

vhw-Mitteilungen

Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft
im Deutschen Beamtenbund

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik



In dieser Ausgabe

Auf ein Wort	3
Beschäftigung im öffentlichen Dienst	4
dbb Fachtagung „Arbeitszeit neu gedacht“	4
Studentische Beschäftigungsverhältnisse	5
Künstliche Intelligenz	7
Leben mit der künstlichen Intelligenz	8
Frauenpolitik	12
Frauenpolitische Fachtagung 2024 - Familie, Sorgearbeit, Altersarmut - die CAREseite der Medaille	12
Familienfreundliche Hochschule	14
Über die Vereinbarkeit von Schulferien und universitärer Lehre	14
Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur	18
Aus Bund und Ländern	21
Baden-Württemberg	21
Bayern	21
Berlin	22
Brandenburg	23
Mecklenburg-Vorpommern	24
Niedersachsen	25
Nordrhein-Westfalen	26
Sachsen-Anhalt	27
Thüringen	28

Impressum

Herausgeber:

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

Kontakt:

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

Verantwortlich:

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

Redaktion:

redaktion-vhw-mitteilungen@vhw-bund.de
Prof. Dr. Bernd Weidenfeller,
Dipl.-Ing. Jan Braun

Layout:

Dipl.-Ing. Jan Braun
(Umsetzung und Anpassungen in L^AT_EX,
basierend auf dem bisherigen Layout
von Monika Rohmann)

Verlag und Herstellung:

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

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

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

Das Titelbild zeigt das Eingangsportal der HTW Dresden (mit freundlicher Erlaubnis: HTW Dresden/Peter Sebb)

Auf ein Wort



Prof. Dr. Thorsten Köhler, vhw Bundesvorsitzender

Liebe Leserin, lieber Leser,

schon immer war die Verbesserung der Karriereausichten des wissenschaftlichen Nachwuchses an den deutschen Hochschulen ein zentrales Anliegen unserer Verbandsarbeit. In diesem Zusammenhang haben die vhw-Mitteilungen Anfang des letzten Jahres zum Beispiel über geplante Neuerungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und deren kritische Begleitung durch den vhw berichtet. Der jüngste Evaluationsbericht zu diesem Gesetz liegt bereits seit Mai 2022 vor. Nach mehreren Anläufen stammt der jüngste zugehörige Gesetzentwurf aus dem Mai 2024. Dennoch konnten die notwendigen Aktualisierungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bis zum Redaktionsschluss nicht im Bundestag beschlossen werden. Möglicherweise kann dies als ein weiteres Anzeichen für einen allgemeinen Trend zu zunehmend schwierigen Entscheidungsfindungen in zunehmend heterogenen Regierungskoalitionen beim Bund und auch in den Bundesländern gewertet werden.

Ein gewisses Maß an Rechts- und Planungssicherheit ist aber auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs unabdingbar. Im Juni 2024 haben die Mitgliedergruppe der Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz und die Junge Akademie ihre Leitlinien für unbefristete Stellen neben der Professur veröffentlicht. Für den akademischen Mittelbau sind darin die Stellenprofile Lecturer, Researcher und Academic Manager vorgesehen. Als notwendige Bedingung für eine erfolgreiche Umsetzung solcher Konzepte muss auch die jeweilige Landesgesetzgebung einen geeigneten Rahmen für die vorgeschlagene Gestaltung der Personalstruktur an den Universitäten schaffen. Der vhw wird die zukünftigen politischen Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch weiterhin kritisch begleiten. Zu solchen Maßnahmen zählt, abgese-

hen von einer Reform der Personalstruktur, auch eine wissenschaftsfreundliche Ausgestaltung der Organe der Hochschulen durch die Landeshochschulgesetze.

Bereits jetzt ist absehbar, dass die Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 die Hochschulen der Bundesländer (außer Hessen) vor Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Regelungen für studentische Beschäftigte stellen wird. Neben Erhöhungen der Stundenentgelte wurden Jahresverträge als Regelfall vereinbart. In Hessen wurde im März 2024 eine Tarifeinigung erzielt, die mit der zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgehandelten insbesondere in Bezug auf die angestrebten Vertragsdauern studentischer Beschäftigung vergleichbar ist. In diesem Zusammenhang stellt sich zum Beispiel die Frage, wie Jahresverträge im Rahmen von Tutorien, die gewöhnlich nur während der Vorlesungszeiten in den Semestern stattfinden, auszugestaltet sind. Die Schwierigkeiten erstrecken sich häufig auch zusätzlich noch auf die Vereinbarkeit studentischer Beschäftigung mit weiteren hochschulinternen Richtlinien und Dienstvereinbarungen, zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeit- und Dokumentationsanforderungen nach dem Mindestlohngesetz. Solche Regelungen zur Umsetzung der diversen arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie der oben genannten Tarifeinigungen sind gegenwärtig vielfältig und erfahrungsgemäß nicht immer überzeugend. Diesbezüglich sollten Hochschulen der dienstherrlichen Fürsorgepflicht genügen und anwendbare Lösungen erarbeiten. Insbesondere sollten Ausnahmetatbestände zum Regelfall aus der Tarifeinigung für Arbeitsverträge mit Laufzeiten von weniger als einem Jahr eindeutig ausgewiesen werden. Keinesfalls sollten solche arbeitsrechtlichen Probleme jedoch einfach auf das Forschungs- und Lehrpersonal, das für studentische Beschäftigung häufig im Rahmen einer Fachvorgesetztenfunktion Verantwortung übernimmt, abgewälzt werden.

Im Januar 2025 werden die nächsten Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen beginnen. Diesen werden im Herbst 2025 die Tarifgespräche zwischen den Gewerkschaften und der TdL folgen. Aufgrund der im Vergleich zu den Jahren 2022 und 2023 geringeren aktuellen Teuerungsrate ist zu erwarten, dass neben den Einkommen auch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen wieder stärker in den Fokus rücken werden. Hierzu zählen auch neue Arbeitszeitmodelle, die im Juni 2024 in einer Fachtagung des dbb unter Beteiligung der TdL erstmalig thematisiert wurden. Die Entwicklung solcher Ideen im Kontext der Lehrkräfte soll im weiteren Verlauf die-

ses Jahres in gemeinsamen Gesprächen der zugehörigen Fachgewerkschaften des dbb fortgesetzt werden. Im Idealfall könnten die bezüglich der Arbeitszeit zu erwartenden Ergebnisse der kommenden Tarifverhandlungen auch eine Signalwirkung auf die rechtlichen Regelungen an Schulen und sogar an Hochschulen entfalten. Zur Vorbereitung auf

mögliche Gespräche mit den politischen Entscheidungsgremien hat der vhw im Hinblick auf die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen des Bundes und der Bundesländer im Laufe dieses Jahres ein Positionspapier entwickelt.

Die vhw-Mitteilungen werden hierzu weiter berichten.

Berichte

Dr. Jan Hildenhagen,
vhw Bund

dbb Fachtagung „Arbeitszeit neu gedacht“



Am 25. Juni fand in Köln die Fachtagung des dbb zum Thema „Arbeitszeit neu gedacht“ statt, bei der Dr. Jan Hildenhagen den vhw vertrat.

Den Auftakt zur wissenschaftlichen Einordnung des Themas machte Johanna Nold, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. In ihrem Vortrag wurde deutlich, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Durchschnitt immer noch mehr als drei Stunden pro Woche über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, etwa ein Viertel sogar bis zu 25%. Sie wies darauf hin, dass regelmäßige Überstunden von mehr als fünf Stunden zu verschiedenen gesundheitlichen Problemen führen würden, insbesondere zu Müdigkeit und psychischer und physischer Erschöpfung. Als Grund für die Überstunden gaben 38% der Beschäftigten an, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen sei. Zeitflexibles Arbeiten bedeute keine Deregulierung der Arbeitszeit, so Nold weiter, sondern sei vielmehr als Chance zu verstehen, die Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse und individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Sie betonte, dass die positiven Effekte flexiblerer Arbeitszeiten die negativen Aspekte deutlich überwiegen würden.

