzer Vertragslaufzeiten sei aber nicht akzeptabel. Perspektivisch sollte allen Promovierenden eine vertragliche Arbeitszeit angeboten

werden, die der erwarteten Arbeits- und Qualifizierungszeit entspreche.

Das Positionspapier nimmt auch Stellung zur Ausweitung des Promotionsrechts für Fachhochschulen. Promotionen, die dort betreut werden, müssten universitären Promotionen gleichwertig sein, sollten aber in der Regel dem spezifischen Profil anwendungsorientierter Forschung entsprechen. Die kooperative Promotion von Universitäten und Fachhochschulen sollte laut Wissenschaftsrat aber weiterhin praktiziert und unterstützt werden.

Literatur

- [1] Marian Burk und Pascal Hetze. *Hochschulen in der Energiekrise. Ergebnisse aus dem Hochschul-Barometer 2022/2023*. Policy Paper 02. Baedekerstraße 1, 45128 Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., 27. Apr. 2023. 7 S. URL: <https://tinyurl.com/4vtjmsxv> (besucht am 24.05.2023). Veröffentlicht auf der Webseite des Verbandes.
- [2] Wissenschaftsrat, Hrsg. *Wie können einheitliche Qualitätsstandards der Promotion gewahrt werden? Der Wissenschaftsrat nimmt Stellung zur Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem*. Geschäftsstelle des Wissenschaftsrats. 24. Apr. 2023. URL: <https://tinyurl.com/2e5x33dh> (besucht am 24.05.2023).

Berichte

Prof. Dr. Bernd Weidenfeller,
vhw Niedersachsen

Die Energiekrise an den Hochschulen



1 Was versteht man unter einer Energiekrise?

Mit dem Begriff Energiekrise ist gemeint, dass sich die Preise für Energieträger wie Erdöl, Erdgas und Strom in kurzer Zeit erheblich verteuern, weil die zur Verfügung stehenden Ressourcen vermeintlich oder tatsächlich nicht ausreichen, um den bestehenden oder erwarteten Bedarf zu decken. Es muss also zunächst noch gar keine Knappheit von Energieträgern vorhanden sein, sondern die Er-

wartung, dass in naher Zukunft weniger Energieträger zur Verfügung stehen als benötigt werden, reicht aus, um eine Energiekrise auszulösen.

2 Wie kam es zu der Energiekrise?

Die Preise für Energie stiegen in Deutschland bereits ab dem Jahr 2021 aufgrund einer Verknappung der Energieträger. Dies soll am Beispiel von Gas aus Russland dargestellt werden. Wurden in den Jahren 2016 bis 2019 noch über 80 Mrd. m^3 /Jahr Gas durch die Ukraine nach Europa geliefert, so waren es im Jahr 2020 noch ca. 56 Mrd. m^3 und im Jahr 2021 nur noch ca. 42 Mrd. m^3 , siehe [2].

Auch die Füllstände der deutschen Gasspeicher, deren größter in Rheden von Gasprom betrieben wird, lagen zum Herbst 2021 deutlich unter den Füllständen des Jahres 2020 und erreichten weder am 1. September noch am 1. Oktober die vorgeschriebenen Füllstände von 70 % beziehungsweise 80 %. Vielmehr wurde im Winter 2021 nur ein maximaler Füllstand von ca. 72 % erreicht, wie in [1] berichtet wird. Zu Beginn der Heizperiode am 1. Oktober 2021 sind die Gasspeicher historisch niedrig nur zu 68 %

gefüllt, die von Gazprom in Deutschland betriebenen Speicher sogar nur zu rund 20 %. Mitte Mai 2022 wurden die Gaslieferungen durch die polnische Jamal Pipeline vollständig eingestellt und dann am 31. August 2022 auch die Lieferung über die Nord Stream Pipeline.

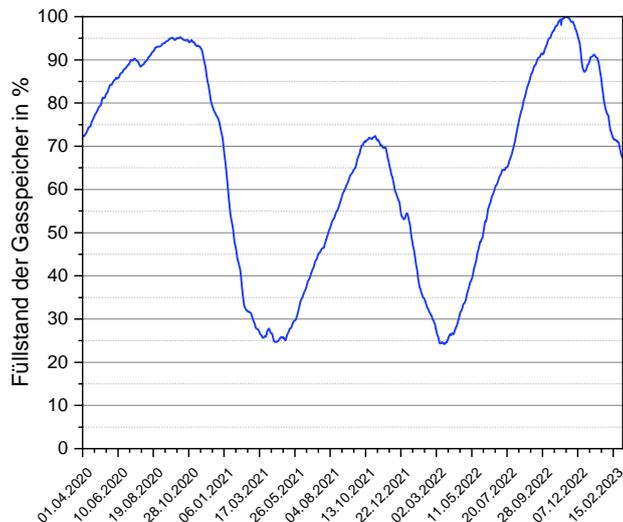


Abbildung 1: Entwicklung der Füllstände in den deutschen Gasspeichern vom 1. April 2020 bis zum 5. März 2023. Quelle: [1].

Die Reduktion der Gaslieferung im Jahr 2021 wurde von Gazprom damit begründet, dass erst einmal Russland selbst seine Gasspeicher füllen müsse, dass in Russland mehr Gas gebraucht werde, dass nur in neuen Feldern genügend Gas vorhanden sei und dass es technische Probleme gebe. Im August 2021 wurde ein Brand in einer Gaskondensataufbereitungsanlage in Sibirien gemeldet, wodurch der Gasfluss nach Deutschland reduziert werden müsse. Die Abschaltung der Nord Stream Pipeline wurde mit Wartungsarbeiten begründet und auf die Turbinen von Siemens Energy verwiesen, die verbaut seien und deren Wartung aufgrund der Sanktionen gegen Russland verzögert würden.

3 Entwicklung der Gaspreise

In Abbildung 2 ist die Entwicklung des Gaspreises ab Februar 2020 zu sehen. Ab der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2020 ist schon ein Preisanstieg für eine Megawattstunde Gas zu erkennen, der zunächst noch sehr moderat ausfällt, gegenüber dem Februar 2020 mit ca. 10 EUR/MWh aber zum Dezember hin schon um 50 % gestiegen ist und der sich im Vergleich zum niedrigsten Preis im Juni 2020 von etwa 5 EUR/MWh um das Dreifache erhöht hat. Im Jahr 2021 steigt dann der Gaspreis bis zum Dezember 2021 auf einen Höchstwert von ca. 115 EUR/MWh an.

Diese hohen Gaspreise haben ihre Ursache aber noch nicht im Ukrainekrieg, sondern sie dürften maßgeblich an

der Verknappung des Angebots durch die nur unvollständig gefüllten Gasspeicher in Verbindung mit der von Russland verminderten Gasliefermenge liegen. Nach kurzzeitig niedrigeren Preisen auch noch nach Beginn des Ukrainekriegs steigt der Gaspreis dann zum August 2022 auf einen Spitzenwert von ca. 235 EUR/MWh bevor die Preise danach wieder deutlich fallen.

4 Warnungen vor einer Energiekrise

Bereits im Sommer/Herbst 2021 kam der Begriff Energiekrise im Zusammenhang mit den steigenden Gas- und Strompreisen auf. Nach dem Überwinden der meisten Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie erholte sich die Wirtschaft, was zu einem erhöhten Energiebedarf führte. Der niedrige und deutlich unter den Vorjahren liegende Füllstand der Gasspeicher ließ die Befürchtungen wachsen, dass es zu einer Unterversorgung mit Gas und daraus resultierenden Stromunterbrechungen kommen könne, weil der Strom zu einem großen Teil in Gaskraftwerken erzeugt wird.

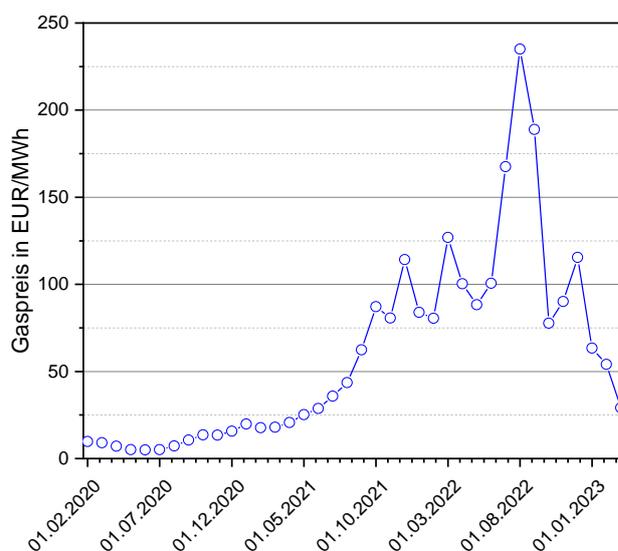


Abbildung 2: Entwicklung der Gaspreise von Februar 2020 bis März 2023. Es ist deutlich zu sehen, dass die Preise für Gas schon im Jahr 2021 deutlich steigen und nicht erst der Beginn des Kriegs in der Ukraine zu einem starken Preisanstieg geführt hat. Quelle: [3]

Die Lage entspannte sich etwas, als Gazprom seine Gaslieferungsmengen im November 2021 etwas erhöhte. Im Zusammenhang mit einer Zuspitzung der Krise zwischen Russland und der Ukraine durch die Anerkennung der Volksrepubliken Donezk und Luhansk im Februar 2022 beschloss die Europäische Union am 23. Februar 2023, und damit einen Tag vor dem Einmarsch Russlands in die Ukraine, ein erstes Sanktionspaket gegen Russland, dem nach Kriegsbeginn eine ganze Reihe weiterer Sanktions-

pakete folgten. Im April 2022 wurde ein Importverbot von Kohle aus Russland ausgesprochen. 16 % der Kohleimporte Deutschlands stammten aus Russland. Mit den Sanktionspaketen wuchs die Furcht davor, dass Russland seine Gaslieferungen an Deutschland einstellen könnte, aus denen 55 % des Energiebedarfs in Deutschland gedeckt werden. Der Begriff der Energiekrise und der drohenden Energieengpässe mit Lieferschwierigkeiten für Erdgas zum Heizen und für Stromausfälle rückte immer deutlicher ins Bewusstsein der Bevölkerung und wurde so mit dem Ukrainekrieg in Verbindung gebracht.

5 Gasnotfallplan

In einer Krisensituation mit Gasmangel wird die Gasversorgung in Deutschland durch den Notfallplan Gas geregelt, in dem es eine Frühwarnstufe, eine Alarmstufe und eine Notfallstufe mit einem konkreten Maßnahmenkatalog zur Sicherstellung der Gasversorgung gibt. Für die Frühwarnstufe muss es ernstzunehmende und zuverlässige Hinweise darauf geben, dass es wahrscheinlich zu einer erheblichen Verschlechterung der Gasversorgungslage kommt. In der Frühwarnstufe tritt ein Krisenteam aus Vertretern des Wirtschaftsministeriums, der Bundesnetzagentur, den Netzbetreibern, Speicherbetreibern, Lieferanten und Marktgebietsverantwortlichen zusammen. Die Frühwarnstufe wurde am 30. März 2022 von Bundeswirtschaftsminister Habeck ausgerufen.

In der Alarmstufe liegt eine Störung der Gasversorgung oder eine außergewöhnlich hohe Nachfrage nach Gas mit der Folge einer erheblichen Verschlechterung der Gasversorgungslage vor. Der Markt ist noch in der Lage, diese Störung oder Nachfrage zu bewältigen, ohne dass nicht-marktbasierende Maßnahmen ergriffen werden müssen. Der Staat greift noch nicht ein. Diese Stufe wurde am 23. Juni 2022 vom Wirtschaftsministerium ausgerufen. Es wird an der Bereitstellung von Entlastungen für Unternehmen und Privathaushalten gearbeitet, die nicht in der Lage sein werden, diese zusätzlichen Kosten zu tragen.

Für die Notfallstufe muss eine erhebliche Störung der Gasversorgung oder eine andere beträchtliche Verschlechterung der Versorgungslage vorliegen. In dieser Stufe kann der Staat eingreifen, um die Gasversorgung sicherzustellen. Die Bundesnetzagentur regelt in dieser Stufe die Verteilung von Gas. Dabei sind bestimmte Verbrauchergruppen besonders „geschützt“. Diese sind möglichst bis zuletzt mit Gas zu versorgen. Dazu gehören private Haushalte, soziale Einrichtungen wie etwa Krankenhäuser, die Feuerwehr und die Polizei oder Gaskraftwerke, die zugleich der Wärmeversorgung von Haushalten dienen.



Abbildung 3: Ein Gaswerk in Schlieren in der Schweiz.
Quelle: Foto von Patrick Federi auf Unsplash

6 Hochschulen als geschützte Kunden

Die Hochschulen und die Wissenschaft sind nicht explizit als geschützte Kunden genannt. Sollte es also in diesem Bereich zu einer Gasabschaltung kommen, so könnte es zum Verlust von Versuchtieren kommen, zu Defekten an wissenschaftlichen Instrumenten und großtechnischen Anlagen und im schlimmsten Fall sogar zum Austritt nuklearer, chemischer oder biologischer Stoffe kommen. Bundesnetzagentur-Präsident Klaus Müller erklärte, es sei eindeutig gesetzliche Aufgabe seiner Behörde, die Deckung des „lebenswichtigen Bedarfs“ an Gas sicherzustellen. Um diesen nicht näher definierten Begriff auszulegen, müsse das Energiewirtschaftsgesetz mit dem Begriff besonders geschützte Kunden hinzugezogen werden, und unter diese Fallgruppe würden auch Schulen und Hochschulen fallen. Allerdings müssten auch geschützte Kunden sparsam sein und gegebenenfalls den über den funktionsnotwendigen Bedarf hinausgehenden Energieverbrauch einsparen. Ebenfalls zählt eine EU-Verordnung aus dem Jahr 2017 den Bildungsbereich, aber nicht Forschungseinrichtungen und Labore zu den geschützten Kunden.

7 Abfangen von Energiekosten

Sollte es zur Ausrufung der Notfallstufe kommen, seien die Hochschulen ohne staatliche Unterstützung aufgrund von erwarteten Gas-Lieferbeschränkungen und drastischen Preiserhöhungen nicht mehr handlungsfähig, wie Prof. Dr. Puhl, Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz (LRK) von Baden-Württemberg, erklärte. Bereits ohne Notfallstufe hätten die vorhandenen Energiepreissteigerungen dramatische Auswirkungen auf die Universitäten, so-

fern sie nicht vom Land übernommen würden. Bereits im Juli 2022 sah die Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg Mehrkosten für Energie von voraussichtlich über 50 Millionen Euro pro Jahr durch die damaligen Preissteigerungen auf die Hochschulen des Landes zukommen. Die LRK erwarte daher von der Landespolitik, dass die Energiekosten auch mit Steigerungen in die Grundfinanzierung übernommen werden. Andernfalls stünden die Universitäten vor Teilschließungen und erheblichen Einschnitten in Forschung und Lehre zum Beispiel durch Verzicht auf Investitionen oder in Form von mehrmonatigen Stellenbesetzungssperren zulasten des Personals.

Durch die gestiegenen Preise für Energie werden von den Hochschulen Mehrkosten in Millionenhöhe erwartet. Um diese Mehrkosten zumindest teilweise abzufangen, werden längere Weihnachtsferien ebenso wie die Rückkehr zur digitalen Lehre diskutiert, denn zum Heizen von Hörsälen, Seminarräumen, Fluren und Bibliotheken wird viel Energie benötigt. Diese Vorschläge kamen anfangs aus Niedersachsen, gefolgt vom Saarland, Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt. Aufgrund der zurückliegenden Coronasemester, in denen viele Studierende keinen Uni-Alltag erleben konnten, wurde dieser Vorschlag von den Hochschulen zurückhaltend aufgenommen. Die Entscheidung, die Weihnachtsferien zu verlängern, liegt allerdings nicht bei den Bundesländern, sondern bei den Hochschulen. Auch die Studierendenvertretungen monierten, dass durch Schließungen die Kosten auf die Studierenden abgewälzt würden, die zu Hause mehr heizen müssten. Ebenfalls seien sie teilweise auf Bücher aus den Hochschulbibliotheken oder auf Rechnerräume angewiesen.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) bekräftigte im Oktober 2022, dass die Sicherstellung des Präsenzbetriebs an den Hochschulen Ziel der Länder sei und von längerfristigen Schließungen nicht die Rede sei. Im Vormonat hatte sie in einem Beschluss festgehalten, dass der Präsenzbetrieb auch bei einer Verschärfung der Energiekrise unabdingbar sei.