In eine ähnliche Richtung ging der Vortrag von Dr. Norbert Huchler, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) „Beispiele moderner Arbeitszeitregelungen - Chancen und Risiken“, der sich für eine Produktivitätssteigerung und Humanisierung der Arbeit aussprach. So

stellte Huchler unter anderem die These auf, dass mit einer Arbeitszeitverkürzung ein Produktivitätssprung einhergehe, der die Gesamtleistung erhöhe oder zumindest erhalte. Auch müssten bei Modellen der Arbeitszeitverkürzung zahlreiche positive soziale Aspekte berücksichtigt werden. Huchler gab aber auch zu bedenken, dass es kein einheitliches Modell für alle Berufe geben könne und zumindest für drei Kategorien unterschiedliche Lösungen gefunden werden müssten, da künstlerisch-kreative Arbeit wie in der Wissenschaft anders zu bewerten sei als unmittelbar zeitgebundene Dienstleistungen oder manuelle „Massenproduktion“.

Den Abschluss bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema „Arbeitszeit und Tarifpolitik“ mit dbb Tarifchef Volker Geyer, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände Niklas Benrath und Geschäftsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder Markus Geyer. Benrath wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Fachkräftemangel bereits heute bestehe und sich durch Arbeitszeitverkürzungen weiter verschärfen werde. Volker Geyer (dbb) sowie Beiträge aus dem Plenum widersprachen ihm hier jedoch vehement und betonten, dass durch Arbeitszeitverkürzungsmodelle der öffentliche Dienst für Beschäftigte wieder interessanter würde, mehr Menschen, insbesondere mit Betreuungspflichten, wieder in die Arbeitswelt integriert werden könnten und auch Krankheitsausfälle etc. vermutlich zurückgehen würden, da nicht bis oder über die Belastungsgrenze hinaus gearbeitet würde (Stichwort: Krankenpflege etc.). Markus Geyer (TdL) wies darauf hin, dass es keinen Sinn ergeben würde, pauschal über Arbeitszeitverkürzungen zu diskutieren, wobei Volker Geyer (dbb) betonte, dass flexiblere Modelle - z.B. in Anlehnung an den Tarifabschluss der GdL - denkbar seien.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass nach der Auseinandersetzung um deutliche Lohnerhöhungen in der letzten Tarifrunde das Thema Arbeitszeitflexibilisierung wohl das beherrschende Thema in den kommenden Tarifrunden der Länder und des öffentlichen Dienstes sein wird.

Dr. Ulrich Weber,
vhw Bund

Studentische Beschäftigungsverhältnisse



Auswirkungen der Tarifeinigung für den Öffentlichen Dienst der Länder auf studentische Beschäftigungsverhältnisse

In Deutschland gibt es in den Bundesländern insgesamt 85.994 Studentische Hilfskräfte (SHK) [1] sowie 34.966 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) und 8.376 Tutoren [2]. Das sind insgesamt 129.336 studentische Beschäftigte. Diese sind aus dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) ausgenommen. Eine Ausnahme stellt das Bundesland Berlin dar, das seit langer Zeit für die Hilfskräfte einen eigenen Tarifvertrag besitzt. Damit sind weit mehr als 100.000 Beschäftigte der Länder aus allen tariflichen Vergünstigungen ausgeschlossen. Sie erhalten keine Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“), keine Wochenendzuschläge, statt der sonst vereinbarten 30 Arbeitstage Urlaub lediglich 20, wie es das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) als Minimum vorschreibt, und anderes mehr.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden als eine besondere Gruppe unter den Beschäftigten definiert, da sie hauptberuflich Studierende und nur im Nebenberuf Hilfskraft sind. Sie sollen Tätigkeiten ausführen, die ihnen bei ihrem weiteren Studium hilfreich sein sollen, die also erste Einblicke in die praktische Arbeit der wissenschaftlichen Tätigkeit ermöglichen. So ähnlich steht es in allen Hochschulgesetzen der Länder.

Nebenberuflich heißt, dass die vertraglich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit weniger als die Hälfte von Wissenschaftlichen Mitarbeitern betragen muss, andernfalls wäre es eine solche hauptberufliche Beschäftigung [3]. Deshalb beschäftigen die Hochschulen die Hilfskräfte mit maximal 77 (z. B. Universität Kiel) oder sogar 82 (z. B. Universität Köln) Zeitstunden im Monat. 77 Stunden ergeben sich bei der in Schleswig-Holstein vereinbarten Wo-

chenarbeitszeit für angestellte Wissenschaftliche Mitarbeiter von 38,7 Stunden pro Woche. Damit bleiben 77 Stunden unter der Hälfte von 4 x 38,7 Stunden in einem Februar mit 28 Arbeitstagen bzw. exakt vier Wochen. 82 Arbeitsstunden ergeben sich bei einer in Nordrhein-Westfalen geltenden Wochenarbeitszeit von 39,6 Stunden pro Woche und einer Berechnung über das gesamte Jahr mit im Schnitt 30,4 Tagen pro Monat [4].

Seit Jahrzehnten gab es immer wieder Forderungen studentischerseits nach einem eigenen Tarifvertrag. Allein das Land Berlin vereinbarte einen solchen und das bereits im Jahre 1981, der zwischenzeitlich einige Novellen erfahren hat, zuletzt im Jahre 2018. Seit dem Jahre 2019 formierte sich dann eine Gruppe unter dem Namen TVStud [5]. Diese Lobbyarbeit führte dazu, dass in die Tarifvereinbarungen zum TV-L in der Verhandlungsrunde des Jahres 2021 eine Formulierung aufgenommen wurde, dass nach der Tarifeinigung zwischen TdL einerseits und verdi/GEW sowie dbb andererseits über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die SHK und WHK gesprochen werden sollte. Im Jahre 2023 fanden einige solcher Gespräche statt. Der dbb nahm daran teil, für den vhw war Ulrich Weber beteiligt. Zunächst präsentierten verdi und GEW eine Studie zu den Arbeitsbedingungen (26.02.2023), dann legte die TdL eine Bestandsaufnahme zu den Verträgen vor (02.03.2023). Nach einem weiteren Gesprächstermin im kleinen Kreis (05.10.2023) gab es einen Gesprächsstillstand. Das lag daran, dass eine Mehrheit der TdL-Länder für einen eigenen Tarifvertrag war. Doch die übrigen Bundesländer lehnten dies weiterhin kategorisch ab. Konsequenz wäre wohl eine Spaltung der TdL gewesen, auf die sich aber niemand einlassen wollte. Für so wichtig hielt man das Thema dann doch nicht. So kam es dazu, dass das Thema SHK und WHK am Ende des letzten Jahres wieder in die Tarifverhandlungen eingebracht wurde.

Bei Tarifverhandlungen wird immer jede Einzelheit, die auf den Tisch kommt, finanziell berechnet. Was kostet das, ist die wichtigste Frage. Und das wird dann später zu den „eigentlich“ vereinbarten prozentualen Tariferhöhungen hinzugerechnet. Zum Ergebnis von 2023 (Anhebung zum 1. November 2024 um 200 € und zum 1. Februar 2025 um weitere 5,5 %) kommen dann weitere Prozentpunkte, die sich aus den zusätzlichen Vereinbarungen ergeben. Bei der Frage nach Jahresverträgen für SHK und WHK war man sich schnell einig: Das kostet nichts. Ob jemand einen Vertrag über drei Monate oder über ein Jahr erhält, das monatliche Entgelt bleibt immer gleich. Dass es immer einige wenige Ausnahmen geben muss, war auch allen klar. Und so hatte keine Seite Einwände gegen diese

Regelung: Jahresverträge sollen die Regel sein. Für die wenigen Ausnahmen war damit gesorgt, so dachte man. Man erachtete es auch nicht einmal für nötig, wie im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) oder im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) Ausnahmegründe zu benennen. Viel wichtiger war es der TdL festzuhalten, dass dies überhaupt nichts mit einem Tarifvertrag zu tun hat, deshalb heißt es in der Tarifeinigung ausdrücklich, das sei eine schuldrechtliche Vereinbarung.

Eine entsprechende schuldrechtliche Regelung wurde am 15.03.2024 auch für den Tarifvertrag des Landes Hessen (Hessentarif) aufgenommen. Hier wurde zusätzlich vereinbart, dass die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 10 Stunden umfassen muss.

Wann etwas die Regel ist, ist juristisch nicht definiert. Die deutsche Wortbedeutung unterscheidet zwischen einerseits der Regel gegen die es nur Regelverstöße gibt wie beispielsweise im Sport. Diese kann bei erlaubten Ausnahmemöglichkeiten also nicht gemeint sein. Andererseits ist eine Regel die „regelmäßig, fast ausnahmslos geübte Gewohnheit; das Übliche, üblicherweise Geltende“ [6]. Diese Wortbedeutung trifft also in diesem Falle zu. Doch wann ist etwas „fast ausnahmslos“, wann „üblich“? Kann das mit Prozentzahlen festgehalten werden?

Für die Hochschulleitungen und für die Fachvorgesetzten, aber auch für die Personalräte begann damit das Problem. Welche Ausnahmegründe gibt es, sollen anerkannt werden, welche nicht. Und wie erreicht man, dass Jahresverträge die Regel sind? Einige Hochschulen haben mit eigenen Richtlinien o. ä. m. reagiert, so etwa die Universität zu Köln mit ihrer Richtlinie zur Beschäftigung von Hilfskräften an der Universität zu Köln vom 27.03.2024 [7]. Darin heißt es zur Laufzeit der Verträge wie in der TV-L-Vereinbarung, dass Jahresverträge die Regel sind (§ 7 Abs. 7 der Richtlinie). Weiter heißt es: „in begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden. Für Beschäftigungsverhältnisse mit Aufgaben nach § 4 Abs. 2 dieser Richtlinie können kürzere Vertragslaufzeiten vereinbart werden.“ Mit § 4 Abs. 2 werden folgende Hilfskräfte erfasst: „(2) Hilfskräften kann die Leitung von Tutorien, die Durchführung von Übungsleitungen oder Tischassistenzen in Praktika übertragen werden, die in der Regel bestimmten Lehrveranstaltungen zugeordnet oder in sie eingeordnet sind.“ Aber zuvor heißt es allgemein, dass es begründete Ausnahmen gibt, damit sind vermutlich insbesondere Hilfskräfte in Drittmittelprojekten gemeint.

Eine erste Sichtung von Ausnahmegründen, die die Hochschulleitungen inzwischen vorsehen, ergibt Gründe, die in den Sachgrundbefristungen nach TzBfG oder WissZeitVG genannt werden:

1. In der Person der Hilfskraft liegende:

- Erreichen der maximalen Befristungszeit als Hilfskraft nach § 6 (insgesamt maximal sechs Jahre ohne Verlängerungsmöglichkeit),
 - Ablaufen der Aufenthaltsgenehmigung,
 - Eigener Wunsch nach kürzerer Laufzeit.
2. In der Finanzierung begründet liegende:
- Restlaufzeit des Drittmittelprojektes ist kürzer als ein Jahr,
 - Finanzierung ist für kein Jahr vorhanden (definiertes Projekt etc.).
3. In den auszuführenden Tätigkeiten, die nur für eine bestimmte Zeit notwendig sind:
- Tutorium ist nur in der Vorlesungszeit notwendig,
 - Tutorium ist nur in einem Semester notwendig.
 - Tischaufsicht bei biologischen oder medizinischen Präparierkursen u. ä. m.
 - Definierte Aufgabe, die zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen ist (Tagungsvorbereitung und -begleitung).



Abbildung 1: Wissenschaftliche Hilfskraft bei der Laborarbeit. (Foto: P. Tankilevith, pexels.com)

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Zahl der Ausnahmeanträge die Mehrheit werden könnten, so dass die Regelhaftigkeit nicht erreicht würde. Dabei werden am meisten genannt, der Einsatz in Drittmittelprojekten, die weniger als ein Jahr Restlaufzeit haben, der Einsatz als Tutoren lediglich in einem Semester bzw. ausschließlich während der Vorlesungszeit und immer häufiger nun auch der eigene Wunsch der Hilfskraft.

Wie inzwischen bekannt ist, haben sich zumindest an der Ruhr-Universität Bochum und an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel jeweils die Dienststellenleitung und der zuständige Personalrat darauf verständigt, nach dem Ende der Vorlesungszeit die bis dahin beantragten Hilfskraftverträge auszuwerten. Erfasst werden sollen die Fallzahlen von Jahresverträgen und von solchen mit kürzerer Laufzeit sowie die Ausnahmegründe, die dafür angegeben wurden.

Der vhw hat sich mit dem dbb verständigt, dass dieser das Problem der Jahresverträge als Regelfall mit in die noch ausstehenden Redaktionsgespräche zur letzten Tarifeinigung und dann in die Tarifpflegegespräche zwischen den Tarifpartnern mitnimmt. Eine Auswertung an möglichst vielen Hochschulen wäre zu wünschen.

Interessant ist eine Bestimmung in der Richtlinie der Universität zu Köln. Danach werden für eine Stunde vor den Studierenden zwei Arbeitsstunden angerechnet. Das ist sinnvoll, da sich auch Tutoren auf die Stunde vorbereiten müssen, sich eigene Aufgaben ausdenken, sie eventuell auch kleine Aufgaben stellen und diese dann korrigieren etc. Die Universität zu Kiel hat beispielsweise ein Programm „BEAT – Be a Tutor“ aufgelegt, um die Qualität der Lehre zu verbessern. Selbstverständlich gehört die Teilnahme daran dann in die bezahlte Arbeitszeit [8].

Nun sind folgende Fragen kreativ anzugehen, damit das Zeil von Jahresverträgen als Regelfall erreicht wird: Können Tutoren für das gesamte Semester und nicht nur für die Vorlesungszeit angestellt werden? Reichen hierfür die Vor- und Nachbereitungszeiten und der anteilige Jahresurlaub? Können Tutoren gleich für zwei Semester eingestellt

werden? Wie können zusätzliche, nicht der Sache angemessene Vorschriften von Hochschulverwaltungen verhindert bzw. wieder abgeschafft werden. So gibt es an einer Hochschule eine Dienstvereinbarung (also ein Vertrag zwischen Dienststellenleitung und zuständigem Personalrat), wonach die Arbeitszeit der Hilfskräfte auch noch über alle fünf Arbeitstage der Woche gleichmäßig verteilt sein müssen. Wie können aber zwei oder vier Wochenarbeitsstunden auf fünf Tage verteilt werden?

In Schleswig-Holstein gibt es noch ein zusätzliches Problem, das der Landtag schnellstens beseitigen muss: Hier sind für die SHK und WHK maximale Vertragslaufzeiten von einem Jahr im Hochschulgesetz gesetzlich festgeschrieben [9]. Damit sollte verhindert werden, dass diese große Zahl von nebenberuflich Beschäftigten das aktive Wahlrecht zu den Personalräten erhält. Dieses erhalten sie erst, wenn sie durch Vertragsverlängerung länger als ein Jahr beschäftigt sind. Solange gelten sie als „nichtständig Beschäftigte“ [10].

Der vhw plädiert an alle Verantwortlichen, sich zu bemühen, dass die Jahresverträge tatsächlich die Regel und die Ausnahmen nicht zum Normalfall werden.

Literatur

- [1] DESTATIS. *Personal an Hochschulen*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. Fachserie 11 Reihe 4.4: Zusammenfassende Übersicht 9. 22. Sep. 2022. URL: <https://tinyurl.com/4wnb9p6x> (besucht am 04.05.2024).
- [2] DESTATIS. *Personal an Hochschulen*. Hrsg. von Statistisches Bundesamt. Fachserie 11 Reihe 4.4: Zusammenfassende Tabelle 1. 22. Sep. 2022. URL: <https://tinyurl.com/4wnb9p6x> (besucht am 04.05.2024).
- [3] BAG. 7 AZR 78/95. Urteil. Bundesarbeitsgericht, 8. Juni 1995.
- [4] Tarifgemeinschaft der Länder und Gewerkschaften. *Anhang zu § 6. Regelung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Tarifgebiet West*. Verlag. 1. Jan. 2022. URL: <https://tinyurl.com/mrybjwv2> (besucht am 13.08.2024).
- [5] freier Zusammenschluss von student*innenschaften (fzs) e.V. *TVSTUD – Tarifvertrag jetzt!* URL: <https://tvstud.de> (besucht am 13.08.2024).
- [6] Cornelsen Verlag GmbH. *Regel*. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Regel> (besucht am 13.08.2024).
- [7] Cornelsen Verlag GmbH. *Downloads für Hilfskräfte und Lehrbeauftragte*. URL: <https://tinyurl.com/y96bzarn> (besucht am 04.05.2024).
- [8] Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. *Hol dir den BEAT*. URL: <https://www.qe.uni-kiel.de/de/lehrentwicklung/beat> (besucht am 04.05.2024).
- [9] Schleswig-Holstein. *Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG)*. Gesetz. Gesetz- und Verordnungsblatt 2016 Nr 2 S. 31-98, 5. Feb. 2016, § 69 Abs. 3 Satz 1. URL: <https://tinyurl.com/yen9zjwt> (besucht am 29.08.2024).
- [10] Schleswig-Holstein. *Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - MBG Schl.-H.)* Gesetz. GS Schl.-H. II, Gl.Nr. 2035-3, 12. Dez. 2022, § 75f. URL: <https://tinyurl.com/49b7a9ee> (besucht am 29.08.2024).