Jedoch können die Länder Vorgaben zur erwarteten Energieeinsparung machen. Bayern und Rheinland-Pfalz erwarteten im September 2022 15 % und Baden-Württemberg sogar 20 % Energieeinsparung.

8 Energiekostenübernahme

Bereits im November hatte sich die Bundesregierung darauf verständigt, Einrichtungen des Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungsbereichs bei der Gas-Soforthilfe, der sogenannten Dezemberhilfe, zu berücksichtigen. Aufgrund der hohen Energiepreise übernimmt der Staat für Gas- und Fernwärmekunden die Abschlagszah-

lungen für den Dezember 2022.



Abbildung 4: Die Hochschulen benötigen unbedingt finanzielle Unterstützung. Quelle: Foto von Ibrahim Boran auf Unsplash

HRK-Präsident Peter-André Alt begrüßte am 21. November in der HRK in Berlin die Dezember-Soforthilfe sowie eine im Frühjahr 2023 greifende, an Schwellenwerte gebundene Gas- und Strompreisbremse der Regierung. Diese wird allen Hochschulen unabhängig von Größe oder Profil zugutekommen. Er rief aber auch die Länder dazu auf, ihren Teil zur Abfederung der Energiekosten an den Hochschulen beizutragen.

Am 27. Dezember 2022 erklärte der bayrische Wissenschaftsminister Markus Blume, dass Bayern die Energiekosten der Hochschulen wie immer übernehmen werde. „Energie-Ferien“ werde es nicht geben. Ebenfalls werde es an den Hochschulen keinen Personalabbau geben, um die Kosten zu senken. Auch in Sachsen sollen die Energiekosten vollständig übernommen werden.

Baden-Württemberg hält für die Jahre 2023/2024 eine Inflationsrücklage in Höhe von einer Milliarde Euro für die Landesliegenschaften bereit, die dann auch den Hochschulen zugute kommen.

Das Hilfspaket „Hessen steht zusammen“ enthält einen Notfallfonds über 40 Mio. EUR für die Hochschulen zur Abfederung der gestiegenen Energiekosten. Im Landeshaushalt sind zusätzlich Mittel für die Verbesserung der Energieeffizienz und die Sanierung von Gebäuden und Technik vorgesehen. Hinzu kommt ein Sonderprogramm für Projekte der Hochschulen für Solarstrom und energiesparende Technik von rund 14 Mio. EUR im Doppelhaushalt 2023/2024 und weitere rund 7 Mio. EUR in der Planung für 2025.

In Mecklenburg-Vorpommern wurde ein Härtefallfonds in Höhe von ca. 5 Mio. EUR aufgelegt, von dem etwa die Hälfte des Geldes für gestiegene Kosten bereits im Jahr 2022 ausgegeben wurde.

In dem im November 2022 beschlossenen niedersächsischen Nachtragshaushalt werden 30 Mio. EUR für Studen-

tenwerke bereit gestellt, mit denen die höheren Energie- und Lebensmittelpreise abzufangen sind. Weiter ist Geld für Kitas und Unternehmen vorgesehen. Hochschulen werden nicht explizit benannt.

Die Nordrhein-Westfälische Landesregierung brachte am 7. Februar 2023 ein Hilfspaket von fast 300 Mio. EUR an Hilfgeldern zur Krisenbewältigung auf den Weg. Davon profitieren aber nicht nur die Hochschulen, sondern auch viele andere Einrichtungen wie Kitas und private Schulen. Darin enthalten sind aber auch 77 Mio. EUR für die Abwehr von Cyberangriffen und zur 2-Faktor-Authentifizierung in Hochschulrechenzentren, 60 Mio. EUR für Kitas und Angebote der Kindertagespflege sowie 75 Mio. EUR für Privatschulen und 6 Mio. EUR für Kinder- und Jugendarbeit. Bei 37 Hochschulen im Land bleibt nicht mehr viel Geld zum Abfangen der Energiekosten übrig. Nach eigenem Bekunden wollte die Universität Bochum ausgelassene Stellen im nichtwissenschaftlichen Dienst für 6 Monate nicht wieder besetzen und so 7 Mio. EUR für die gestiegenen Energiekosten einsparen.

Rheinland-Pfalz stellt den Hochschulen in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt 40,7 Mio. EUR aus Landesmitteln für die Mehrausgaben für Strom und Gas zur Verfügung. Die Gelder werden an die Hochschulen auf Basis der Verbrauchsmengen des Jahre 2019 verteilt. Dieses Jahr wurde gewählt, weil es das direkt der Covid-19-Pandemie vorausgegangene Jahr war. In den zur Verfügung gestellten Mitteln sind ebenfalls rund 4,8 Mio. EUR für die Universitätsmedizin Mainz enthalten.

Das Land Schleswig-Holstein unterstützt die staatlichen Hochschulen und die Medizin im Jahr 2023 mit zusätzlichen 5 Mio. EUR zur Abfederung der Energiekosten. Die Mittel können sowohl für klimafreundliche Investitionen als auch zur Übernahme der steigenden Energiekosten direkt genutzt werden.

Für die übrigen Bundesländer sind keine landeseigenen Hilfsprogramme bekannt.

9 Forderungen der Hochschulen und der Studierendenwerke

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) forderte gemeinsam mit dem Deutschen Studierendenwerk (DSW), dass die Forschung, die oft mit Qualifikationszielen, zum Beispiel der Promotion, verbunden ist, ebenso wie die Präsenzlehre aufrechterhalten bleiben muss. Insbesondere müssten Bund und Länder dafür sorgen, dass der Hochschulbetrieb und soziale Angebote des DSW wie Mensen, Wohnheime und Kitas aufrechterhalten werden müssen. Dafür sei auch finanzielle Unterstützung erforderlich.

10 Maßnahmen zum Eingrenzen der Energiekrise

Am 26. August 2022 wurde im Bundesgesetzblatt die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (Kurzfristenergieversorgungsicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV) veröffentlicht. Für die Hochschulen sind darin besonders die „Maßnahmen zur Energieeinsparung in öffentlichen Nichtwohngebäuden“ relevant, die nachfolgend kurz zusammengefasst werden:



Abbildung 5: Die Temperaturen in den Hochschulen werden heruntergedreht. Quelle: Foto von Bianca Ackermann auf Unsplash

- Das Beheizen von Gemeinschaftsflächen, die nicht dem Aufenthalt von Personen dienen, ist untersagt.
- Die Lufttemperaturen sollen abgesenkt werden
 - auf 19 °C bei körperlich leichten und überwiegend sitzenden Tätigkeiten,
 - auf 18 °C bei körperlich leichten Tätigkeiten überwiegend im Stehen oder Gehen und bei mittelschweren und überwiegend sitzenden Tätigkeiten,
 - auf 16 °C bei mittelschweren Tätigkeiten überwiegend im Stehen oder Gehen sowie
 - auf 12 °C bei körperlich schweren Tätigkeiten.
- Dezentrale Trinkwassererwärmungsanlagen, insbesondere Durchlauferhitzer oder dezentrale Warmwasserspeicher, sollen ausgeschaltet werden, wenn deren Betrieb überwiegend zum Händewaschen vorgesehen ist.
- In zentralen Trinkwassererwärmungsanlagen sind die Temperaturen auf das Niveau zu beschränken, das nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik erforderlich ist, um ein Gesundheitsrisiko durch Le-

gionellen in der Trinkwasser-Installation zu vermeiden. (Ausnahme: wenn der Betrieb von Duschen zum allgemeinen Betriebsablauf gehört).

- Die Beleuchtung von Gebäuden und Baudenkmalern von außen, mit Ausnahme von Sicherheits- und Notbeleuchtung, ist untersagt.

Ausnahmen von den Bestimmungen gibt es für bestimmte öffentliche Einrichtungen wie medizinische Einrichtungen, Behinderteneinrichtungen, Schulen und Kindertagesstätten oder wenn Personal gesundheitlich gefährdet ist, wenn die Raumtemperatur abgesenkt wird.

11 Umsetzung von kurzfristigen Energiesparmaßnahmen an Hochschulen

Zusätzlich zu den in der Verordnung genannten kurzfristigen Energiesparmaßnahmen wurden an den Hochschulen weitere Maßnahmen umgesetzt, wobei die nachfolgende Liste von Hochschule zu Hochschule variieren konnte. Diese Maßnahmen betrafen:

1. Personal:

- Personal wird nach Möglichkeit in weniger Räume zusammengelegt. Nicht benutzte Räume werden nicht mehr oder nur noch wenig geheizt.
- Personal kann ins Homeoffice gehen.
- Dienstbesprechungen werden online durchgeführt, und nicht benutzte Besprechungsräume werden nicht mehr oder nur noch wenig geheizt.
- Dienstbesprechungen in Präsenz werden in Räumen einer angemessenen Größe durchgeführt.
- Personal wird in einem längeren Zeitraum vor Weihnachten und nach Neujahr ins Homeoffice geschickt.

2. Räumlichkeiten:

- Räume werden nach Dienstschluss, bei Homeoffice oder Urlaub auf maximal 14 °C bis 16 °C geheizt.
- Nicht-Büroräume (Flure, Küchen, Treppenhäuser, Foyers, Technik- und Lagerräume) werden auf maximal 14 °C geheizt.
- Für selten benutzte Räume und Gebäude kann die Weihnachtspause verlängert werden.
- In Räumen mit Umluftkühlung werden die Temperaturen im Sommer erhöht.
- Zeitliche Ausweitung der Nacht- und Wochenendabsenkung der Heizung.
- Verkürzung von Lüfterlaufzeiten in WCs.

3. Technik:

- Heizlüfter und Heizdecken in kühleren Räumen sind verboten.
- Das Licht wird ausgeschaltet, wenn ein Raum ver-

lassen wird oder wenn ausreichend Tageslicht vorhanden ist.

- Abschalten von Außenbeleuchtung.
- Energieintensive Geräte (Kühl- und Heizaggregate, Vakuumanlagen, Ultra-Tiefkühler, Lüftungsaggregate und -anlagen, Trockenschränke, Öfen) werden nur angeschaltet, wenn das notwendig ist.
- Kühlwasser soll nur bei Notwendigkeit und nach Möglichkeit im geschlossenen Kreislauf laufen.
- Abzüge in Laboren sind zu schließen oder ausschalten.
- Der Druck in Druckluftsystemen wird reduziert.
- Maßnahmen, mit denen ein Institutsbetrieb energiesparsamer gemacht wird und die sich in angemessener Zeit amortisieren, werden von der Hochschule bis zu 100 % gefördert.
- Alte Geräte sollen gegen energieeffizientere Geräte ausgetauscht werden.
- Computer sollen beim Verlassen eines Raums ausgeschaltet werden.
- Nutzer-PCs in Bibliotheken, Computerräumen, usw. werden nicht mehr alle angeschaltet.
- Lockerung der Parameter in klimatisierten Räumen.
- Abstellen bzw. Einschränken der Warmwasseraufbereitung.
- Möbel vor Heizkörpern sind zu entfernen.
- Kühlschränke nur kurz öffnen, Eisbildung vermeiden, keine warmen Speisen einstellen, Kühlschränke gemeinsam nutzen und dann leere Kühlschränke abschalten.
- Erneuerung von Notstromaggregaten und Installation einer Wärmepumpe zur Vorbereitung auf einen Blackout (Universität Oldenburg).

4. Studierende:

- Nach Möglichkeit soll auf Online-Prüfungen umgestellt werden.

5. Sonstiges:

- Dezentrale Energiesparkonzepte werden erarbeitet.
- „Energiescouts“ erkunden Energieeinsparpotentiale und achten auf Einhaltung der Vorgaben.

Diese Energiesparmaßnahmen sind an Hochschulen mit hohem Forschungsanteil – besonders in den Naturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften und der Medizin – aber nicht der bestimmende Faktor im Energieverbrauch, sondern die in den Laboren betriebenen Geräte und Versuchsbedingungen bestimmen den größten Teil des Energieverbrauchs. Allein aus Sicherheitsgründen lassen sich Rechenzentren, Labore und Großversuchseinrichtungen nicht abschalten, aber auch Forschungsgrundlagen wie Probenmaterial, Biobanken, einzigartiges Versuchsmaterial können unbrauchbar werden, wenn bestimmte Lager-

und Temperaturbedingungen eingehalten werden müssen oder wenn Langzeitversuche stattfinden.

12 Folgen für Studierende

Das Deutsche Studierendenwerk warnte im Juli 2022 vor den Folgen der Inflation und der steigenden Energiekosten für die Studierendenwerke und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Studierende. Es könnte zu höheren Semesterbeiträgen, zu höheren Mensapreisen und höheren Mieten in Studierendenwohnheimen kommen. Höhere finanzielle Hilfen des Bundes und der Länder für die Studierendenwerke und ein Inflationsaufschlag auf das Bafög für Studierende seien erforderlich. Laut Magazin „Der Spiegel“ kämpfen die Mensen schon mit stark gestiegenen Lebensmittelpreisen und Betriebskosten, so dass einige bereits ihr Angebot und die Öffnungszeiten reduziert hätten.



Abbildung 6: Studierende sind besonders von den stark gestiegenen Heizkosten betroffen, weil sie beispielsweise Online-Prüfungen von zu Hause absolvieren sollen.

Quelle: Foto von Karolina Grabowska auf Pexels

Ebenfalls kam es laut Rahel Schüssler (Co-Vorstand des Freien Zusammenschlusses von Student*innenschaften (FZS)) bereits im Herbst 2022 zu Teilschließungen und

verkürzten Öffnungszeiten der Hochschulen und weitere seien angekündigt. Die Universität Münster habe beispielsweise Lesesäle geschlossen und die TU Dortmund und die Universität Osnabrück als zwei Beispiele haben die Öffnungszeiten der Bibliotheken verkürzt. Dies sei besonders dann ein Problem, wenn sich die Öffnungszeiten nun mit den Vorlesungen oder den Arbeitszeiten von jobbenden Studierenden überschneiden.

13 Zukunftsaufgaben

Eine besonders wichtige Aufgabe, die zur Einsparung von Energie dringend angegangen werden muss, ist das Beheben des Sanierungsstaus der Hochschulen. Eine rechtzeitige und fortlaufende energetische Sanierung der Gebäude auch und besonders mit erneuerbaren Energien hätte das aktuelle Problem deutlich entschärft. Mit Blick auf die Stromversorgung habe die Universität Oldenburg beispielsweise einen Vorteil gegenüber anderen Hochschulen, denn sie habe seit Jahren in Photovoltaikanlagen auf den Dächern investiert.

Effiziente Energiesparmaßnahmen können von den Hochschulen dann ergriffen werden, wenn sie genau wissen, wo und wann wie viel Energie verbraucht wird. So eine Verbrauchserfassung sollte am besten in Echtzeit erfolgen. Das Land Baden-Württemberg stellt in den Jahren 2023/2024 Geld zur Verfügung, so dass an einigen nichtuniversitären Hochschulen ein automatisiertes Verbrauchserfassungssystem und die Zählerinfrastruktur aufgebaut werden kann. Momentan läuft ein Feldversuch an den Hochschulen Biberach, Offenburg, Furtwangen und Nürtingen-Geislingen unter Federführung der Hochschule Biberach. Ziel des Projektes ist es, über die genaue Erfassung der Energieverbräuche und deren Analyse den Energieverbrauch zu reduzieren und die Effizienz gezielt zu optimieren. Dies Pilotprojekt soll auf weitere Hochschulen im Land ausgeweitet werden.

Literatur

- [1] Statista Research Department, Hrsg. *Füllstand der Gasspeicher in Deutschland auf Tagesbasis vom 01. Oktober 2020 bis zum 03. Mai 2023*. 7. März 2023. URL: <https://tinyurl.com/bdcvyk8r> (besucht am 07.03.2023).
- [2] Statista Research Department, Hrsg. *Transitvolumen von Erdgas in der Ukraine nach Europa in den Jahren von 2010 bis 2021*. Jan. 2023. URL: <https://tinyurl.com/5xzk7xcc> (besucht am 07.03.2023).
- [3] Hans Koberstein, Hrsg. *Waffe Gas: Wie Moskaus Angriff 2021 begann. Deutsche Abhängigkeit*. 6. März 2023. URL: <https://tinyurl.com/env4tkmp> (besucht am 07.03.2023).
- [4] Judith von Plato. *Droht Unis ein Energielockdown? Hochschulen und Länder im Gespräch zu Energiespar-konzepten*. 27. Okt. 2022. URL: <https://tinyurl.com/3wzca5nt> (besucht am 13.03.2023).