Einleitung

Seit langer Zeit versuchen Menschen „Maschinen“ zu konstruieren, die sich intelligent verhalten, so wie es etwa Menschen tun würden. Insbesondere befassen sich Teilgebiete der Informatik intensiv mit dem Thema. Wir reden von der künstlichen Intelligenz (KI), englisch artificial intelligence (AI).

Eine Standarddefinition gibt es noch nicht. Der Begriff beschreibt i. A. die Fähigkeit, Umgebungsdaten wahrzunehmen, zu verarbeiten und darauf angemessen zu reagieren. Das Schreiben eines neuen Textes, die Erstellung eines Programms oder die Generierung eines Bildes durch verbale Kommunikation gehören beispielsweise dazu. Inzwischen hat uns die Realität eingeholt. Spätestens mit der Bereitstellung eines Chatbots des US-amerikanischen Unternehmens OpenAI im November 2022 mit der Bezeichnung ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer) können Menschen mit diesen künstlichen Systemen über textbasierte Nachrichten und Bilder kommunizieren. Die Grundlage hierfür bietet ein sehr leistungsfähiges Sprachmodell, das mit unzähligen Textdokumenten trainiert wurde. Ob diese Innovation nun zum Segen oder Fluch für uns werden, hängt von den Menschen ab, die Sie entwickeln und nutzen. Nicht alles, was wir technisch machen könnten, sollten wir auch tun!

KI im Alltag

ChatGPT ist im Alltag angekommen. KI-basierte Chatbot-Lösungen sind keine Werkzeuge von auserlesenen Nerds. Wer beispielsweise einen Brief, ein Gedicht, eine Melodie, eine Hausarbeit oder auch ein besonderes Foto braucht, fordert ChatGPT dazu mit einem so genannten Prompt auf. Programmierkenntnisse braucht man dazu nicht. Al-

gorithmen entwickeln aus einer schriftlichen oder mündlichen Anfrage auf der Grundlage von zu erwartenden Wahrscheinlichkeiten die vermeintlichen Lösungen.

Die zugrundeliegenden Algorithmen werden dabei täglich besser. Die Systeme lernen und wir werden ihnen immer mehr vertrauen. Was können wir der KI überlassen und was nicht? Soll uns die Technik schwierige oder gar ethische Entscheidungen abnehmen? Wenn man weiß, dass die Systemantworten nicht besser als deren Training sein können, sollte man skeptisch sein und bleiben.

Das bedeutet allerdings nicht, die KI zu verdammen. Welche großen Chancen sie für die Menschen bieten kann, ist nicht aufzählbar. Große Hoffnungen bezüglich der Anwendung von Methoden der KI richten sich nicht allein auf einen Bereich wie z. B. die Medizin, insbesondere bei der Diagnose und Therapie oder im autonomen Fahrzeugverkehr. Auch alle anderen Bereiche des täglichen Lebens werden zunehmend von der KI durchdrungen werden. Drohnen und Roboter können inzwischen selbstständig Ziele erkennen und zerstören, sogar gezielt Menschen töten. Um aber Wildwuchs zu vermeiden und die Gefahren für die Menschen auf ein Minimum zu reduzieren, braucht die Gesellschaft geeignete Regeln.

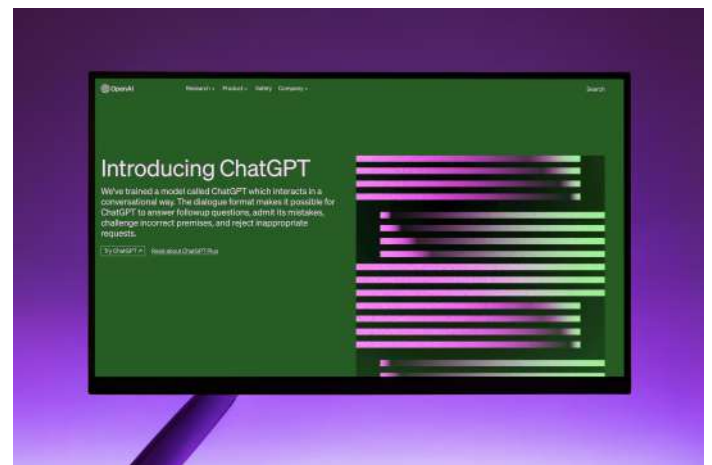


Abbildung 1: Der Chatbot ChatGPT ist längst Teil des Alltags. (Foto: A. Neel; pexels.com)

Die Europäische Union und die KI

Die Europäische Union beschäftigt sich seit längerem mit dem Thema KI im Allgemeinen und mit der Entwicklung von Regeln und Rechtsvorschriften beim Umgang mit der KI im Besonderen [1, 2].

Gründe dafür liegen einerseits in den riesigen Perspektiven und Chancen für Unternehmen und Gesellschaft. An-

dererseits gibt es auch erstzunehmende Bedenken bezüglich der ethischen Grenzen und der unübersehbaren Risiken.

Systeme mit künstlicher Intelligenz sollen sowohl in der Entwicklung als auch in der Anwendung sicher sein und keine Gefahr für die Menschen darstellen. Materielle und immaterielle Schäden sind zu vermeiden. Auch eine Überforderung der Gesellschaft soll nicht eintreten. Schwierig ist es, dennoch den Weg für sinnvolle Innovationen frei zu halten.

Besonders kompliziert und komplex wird dieses Thema, wenn man die enorme Eigendynamik dieses Prozesses berücksichtigt. Die EU-Mitgliedsstaaten haben die Bedeutung der KI erkannt und sehen es als notwendig an, die damit verbundene Entwicklung umfassend zu regulieren. Am 21. Mai 2024 verabschiedeten die 27 EU-Mitgliedsstaaten endgültig das Gesetz über künstliche Intelligenz. Mit der Ausfertigung und der Veröffentlichung tritt das Gesetz in Kraft, da die Mitgliedsstaaten bereits im Februar 2024 ihre Zustimmung dazu erteilten. Inzwischen ist dieses mehrere hundert Seiten lange Dokument rechtskräftig. Differenzierte Übergangsfristen zwischen 6 und 36 Monaten regeln die Vorgaben des Gesetzes. Das Gesetz enthält 13 Kapitel. Zusätzlich liefern zahlreiche Anhänge ergänzende Informationen zur Verordnung. Die Erwägungsgründe zeigen, wie ein Artikel auszulegen oder umzusetzen ist [1].

Die Kapitel gliedern sich wie folgt:

- Allgemeine Bestimmungen (I)
- Verbotene Praktiken der künstlichen Intelligenz (II)
- Hochriskantes KI-System (III)
- Transparenzpflichtungen für Anbieter und Nutzer von bestimmten KI-Systemen und GPAI-Modellen (IV)
- AI-Modelle für allgemeine Zwecke (V)
- Maßnahmen zur Unterstützung der Innovation (VI)
- Governance auf Unionsebene (VII)
- EU-Datenbank für hochriskante KI-Systeme (VIII)
- Überwachung nach dem Inverkehrbringen, Informationsaustausch, Marktüberwachung (IX)
- Verhaltenskodizes und Leitlinien (X)
- Ausübung der Befugnisse der Delegation (XI)
- Sanktionen (XII) und
- Schlussbestimmungen (XIII).

Ziele des KI-Gesetzes

Die Werte der Europäischen Union sind mit der Entwicklung und Nutzung der KI in einen verbindlichen Einklang zu bringen [2]. Zu diesen Werten zählen insbesondere die Wahrung der Demokratie, die Sicherung der Rechtsstaatlichkeit, der Schutz der Umwelt, der Schutz von Personen und Unternehmen sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen

unter der Rahmenbedingung, den Weg für den Fortschritt offen zu lassen.

Die EU möchte und wird in diesem Prozess eine Vorreiterrolle einnehmen.



Abbildung 2: Die Europäische Kommission kann Gesetzesvorschläge einbringen, über die dann der Ministerrat und das Europäische Parlament dann verhandeln. (Foto: Tingey Injury Law Firm; unsplash.com)

Zielrichtung der wichtigsten rechtlichen Regeln

Die EU sieht in der KI eine „menschenzentrierte Technologie“. Sie soll den Menschen dienen! Die Gesellschaft und insbesondere der EU-Binnenmarkt müssen funktionieren. Vertrauenswürdige KI soll diesen Prozess unterstützen. Dabei bedarf es besonderer und dem jeweiligen Schutzniveau entsprechender Festlegungen. Diese sollen durch die Vereinbarkeit mit der Charta und den internationalen Handelsverpflichtungen, den Ausschluss von Diskriminierungen, der Wahrung des Datenschutzes sowie der ethischen Grundsätze gekennzeichnet sein. Bisherige EU-Rechte bleiben unberührt! Dazu zählen u. a. Rechte von Arbeitnehmern einschließlich des Streikrechtes, des Schutzes personenbezogener Daten, der Privatsphäre, der Vertraulichkeit der Kommunikation u.v.m.

Doch wie soll das rechtlich umgesetzt werden? Ähnlich wie bei der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) werden Anforderungen und Pflichten an die Entwickler, Anbieter, Auftragsverarbeiter und Nutzer KI-basierte Systeme gestellt. Das beginnt mit der technischen Dokumentationspflicht für KI-Systeme. Die Entwickler von KI-Systemen haben Aufzeichnungen zu erstellen. Sie haben die Pflichten der Wertschöpfungskette zu beachten. Andernfalls kann und muss die Verwendung der KI begrenzt werden.

Durch eine enge Abstimmung mit der Tätigkeit internationaler Organisationen werden mehr Rechtssicherheit,

internationale Konvergenz sowie Akzeptanz bei gleichzeitiger Flexibilität erwartet.

Deshalb sind KI-Systeme klar zu definieren. Dabei handelt es sich um künstliche Systeme (Maschinen). Es muss deutlich werden, was die jeweiligen KI-Systeme von einfachen herkömmlichen Softwaresystemen und Programmieransätzen unterscheidet. Hierbei sind nicht Systeme gemeint, die ausschließlich dem automatischen Ausführen von Operationen nach von natürlichen Personen definierten Regeln dienen. Vielmehr betrachten wir hier Systeme, die selbst Schlussfolgerungen auf der Basis von Daten ziehen können, lernfähig sind, logik- und wissensgestützte Konzepte nutzen und modellieren können.



Abbildung 3: KI-Systeme sind klar zu definieren: Es sind künstliche Systeme. (Foto: G. Siderius; unsplash.com)

Es muss lt. Gesetz klar sein, welchen Zweck und welche Ziele KI-Systeme haben. Beides kann sich unterscheiden. In welcher Umgebung soll das System arbeiten? Wie autonom und anpassungsfähig ist es? Lerneffekte können das KI-System verändern. Es deutlich zu machen, ob ein KI-System eigenständig oder Teil eines Produktes ist. Die physische Integration der KI (eingebettete KI) ist dafür keine zwingende Voraussetzung, denn sie könnte das Produkt auch ohne Integration unterstützen (nicht eingebettete KI).

Um Missverständnissen oder dem Missbrauch vorzubeugen, werden im Gesetzestext viele relevante Zusammenhänge erläutert und entsprechende Ziele abgeleitet. Dazu zählen u. a. KI-basierte Regeln zur Verarbeitung biometrischer Daten. Das Kriterium für oder gegen den Einsatz der KI hängt mit dem Eingriff in Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit sowie eine demokratische Kontrolle ab. Systeme, die nur der Bestätigung der Identität einer Person dienen (Authentifizierung), um beispielsweise den Zugang zu einem Objekt oder Dienst zu steuern, werden aber nicht als biometrische Identifikation verstanden.

KI-Systeme in den Bereichen Militär, Verteidigung oder nationale Sicherheit sollten vom Anwendungsbereich dieser Verordnung ausgenommen werden.

Zur Bewertung sollten die Akteure mit den notwendigen Konzepten ausgestattet werden, um fundierte Entscheidungen über KI-Systeme treffen zu können.

Risikobasierten Klassifikation

Da sowohl die ständige Entwicklung der KI ermöglicht werden soll, aber auch unannehmbare Risiken zu verhindern sind, werden die Risiken differenziert betrachtet. Risiken der KI sind in eine der vier definierten Risikoklassen einzuordnen. Die Risikoklasse wirkt sich auf den Umgang mit den betreffenden KI-System aus [3].

An KI-Systeme mit hohem Risiko, wie sie in kritischer Infrastruktur, Bildung, Strafverfolgung usw. Verwendung zu finden ist, werden strenge Anforderungen an Tests, Risikomanagement, menschlicher Aufsicht, Transparenz und mehr gelegt.

Verbotene KI-Systeme (prohibited)

KI-Systeme dieser Risikogruppe dürfen in der EU nicht entwickelt, produziert, eingeführt oder verwendet werden.

Insbesondere zählen hierzu soziales Scoring, das Ausnutzen von Schwachstellen spezifischer Gruppen und die wahllose Überwachung mittels Biometrie. Beispiele:

- KI-Systeme zum Kategorisieren von Menschen nach Persönlichkeitsmerkmalen (Schülerbewertung, Zugangsprüfungen zum Studium. . .)
- Biometrische Identifikationssysteme zur Massenüberwachung öffentlichen Räumen
- Förderung gefährlichen Verhaltens bei Kindern und Ausnutzung von Schwachstellen Schutzbedürftiger
- Deepfakes (absichtlich zur Irreführung generierte Bilder, Texte . . .)
- Erkennen von Emotionen . . .

Hochriskante KI-Systeme (high risk)

KI-Systeme in kritischer Infrastruktur, Bildung, Strafverfolgung usw. sowie integrale Bestandteile von Sicherheitskomponenten von Produkten unterliegen strengen Anforderungen an Tests, Risikomanagement, menschlicher Aufsicht, Transparenz und mehr. Die Anbieter müssen sich ihrer Verantwortung bewusst sein. Beispiele:

- Chatbots zur Verarbeitung sensibler Kundeninformationen (Beschwerden?)
- personalisierte Preisalgorithmen (Diskriminierung?)
- Bewertung der Kreditwürdigkeit von Kunden (Ausgrenzung?)

- Erkennung von betrügerischen Transaktionen oder Aktivitäten (Kontenblockierung?)
- Lieferkettenoptimierung für kritische Infrastrukturen (Beeinflussung wirtschaftlicher Aktivitäten?) ...

KI-Systeme mit begrenztem Risiko (limited risk)

Hierbei handelt es sich um KI-Systeme, deren Risiko durch Schaffung von Transparenz überschaubar ist. Die zu gewährleistende Transparenz lässt dem Anwender einen Spielraum für individuelle Entscheidungen. Beispiele:

- Produktempfehlungssysteme
- Preisanpassungsalgorithmen für nicht-essenzielle Güter
- Moderation von Nutzerbewertungen, soweit sie nicht illegal oder hochsensibel sind
- Optimierung von Lagerbeständen
- Website-Personalisierung ...

KI-Systeme mit minimalem Risiko (minimal risk)

KI-Systemen sind grundsätzlich mit Risiken verbunden. Doch die restlichen KI-Anwendungen mit potenziellen Gefahren werden als minimal für Leben, Körper, Gesundheit, Rechte und Freiheiten betrachtet. Grundsätzlich gibt es für die KI eine Transparenzpflicht. Das heißt, künstlich erzeugte oder bearbeitete Inhalte (Audios, Bilder, Videos) müssen eindeutig als solche gekennzeichnet werden. Beispiele:

- KI-gestützte Spam-Filter
- Chat Bots ...

Schlussfolgerungen

Aus dem Gesetz resultieren unterschiedliche Anforderungen für Unternehmerinnen bzw. Unternehmer und andere Anwender der KI. Bei minimalem Risiko gibt es keine spezifischen Vorschriften. Ein freiwilliger Verhaltenskodizes ist jedoch möglich. Zu den Transparenzanforderungen gehört die Informationspflicht. Generative KI-Systeme müssen deren Ergebnisse als künstliche generiert oder manipuliert zu

erkennen geben. Sie müssen dem Stand der Technik entsprechen.

Generative KI-Systeme (Aleph Alpha, Mistral oder ChatGPT) unter Verwendung von GPT 3.5. oder höher sind mit einer großen Menge an Daten trainierte Modelle. Sie können vielfältige Zwecke erfüllen. Hierbei sind zugeschnittene technische Dokumentationen für die Nutzer gemäß den Vorgaben zu erstellen.