Das Baden-Württembergische Promotionsrecht für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – ein nachahmenswertes Beispiel?

Prof. Dr. Peter Heusch,
vhw Baden-Württemberg



1 Promotionsrecht

Im Jahr 1995 wurde das Fachhochschulgesetz Baden-Württemberg neu gefasst. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Forschung an Fachhochschulen explizit verboten, ab diesem Zeitpunkt gehörte, was eben noch verboten war, plötzlich zu den Dienstaufgaben. Als 2005 das Fachhochschul- und das Universitätsgesetz im Landeshochschulgesetz zusammengefasst wurden, wurde aus der bisher freiwilligen Forschung plötzlich eine Dienstaufgabe. In den folgenden Jahren explodierte die Forschungstätigkeit an Fachhochschulen – ab 2005 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) genannt. Im Jahr 2020 konnten die HAWs in Baden-Württemberg rund 135 Mio EUR an Drittmitteln einwerben, ein erheblicher Anteil davon für Forschung oder forschungsnahe Aufgaben.

Es ist evident, dass die einem solchen Betrag an Forschungsgeldern gegenüberstehende Forschung nur mit einem hinreichend qualifizierten Pool an Forscherinnen und Forschern erbracht werden kann. Andererseits sind all diese Forschungsprojekte befristet, aus ihnen können keine dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse finanziert werden. Insofern ist es natürlich schwierig, talentiertes Personal für diese Forschungsaufgaben zu gewinnen, wenn am Ende des Projektes praktisch automatisch die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung steht und das einzige Argument bei dieser Suche die bisherige Tätigkeit im Forschungsprojekt ist. Firmen erwarten bei einer Einstellung in der Regel eine passgenaue Qualifikation, mit Ausnahme der ersten Einstellung nach der Hochschule.

Diese erste Einstellung nach der Hochschule geschieht

in der Regel, wenn die einzustellende Person sich kurz nach dem berufsqualifizierenden Abschluss oder kurz nach einer unmittelbar auf diesen Abschluss folgenden Promotion bewirbt. Daher ist die Promotion für die Forschenden eine ideale Zusatzqualifikation, weil sie zwei Qualifikationen miteinander kombiniert, einerseits die Berufserfahrung aus einem Forschungs- oder Entwicklungsprojekt und andererseits die wissenschaftliche Erfahrung aus dem Promotionsverfahren.

Genau diese Erfahrung war in den vergangenen Jahren für Forschungsbeschäftigte in Projekten an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften schwierig zu erlangen, weil die Hochschulen für angewandte Wissenschaften – übrigens ähnlich wie die Technischen Hochschulen bis zum Ende des 19. Jahrhunderts – kein Promotionsrecht hatten. In beiden Fällen traten diejenigen Hochschulen, die bereits über das Promotionsrecht verfügten, entschieden gegen die Ausweitung des Promotionsrechts ein, im 19. Jahrhundert die klassischen Universitäten, im 21. Jahrhundert die klassischen Universitäten, unterstützt durch die Technischen Universitäten.

Eine erste Ausweitung des Promotionsrechts ergab sich im Jahre 2011, als das Landeshochschulgesetz die Möglichkeit vorsah, Professorinnen und Professoren aus den HAWs an Universitäten zu kooptieren. Die Anwendung dieser Regel hätte jedoch die kooptierten Personen zu Mitgliedern mit sehr vielen Rechten gemacht, u. a. dem aktiven und passiven Wahlrecht, und ggf. sogar der Möglichkeit der Mitbestimmung in Fakultätsrat und Senat. Es war absehbar, dass die Universitäten von dieser Möglichkeit der Kooptation nur sehr spärlich Gebrauch machen würden.

Daher wurde bei der Neufassung des LHG im Jahr 2014 der § 38 um einen Absatz zu Promotionskollegs ergänzt: „(6) Wirken Hochschulen mit Promotionsrecht und Hochschulen für angewandte Wissenschaften bei Promotionsverfahren zusammen, sollen die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Hochschulen für angewandte Wissenschaften als Betreuerin oder Betreuer und Prüferin oder Prüfer mit gleichen Rechten und Pflichten beteiligt werden. Dies gilt insbesondere in Promotionskollegs, in denen die Promotionsleistung gemeinsam betreut wird.“ Weiterhin wurde die sog. Weiterentwicklungsklausel in § 76 eingefügt: „(2) Das Wissenschaftsministerium kann einem Zusammenschluss von Hochschulen für angewandte Wis-

senschaften, dessen Zweck die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Weiterentwicklung der angewandten Wissenschaften ist, nach evaluations- und qualitätsgeleiteten Kriterien das Promotionsrecht befristet und thematisch begrenzt verleihen. Das Nähere regelt das Wissenschaftsministerium durch Rechtsverordnung, die des Einvernehmens des Wissenschaftsausschusses des Landtags bedarf.“

Allerdings war sich schon damals der Gesetzgeber wohl nicht so ganz sicher, ob diese auch als Experimentierklausel bezeichnete Weiterentwicklungsklausel den beabsichtigten durchschlagenden Erfolg haben würde. Daher wurde mit Datum vom 27. März 2014 beschlossen, diese Weiterentwicklungsklausel bis spätestens zum Jahr 2019 zu evaluieren und darüber dem Landtag zu berichten.

Der Bericht beginnt – nicht ganz unerwartet – mit der relativ pessimistischen Zusammenfassung „Diese Experimentierklausel wurde aus den unten angegebenen Gründen bislang nicht genutzt, weshalb auch keine Evaluierung der Promotion an Zusammenschlüssen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) vorgenommen werden konnte bzw. musste.“

Das MWK hatte nämlich im Jahre 2014 eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung verschiedener Hochschulen, nicht nur der HAWs, eingesetzt, welche die bestehenden Hindernisse für Promotionen an HAWs analysieren und Abhilfemöglichkeiten vorschlagen sollte. Wenig überraschend kam diese Arbeitsgruppe zu der Erkenntnis, dass die bisherigen Möglichkeiten entweder unzureichend waren oder aber nicht genutzt wurden. Die Abhilfemöglichkeit sollte darin bestehen, die Möglichkeiten entweder auszubauen oder verstärkt zu nutzen.

Eines der im Vorhinein nicht bedachten Probleme ergab sich im Zusammenhang mit Promotionskollegs. Erstens setzt die Einrichtung eines hochschulartenübergreifenden Promotionskollegs voraus, dass eine Institution bereit ist, dafür Geld zu geben, ohne eine direkte Gegenleistung zu erwarten. Zweitens musste dieses Fachgebiet sowohl an einer HAW als auch an einer Universität von Interesse sein. Und drittens ergab sich eine bemerkenswerte Asymmetrie bei größeren Arbeitsgruppen an einer HAW. Wenn dort Forscherinnen und Forscher sowohl über projektgebundene Drittmittel außerhalb des Promotionskollegs als auch über das Promotionskolleg finanziert wurden, konnten nur die Letztgenannten auf ein Promotionsverfahren über das Promotionskolleg hoffen, die Erstgenannten blieben in der Regel außen vor.

In der Zusammenfassung musste man also sagen, dass die meisten Ansätze, für Forscherinnen und Forscher an HAWs eine Promotionsmöglichkeit in Kooperation mit einer Universität zu finden, nicht so funktioniert haben, wie die HAWs es sich erhofft hatten. Daher wurde der

Druck der HAWs immer stärker, auf Grund der Weiterentwicklungsklausel nach § 76 des LHG eine Institution zu schaffen, die das Promotionsrecht vergibt. Aus rechtlichen Gründen konnte dies nicht der als Verein organisierte Zusammenschluss HAW BW e.V. sein. Zwar hätte dieser Verein in eine Körperschaft des öffentlichen Rechts umorganisiert werden können, jedoch entschlossen sich die Rektorinnen und Rektoren, für die Promotion einen separaten Promotionsverband zu gründen, der aktuell in Personalunion mit dem HAW BW e.V. vom Rektor der TH Ulm, Prof. Dr. Volker Reuter, geleitet wird.

Dieser Promotionsverband besitzt als Verbund das Promotionsrecht, die Doktorgrade sollen jedoch von den dem Verband angehörenden Hochschulen verliehen werden. Der Verband hat einen Vorstand, ein Promotionszentrum, dieses wiederum einen Promotionssenat. Der Vorstand hat im Wesentlichen die Aufgabe der Organisation der Verbandsarbeit. Die Promotionsvorhaben werden über das Promotionszentrum organisiert. Während der Verband die Hochschulen als Mitglieder hat, gehören die promotionsberechtigten Kolleginnen und Kollegen dem Promotionszentrum an. Um in das Promotionszentrum aufgenommen werden zu können, werden die Kriterien der AG Forschung und Lehre des HAW BW e.V. angewandt, diese sind abhängig von den jeweiligen Fächern unterschiedlich. Bei den technischen Fächern sind mehr Drittmittel einzuwerben als bei den nicht-technischen Fächern, darüber hinaus wird in allen Bereichen auch die Publikationsleistung bewertet, wobei gerankte Zeitschriften höher gewichtet werden als Veröffentlichungen auf Kongressen. Es gibt zusätzlich einen Ausgleichsmechanismus, so dass z. B. auch Kolleginnen und Kollegen, die in technischen Fächern lehren, und die die notwendigen Drittmittel nicht einwerben konnten, dies durch vermehrte Publikationsleistungen ausgleichen können. Dies ist z. B. in der Mathematik von Interesse, denn die Mathematik wird als technisch/naturwissenschaftliches Fach geführt, obwohl dort der Umfang der typischerweise eingeworbenen Drittmittel deutlich unter dem Umfang liegt, wie er in Maschinenbau oder Elektrotechnik gängig ist.

Als Mitglied im Promotionszentrum ist man berechtigt, ein Promotionsvorhaben zu betreuen und im Promotionsssenat des Promotionszentrums den Antrag auf Durchführung des Promotionsverfahrens zu stellen. Der Promotionsssenat führt dann das eigentliche Promotionsverfahren durch, er bestellt die Gutachterinnen und Gutachter, er übernimmt die Rolle, die bei einem Promotionsverfahren an einer Universität durch den Promotionsausschuss ausgefüllt wird. Noch ist es zu früh, über Ergebnisse zu berichten, da die ersten Promotionsverfahren unter der Schirmherrschaft des Promotionsverbandes erst in diesem Frühjahr überhaupt starten. Allerdings dürfte bereits jetzt

evident sein, dass der Promotionsverband erfolgreich sein wird:

- Er kann Promotionsverfahren unabhängig von den bisher promotionsberechtigten Hochschulen durchführen.
- Die Promotion ist qualitätsgesichert, nur Kolleginnen und Kollegen mit nachgewiesener Forschungsstärke

sind berechtigt, Promotionsverfahren zu betreuen.

- Die Kriterien sind fachspezifisch, damit haben Kolleginnen und Kollegen aus den Sozialwissenschaften die gleichen Möglichkeiten wie diejenigen aus dem Maschinenbau.

Dr. Ulrich Weber,
vhw Schweswig-Holstein

Das WissZeitVG vor einem Systemwechsel?



Und so wurde das Ergebnis tatsächlich erst am 17. Mai 2022 veröffentlicht.

2 Der Weg zur nächsten Gesetzesnovelle

Inzwischen war der Koalitionsvertrag [1] von SPD, Grünen und FDP unter dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“ geschlossen worden, der für dieses Thema folgende Absätze enthält:

1 Das WissZeitVG – seine Geschichte, seine Novelle, seine Evaluierung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde als Spezialgesetz zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) im Jahre 2007 in Kraft gesetzt. Seither wird in der Wissenschaftsgemeinschaft, in der Politik, aber auch in der breiteren Öffentlichkeit über die Beschäftigung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur an den deutschen Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen diskutiert. Im Mittelpunkt steht dabei die mit zwölf Jahren sehr lange befristete Beschäftigung. Gefordert werden seither in vielen Stellungnahmen ein wesentlich höheres Maß an Planbarkeit, Verlässlichkeit und Transparenz.

Nach einer Evaluierung wurde das Gesetz im Jahre 2016 novelliert. Und es enthielt die Vorschrift, es nach fünf Jahren einer erneuten Evaluierung zu unterziehen. Diese verzögerte sich aber nicht zuletzt wegen der Bundestagswahlen im September 2021. Das Ministerium wurde damals von der CDU geführt. In einem Gespräch mit dem vhw zeigte sich die SPD-Bundestagsfraktion damals sehr verärgert, dass dies längere Zeit blockiert wurde, ging davon aus, dass die Ministerin ein Interesse hatte, die Evaluierungsergebnisse keinesfalls noch vor den Wahlen veröffentlichen zu lassen, deshalb erst spät die Evaluation zu starten.

Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der PostDoc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge. Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen. Das Tenure-Track-Programm werden wir verstetigen, ausbauen und attraktiver machen. Wir wollen das Professorinnenprogramm stärken. Wir wollen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt künftig in allen Förderprogrammen und Institutionen verankern und durchsetzen.

[...]

Mit einem Bund-Länder-Programm wollen wir Best-Practice-Projekte für

1. alternative Karrieren außerhalb der Professur,
2. Diversity-Management,
3. moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen fördern.

Standards für Führung und Compliance-Prozesse

sind im Wissenschaftssystem noch stärker zu berücksichtigen.

Für das Frühjahr 2023 war die Arbeit an einem Referentenentwurf des BMBF für die nächste WissZeitVG-Novelle angekündigt. Der vhw beteiligte sich mit einer eigenen *Stellungnahme vom 11. Januar 2023*. Diese finden Sie unten abgedruckt.

Anschließend erstellte der dbb auf dieser Grundlage und in engster Abstimmung mit dem vhw eine eigene Stellungnahme. In der Pressemitteilung des dbb [2] heißt es dazu:

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zeigt für den dbb: Die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals müssen verbessert werden.

Die Politik hat bereits in der Vergangenheit versucht, den Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken und dadurch die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals zu verbessern. Die Evaluation des WissZeitVG belegt, dass dabei jedoch nur geringfügige Erfolge erzielt wurden. Mehr als zwei Drittel des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals an Universitäten ist demnach befristet beschäftigt, was bei den Betroffenen zu Unsicherheiten in sämtlichen Lebensbereichen führt. „Eine Befristung folgt der nächsten, die Familienplanung wird aufgeschoben, Kredite sind nur schwer zu erhalten, und die Beschäftigung ist durch ein starkes Abhängigkeitsverhältnis geprägt“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 23. Januar 2023.

Angesichts der geplanten Reform des WissZeitVG fordert der dbb in einer Stellungnahme eine auskömmliche Grundfinanzierung an den Hochschulen. Silberbach: „Es kann nicht sein, dass wir in unserem ressourcenarmen Land von einem ‚Wissenschaftsprekariat‘ sprechen müssen. Wer angemessene Beschäftigungsbedingungen an unseren Hochschulen und den akademischen Nachwuchs fördern möchte, muss für eine bessere Grundfinanzierung sorgen. Sie ist zentrale Voraussetzung für die erforderliche nachhaltige Personalausstattung und ausreichend Arbeitsstellen für die Verrichtung von Daueraufgaben. Nur so können sich die Beschäftigten mit einer Qualifizierungsbefristung auf ihre eigentliche Aufgabe konzentrieren: eben ihre Qualifizierung.“

3 Heiße Tage (15. bis 18. März)

Für das weitere Geschehen ist dann eine Veranstaltung der GEW am 15. März 2023 in Berlin interessant. Die GEW hatte gehofft, dass das BMBF spätestens an diesem Tag seinen Referentenentwurf vorstellen würde. Doch die Koalitionsfraktionen hatten sich noch nicht geeinigt. Dies war erst für den nächsten Tag geplant. Auf dieser Veranstaltung hielt sich deshalb der Staatssekretär Dr. Jens Brandenburg sehr zurück, verwies lediglich darauf, dass sich zunächst die Koalitionsfraktionen auf Eckpunkte einigen müssten, die dann Grundlage eines Referentenentwurfs sein würden. Dieser werde dann in die Verbändeanhörung und die Länderanhörung gehen, wobei alle ausreichend Zeit bekommen sollten. Weiterhin werde dann das Parlament bei seiner weiteren Arbeit bis zur Gesetzesverabschiedung weitere Anhörungen anschließen. Danach verließ der Staatssekretär die Veranstaltung und auch ein Abteilungsleiter des BMBF war bei der Podiumsdiskussion mit Bundestagsabgeordneten nicht mehr anwesend.