Ein systemisches Risiko wird vermutet, wenn große Wirkungen erwartet werden. Bei Modellen mit einer sehr großen Leistungsfähigkeit geht man davon aus. Nötig wird hier eine Evaluation des Modells und das Integrieren von Risikominimierungsmaßnahmen. Bedeutsame Zwischenfälle sind zu dokumentieren und zu melden. Mögliche Korrekturmaßnahmen sind vorzusehen, um ein angemessenes Cybersicherheitsniveau des Modells und dessen Infrastruktur zu schaffen.

Hochrisikosysteme unterliegen umfangreichen Pflichten und Maßnahmen insbesondere bezüglich in den Bereichen Daten-Governance, Transparenz, Cybersicherheit und Risikomanagement. Eingebunden sind eine obligatorische Konformitätsbewertungen sowie zusätzliche Grundrechtsfolgenabschätzungen.

Was bedeutet das Gesetz für die Hochschulen? Für die Hochschulen ist die KI ein brandaktuelles Thema. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Regulierung stehen sie noch am Anfang einer weitreichenden Entwicklung.

Bisher konzentrieren sich die Hochschulen dabei meist auf Regeln in Lehr- und Prüfungssituationen. Auch geben sie bereits KI-bezogene Empfehlungen hinsichtlich der Erarbeitung entsprechender Rahmenbedingungen insbesondere für die Nutzung generativer KI [4]. Dabei wird an Transparenz und Selbstverantwortung bezüglich der Redlichkeit wissenschaftlichen Arbeitens appelliert.

Das KI-Gesetz greift aber wesentlich weiter! Lehrende und Lernende sind gut beraten, den risikobasierten Ansatz bei Einordnung ihrer wissenschaftlichen Projekte mit KI-relevanten Komponenten zu beachten. Hier beginnt für alle Seiten ein zukunftsweisender Lernprozess.

Literatur

- [1] Future of Life Institute (FLI). *AI Act Explorer*. FLI. 2024. URL: <https://artificialintelligenceact.eu/de/ai-act-explorer/> (besucht am 24.06.2024).
- [2] EU. *Berichtigung ... zur Verordnung über künstliche Intelligenz*. 13. März 2024. URL: <https://tinyurl.com/3bw8mnxu> (besucht am 24.07.2024).
- [3] L. Visengeriyeva. *Ein Leitfaden für den EU AI Act*. INNOQ. 2024. URL: <https://www.informatik-aktuell.de/betrieb/kuenstliche-intelligenz/ein-leitfaden-fuer-den-eu-ai-act.html> (besucht am 03.07.2024).
- [4] S. Borkowski und L. König P.-G. Albrecht. „Weiterentwicklung notwendig. Deutsche Hochschulen wagen erste Regulationsschritte für generative KI“. In: *Forschung und Lehre* 31.7 (Jan. 2024), S. 514–515.

Frauenpolitische Fachtagung 2024 - Familie, Sorgearbeit, Altersarmut - die CARE-seite der Medaille

Prof. Dr. Angela Thränhardt,
vhw Bund



Schon zum 18. Mal veranstaltete der Deutsche Beamtenbund in diesem Jahr eine Frauenpolitische Fachtagung. Die Themen sind sehr divers und immer interessant, hier die Titel der letzten Jahre:

- * 2019 - #Geschlechtergerechtigkeit: „Da geht noch mehr!“
- * 2022 - New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter
- * 2023 - Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen - Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing
- * 2024 - Familie, Sorgearbeit, Altersarmut - die CARE-seite der Medaille

Die Teilnahme ist kostenlos und sei für die Zukunft sehr empfohlen!

Am 16. April 2024 trafen sich also 250 Frauen im dbb Forum in Berlin, um sich über Carearbeit zu informieren und darüber zu diskutieren. Der vhw war vertreten durch Frau Waltraud Kriege-Weber, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung Schleswig-Holstein des dbb sowie die Autorin dieses Artikels, Frau Prof. Dr. Angela Thränhardt als Mitglied im vhw Bundesvorstand (Abb. 1).

Für die 250 Besucherinnen gab es einen bunten Mix von spannenden Vorträgen, Politprominenz und viel Gelegenheit zum Netzwerken. Vor Ort waren der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach, der Bundesminister für Gesundheit Prof. Dr. Karl Lauterbach, die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Ekin Deligöz und natürlich unsere mitreißende Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz (Abb. 2). In der Mediathek des dbb finden sich Mitschnitte der meisten Beiträge, manche mit und manche ohne Bild (siehe [1]). Besonders empfohlen sei hier der Vortrag von Ella Carina Werner, Autorin und Satirikerin, „Wer putzt meine Küche? Ein satirischer

Beitrag über Frauen, Hausarbeit und die ideale Putzkraft“, zum kurzweiligen Konsum [2].



Abbildung 1: Waltraud Kriege-Weber (links), die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung Schleswig-Holstein des dbb, und Prof. Dr. Angela Thränhardt (rechts), Mitglied des vhw Bundesvorstands, auf der frauenpolitischen Fachtagung des dbb

Viele der anderen Beiträge, insbesondere die Impulsvorträge, waren allerdings eher dazu geeignet, die Zuhörerinnen zu erzürnen – nicht wegen ihrer Qualität, sondern aufgrund der darin präsentierten Inhalte. Eine Auswahl derselben:

- Unsichtbare Arbeit: Nach Zahlen des Statistischen Bundesamts leisten Frauen pro Woche 29h52min unbezahlte Arbeit, Männer 20h42min. Dies ergibt einen Gender Care Gap von 44,3%.
- Die Rechnung erhalten Frauen spätestens im Alter: Der Gender Pension Gap beträgt 29,9% für Frauen mit Hinterbliebenenrenten/-pensionen, 42,6% für Frauen ohne dieselben.
- Mögliche Lösungen wären eine bessere Verteilung der unsichtbaren Arbeit, eine finanzielle Absicherung von Frauen im Erwerbsleben sowie eine stärkere Berücksichtigung von unsichtbarer Arbeit in der Rente. Alle drei Punkte aus dem Vortrag von Annemarie Schoß, Referentin für Frauen- und Familienpolitik beim VdK: Unsichtbare Arbeit, Sichtbare Folgen: Sorgearbeit, Kinderbetreuung und Altersarmut im Fokus.
- Prof. Dr. Andreas Hoff von der Hochschule Zittau/Görlitz, daneben auch stellvertretender Vorsitzen-

der des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, ging anschließend speziell auf die Situation pflegender Angehöriger ein („der größte Pflegedienst der Nation, der aber kein Pflegedienst ist“). Bereits 2035 wird ein Anstieg der Anzahl der Pflegebedürftigen um 27% gegenüber 2021 erwartet; die Bundesländer sind hierbei unterschiedlich stark betroffen, am stärksten Bayern und Baden-Württemberg.

- Interessant der Unterschied zwischen Ost und West; für den Westen konstatiert der Referent einen Gender Pension Gap von 58%, für Ostdeutschland „nur“ 28%.
- Die anschließende Referentin, Frau Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe (Justus-Liebig-Universität Gießen), erfreute mit Zitaten wie „Die Verwandlung der Frauen in eine heimliche Dienerklasse des Mannes war eine ökonomische Leistung ersten Ranges.“ [3] oder „Wer Schweine erzieht, ist [...] ein produktives, wer Menschen erzieht, ein unproduktives Mitglied der Gesellschaft“ [4]. Kern der Aussage ist hier, dass Care-Arbeit als unproduktiv definiert und die Geschlechterdifferenz naturalisiert wird.
- Interessant auch: Die Anzahl der Stunden, die allein Frauen an unbezahlter Arbeit leisten (2021: 72 Mrd. Stunden), übersteigt die Anzahl der insgesamt, also von Frauen und Männern, geleisteten bezahlten Stunden in Deutschland (2021: 60,6 Mrd. Stunden, Zahlen des Stat. Bundesamts). Zusätzlich werden von Männern noch 44,9 Mrd. Stunden unbezahlte Arbeit geleistet.
- Nach Frau Prof. Meier-Gräwe: Würden wir die Folgekosten defizitärer Betreuungsangebote in Kitas und Schulen wie eine „Gasmangellage“ (vgl. [5]) durchrechnen, wäre das Entsetzen groß und der Bundestag würde sofort Milliarden Euro zur volkswirtschaftlichen Schadensbegrenzung bereitstellen. Passiert aber nicht. Warum nicht? Während die Produktion von Gasturbinen, Autos und Rüstungsgütern in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung als Investition verbucht wird, gelten Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsausgaben als Konsumausgaben, die unter Finanzierungsvorbehalt stehen.
- Jede vierte zu Hause pflegende Frau ist armutsbetroffen, 86% der Pflegenden bei Schwer- und Schwerstpflegebedürftigen sind Frauen. Es bleibt die Forderung an die Politik, Pflegearbeit aufzuwerten.
- Dieselbe konnte gleich an der richtigen Stelle in der

Politik, nämlich bei Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach, untergebracht werden, der nachmittags zur Veranstaltung stieß und insbesondere sein neues Modell der „stambulanten“ Pflege vorstellte. Dies ist eine Mischform zwischen ambulanter und stationärer Pflege, in der Pflegebedürftige unter Einbindung der Angehörigen in Pflege-Wohngemeinschaften versorgt werden.



Abbildung 2: Milanie Kreuz, die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, bei der Begrüßungsrede

Auch als ein Teil der Veranstaltung standen drei parallele Fishbowl-Diskussionen zu den Themen Sorgearbeit und Pflege im Fokus: „Gendergerechte Lösungsansätze in der Politik und Arbeitswelt“, „Pflege und Sorgearbeit in Zeiten des Demografischen Wandels“ und „Die Ökonomischen Folgen von Ungleich Verteilter Care-Arbeit“, deren Ergebnisse im Anschluss daran kurz im Forum vorgestellt wurden.

Es bleibt die Erinnerung an einen kurzweiligen, informativen Tag, der zeigt, wie weit der Weg zu einer gerechten Gesellschaft noch ist. An dieser Stelle muss der Beitrag dann auch leider enden, da die Autorin das Essen für ihre Kinder kochen muss :-).

Literatur

- [1] dbb beamtenbund und tarifunion. 18. Frauenpolitische Fachtagung AI Act Explorer. dbb. 16. Apr. 2024. URL: <https://tinyurl.com/2umsscww> (besucht am 15.08.2024).

- [2] Ella Carina Werner. *Wer putzt meine Küche? Ein satirischer Beitrag über Frauen, Hausarbeit und die ideale Putzkraft.* (auch aufrufbar über [1]). dbb beamtenbund und traifunion. 16. Apr. 2024. URL: <https://youtu.be/uWNerhMwLT4> (besucht am 15.08.2024).
- [3] John Kenneth Galbraith. *Wirtschaft für Staat und Gesellschaft.* Droemerische Verlagsanstalt Th. Knauer Nachf., 1974.
- [4] Friedrich List. *Sammlung sozialwissenschaftlicher Meister.* Bd. III: *Das nationale System der politischen Oekonomie.* Hrsg. von H. Waentig. 2. Aufl. Jena: Verlag von Gustav Fischer, 1910. URL: <https://archive.org/details/dasnationalesys00list> (besucht am 15.08.2024).
- [5] Bernd Weidenfeller. „Die Energiekrise an den Hochschulen. 5 Gasnotfallplan“. In: *vhw-Mitteilungen* 50. Jahrgang (1 2023). URL: <https://tinyurl.com/5drs4xs3> (besucht am 16.08.2024).

Prof. Dr. Angela Thränhardt,
vhw Bund

Über die Vereinbarkeit von Schulferien und universitärer Lehre



In Deutschland ist eine Unterteilung des Hochschuljahres in zwei Semester, genannt Winter- und Sommersemester, üblich. Die Mehrzahl der Studiengänge beginnt im Wintersemester; nach dem Abitur im Sommer kann also nach einer mehrmonatigen Pause das Studium begonnen werden. Dies ist ein deutlicher Unterschied zum Beginn einer Lehre/Ausbildung, die in der Regel zum 1. August oder 1. September startet. Bis 2011 mussten Studienbewerber noch die eventuelle Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes in ihre Überlegungen einbeziehen; mit der Aussetzung der Wehrpflicht vor inzwischen 13 Jahren ist dies entfallen.

Die Semesterzeiten deutscher Universitäten haben sich allerdings kaum geändert: Das Wintersemester beginnt zwischen Mitte Oktober und Anfang November und dauert bis zum Februar, das Sommersemester beginnt zwischen Anfang April und Anfang Mai und läuft bis weit in den Juli hinein.

Das Problem hier: Für Schulferien gelten komplett andere Regeln. Grundlage derselben ist die „Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen“ [1]. Darin heißt

es in Artikel 25 zur Ferienregelung:

1. Die Ferien werden in erster Linie nach pädagogischen Gesichtspunkten festgesetzt. Ihre Gesamtdauer während eines Schuljahres beträgt, einschließlich von zwölf Samstagen, 75 Werktagen. Dazu zählen auch einzelne bewegliche Ferientage.
2. Die Sommerferien werden regional gestaffelt und unter Berücksichtigung der jeweiligen landesspezifischen Gegebenheiten für die einzelnen Länder von der Kultusministerkonferenz langfristig festgelegt. Dabei kann ein Zeitraum zwischen dem 20. Juni und dem 15. September ausgeschöpft werden.
3. Die weiteren zusammenhängenden Ferienabschnitte werden von den Ländern festgelegt.

Für die Sommerferien ist hier also ein Korridor vom 20. Juni bis zum 15. September festgelegt; zahlreiche Stimmen fordern sogar eine Ausweitung, beispielsweise der AD-AC zur Vermeidung von Staus [2]. Was aber bedeutet ein Sommerferienbeginn im Juni für an einer Universität studierende oder lehrende Eltern sowie Studierende und Lehrende in einer Partnerschaft mit einer schulischen Lehrkraft?

Wie so vieles, hängt dies vom Bundesland ab. Bayern und Baden-Württemberg behalten sich stets die späten Sommerferien vor, ein früher Ferienbeginn kommt mithin nicht vor. In den anderen 14 Bundesländern variieren Länge des Schuljahres sowie Beginn der Sommerferien stark. Es verbleibt deshalb ein variabler, mehr oder weniger großer (oder kleiner) Überlapp zwischen vorlesungsfreier Zeit und Sommerferien, im Extremfall nur zwei Wochen.

Dieses Problem ist nicht ganz neu: Eine gewisse Überschneidung von Schulferien und Vorlesungszeiten gibt es seit langer Zeit; in der BRD der 70er Jahre war dies jedoch weniger problematisch, da in der Regel ein Elternteil

nicht berufstätig war und die Kinderbetreuung übernehmen konnte. Das ist nicht mehr der Fall. Aufgrund des Bologna-Prozesses wurden zudem die Semester in ihrer Länge angeglichen, d.h. das Sommersemester wurde verlängert, was den Überlapp mit den Sommerferien verlängert. Zudem erfolgte eine Erhöhung der Prüflinglast und eine Konzentration derselben in sich unmittelbar an die Vorlesungszeiten anschließenden Prüfungsperioden. Vorlesungszeiten und Prüfungsperioden zusammen überdecken in vielen Fällen die Sommerferien komplett. Die Situation hat sich also im Laufe der Jahre, insbesondere seit der Jahrtausendwende, stark verschärft.



Abbildung 1: Wenn die Klassenräume aufgrund der Schulferien verwaist sind, finden an den Hochschulen noch Vorlesungen statt (Fotos: I. Aleksic, unsplash.com (oben); ICSA, pexels.com (unten))

Auch auf der Seite der Schulen haben sich die Gegebenheiten leicht verschoben: Eine gewisse Anwesenheit während der Ferien wird inzwischen von vielen Lehrkräften verlangt. Oft gibt es eine Anwesenheitspflicht in der letzten Woche der Sommerferien. Im Osten Deutschlands finden zudem die Einschulungen bereits am Samstag vor dem ersten Schultag statt, dabei sind oft auch höhere Schulklassen involviert.

Ein weiteres Problem sind Landesgesetze, die die zur Verfügung stehende Zeit weiter einschränken. So sagt das nordrhein-westfälische Beamtengesetz explizit: „Beamtin-

nen und Beamte, die im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet sind, müssen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen.“ [3]. § 44 Abs. 9 Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen überträgt dies auf wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [4]. Dies mag unproblematisch erscheinen, schränkt Eltern aber weiter ein: Auch wenn sie beispielsweise nur montags und dienstags Lehrveranstaltungen haben, können sie von Mittwoch-Freitag keinen Urlaub nehmen. Auch in anderen Landesgesetzen finden sich Bestimmungen, dass der Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen ist oder (wie im Fall von (Junior-)Professorinnen und -Professoren) durch die vorlesungsfreie Zeit abgegolten ist.