Diese Podiumsdiskussion fand unter Leitung des Wissenschaftsjournalisten Dr. Jan-Martin Wiarda statt. Es nahmen als hochschulpolitische Sprecherinnen bzw. Sprecher ihrer jeweiligen Bundestagsfraktion teil:

- Dr. Carolin Wagner, SPD,
- Laura Kraft, Bündnis 90/Die Grünen,
- Prof. Dr. Stephan Seiter, FDP,
- Lars Rohwer, CDU/CSU und
- Dr. Petra Sitte, Die Linke.

Für den Zusammenhang wichtig ist, was die drei Abgeordneten aus den Regierungskoalitionen mal offener und mal etwas verschlossener über ihre Pläne zum Eckpunktepapier berichteten oder auch nur erahnen ließen.

Wie nicht anders zu erwarten, berichteten sie über konstruktive Gespräche, für die man sich die nötige Zeit genommen habe. So habe man die richtigen Schlüsse aus dem Evaluationsbericht ziehen können, um die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Folgende Punkte der Einigung wurden etwas deutlicher erkennbar:

- Die Einführung einer Mindestlaufzeit für die Phase vor der Promotion von drei (FDP) oder vier (SPD, Grüne) Jahren mit ausreichend Raum für die wissenschaftliche Qualifizierung. Allerdings wurde von Frau Sitte darauf verwiesen, dass die durchschnittliche Dauer der Promotion in Deutschland bei derzeit 5,7 Jahren liegt. Herr Rohwer plädierte dafür, Qualifizierungsverträge, die nicht zur Promotion führen sollten, mit einer Mindestlaufzeit von einem Jahr zu versehen.
- Es solle keine Begrenzung beim Zugang zur Promotion neu geschaffen werden, auch wenn es derzeit etwa 220 000 Promovierende gebe und je nach Zählweise 20 000 bis 70 000 Postdocos.

- Das BAG hatte mit Urteil vom 2. Februar 2022 (7 AZR 573/20) den Qualifizierungsbegriff in der Wissenschaft sehr weit gefasst, jede Beschäftigung in der Wissenschaft sei gleichzeitig eine Qualifizierung. Ob die Gesetzesnovelle genutzt werden sollte, diesen Begriff wieder enger zu fassen, wurde gefragt. Es zeigte sich, dass sich die Koalitionsabgeordneten hier nicht einig waren. Somit wird das Gesetz in dieser Hinsicht wohl nichts oder nur wenig ändern.
- Allerdings könnte in das Gesetz eine Formulierung einfließen, dass die Hälfte oder mehr der bezahlten Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung stehen muss. Ähnliches oder genau das ist ja bereits in einigen Landeshochschulgesetzen verankert. Die Evaluation hatte gezeigt, dass sich insbesondere die befristet Beschäftigten auf Haushaltsstellen hier beschweren, viel zu viele andere Aufgaben für den Lehrstuhl oder das Institut übertragen zu bekommen und nicht genügend Zeit für die eigene Qualifizierung zur Verfügung zu haben. Erst wenn sich das Ende der Maximalbefristung nähert, werde dann gedrängt, doch endlich fertig zu werden.
- Erfreulicherweise war die Ausweitung der Nachteilsausgleiche (Nachgewährung der Mutterschutz- und Elternzeiten sowie aus einigen anderen Gründen) auf Drittmittelbeschäftigte kein kontroverses Thema. Das wird also wohl kommen. Ein Problem dürfte eher die Finanzierung sein. Es wurde gesagt, dass insbesondere kleinere Hochschulen hier nicht allein gelassen werden dürften. Eine Möglichkeit sei auch, dass etwa die DFG dies mitfinanzieren müsse, schließlich gehe es ja um staatliche Gelder, die von dort vergeben würden.
- Für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte steht wohl die Einführung einer Mindestlaufzeit von einem Jahr mit einer Sollregelung bevor. Von einem „juristischen Soll“ darf nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden.
- Ob die Tarifsperre aufgegeben werden soll, wonach den Tarifpartnern keinerlei tarifvertragliche Verbesserungen gegenüber dem Gesetz erlaubt sind, wurde noch nicht deutlich.
- Besonders interessant waren aber die Ausführungen zur Postdoc-Phase. Hier hatte die HRK eine Forderung nach einer Verkürzung auf vier Jahre gestellt. Weitestgehend schien man sich einig zu sein, dass diese Verkürzung lediglich eine unzumutbare Arbeitsverdichtung bedeuten würde. Die Koalition ließ erkennen, dass man einen Systemwechsel herbeiführen möchte. Nach der Promotion soll nur noch eine verkürzte, 3 Jahre dauernde Befristung erlaubt sein, sofern es nicht eine mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen abgesicherte Zusage auf eine Entfristung gibt.

In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass der Bund – wieder einmal – verärgert ist über die Länder. Der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ aus dem Jahre 2020 war mit der Forderung und auch der Zusage verbunden, mehr Dauerstellen zu schaffen. Aus den Reihen der Abgeordneten wurde bei dieser Gelegenheit jedoch geäußert, die Mittel seien nicht umfangreich genug für Dauerstellen genutzt worden. Es gebe Länder, die nicht einmal der vereinbarten Pflicht nachkämen, ihre Hälfte zu den Mitteln des Bundes hinzuzugeben.

Dass nun ein neuer Anlauf gestartet werden soll, tatsächlich mehr Dauerstellen in der Wissenschaft zu schaffen, war eindeutig.

Schließlich wurde mitgeteilt, dass sich die drei Koalitionsabgeordneten für den nächsten Tag (Donnerstag, den 16. März 2023) verabredet hatten, um in einer abschließenden Runde die letzten zwischen ihnen noch strittigen Punkte zu klären, was auch gelang.

Sie übergaben das Papier ans BMBF, das es am folgenden Tag, unter dem Titel „Reform des WissZeitVG“ in einer Pressemitteilung bekannt gab.

Was dann geschah, wird heutzutage als Shitstorm bezeichnet. Nicht nur Betroffene, sondern plötzlich auch eine große Zahl von Professorinnen und Professoren (#ProfsfürHanna) protestierten dagegen, die Postdoc-Phase auf drei Jahre zu verkürzen. Und die Staatssekretäre des BMBF zogen ihr Papier noch am Sonntag zurück. Was war geschehen? Das BMBF hatte das Eckpunktepapier mit den kurzen Rahmenformulierungen ohne weiteren Kommentar veröffentlicht. Es fehlte jeglicher Hinweis auf den geplanten Systemwechsel, auf den Plan, eine Art Tenure-Track für Postdocs einzuführen, der an Ziel- und Leistungsvereinbarungen gebunden ist und nicht zwangsläufig in einer Professur münden muss, wohl aber in einer unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft.

4 Bemühungen des BMBF um eine Schadensbegrenzung

Das BMBF bemühte sich um eine Schadensbegrenzung und lud zu einer Diskussion ein. Am Donnerstag, den 30. März 2023, fand diese in hybrider Form statt. Einziges Thema sollte die Gestaltung der Postdoc-Phase sein. Alle anderen Punkte des Eckpunktepapieres dürften damit unverändert in der Planung bleiben. Frau Prof. Dr. Anja Steinbeck als Sprecherin der Mitgliedergruppe der Universitäten in der HRK erkannte zwar die geringe Bleibewahrscheinlichkeit der Postdocs in der Wissenschaft von 16 % an, forderte nochmals die Verkürzung auf vier Jahre, zu der ja noch eine Restzeit aus der Promotionsphase

kommen könne. Doch sprach sie dem Bund die Befugnis ab, das Wissenschaftssystem völlig zu ändern. Auch Herr Prof. Dr. Martin Stratmann, Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, und Herr Prof. Dr. Otmar Wiestler sprachen sich gegen eine Entfristungszusage aus. Sie verwiesen darauf, dass bei ihnen 80 % der Postdocs aus dem Ausland kommen, die gar keine Dauerstelle in Deutschland wollen (Stratmann) bzw. dass mehr als 70 % der Postdocs anschließend eine Professur erhalten, andere eine Dauerstelle im Wissenschaftlichen Dienst, diese Phase dauere aber nun einmal sechs Jahre (Wiestler). Ansonsten sprachen sich aber alle für mehr Verbindlichkeit und mehr Planbarkeit aus. Erstaunlich war, dass aus den Reihen der Koalition niemand anwesend war, um zu erläutern, was eigentlich das Ziel war, was im Eckpunktepapier nicht auftaucht, doch das Wichtigste sein könnte und sollte: der Systemwechsel. Das war der Schwachpunkt dieser Diskussionsveranstaltung. Niemand schien die Hintergründe und Ziele zu kennen. Und auch das BMBF hielt sich insgesamt zurück.

5 Wie kann es weitergehen?

In Hintergrundgesprächen zeichnet sich inzwischen heraus, dass die Koalition zusammen mit dem BMBF nach Lösungsmöglichkeiten sucht.

- Weiterhin wird eine verkürzte Postdoc-Phase für alle verfolgt. Diese könnte im EU-Phasenmodell als R2-Phase (Recognized Researcher) bezeichnet werden. Sie würde drei Jahre dauern, sollte durch den längeren Verbleib in der Wissenschaft vertiefte Einblicke und Kenntnisse erlauben, mithilfe derer Stellen im Wissenschaftsmanagement oder außerhalb des Wissenschafts-systems angesteuert werden.
- Nach der Promotion könnte aber alternativ der Weg in einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft beschritten werden. Dieser würde aber einer kleineren Zahl von Postdocs als heute vorbehalten. Er wäre mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen verbunden, würde bei deren Erreichen aber eine Entfristungszusage enthalten. Das Modell ähnelt damit der Juniorprofessur mit Tenure-Track. Inwieweit hier noch eine R2-Phase und eine R3-Phase (Established Researcher) unterschieden werden, bleibt dahingestellt. Wichtig ist jedoch, dass der Zugang zu dieser Entfristungszusage nicht mehr so vielen offensteht wie heute. Zuge-sagt ist aber bislang eine lange und sehr weitgehende Übergangsphase für alle, die bereits mit dem bisherigen Karriereweg begonnen haben. Ergebnis wäre aber auch, dass eine Verlässlichkeit und Planbarkeit bereits direkt nach der Promotion erreicht würde. Gleichzei-

tig müsste die Zahl der Dauerstellen drastisch erhöht werden.

- Im Ergebnis wird der Flaschenhals mit dem Zugang zur Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft vorverlegt.

Derzeit hat das BMBF den Auftrag, eine arbeitsrechtliche Lösung für dieses Modell zu finden. Es würde also der heutigen Juniorprofessur mit Tenure-Track ähneln. Nach einer Befristung von drei Jahren findet dort eine Evaluation statt. Wer sie erfolgreich besteht, bekommt eine Verlängerung, um die Ziel- und Leistungsvereinbarung zu erreichen. Wer die Evaluation jedoch nicht erfolgreich besteht, erhält ein Jahr Verlängerung, um zielgenauer für andere Tätigkeiten und Arbeitsplätze außerhalb des Wissenschafts-systems qualifiziert zu werden.

Der Tenure-Track ist derzeit über Ländergesetze abgesichert, findet sich in den Landesbeamtengesetzen. Eine Juniorprofessur auf Angestelltenbasis findet sich dort als Ausnahmemöglichkeit. Dies muss nun auf die neue Postdoc-Phase im WissZeitVG angepasst werden. Selbstverständlich kann dann nicht die Habilitation, die zweite Monographie oder die zweite kumulative Großveröffentlichung in der Hälfte der bisherigen Zeit verlangt werden. Als Lösung könnte in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein Aufsatz einer bestimmten Qualität, die Einwerbung eines Projektes, die Durchführung einer Tagung u. a. m. vereinbart werden.

Das Gesetz müsste außerdem die Übernahme einer Nachwuchsgruppenleitung ermöglichen.

Allerdings sind noch einige Probleme zu lösen. So gibt es die bekannte Bandbreite unterschiedlicher Wissenschaftskulturen. Auf der eine Seite stehen insbesondere die Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen noch immer die Einzelleistung, die Monographie oder die Zusammenfassung mehrerer Einzelautoren-Aufsätze als Qualitätsmaßstab gelten. Hier ist bereits die Dissertation der Nachweis, grundsätzlich eigene Forschung betreiben zu können. Wer eine Dissertation erstellt hat, ist Experte auf diesem Gebiet. Die Habilitationsschrift sollte dann ein höheres theoretisches Niveau haben, stellt aber keine völlig neue Qualität dar. In den Naturwissenschaften hingegen ist das Team heute so wichtig, dass nach Ansicht vieler Professorinnen und Professoren die Promotion noch kein Urteil erlaubt, ob die Person überhaupt zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit befähigt ist. Leider lässt sich das nicht einfach mit einem Gesetz ändern. Deshalb muss hier noch eine Lösung gefunden werden, wie die Anforderungen aus diesen beiden Wegen mit einem Gesetz bedient werden können.

Um beide Wissenschaftskulturen zufriedenstellen zu können, könnte eventuell die Restzeit aus der Promotionsphase genutzt werden. Zwar dauert die durchschnittliche Promotion heute in Deutschland nahezu sechs Jahre,

doch muss das nicht so sein. Zum einen ergab die Evaluation des WissZeitVG, dass Doktorandinnen und Doktoranden auf Haushaltsstellen viel zu viele Aufgaben erledigen müssen, die früher einmal von Personen auf Dauerstellen ausgeführt wurden. Wer hingegen in einem Drittmittelprojekt promoviert – in den Geisteswissenschaften existieren davon wesentlich weniger als in den Naturwissenschaften, weitere Unterscheidungen, wie Jura, Theologie, Technik etc. erspare ich mir hier – kann meist daraus die Dissertation ableiten. Auch das ergab die Evaluation. Berichte aus Graduiertenschulen zeigen, dass eine gut strukturierte und gut begleitete Promotionsphase durchaus in drei Jahren erfolgreich zu durchlaufen ist. Die Länge der Promotionsphase wird aber durch einen weiteren Gesichtspunkt bestimmt. So hielt der Wissenschaftsrat im Jahre 2011 fest (siehe [3, S. 12]):

Entscheidend ist es, im Verlauf der Promotion Klarheit darüber zu erlangen, welche der beiden Optionen realistisch ist und Priorität haben soll, da auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt der Abschluss in überschaubarer Zeit honoriert wird, während die Anforderungen für die wissenschaftliche Laufbahn – auch aufgrund gestiegener fachlicher Ansprüche – vielfach auf eine längere Bearbeitungsdauer hinauslaufen.

Wichtig ist, dass der Übergang in eine Postdoc-Phase mit Entfristungszusage eine andere Qualität hat als der bisherige Übergang. Hier sollten nicht mehr Einzelurteile entscheiden, sondern eine Art Berufungskommission die Entscheidung fällen.

Geklärt werden muss auch noch, welche Rolle ein Hochschulwechsel zukünftig haben soll. Die Entfristungszusage könnte ja lediglich an die bisherige Hochschule gebunden sein. Dass aber nach der Promotion gezwungenermaßen der Hochschulwechsel stattfindet, ist von vielen Professorinnen und Professoren auch nicht gewünscht. Die Förderung eines eigenen Kreises von Schülerinnen und Schülern vom Studium bis hin zur Berufung ist sicherlich mit vielen Vorteilen verbunden. Wie kann hier ein gutes Nebeneinander stattfinden?

Die Koalition und auch das BMBF sind weiterhin gewillt, einen Referentenentwurf für das künftige WissZeitVG schnell zu erstellen. Trotzdem müssen wir wohl einige Wochen, hoffentlich nicht aber nicht zu viele Monate warten, bis wir Genaueres erfahren. Die Zeit wird zu weiteren Gesprächen genutzt.

Literatur

- [1] Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Bündnis 90/Die Grünen und Freie Demokraten, Hrsg. *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*. Koalitionsvertrag 2021–2025. Download-Angebot. 18. März 2022. 144 S. URL: <https://tinyurl.com/b3r2e2kz> (besucht am 06. 05. 2023).
- [2] Beamtenbund und Tarifunion, Hrsg. *Hochschulen: Immer noch zu viele Befristungen*. Pressemitteilung. 23. Jan. 2023. URL: <https://tinyurl.com/mvhmd2ye> (besucht am 06. 05. 2023).
- [3] Wissenschaftsrat, Hrsg. *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion*. Drs. 1704-11. Positionspapier. 23. Nov. 2011. 38 S. URL: <https://tinyurl.com/mw2wyjzp> (besucht am 06. 05. 2023).

Stellungnahme des vhw zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

1 Die grundlegende Befristungsregelung nach WissZeitVG

Das WissZeitVG regelt zwei verschiedene Befristungsmöglichkeiten, eine sachgrundlose Qualifizierungsbefristung und eine mit dem einzigen Sachgrund einer Projektbefristung.

1. Es gibt eine sachgrundlose Befristung, die sich in zwei

Zeiträume gliedert, sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion (in der Medizin neun Jahre wegen der Facharztausbildung). Sachgrundlos ist diese Befristung, weil nicht der Arbeitsbedarf entscheidend ist, sondern die Qualifizierung des Nachwuchses. Bis zur Gesetzesnovelle von 2016 war die Qualifizierung hierbei aber nicht genannt. Damit war in der Wissenschaft jede Befristung bis zu sechs Jahren erlaubt, auch die Zahl der Verträge in diesen sechs Jahren war nicht festgelegt. Ebenso war es nach der Promotion.

Außerhalb der Wissenschaft sind hier nach § 14 Abs. 2 TzBfG lediglich sachgrundlose Befristungen für maximal zwei Jahre mit einem Vertrag und maximal drei Verlängerungen erlaubt.

2. Daneben existiert die Befristung mit Sachgrund. Hier sind es in der Wissenschaft die drittmittelfinanzierten Forschungsprojekte, die einen Bedarf an Personal haben, ohne dass es hierfür Planstellen gibt, denn die entsprechenden Projektmittel fließen immer nur für eine bestimmte Zeit. Außerhalb der Wissenschaft haben die Gerichte für Befristungen mit Sachgrund inzwischen Regeln aufgestellt, damit die Kettenbefristungen nicht zu lang werden (BAG vom 26. Oktober 2016, 7 AZR 135/15: „Ampelsystem mit dem Vierfachen bzw. Fünffachen der sachgrundlosen Befristung als gerade noch erlaubt bzw. i. d. R. nicht mehr erlaubt“). Für die Beurteilung, wie viele Verträge bzw. wie lange die Befristungsdauer insgesamt in der Wissenschaft sein darf, werden die Befristungen zur Qualifizierung nicht mitgerechnet.

2 Die Gesetzesnovelle von 2015/2016

2.1 Einführung

Bereits kurz nach Inkrafttreten des WissZeitVG im Jahre 2007 begann eine Diskussion um die Beschäftigungsbedingungen nach diesem Gesetz. Hieraus resultierte die Gesetzesnovelle aus den Jahren 2015/2016, die am 17. März 2016 in Kraft trat. Sie hatte zwei vordringliche Ziele:

1. Die Qualifizierung des Personals sicherzustellen und dabei die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems durch einen regelmäßigen Austausch des Personals zu gewährleisten.
2. Eine zügige Absolvierung der Qualifizierungsphase und das Vermeiden von Kettenbefristungen. Die Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft sollte frühzeitig stattfinden.

In der Kritik des WissZeitVG wurde zwischen den Jahren 2007 und 2016 insbesondere die hohe Befristungsquote innerhalb des Wissenschaftsbereichs unterhalb der Professur hervorgehoben, daneben außerdem die Vielzahl von Kurzbefristungen. Deshalb sollte

1. den Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten und
2. unsachgemäße Befristungen unterbunden werden.

Hierzu sollten Orientierungspunkte ins Gesetz aufgenommen werden.

Im Gesetz wurde eine Evaluation festgelegt, deren Bericht am 17. Mai 2022 veröffentlicht wurde, auf den sich

der vhw hier stützt. Der vhw stellt deshalb die Neuregelungen und die entsprechenden Evaluationsergebnisse in den Mittelpunkt seiner Forderungen. Dabei wird zunächst die Qualifizierungsbefristung, dann die Drittmittelbefristung betrachtet. Weiterhin sieht der vhw spezielle Regelungen zu den Kurzbefristungen für notwendig an. Schließlich werden die Erfolge der sonstigen Neuerungen betrachtet.

2.2 Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Die Gesetzesnovelle schuf folgende zwei Neuregelungen im Bereich der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG:

- Die Qualifizierungsbefristung sollte weiterhin eine sachgrundlose Befristung bleiben. Hier spielt nicht der Bedarf an Personal die Rolle, sondern der Bedarf an Nachwuchs für die Wissenschaft, aber auch der Bedarf der außerwissenschaftlichen Bereiche an Nachwuchs mit wissenschaftlicher Bildung. Deshalb muss das Ziel der Qualifizierung auch weiterhin nicht angegeben und nicht dokumentiert werden.
- Neu ist aber: Die Befristungsdauer muss der Qualifizierung angemessen sein, die Verantwortung hierfür tragen die Arbeitgeber (Hochschulen bzw. außeruniversitäre Forschungsgemeinschaften).

Die Evaluation ergab ein gemischtes Bild, inwieweit diese Änderungen dazu geführt haben, dass die Angemessenheit der Befristung dazu führt, dass die Zahl der Kurzbefristungen nachhaltig sinkt.

Diejenigen befristeten Beschäftigten, die einen Arbeitsvertrag mit dem Ziel der Promotion oder Habilitation erhalten, haben inzwischen häufig als Erstvertrag einen Dreijahresvertrag. Allerdings fehlt es an einem Qualitätsmanagement an den Hochschulen. Nirgendwo festgehalten wird, ob diejenigen, die innerhalb der Befristung mit einem Erstvertrag ihr Ziel nicht erreichen, auch einen Anschlussvertrag oder gegebenenfalls mehrere erhalten, bis sie den Abschluss innerhalb der Maximalfrist erfolgreich abschließen.

Derzeit sind von den Qualifizierungsbefristungen weit überwiegend die Universitäten betroffen, weil die HAW nur selten ein eigenes Promotionsrecht haben und deshalb bislang auch kaum entsprechende Promotionsstellen. Diejenigen, die an den HAW befristet weiterbeschäftigt werden, werden deshalb meist in einer Projektbefristung beschäftigt. Dass nebenher eine Promotion verfolgt wird, spielt dabei kaum eine Rolle.

Es ist nicht erkennbar, wie viele derer, die auf einer Arbeitsstelle mit Qualifizierungsbefristung die Promotionsarbeit bzw. die an der Habilitation beginnen, diese auch mit einem solchen Vertrag erfolgreich abschließen. So wie die

Hochschulstatistik inzwischen die Promovierenden erfasst, muss für diejenigen, die dies mit einer Qualifizierungsbefristung zu erreichen versuchen, erfasst werden, wie viele diese Qualifizierung beginnen, wie viele sie – möglichst aus welchen Gründen – abbrechen und wie viele sie mit der Qualifizierungsbefristung erfolgreich abschließen. Dasselbe muss für die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden gelten, die entsprechend die Habilitation als Ziel der Befristung haben.

Völlig unbefriedigend ist das Evaluationsergebnis, dass eine Minderheit der nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten weiterhin eine Vielzahl von Kurzbefristungen hinnehmen müssen. Hier öffnet die Bestimmung dieser Praxis alle Möglichkeiten, weil neben der Promotion und der Habilitation auch sonstige Qualifizierungen möglich sind. Hier sind neue Schutzvorschriften durch eine Gesetzesnovelle nötig (vgl. auch Abschnitt 2.5).

Vielen Beschäftigten und auch ihren Fachvorgesetzten ist nicht bekannt, was diese Qualifizierungsbefristung impliziert, dass es sich nicht um eine mit dem Ziel der Promotion oder Habilitation handelt. Und selbst wenn der Unterschied bekannt ist, ist das eigentliche Ziel dann aber sehr häufig die Promotion oder Habilitation.

Deshalb muss der Zweck der Befristung sowohl den Beschäftigten als auch den Vorgesetzten deutlich erkennbar sein. Dazu ist eine Qualifizierungsvereinbarung mit dem Ziel und dem Weg dorthin festzuhalten und allen Beteiligten auszuhändigen. Sie kann auch in die Tätigkeitsdarstellung bzw. als Anlage zum Arbeitsvertrag aufgenommen und so aushändig werden. Diese dient auch als schriftliche Bestätigung über diese Qualifizierung, wenn diese erfolgreich abgeschlossen wurde.

Sehr unterschiedlich ist die für die Qualifizierung zur Verfügung stehende Arbeitszeit. Ausgerechnet bei den Qualifizierungsbefristungen – anders als in der Regel bei Drittmittelbefristungen – 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 Landeshochschulgesetz – 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.

Der vhw plädiert dafür, dass der Anteil der bezahlten Arbeitszeit, die für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung steht, mindestens die Hälfte ausmacht, damit deutlich wird, dass diese Qualifizierung den Mittelpunkt und

das Hauptziel der Befristung darstellt.

Die Lehrverpflichtungsverordnungen sehen für alle Qualifizierungsbefristungen mit dem Ziel der Promotion und der Habilitation eine reduzierte Lehrverpflichtung vor. Umstritten ist mancherorts, ob dies auch für diejenigen gilt, deren Ziel eine sonstige Qualifizierung ist. Dies sollte eindeutig so festgeschrieben werden. Auch hier hat die Qualifizierung den Hauptteil der Beschäftigung auszumachen.

Problematisch erscheinen die „sonstigen“ Qualifizierungen neben der Promotion und der Habilitation, da sie zu einer nicht gewollten Fülle von Kurzbefristungen führen. Gewollt sind solche sonstigen Qualifizierungen, damit im Wissenschaftsbetrieb nicht nur der eigene wissenschaftliche Nachwuchs qualifiziert wird, sondern auch der benötigte wissenschaftlich geschulte Nachwuchs für andere Bereiche. Zwar hat die Verwaltung festzuhalten, welches Ziel damit verfolgt wird, dieses ist jedoch den Betroffenen, wie festgestellt wurde, häufig nicht bekannt. Hier sind eigene Regelungen in das Gesetz aufzunehmen (siehe Kapitel 2.5).

Nachdem das LAG Köln in [2] der Ansicht war, dass eine Qualifizierung im Wissenschaftsbetrieb mit einer Qualifizierungsbefristung nicht allein in praktischer Tätigkeit bestehen dürfe, hat das BAG mit [1] ein gegenteiliges Urteil gefällt. Alle Tätigkeiten in der Wissenschaft seien eine Weiterqualifizierung. Deshalb sind inzwischen Universitäten dazu übergegangen, Tätigkeitsdarstellungen auszufertigen, die die Qualifizierung nicht erwähnen. Als Konsequenz argumentieren sie, die Qualifizierung sei keine Dienstaufgabe, die Schutzräume des zuständigen HSG (bezahlte Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit) und die entsprechenden Bestimmungen der LVVO für eine Lehrreduzierung würden für diese „sonstigen“ Qualifizierungen nicht gelten. Es müssen damit hundert Prozent der Arbeitszeit praktische Tätigkeiten (Forschung, Lehre, Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung etc.) ausgeführt werden. Eine Qualifizierung im akademischen Bereich an einer deutschen Hochschule erschöpft sich damit in praktischer Tätigkeit. Da aber die Tätigkeit als solche und nicht als Qualifizierungsarbeit in die Tätigkeitsdarstellung aufgenommen wird, ist diese Qualifizierung nicht Teil der Dienstaufgabe. Es werden von der befristet zur Qualifizierung beschäftigten Person dieselben hundert Prozent praktischer Tätigkeiten gefordert wie von einer dauerbeschäftigten Person mit diesen Aufgaben.

Als Konsequenz daraus fordert der vhw, dass damit diese praktischen Tätigkeiten zur Qualifizierung als solche Qualifizierungstätigkeit in die Tätigkeitsdarstellung aufgenommen werden.

Mit der zunehmenden Bedeutung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind an diesen neben den Stellen in Drittmittelprojekten auch Qualifizierungsstellen

zu schaffen. Weiterhin sollte aber auch hier die Qualifizierungsbefristung in Drittmittelprojekten gegenüber der Projektbefristung bevorzugt werden, damit diejenigen, die die Promotion anstreben wollen und sollen, eine ausreichende Planungssicherheit und auch den Schutz der Nachgewährung erhalten.

2.3 Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Die Drittmittelbefristung soll seit der Gesetzesnovelle der Projektlaufzeit entsprechen. Ausnahmen sind nur gut begründet möglich, wenn beispielsweise entsprechende Teilprojekte bereits im Antrag genannt wurden oder aber die verschiedenen Arbeitsschritte völlig unterschiedliche Kenntnisse erfordern.

Diese Regelung hat sich bewährt. Allerdings gibt es Meldungen, dass Hochschulen inzwischen dazu übergehen, Personen, die absehbar nicht mehr die gesamte Laufzeit einer Projektförderung zum Abschluss einer Promotion oder Habilitation benötigen, nun eine Qualifizierungsbefristung zu geben. Hierbei werden aber nicht Befristungen zum Abschluss dieser Qualifizierung gegeben, sondern für „sonstige“ Qualifizierungen. Deren Befristung gilt dann als angemessen, hierdurch entstehen keinerlei Verlängerungsansprüche, sofern die Promotion sich dann doch nochmals verzögert. Für das „geringere“ Ziel war die Qualifizierung dann ja angemessen.

Wie die Evaluation ergab, ist das Ziel der überwiegenden Mehrheit derer, die eine befristete Beschäftigung nach dem Masterabschluss aufnehmen, die Promotion, egal was für eine Befristung sie erhalten.

Der vhw fordert deshalb den Vorrang der Qualifizierungsbefristung gegenüber der Projektbefristung. Projektbefristungen sollten i. d. R. erst nach der Promotion beginnen. Die Qualifizierungsbefristung muss gewählt werden, sofern eine Promotionsvereinbarung bzw. Betreuungsvereinbarung zur Promotion mit einer befristet beschäftigten Person abgeschlossen wird bzw. bei Erfassung dieser Person nach Hochschulstatistikgesetz als eine Person, die als Doktorandin oder Doktorand angenommen wurde.

Auch für Promovierte muss bei einer befristeten Beschäftigung die Qualifizierungsvereinbarung in den Jahren nach der Promotion den Vorrang haben.

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 auch die Projektbefristung nicht in praktischer Arbeit erschöpfen. Sie sollte genutzt werden, um sich weiter zu qualifizieren.

Drittmittelbefristungen sollten i. d. R. nicht die Maxi-

malgrenzen („Ampel“) erreichen, sollten immer für beide Seiten auch im Hinblick auf den weiteren beruflichen Werdegang wohl begründet sein.

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

2.4 Bemerkungen zu den weiteren Neuregelungen der Gesetzesnovelle von 2016

Die Gesetzesnovelle hat einige weitere Neuregelungen verschiedener Art getroffen. Auch diese wurden in der Evaluation betrachtet.

1. Das Personal für die technisch-administrative Begleitung eines solchen Projektes kann nicht mehr nach WissZeitVG befristet werden, nur noch nach TzBfG, also z. B. weil diese Finanzmittel nur für eine bestimmte Zeit fließen.

Auch wenn es vereinzelt Kritik an dieser Neuregelung gibt, sollte sie keinesfalls zurückgenommen werden. Es gibt keinerlei Hinweise, dass irgendwelche Drittmittelprojekte nicht durchgeführt werden konnten, weil das technisch-administrative Personal nicht mehr nach dem WissZeitVG befristet werden kann. Das TzBfG bietet hier – sofern notwendig – ausreichende Möglichkeiten.

2. Die maximale Befristungsdauer verlängert sich für die Erziehung nicht nur eigener Kinder, sondern auch für Stief- und Adoptivkinder. Erst im Laufe der Jahre war dieser vorherige Mangel festgestellt worden.

Diese Neuregelung hat die notwendige Klarheit geschaffen, dass selbstverständlich eigene Kinder und Stief- und Adoptivkinder in dieser Hinsicht gleich zu behandeln sind, dass es hier keine Unterschiede in der Betreuungsnotwendigkeit gibt.

3. Die Maximalzeit der Befristung verlängert sich aufgrund verschiedener Möglichkeiten. Die Gesetzesnovelle hat klargestellt, dass das nicht nur den laufenden Arbeitsvertrag betrifft, sondern auch bei Unterbrechungen und Arbeitsplatzwechsel gilt.

Die Förderung der Mobilität, der Wechsel des Arbeitgebers im Wissenschaftsbetrieb ist ein Grundprinzip. Deshalb darf die Qualifizierungszeit bei allen Vorschriften nicht an einen einzelnen Arbeitgeber gebunden sein, sondern muss die Gesamtzeit betrachten. Aus diesem Grunde ist diese

Neuregelung der Gesetzesnovelle beizubehalten. Sie hat sich nach Ansicht des vhw bewährt.

Bislang nicht beachtet wurde, dass diese Gesamtbeurteilung weiterhin zumindest an einer Stelle nicht umgesetzt wurde: Nach § 2 Abs. 5 verlängert sich die Dauer von Arbeitsverträgen aufgrund der dort genannten Gründe 1 bis 6. Wie eine Anfrage an das BMBF ergab, sieht dieses es als sinnvoll an, dass das auch für die Gesamtbefristungsdauer gilt, doch sehen das nicht alle Universitäten so. In mindestens einem Fall hatte eine Beschäftigte ihren nach § 2 Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrag auslaufen lassen und hatte sich dann einer langwierigen Behandlung ihrer Krankheit unterzogen, während der sie laut ärztlichen Attesten nicht arbeitsfähig war. Hätte sie diese Krankheitszeit während eines laufenden Vertrages absolviert, hätte sich ihr Arbeitsvertrag immer weiter verlängert. So allerdings hat die Universität nach erfolgter Gesundung keine weitere Qualifizierungsbefristung mehr durchgeführt, weil die maximale Befristungsdauer überschritten war und nach Abs. 1 Satz 2 zur Maximalzeit auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung angerechnet werden.

Der vhw fordert, dass hier eine Klarstellung des Gesetzes vorgenommen wird, indem klar definiert wird, dass alle Gründe, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages (Nachgewährung) führen, auch um die maximal zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit verlängern.

4. Neu geschaffen wurde ein Absatz für die Beschäftigung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte. Diese dürfen bis zu sechs Jahre insgesamt studienbegleitend bis zum weiteren berufsqualifizierenden Abschluss zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten befristet beschäftigt werden. Diese Zeiten werden nicht auf die Befristung zur Qualifizierung angerechnet.

Dieser neue Absatz hat nach Ansicht des vhw Klarheit geschaffen.

Unsicherheiten bestehen allerdings weiterhin für diejenigen Studierenden, die bereits vor Ende ihres Masterabschlusses als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingestellt werden. Dies ist laut Tarifvertrag möglich – dann werden sie aufgrund des individuellen Fehlens der Voraussetzung Masterabschluss eine Entgeltgruppe niedriger eingestellt. Es handelt sich bei diesen Tätigkeiten damit nicht um „studienbegleitende“ Tätigkeiten, da es reguläre Beschäftigungen in der Wissenschaft sind. Damit werden sie voll auf die maximale Befristungszeit angerechnet. Da die Tätigkeit aber mindestens 50 % einer Vollzeitstelle umfassen muss, um nach WissZeitVG abgeschlossen zu werden, schränken sie die Möglichkeit, sich auf den Masterabschluss vorzubereiten und die Masterarbeit zu schreiben sehr ein, was i. d. R. zu einer längeren

Studiendauer führt.

Der vhw fordert deshalb, dass für die maximalen Befristungszeiten zur Qualifizierung ausschließlich die Zeiten nach dem erfolgreichen Masterabschluss definiert 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.

5. Die verschiedenen Möglichkeiten, die Höchstbefristungsdauer zu verlängern, wurde um eine sozialpolitische Komponente erweitert: Bei einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder bei einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung verlängert sich die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre.

Wie die Evaluation ergab, spielt diese neue Regelung zahlenmäßig kaum eine Rolle. Dennoch ist sie gerade für die wenigen Fälle, die ihren Vorteil nutzen können, sehr groß.

Deshalb hält der vhw diese Regelung für gelungen, auch wenn die Evaluation das so nicht ausdrücklich benannt hat. Allerdings ist nicht nur bei dieser Schutzvorschrift die Aufklärungsarbeit zu erhöhen. Das könnte beispielsweise durch einen Flyer geschehen, der allen überreicht wird, die eine Qualifizierungsbefristung erhalten.

6. Ebenso verlängert sich eine Befristung auch dann, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, für die kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Krankengeld vorliegt, also i. d. R. nach

mehr als sechs Wochen Krankheit.

Wie bereits oben ausgeführt, fehlt hier eine Regelung, dass sich durch solche Zeiten auch die maximale Befristungszeit der Qualifizierungsbefristung verlängert.

2.5 Kurzbefristungen

Die Evaluation hat ergeben, dass auch weiterhin eine große Anzahl an Kurzbefristungen vorhanden ist, die eine Minderheit der befristet Beschäftigten immer wieder trifft. Dieser Bereich ist näher zu betrachten, was die Evaluation nicht in genügendem Maße gemacht hat.

- Auch weiterhin sind Kurzbefristungen nötig, z. B. bei Vertretungen (Mutterschutzzeiten, Elternzeiten, Sonderurlaub, Langzeiterkrankungen etc.).
- Hiervon zu unterscheiden sind Abschlussverträge nach einem längeren Erstvertrag, wenn in der Zeit das Qualifikationsziel nicht erreicht wurde. Sofern von Anfang an für alle erkennbar ist, dass einem Erstvertrag zur Promotion oder Habilitation ein Anschlussvertrag folgt oder auch mehrere – sofern nötig –, bis dieses Ziel in der maximalen Befristungszeit erreicht ist, ist die Planbarkeit und Planungssicherheit gegeben.

Allerdings ist ein Verfahren festzulegen, wie festgestellt werden kann, ob das Erreichen für nicht möglich gehalten wird, also kein Anschlussvertrag erfolgt.

- Bislang nicht über das WissZeitVG erfasst sind Anschlussverträge zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sofern bereits die Arbeitsaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber vereinbart ist und eine Lücke von wenigen Monaten besteht. Hierfür werden häufig „sonstige“ Qualifikationen formuliert, wie Veröffentlichung weiterer bereits vorhandener Forschungsergebnisse, die nicht in die Qualifizierungsarbeit eingeflossen sind.

Ehrlicher ist hier ein befristeter Vertrag nach § 14 Abs. 1 TzBfG zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Dies sollte mehr genutzt werden.

Die Formulierung einer sonstigen Qualifizierung, die nur ein Alibi darstellt, ist ein Missbrauch des WissZeitVG.

- *Sofern nach einem Erstvertrag kein Anschlussvertrag angeboten wird, weil eine begründete Prognose nach dem noch zu findenden Verfahren vorliegt, dass das Ziel von dieser Person nicht mehr zu erreichen ist, sollte eine befristete Qualifizierung sonstiger Art ernsthaft geprüft werden, um eine verbesserte Aussicht auf eine Arbeitsstelle außerhalb der Wissenschaft zu erlangen.*

Weiterhin fordert der vhw zu den Kurzbefristungen folgende neuen Regelungen:

- *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 könnte 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.*

Wie die Evaluation ergab, wissen viele befristet Beschäftigte in der Wissenschaft gar nicht, welcher Art ihr Befristungsvertrag ist, was er an Konsequenzen hat. Auch steuert eine Mehrheit – egal wie kurz der Vertrag befristet ist – die Promotion bzw. Habilitation an. Deshalb muss von Anfang an den Betroffenen klargemacht werden, was der Vertrag bedeutet und wie aussichtsreich ihr Wunsch ist. Hier dürfen keine falschen Erwartungen geweckt werden. Gerade nach der Promotion wird die Chance zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft immer geringer, die Aussicht auf eine Arbeit außerhalb der Wissenschaft sinkt aber mit längerem Verbleib in der Wissenschaft..

- *Auch Kurzbefristungen sollen für die Beschäftigten nicht nur die Möglichkeit darstellen, für diese Zeit eine Anstellung zu finden, sie sollen auch sinnvolle Zeiten im gesamten Berufsleben darstellen. Deshalb soll zur Teilnahme an Weiterbildungen ermuntert werden. Karriereberatungen, die die Wissenschaft, das Wissenschaftsmanagement und Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gleichermaßen in den Blick nehmen, sind äußerst wichtig. Hierfür haben die Arbeitgeber zu sorgen.*

3 Abschließender Hinweis des vhw zur Dauerstellenproblematik

Der vhw weist darauf hin, dass die Evaluation eine zeitintensive Inanspruchnahme der Beschäftigten mit einer Qualifizierungsbefristung gezeigt hat. Um hier für eine nachhaltige Besserung zu sorgen, hält der vhw die Schaffung einer neuen Kategorie von Dauerpersonal nach der Weiterqualifizierung für sinnvoll. Dafür hat der vhw bereits im Jahre 2016 die Universitätsdozentur entwickelt und vorge schlagen.

Literatur

- [1] BAG, 7. Kammer. 7 AZR 573/20. Urteil. BAG, 2. Feb. 2022. URL: <https://tinyurl.com/3zwyzp7b> (besucht am 06.05.2023).
- [2] LAG, 5. Kammer. 5 Sa 451/20. Zulässigkeit einer Befristung nach dem WissZeitVG. Urteil. Köln: LAG Köln, 7. Okt. 2020. URL: <https://tinyurl.com/2p9aytdx> (besucht am 06.05.2023).

Dr. Ulrich Weber,
vhw Schweswig-Holstein

Eckpunktepapier zum WissZeitVG

1 WissZeitVG – Eckpunktepapier des BMBF vom 17. März 2023

Das BMBF hat am Freitag, dem 17. März 2023 das lange erwartete Eckpunktepapier zur Novelle des WissZeitVG vorgestellt. Es geht auf eine Einigung der drei Koalitionsfraktionen zurück und soll die Grundlage für den nun zu erarbeitenden Referentenentwurf bilden. Laut Presseberichten haben die Staatssekretäre bereits am nächsten Tag das Papier zur weiteren internen Beratung zurückgezogen. Unserer Ansicht nach hätte man über den Rahmen hinaus zusätzliche Erläuterungen veröffentlichen müssen, weshalb einige Veränderungsabsichten festgehalten wurden. Was in Hintergrundgesprächen deutlich wurde, erschließt sich beim Lesen nicht unbedingt. Das wollen wir in dieser Stellungnahme versuchen.

Der vhw und der dbb hatten je eigene, doch im Detail weitestgehend übereinstimmende Papiere eingereicht, in denen sie die im letzten Jahr veröffentlichten Evaluationsergebnisse analysierten und daraus Vorschläge für die Gesetzesnovelle entwickelt hatten. Im Folgenden soll das Eckpunktepapier des BMBF vorgestellt und mit den Forderungen von vhw und dbb verglichen werden.

Es handelt sich vorläufig um eine Stellungnahme des 2. Stellvertretenden Bundesvorsitzenden des vhw. Es kann bereits an dieser Stelle gesagt werden, dass der vhw, die erkennbaren Inhalte des Eckpunktepapieres begrüßt, aber noch zusätzlichen Regelungsbedarf sieht und Ergänzungen für notwendig hält.

(Passagen des BMBF-Eckpunktepapiers aus [2] sind in den grün hervorgehobenen Kästen wiedergegeben.)

Übergreifendes Ziel: Wir stellen die wissenschaftliche Qualifizierung wieder stärker in den Mittelpunkt und schaffen mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz

Der vhw begrüßt diese Ziele. Sie stimmen mit den Forderungen des vhw überein. Wichtig sind aber die einzelnen inhaltlichen Änderungen.

• Qualifizierungsphase vor der Promotion (R1):

Ziel: Wir schaffen mehr Verlässlichkeit insbesondere für Promovierende durch eine Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge.

- Mindestvertragslaufzeit für Erstvertrag 3 Jahre (Soll-Vorschrift)
- Qualifizierungsbegriff bleibt bestehen, Klarstellung zur wissenschaftlichen Qualifizierung in Begründung
- Höchstbefristungsgrenze 6 Jahre wie bisher
- Familien- und inklusionspolitische Regelungen:
 - Verlängerung Höchstbefristungsgrenze 2 Jahre (wie bisher)
 - Vertragsverlängerung § 2 Abs. 5 (wie bisher)

Eine *Mindestlaufzeit von 3 Jahren* für das Ziel der Promotion ist das Mindestmaß. Derzeit dauert eine durchschnittliche Promotion in Deutschland 5,7 Jahre. Dass diese Dauer verkürzt werden sollte, darin sind sich alle einig. Solange die lange durchschnittliche Promotionsdauer aber noch immer Realität ist, ist eine Mindestbefristung von drei Jahren notwendig.

Dass es sich um eine Sollvorschrift handelt und nicht um eine Mussvorschrift, spielt keine wesentliche Rolle, denn von einem juristischen „Soll“ kann nur aus guten Gründen, die auch überprüfbar sind, abgewichen werden. Eine kürzere Laufzeit wäre beispielsweise möglich, wenn die Promotion bereits mit einem Stipendium begonnen wurde oder die tatsächliche Promotionsdauer in einem bestimmten Fach nachweisbar kürzer ist.

Die derzeitige Formulierung, dass die Befristung lediglich der Qualifizierung „förderlich“ sein muss, ist völlig unzureichend. Die Angemessenheit des Zieles muss entscheidend für eine Weiterbeschäftigung bis zum Erreichen des Zieles (Promotion) sein. Hier fehlt bislang eine Regelung, dass nach dem Erstvertrag eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Qualifizierung zu erfolgen hat. Wichtig ist,

dies im Gesetz zu formulieren. 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 diese Person das Qualifizierungsziel nicht schaffen kann. Ein solches Urteil darf aber nicht von einer einzigen Betreuungsperson abhängen, was allerdings nach drei Jahren recht unwahrscheinlich sein dürfte.

Eine *Klarstellung des Qualifizierungsbegriffes* ist unbedingt notwendig. Durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 2. Februar 2022 (siehe [1]) sind leider alle „Beschäftigungen“ in der Wissenschaft als Qualifikation möglich. Insbesondere auf diesen Bereich wird beim Gesetzgebungsverfahren zu achten sein. Bislang sind genau diese „sonstigen“ Qualifizierungen neben Promotion und Habilitation das Einfallstor für jede Kurzzeitbefristung. Eine solche Qualifizierung, die allein im praktischen Tun besteht, ist wohl die einzige Qualifizierung oder Ausbildung, die ohne jede theoretische Begleitung, ohne jede Reflexion auskommt. Und das geschieht an deutschen Hochschulen, also an der Spitze der deutschen Bildungspyramide! Damit kann jede Einstellung eine Begründung für eine Befristung bekommen. Und genau so wird das in vielen Fällen genutzt, um kurzfristige Lücken zu schließen, ob das für die Betroffenen sinnvoll ist oder nicht.

Weitere Änderungen für die Promotionsphase sind hier nicht erkennbar, sind aber nach Ansicht des vhw unbedingt notwendig:

- Die Evaluation ergab, dass eine kleine Anzahl von Personen eine Vielzahl von Kurzbefristungen nacheinander erhält. Dies gilt es zu verhindern. Befristungen zu „sonstigen“ Qualifizierungen (also nicht zur Promotion) müssen für mindestens ein Jahr abgeschlossen werden (Soll-Vorschrift). Weiterhin muss die Schutzvorschrift aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hier eingefügt werden: Es dürfen Befristungen für „sonstige“ Qualifizierungen für maximal insgesamt zwei Jahre sowie maximal mit einem Erstvertrag und drei Verlängerungen vorgenommen werden. Weitere Verlängerungen dürfen dann in dieser Phase nur noch mit dem Ziel der Promotion abgeschlossen werden.
- Für „sonstige“ Qualifizierungen, die nicht die Promotion zum Ziel haben, müssen zuvor das Ziel, die Schritte dahin und die Art der Überprüfung, ob das Ziel erreicht wurde, schriftlich festgehalten werden. Dieses Papier ist der zu qualifizierenden Person auszuhändigen. Über das Erreichen des Zieles muss ein qualifiziertes Arbeitszeugnis oder ein Zertifikat Auskunft geben.
- Arbeitsverträge mit dem Ziel einer Qualifikation müssen vorsehen, dass die zu übertragenden Tätigkeiten mindestens zur Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit der

Arbeit an der eigenen Qualifizierung dienen. Wenn die Befristung eine Qualifizierung zum Ziel und als Begründung hat, dann kann diese nicht bei den übertragenen Tätigkeiten eine Nebenrolle spielen.

• **Postdoc-Phase (R2/R3):**

- Ziel:** Wir schaffen frühere Planbarkeit insb. durch Absenkung der Höchstbefristungsdauer
- Senkung der Höchstbefristungsdauer auf 3 Jahre
 - Mindestvertragslaufzeit für Erstvertrag 2 Jahre (Soll-Vorschrift)
 - Familien- und inklusionspolitische Regelungen:
 - Verlängerung Höchstbefristungsgrenze 2 Jahre (wie bisher)
 - Vertragsverlängerung § 2 Abs. 5 (wie bisher)

Eine *Absenkung der Höchstbefristungsdauer* klingt zunächst erschreckend. Vorerst bleiben hier viele Fragen offen. Doch wenn man die Diskussion innerhalb der Koalitionsfraktionen kennt, wird hier ein Systemwechsel erkennbar. Hintergrund ist das Vorhaben, die Zahl der befristet beschäftigten Postdocs zugunsten von mehr Dauerstellen zu verringern. Alle Untersuchungen haben gezeigt, dass die Promovierten in Deutschland ihren Weg in den Arbeitsmarkt finden. Problematisch ist aber die große Zahl der Postdocs und der Habilitierten. Mit zunehmendem Verbleib im Wissenschaftssystem und damit zunehmenden Alter wird es für sie immer schwerer, einen Arbeitsplatz außerhalb des Wissenschaftssystems zu finden.

Im Gespräch ist deshalb, dass beim Eintritt in die Postdoc-Phase bereits eine Entscheidung getroffen wird, ob eine weitere Qualifizierung sowohl für das Wissenschaftssystem als auch für die Betroffenen sinnvoll ist. Eine Habilitation ist innerhalb von drei Jahren nicht möglich. Was soll diese Phase also erreichen?

Der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse der KMK sieht als höchste Qualifikationsstufe die Doktoratsebene vor. Darüber gibt es keine Qualifikationsebene. Von daher ist es konsequent, die Postdocphase des WissZeitVG neu zu fassen. Hier können Qualifizierungsmaßnahmen in Richtung auf bestimmte Berufsbilder wie Wissenschaftsmanagement oder außerwissenschaftliche Berufstätigkeit stattfinden.

In Gesprächen wurde deutlich, dass hier die Weichen gestellt werden sollen: Wer länger als drei Jahre in der Postdoc-Phase bleibt, soll eine *Entfristungszusage* erhalten. Das sollte eine Art Tenure-Track sein, wie sie bei der Juniorprofessur mit dem Tenure-Track existiert. Der Verbleib in der Wissenschaft wäre an Bedingungen, an das Er-

reichen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen geknüpft. Das könnte die Habilitation in Form einer Monographie oder einer kumulativen Schrift, aber auch die erfolgreiche Leitung einer Nachwuchsgruppe sein.

Allerdings muss die Entfristungszusage nicht in einer Professur münden, es könnte sich auch um eine Dauerstelle im wissenschaftlichen Dienst – vulgo Mittelbau – handeln. Das würde der Forderung des vhw nach einer unbefristeten Hochschuldozentur nach einer erfolgreichen zusätzlichen Qualifizierung nach der Promotion nahekommen.

Diese zwei bzw. drei Jahre würden also die Weichen stellen. Es wäre in jedem Einzelfall sehr genau zu überlegen, welche Qualifizierung hier angestrebt wird, eine mit Entfristungszusage, die an das Erreichen festgelegter Ziele gebunden ist, in Richtung Professur oder Wissenschaftlichen Dienst einerseits oder andererseits eine befristete Qualifizierung in Richtung Wissenschaftsmanagement bzw. außerhalb der Wissenschaft. Hier wären sicherlich frühe und regelmäßige Gespräche und Planungen als Teil einer guten *Personalentwicklung* notwendig.

Heute wird ein Großteil der Postdocs sechs Jahre und länger auf die Professur und kaum auf eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft vorbereitet. Anschließend stehen sie vor dem Flaschenhals der vergleichsweise wenigen Dauerstellen. Diese lange Zeit ist dann für die Gesellschaft nahezu verlorene, wenn nicht sogar hinderliche Zeit, weil die Wirtschaft kaum so hoch qualifizierte Personen in dem Alter einstellen und für ihre Aufgaben in Trainee-Programme aufnehmen möchte. Die Zahl der befristet beschäftigten Postdocs würde sich zukünftig stark verringern. Dafür würden mehr Postdocs direkt – oder indirekt über Tenure-Tracks und Entfristungszusagen – auf Dauerstellen gelangen. Das würde auch dazu führen, dass für den Großteil der Daueraufgaben an den Instituten und Lehrstühlen wieder ausreichend viele Dauerstellen vorhanden wären.

Allerdings fehlt im Eckpunktepapier eine Angabe, wie eine solche Einstellung mit Entfristungszusage rechtlich geschehen kann. Bei der Juniorprofessur mit Tenure-Track geschieht das i. R. durch eine Verbeamtung auf Zeit. Die macht allerdings nur Sinn, wenn dem eine Verbeamtung nach der Entfristung folgt. Ansonsten gäbe es durch die Nachzahlung in die Rentenkasse auf Basis der Beamtenbesoldung größere finanzielle Nachteile für die Betroffenen im Alter. Eine Verbeamtung des Wissenschaftlichen Dienstes wäre somit konsequent. Andernfalls müsste das WissZeitVG eine Regelung bekommen, wonach in der Postdocphase entweder eine maximal dreijährige „sonstige“ Qualifizierung für Wissenschaftsmanagement und Wirtschaft oder aber eine sechsjährige Befristung mit einer Entfristungszusage bei Erreichen festgelegter Ziele folgen kann.

Das schien die Idee in den Koalitionsfraktionen zu sein, das wäre tatsächlich ein Systemwandel. Der brächte zwar eine Verengung, einen Flaschenhals, beim Übergang von der Promotion in den Wissenschaftlichen Dienst, würde aber auch die zusätzlichen Dauerstellen bewirken, die von vielen Seiten schon lange gefordert werden. Das sollte ja bereits der ZSL bewirken. Nun könnte das Ziel also endlich angesteuert werden.

• **Drittmittelbefristung**

Ziel: Am Anfang jeder wissenschaftlichen Karriere steht die wissenschaftliche Qualifizierung im Mittelpunkt: Alle werden qualifizierungsbefristet und profitieren damit von den Mindestvertragslaufzeiten und den familien- und inklusionpolitischen Regelungen.

- Zeitlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung (d. h. Drittmittelbefristung erst nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsgrenze der Qualifizierungsbefristung)

Die Evaluation hat gezeigt, dass sowohl die Beschäftigten als auch viele Fachvorgesetzte davon ausgehen, dass die befristete Beschäftigung nach dem Master zur Promotion und nach der Promotion zur Habilitation führen soll. Viele wissen gar nicht, dass der Arbeitsvertrag etwas Anderes festhält. Deshalb haben vhw und dbb die *Priorität der Qualifizierungsbefristung* gefordert. Dies steht nun auch im Eckpunktepapier. Hier sehen wir uns bestätigt.

Hiermit kämen nun außerdem alle in der Qualifizierungsphase, egal ob sie auf Landes-, auf Projekt- oder aus anders finanzierten Stellen befristet tätig sind, in den Genuss der Nachgewährungsansprüche (im Vordergrund dabei: Mutterschutzfristen und Elternzeit). Erste Erhebungen des vhw haben ergeben, dass das einen Umfang bedeuten würde, der etwa ein bis zwei Prozent aller derzeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) befristet Beschäftigten entspricht. Hierzu könnte beispielsweise aus Overheadmitteln an den Hochschulen ein Finanzierungstopf geschaffen werden. Es ist zu prüfen, ob nicht auch die DFG hierfür einen Fonds bereithalten sollte. Da solche Hinweise im Eckpunktepapier fehlen, ist es leicht, auf die bisherigen Finanzierungswege zu verweisen und die Unmöglichkeit eines solchen Schrittes zu beklagen. Das sind aber Fehlentwicklungen, die es nun anzugehen gilt.

• **Weitere Regelungspunkte**

- Studienbegleitende Beschäftigung:
 - Erhöhung der Höchstbefristungsgrenze auf 8 Jahre
 - Mindestvertragslaufzeit 1 Jahr (Soll-Vorschrift)

Zwar haben zwischen den Tarifpartnern TdL einerseits und andererseits verdi/GEW sowie dbb erste Gespräche zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften stattgefunden, doch begrüßt der vhw, dass der Bund hier seine Regelungskompetenz für zwei Eckpunkte wahrnehmen will.

Die geplante *Erhöhung der Höchstbefristungsdauer* setzt die Erkenntnis um, dass die Regelstudiendauer keineswegs der tatsächlichen Studiendauer entspricht. Deshalb fallen heute zu viele Studierende, die mit diesen Verträgen ihr Studium finanzieren und die damit auch eine wichtige Hilfe für das Wissenschaftssystem darstellen, am Ende des Studiums aus dieser Finanzierungsmöglichkeit heraus. Andererseits wird niemand aufgehalten, sein Studium zu beenden, nur weil die Möglichkeit besteht, noch zwei Jahre länger als Hilfskraft zu arbeiten.

Eine *Mindestvertragslaufzeit* von einem Jahr würde dafür sorgen, dass nicht Verträge jeweils nur für die Vorlesungszeit geschlossen werden und würde ein klein wenig mehr Planbarkeit bedeuten. Es fehlt weiterhin die Verpflichtung, diese Verträge – wenn möglich – auch um jeweils ein Jahr zu verlängern. Auch hier würde es sich um eine juristische Soll-Vorschrift handeln, bei der jede Abweichung zu begründen wäre. Damit könnten notfalls aber für die Durchführung einer wissenschaftlichen Tagung oder ähnliche zeitlich begrenzte Aufgaben zusätzliche Hilfskräfte auch für kürzere Zeiten eingestellt werden.

- Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Tarifpartner:
 - Aufhebung der Beschränkung abweichender Regelungen auf „bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche“ (§ 1 Abs. 1 S. 3)
 - Möglichkeit zur Festlegung der Anzahl der Verträge in der Qualifizierungsbefristung
 - Möglichkeit zur Festlegung der Anzahl der Verträge in der Drittmittelbefristung
 - Korridor für Abweichungen von der Mindestvertragslaufzeit in der Postdoc-Phase: 1–3 Jahre
 - Möglichkeit zur Abweichung von der Mindestvertragslaufzeit für studienbegleitende Beschäftigung
 - Möglichkeit zur Regelung des Stellenumfangs (vorbehaltlich verfassungsrechtlicher Prüfung)
 - Möglichkeit zur Erweiterung des Katalogs vertragsverlängernder Sachverhalte in § 2 Abs. 5

Endlich scheint das *Ende der Tarifsperre im WissZeitVG* gekommen zu sein. Es war von Seiten des vhw und des

dbb noch nie einsichtig, weshalb den Tarifparteien Verbesserungen gegenüber dem Gesetz verboten sind. In allen anderen Bereichen gilt die Tarifautonomie. Deshalb ist es dringend Zeit, diese Änderung am Gesetz vorzunehmen. Neuerliche Einschränkungen sind überflüssig, müssen gestrichen werden.

Allerdings sollte bereits das WissZeitVG hier *weitere aus Sicht des vhw notwendige Regelungen* treffen:

- Nach dem Teilzeit- und Befristungsrecht (TzBfG) dürfen sachgrundlose Befristungen maximal zwei Jahre lang und mit maximal vier Verträgen vorgenommen werden. Diese Schutzvorschrift muss auch für „sachgrundlose“ Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gelten (vgl. oben).
- Weiterhin hat das Bundesarbeitsgericht für eine „Ampelregelung von Kettenverträgen“ nach TzBfG gesorgt. Diese Vorschriften gehören auch in das WissZeitVG: Befristungen nach WissZeitVG aus Drittmitteln dürfen nicht zu nahezu Endlosketten werden, die dann aber zehn oder fünfzehn Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in die Sackgasse führen, weil die Hochschule Angst vor einer Entfristungsklage hat, außerhalb der Wissenschaft aber kein Bedarf an diesen Personen mehr vorhanden ist. Wenn eine Hochschule eine Person mehr als zehn Jahre lang aus Drittmitteln beschäftigt hat, ist das der Nachweis, dass hier dauerhaft Forschung aus Drittmitteln stattfindet. Dann darf das Risiko, dass einmal für kürzere Zeit Drittmittel für diesen Forschungsbereich fehlen, nicht den Beschäftigten aufgebürdet werden. An das Ende eines Kettenvertrages gehört eine Entfristungszusage.

- Streichung der Sonderregelung für den Bereich der Medizin; zugleich Öffnung der Regelungen für fachärztliche Weiterbildungen im ÄArbVtrG

Die fachärztliche Ausbildung gehört tatsächlich nicht in das WissZeitVG, da hierzu das ÄArbVtrG vorhanden ist. Das verlangt dank seiner Rechtsprechung sehr viel genauer, dass hier u. a. das Qualifizierungsziel, die dazu notwendigen Schritte, die Art der Überprüfung, ob das Ziel erreicht wurde, vor Beginn genau festzuhalten sind.

- Anwendbarkeit des WissZeitVG nur für Verträge mit mindestens 25 % Stellenumfang; stipendienbegleitende Viertelstellen sind dadurch möglich

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. Abweichende Rege-

lungen müssen aber gelten für eine Ergänzung von Stipendien, die der Qualifizierung gelten, oder etwa für eine Beschäftigung neben dem juristischen Referendariat.

- Inkrafttreten: Großzügige Übergangsregelungen vor allem in der Qualifizierungsbefristung für bereits im System befindliche Personen

Festzuhalten ist, dass die großzügigen Übergangsregelungen für bereits im System befindliche Personen zu deren Vorteil genutzt werden. Das betrifft sicherlich in erster Linie Personen, die sich in der Postdoc-Phase befinden und für die weiterhin die bisherigen Vorschriften zur Höchstbefristungsdauer mit den gesetzlich notwendigen und den entsprechend möglichen Nachgewährungen gelten müssen.

- Ergebnisse der Evaluation des Gesetzes nach ca. 6 Jahren nach Inkrafttreten

Die bisherigen Evaluationen des WissZeitVG haben ihre eigene Notwendigkeit gezeigt. Deshalb sollte die *nächste Evaluation* wiederum im Gesetz festgehalten werden. Allerdings hat sich gezeigt, dass diese Zeitspanne sehr lang ist. Deshalb sollten zusätzliche statistische Erfassungen vorgeschrieben werden. So fehlt bislang eine Qualitätskontrolle, wie viele der mit der Qualifizierung beginnenden Personen diese in der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit erreichen, wie viele sie mit wie vielen Vertragsverlängerungen erreichen und wie viele diesen Weg abbrechen.

Alles in Allem zeigt dieses Eckpunktepapier des BMBF, dass sich die Gesetzesvorbereitung auf einem guten Weg befindet, dass aber auch noch einige Punkte genauer zu regeln sind. Der vhw ist bereit, den weiteren Weg bis zum endgültigen Gesetz zu begleiten und sieht den weiteren Gesprächen gerne entgegen.

Literatur

- [1] BAG, 7. Kammer. 7 AZR 573/20. Urteil. BAG, 2. Feb. 2022. URL: <https://tinyurl.com/3zwyzp7b> (besucht am 06.05.2023).
- [2] Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg. *Reform des WissZeitVG. Wesentliche Inhalte im Überblick*. Eckpunktepapier. 17. März 2023. 4 S. URL: <https://tinyurl.com/5n6twyey> (besucht am 16.05.2023). Als Download auf der Webseite des BMBF veröffentlicht.

Aus den Ländern

Bayern

Stellungnahme zum Wissenschaftszeitver- tragsgesetz vhw Bayern

Der Verband Hochschule und Wissenschaft Bayern, vhw-Bayern, begrüßt die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), insbesondere die Absicht für eine Regelung, den Postdocs auf ihren langen Qualifikationswegen eine sichere Perspektive zu geben.

Deshalb ist die Intention vernünftig, die langen Zeiten auf befristeten Stellen zu verkürzen. Mehr Sicherheit und Planbarkeit für junge Wissenschaftler:innen ließen sich, wie dies mit Tenure-Track-Modellen bei Professuren schon erprobt ist, auch für den wissenschaftlichen Mittelbau schaffen. Bei Nachweis von zuvor festgelegten Leistungskriterien wird die Stelle entfristet. Gerade für First Academics und für die Vereinbarkeit von Familie und Wis-

senchaft wäre dies ein wirklicher Fortschritt.

Dies setzt allerdings voraus, dass diese entfristeten Stellen dafür vorgehalten werden bzw. wenn keine permanente Stelle da ist, gibt es auch kein Tenure-Track. Dies ist jedoch im Vorfeld bekannt. Wer unter diesen Bedingungen trotzdem weiter forschen will, für den bleiben in eigener Verantwortung mit Wissen der dahingehenden Risiken die Möglichkeiten der Drittmittelbefristung oder eines befristeten Beamtenverhältnisses bis zu sechs Jahren als Akademischer Rat auf Zeit.

Eine Verkürzung der Postdoc-Phase auf 3 Jahre darf allerdings dennoch nicht dazu führen, dass Wissenschaftler:innen, die in der Postdoc-Phase sind, keinerlei Per-

spektive haben. Hier braucht es vernünftige Übergangsregelungen. Und die Verkürzung der Postdoc-Phase auf befristeter Stelle sollte nach der Entfristung durch sinnvolle und auf Erfordernisse der Fachkulturen abgestimmte Forschungsfreiräume zur weiteren wissenschaftlichen Profilbildung und Weiterqualifikation ergänzt werden.

Bisher ist häufig eine Habilitation von 5 bis 6 Jahren und ein Wechsel der Hochschule Voraussetzung für eine Professur, was mit den neuen Zeitfenstern zu Problemen

führen kann. Dies auszugestalten liegt in der Hoheit der Länder. Eine Reform kann deshalb nur gelingen, wenn Fächer, Hochschulen und Länder in ihren Mindsets, Regelungen und Strukturen diesem neuen System gerecht werden. Eine Regelung allein im WissZeitVG würde die bestehenden langen Qualifikationszeiten nicht verkürzen, aber neue Probleme zum Nachteil der Qualifikant:innen innerhalb des bestehenden Systems schaffen.

Hamburg

vhw Hamburg vhw Landesverband Hamburg gegründet



Abbildung 1: von links nach rechts: Der Landesvorstand des vhw hh: Heiko Martin, Frank Schäfer, Petra Kirsch und Francesco Gelati

Seit vielen Jahren gibt es in Hamburg Mitglieder des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw).

Dem vhw können alle beitreten, die im Hochschul- und Wissenschaftsbereich tätig sind. Sowohl Arbeitnehmer als auch Beamte aller Hochschultypen aber auch einiger wissenschaftlicher Einrichtungen wirken an dem gemeinsamen Ziel, die sie betreffenden Arbeits- und Lebensbedingungen stetig zu verbessern.

Zwar gab es bisher einzelne Treffen der Hamburger Mitglieder doch keinen eigenen Hamburger Landesverband. Das hat sich nun geändert. Ab jetzt können die Hamburger Mitglieder direkt auf die Politik des Hamburger Senats Einfluss nehmen, eigene Listen bei Personalratswahlen aufstellen u. v. m.



Abbildung 2: Der vhw-Bundesvorsitzende Prof. Dr. Josef Arendes bei seinem Grußwort

Am 7. Februar 2023 wurde der vhw-Landesverband der Freien und Hansestadt Hamburg gegründet. Die Gründungsveranstaltung des vhw hh fand an der HAW in Hamburg statt.

Als Ehrengäste kamen der vhw-Bundesvorsitzende Prof. Dr. Josef Arendes und der dbb-Landesvorsitzende Rudolf Klüver. Beide richteten Grußworte an die Anwesenden. Der dbb beamtenbund und tarifunion ist der Dachverband des vhw. Der vhw ist darin die Fachgewerkschaft für den Hochschul- und Wissenschaftssektor.

Die Versammlung wählte Prof. Dr.-Ing. habil. Frank Helmut Schäfer von der HAW Hamburg einstimmig zum Landesvorsitzenden. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Dr. med. vet. Petra Kirsch vom UKE Hamburg, Francesco Gelati von der Universität Hamburg und Heiko Martin vom Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung Hamburg ebenfalls einstimmig gewählt.



Abbildung 3: Grußwort des dbb-Landesvorsitzenden
Rudolf Klöver

Die anwesenden und stimmberechtigten Mitglieder wählten schließlich noch Prof. Dr.-Ing. Hans Schäfers von der HAW Hamburg und Fredrik Schwenk von der Hochschule für Musik und Theater Hamburg zu Rechnungsprüfern.

Prof. Dr.-Ing. Manfred Krüger leitete diese Gründungsveranstaltung. Er war bereits seit Jahren als Ansprechpartner der Hamburger vhw-Mitglieder aktiv. Bevor die Veranstaltung durch ihn beendet wurde, dankte er insbesondere dem Gastgeber für die hervorragende Organisation, den Ehrengästen für ihre Grußworte und den Gewählten für das gezeigte Engagement.

Mit einem gemeinsamen Abendessen in einem Hamburger Restaurant endete dieser erfolgreiche Tag.

Niedersachsen

vhw Niedersachsen **zukunft.niedersachsen**

1 VolkswagenStiftung

Rund 580 Mio EUR Sonderdividende aus dem Börsengang der Porsche AG und den Erträgen auf Aktien der Volkswagen AG, die jährlich von der VolkswagenStiftung bewilligt werden, stehen für die Förderung von Forschung und Lehre in Niedersachsen in den nächsten Jahren zur Verfügung.

Niedersachsens Wissenschaftsminister Falko Mohrs, der Generalsekretär der VolkswagenStiftung Dr. Georg Schütte und die Vorsitzende der Landeshochschulkonferenz Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl haben das mit diesen Finanzmitteln ausgestattete Förderprogramm mit dem Namen „zukunft.niedersachsen“ am 8. Februar 2023 in Hannover vorgestellt, siehe [1].

Ein Strategiebeirat bestehend aus

- Prof. Dr. Cornelia Denz (Experimentalphysikerin und Präsidentin der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt, Braunschweig),
- Prof. Dr. Kharim Khakzar (Elektrotechniker und Präsident der Hochschule Fulda),
- Prof. Dr. Sebastian Lehnhoff (Professur für Energieinformatik und Vorstandsvorsitzender von OFFIS – Institut für Informatik, Universität Oldenburg),
- Prof. Dr. Beate Söntgen (Kunsthistorikerin, Leuphana

Universität Lüneburg),

- Prof. Dr. Claudia Stockinger (Institut für deutsche Literatur, Humboldt Universität, Berlin),
- Prof. Dr. Stefan Treue (Neurowissenschaftler und Direktor des Deutschen Primatenzentrums, Göttingen)

begleitet die Umsetzung.

Mit dem Förderprogramm soll die Lebens- und Wirtschaftsweise so verändert werden, dass sie langfristig ökologisch, sozial und ökonomisch tragfähig ist (Transformation). Die demokratische Gesellschaft soll zukünftigen Herausforderungen gewachsen sein und widerstandsfähig, solidarisch, reaktionsschnell und anpassungsfähig gestaltet werden (Resilienz), und die positiven Gestaltungsmöglichkeiten sollen herausgestellt und die Gestaltungsfähigkeiten sollen ausgebaut werden (Zukunftsorientierung).

Zur Bewältigung dieser Aufgaben wird eine leistungsfähige und innovative niedersächsische Wissenschaft mit einem Bewusstsein für ihre gesellschaftliche Verantwortung benötigt, die intrinsisch motiviert und international vernetzt ist, die nach wissenschaftlicher Exzellenz und gesellschaftlichem Fortschritt strebt und dafür auf moderne Infrastrukturen zurückgreifen kann. Eine hohe wissenschaftliche Qualität ist dafür unabdingbar.

Im Mittelpunkt des Förderprogramms stehen die Themen Transformation, Digitalität und Spitzenforschung.

2 Transformation

Für das Gebiet Transformation werden 300 Mio EUR eingesetzt, die auf die Themenfelder „Energie und Mobilitätswende“, „Ressourcenschonendes Wirtschaften“, „Gesundes Leben – gesunde Lebensräume“ und „Kompetenz und Wissen“ aufgeteilt werden.

3 Digitalität

Es besteht die Chance, Niedersachsen als digitalen Wissenschaftsstandort von nationaler Bedeutung zu etablieren. Die Dachinitiative „Hochschule.digital Niedersachsen“ bietet dafür bereits eine landesweite Struktur zur Abstimmung und zum gemeinsamen Handeln aller niedersächsischen Hochschulen. Im Mittelpunkt der Förderung stehen Investitionen in zukunftsorientierte, digitale Lehr-, Lern- und Prüfungsformate. Forschungen im Feld von Künstlicher Intelligenz sowie das Forschungsdatenmanagement als Schlüsselressource für Wertschöpfung werden mit Anwendern in Wirtschaft, Verwaltung und Kultur verknüpft und gemeinsam gefördert.

Für das Entwicklungsfeld Digitalität werden in den kommenden Jahren 150 Mio EUR eingesetzt.

4 Spitzenforschung

Niedersachsen will bei der Exzellenzstrategie wieder vorne mit dabei sein. Deshalb wird ein Sofortprogramm jene Universitätsstandorte in Niedersachsen unterstützen, die das Potential haben, mit herausragenden Forschungskonzepten auch im internationalen Wettbewerb zu überzeugen. Zudem werden auch in Zukunft Mittel bereitgestellt, um

in definierten Feldern die besten Forschenden aus dem In- und Ausland nach Niedersachsen zu holen.

Für das Entwicklungsfeld Spitzenforschung werden 125 Mio EUR eingesetzt.

5 Ein Kommentar

Das Förderprogramm sieht eine „Anschubfinanzierung für neue/vorgezogene Professuren oder Leitungsstellen für Nachwuchsgruppen vor, um herausragende Köpfe für Forschung und Lehre nach Niedersachsen zu holen, teilweise mit Bezug zu den zuvor genannten Verbänden sowie eine Unterstützung von Hochschulen bei der Einwerbung von Alexander-von-Humboldt-Professuren“. Es reicht aber nicht, nur eine Anschubfinanzierung vorzusehen, sondern Stellen müssen verstetigt werden. Die intrinsische Motivation in der Wissenschaft wird fehlen, wenn die Wissenschaftler:innen keine Zukunftsperspektive für sich sehen. Ebenfalls fehlt dem vhw Niedersachsen eine Perspektive für Dauerstellen im akademischen Mittelbau. Die Personalentwicklung an den Hochschulen auf eine wachsende Zahl von Professuren bei gleichzeitig fehlendem festangestellten akademischen Mittelbau zu legen, ist kein guter Weg in die Zukunft. Schließlich gibt es in vielen Bereichen in den Ingenieurwissenschaften, in den Naturwissenschaften und in der Medizin Anlagen und Labore, die nicht nur ein gut ausgebildetes technisches Personal, sondern besonders auch ein hervorragendes wissenschaftliches Personal benötigen. Komplexe Geräte werden auf die Dauer nicht von regelmäßig neu einzuarbeitenden Promovierenden bedient werden können, die dann auch nicht in der Lage sind, die ermittelten Ergebnisse richtig zu interpretieren.

Ebenfalls darf nicht vergessen werden, dass eine hohe Motivation auch durch einen finanziellen Anreiz geschaffen werden kann. Dafür ist es notwendig, dass im Bereich der Professuren ein transparentes System der Leistungszulagen existiert und im wissenschaftlichen Mittelbau auch Leistungsaufstiege vorgenommen werden.

Literatur

- [1] Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hrsg. *Agenda zukunft.niedersachsen*. 10. Feb. 2023. URL: <https://tinyurl.com/4da89ver> (besucht am 07.05.2023).

vhw Niedersachsen Zukunftsdiskurs

Im Rahmen des Programms „Zukunftsdiskurse“, siehe [1], werden 13 Projekte mit insgesamt rund 1,5 Mio EUR gefördert, die den Austausch der Wissenschaft mit der Öffentlichkeit zu aktuellen Fragestellungen fördern sollen. In

originären wissenschaftlichen Veranstaltungen tragen die geförderten Projekte mit ihren Impulsen im Sinne der Versachlichung zur gesellschaftlichen Debatte bei.

Bei emotionalen Fragestellungen zum Beispiel zu Klima-

schutz, Stadtentwicklung, Demokratiebildung oder Künstlicher Intelligenz sollen Impulse aus der Wissenschaft helfen, die Debatten zu versachlichen und voranzubringen. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen jen-

seits von Forschung und Lehre ihrer Rolle als Mittler von Wissen und Technologie in die Gesellschaft und ihr regionales Umfeld gerecht werden.

Literatur

- [1] Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hrsg. *Niedersachsen unterstützt Zukunftsdiskurse mit 1,5 Millionen Euro*. 23. Feb. 2023. URL: <https://tinyurl.com/3m3czz6r> (besucht am 07.05.2023).

Nordrhein-Westfalen

Austausch zwischen DBB NRW und vhw-nrw in Düsseldorf

Im Mai 2024 wird der nächste turnusmäßige Gewerkschaftstag des DBB NRW stattfinden. Zur Vorbereitung und mit Blick auf die Hochschulpolitik trafen sich am 15. Februar 2023 Roland Staude, der Vorsitzende des DBB NRW, und die Vorstandsmitglieder Thorsten Köhler und Dirk Noosten vom vhw-nrw in der Geschäftsstelle des DBB NRW in Düsseldorf.

Dabei besprachen der DBB NRW und der vhw-nrw die hochschulpolitische Zusammenarbeit in den kommenden Jahren. Themen dieses Austausches waren unter anderem die zukünftigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in Bezug auf die Besoldung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes.



Abbildung 1: (v. l. n. r.) Prof. Dr. Dirk Noosten (stellvertretender Vorsitzender vhw-nrw), Prof. Dr. Thorsten Köhler (Vorsitzender vhw-nrw), Roland Staude (Vorsitzender DBB NRW).

Sachsen

vhw Sachsen Gewerkschaftstag

Am 27. und 28. April 2023 fand in Dresden der 8. Ordentliche Gewerkschaftstag des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e. V. statt. Das alle fünf Jahre tagende demokratisch gewählte Gremium der 110 Delegierten aus allen 38 Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden traf wichtige Satzungs-, Personal- und Inhaltsentscheidungen für die kommenden Jahre. Der vhw-sachsen war mit Prof. Angela Thränhardt und dem Landesvorsitzenden Prof. Dirk Müller vertreten und erzielte sowohl administrativ als auch

inhaltlich die folgenden Erfolge:

1. Die Landesleitung wollte in § 12 eines neuen Satzungsentwurfs die Repräsentation sogenannter ganz kleiner Verbände, zu denen nach deren Definition auch der vhw-sachsen gehören würde, von bisher zwei Sitzen auf nur noch einen beschneiden. Erst ab einer Verbands- oder Gewerkschaftsgröße von 100 Mitgliedern sollte es weiterhin zwei Sitze geben.

Nach Redebeiträgen von Prof. Dirk Müller und Dr. Monika Zekert von der Vereinigung der Beschäftigten des Sächsischen Rechnungshofes (VBSR) mit Argumenten für die Vielfalt und die Anerkennung des Ehrenamtes reichte es im Gremium aufgrund zahlreicher Gegenstimmen und Enthaltungen nicht für eine qualifizierte Mehrheit für eine Änderung von § 12, womit es bei der bisherigen Regelung bleibt. Somit werden wir auch auf dem GWT 2028 wieder mit zwei Delegierten vertreten sein.

2. Von den vier Anträgen des vhw-sachsen wurden drei als Arbeitsmaterial und einer vollständig angenommen. Juniorprofessuren und der akademische Mittelbau sollen in Zukunft standardmäßig mit im Personalrat vertreten werden. Die Anträge zur standardmäßigen Verbeamtung auf Probe neu berufener Professorinnen und Professoren, zur Aufhebung des Verhandlungsverbots für Professoren sowie zur Abkehr von Microsoft-Dateiformaten im öffentlichen Dienst wurden in ihrer Zielsetzung gewürdigt, das Gremium sieht jedoch mehrheitlich noch Klärungsbedarf bzgl. der jeweiligen konkreten Ausgestaltung.

Die öffentliche Veranstaltung am 27. April 2023 war mit den Fraktionsvorsitzenden von vier der fünf Landtagsfraktionen, namentlich

- Christian Hartmann (CDU),
- Rico Gebhardt (Die LINKE),
- Franziska Schubert (Bündnis 90/Die Grünen) und
- Dirk Panter (SPD), sowie
- dem Ministerpräsidenten Michael Kretschmer (CDU) und
- dem dbb-Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach

politisch und gewerkschaftlich hochkarätig besetzt. Während fast alle Redner – darunter auch die wiedergewählte sbb-Vorsitzende Nannette Seidler – die gegenseitige Wertschätzung, die Verhandlung auf Augenhöhe mit im Ergebnis guten Kompromissen sowie die Beendigung der Bestrafung von Loyalität bei Nichteinlegung von Widersprüchen als vordringliche Ziele in den nächsten fünf Jahren anführten, stach Christian Hartmann durch eine Blut-Schweiß-und-Tränen-Rede mit einer Forderung nach längeren Arbeitszeiten hervor. Dass die vielfach bereits am oder über dem Limit arbeitenden Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Versäumnissen der Politik z. B. bei der Personalplanung im Bildungsbereich auf eine solche Art kritisiert werden, ist uns als vhw-sachsen völlig unverständlich.



Abbildung 1: Prof. Angela Thränhardt (l.) und Prof. Dirk Müller auf dem Gewerkschaftstag des SBB.
Quelle: Agentur Projekt40, Jeannette Koch