Wie oben erwähnt, liegt im Anschluss an die Vorlesungszeit die Prüfungsperiode. Studierende, auch studierende Eltern, können in dieser Zeit keinen längeren Urlaub nehmen, sind vielmehr eher stärker eingespannt als während des Semesters; Kitas und Schulen schließen hingegen. Auch das lehrende Personal einer Universität muss seine entsprechenden Prüfungsverpflichtungen wahrnehmen; hier können eventuell durch geschickte Verteilung Zeitperioden für einen Urlaub eröffnet werden, aber sicher nicht für alle zur gleichen Zeit. Zudem schränken Gesetze und Verordnungen auch hier die Möglichkeiten weiter ein; so schreibt beispielsweise die Sächsische Hochschuldienstaufgabenverordnung [5] vor: „Während der Zeiten, in denen Verpflichtungen zur Lehre, Abnahme von Prüfungen sowie Betreuung von Studentinnen und Studenten bestehen, haben Professorinnen und Professoren einmal wöchentlich Sprechzeiten an der Hochschule zur Betreuung der Studentinnen und Studenten anzubieten.“ Nutzbar für einen längeren Urlaub sind also nur Zeiten des Überlapps zwischen Schulferien und vorlesungsfreier Zeit außerhalb der Prüfungsperioden. Wie oben erwähnt, existieren in vielen Bundesländern im Sommer keine solchen Zeiten.

Bleibt die Frage nach einem Urlaub zu anderen Jahreszeiten. Auch hier ergibt sich ein verheerendes Bild: Der Start des Sommersemesters fällt regelmäßig in die Osterferien, oft auch an deren Anfang. Gleiches gilt für Herbstferien und Start des Wintersemesters; zudem stehen unmittelbar vor Semesterstart potentiell Einführungsveranstaltungen an. Winterferien fallen oft in ihrer vollen Länge in die Prüfungsperioden des Wintersemesters. In manchen Jahren verbleibt nur die Zeit zwischen den Jahren als gemeinsame Zeit; ein Familienurlaub wird also unmöglich. Diese Situation ist extrem unbefriedigend und wirkt sich natürlich auch unmittelbar auf Gesundheit und Wohlbefinden von studierenden Eltern sowie Hochschulbediensteten und deren Familien sowie die Attraktivität deutscher Universitäten aus. Einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub während der Schulferien gibt es allerdings nicht.

Die dargestellte Semestereinteilung ist keineswegs unumstritten: Bereits 2007 empfahl die Hochschulrektorenkonferenz eine Verschiebung der Semester- und Vorlesungszeiten an deutschen Hochschulen, wobei Vorlesungszeiten („Kernzeiten“) vom ersten Montag im September bis spätestens Mitte/Ende Januar sowie ersten Montag des März bis spätestens Ende Juni vorgeschlagen wurden [6]. Dies wurde begründet mit einer Verbesserung der Mobilität durch eine Harmonisierung der Vorlesungszeiten mit anderen europäischen Ländern.

Einzelne Universitäten sind aus dem starren Korsett der späten Semesterzeiten ausgeschert. Die Volkswirtschaftslehre der Universität Mannheim wirbt beispielsweise auf ihrer Webseite mit international kompatiblen Semesterzeiten, die ideal für die Integration eines Auslandssemesters sind [7], um Studierende. Die Vorlesungszeiten 2024/25 in Mannheim sind 2.9.2024–6.12.2024 für das Wintersemester sowie 10.2.2025–30.5.2025 für das Sommersemester mit Osterferien vom 14.4.2025–25.4.2025 [8].

Starker Protest gegen wenig familienfreundliche Semesterzeiten kommt aus Nordrhein-Westfalen: Im November 2022 startete das Elternnetzwerk der Ruhr-Universität Bochum (RUB) eine Online-Petition zu dem Thema und am 19. April 2023 gab es eine Anhörung im Landtag [9]. Die geladenen Expertinnen und Experten konstatierten einen Handlungsbedarf. Die SPD stellte einen Antrag zur Harmonisierung von Schul- und Semesterzeiten; andere Fraktionen stellten später ähnliche Forderungen, unter anderem auch die Regierungsparteien CDU und Bündnis 90/Die Grünen [10]. Am 15.9.2023 veröffentlichte das Elternnetzwerk der RUB einen offenen Brief „Mehr Familienfreundlichkeit an Hochschulen – Anpassung der Vorlesungs- und Prüfungszeiten an die Schulferien“ unter anderem an die Landesregierung Nordrhein-Westfalens [11]. Hierin wurden folgende Änderungen gefordert: Vorverlegung der Semesterzeiten mit Beginn des Wintersemesters am 1. September, Flexibilisierung der Prüfungsphasen, Möglichkeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Vorlesungszeit Urlaub zu nehmen sowie eine flexiblere Gestaltung des Lehrangebots während der Oster- und Herbstferien. Getan hat sich allerdings bisher nichts, bis 2030 sind die Vorlesungszeiten inzwischen festgelegt [12]. Es scheint also eine weitere Generation Kinder und Eltern mit der sehr unbefriedigenden Situation leben zu müssen.

Was sind nun die Folgen? Zunächst einmal scheint es zweifelhaft, ob der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht angemessen nachkommt, wenn er über Jahre hinweg kaum gemeinsamen Urlaub der Familie zulässt. Weiterhin nennt Frau Jun.-Prof. Dr. Amrei Bahr in ihrer Stellungnahme zur Anhörung im nordrhein-westfälischen Landtag folgende Punkte [13]:

Aus der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf im deutschen Wissenschaftssystem ergeben sich somit drei nicht wünschenswerte Konsequenzen:

- A) *Eltern werden im aktuellen deutschen Wissenschaftssystem gegenüber Wissenschaftler_innen ohne Kinder benachteiligt.*
- B) *Viele Wissenschaftler_innen sehen sich gezwungen, sich zwischen wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft zu entscheiden, was für die Betroffenen eine unzumutbare Einschränkung ihrer Lebensentscheidungen darstellt.*
- C) *Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf benachteiligt Frauen stärker als Männer; ein beachtliches Hemmnis bei der Erreichung des allgemein anerkannten Ziels der Gleichstellung.*

Neben den hier genannten Punkten sind sicherlich auch noch die Minderung der Attraktivität einer Beschäftigung oder eines Studiums an einer deutschen Hochschule sowie die negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden von Eltern und Kindern zu nennen. Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass auch Kinder Perioden ohne starres Zeitkorsett benötigen [14, 15]; zudem erfordert eine volle Abdeckung der Schulferien mit eingekaufter Kinderbetreuung erhebliche finanzielle Ressourcen, insbesondere bei Familien mit mehreren Kindern.

Bleibt die Frage, warum zahlreiche Hochschulen sich als familiengerecht bezeichnen dürfen, wenn ein Familienurlaub in der oben beschriebenen Weise erschwert beziehungsweise unmöglich wird. Um die Familienfreundlichkeit zu ermitteln, wird unter anderem die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie Service GmbH [16] angeboten. Diese umfasst acht Handlungsfelder:

1. Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation
2. Arbeits-, Forschungs- und Studienort
3. Information und Kommunikation
4. Führung
5. Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung
6. Entgeltbestandteile, geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung
7. Service für Familien

Auf die Vereinbarkeit von Schulferien und Urlaub für Universitätsmitglieder wird in den im Internet bereitgestellten Informationen nicht eingegangen. Um zu eruieren, inwieweit diese eine Rolle spielen, schrieb die Autorin dieses Beitrags die berufundfamilie Service GmbH an mit der Bitte, auf die Berücksichtigung folgender Fragestellungen in der Zertifizierung einzugehen:

- (1) Wird dem Personal ermöglicht, seinen Urlaub innerhalb der Schulferien zu nehmen? Auf wie viele Urlaubstage im Jahr trifft dies zu?

- (2) Inwiefern ist garantiert, dass Beschäftigte während der Sommerferien Anspruch auf zwei bzw. drei Wochen zusammenhängende Urlaubszeit haben (ohne die Bedingung der Erreichbarkeit)?
haben als die am Hochschulort gültigen (z.B. Wohnsitz in anderem Bundesland, internationale Schule o.ä.)? Gibt es eine Regelung für bewegliche Ferientage? Eine Antwort ist auch nach über acht Monaten nicht eingegangen.
- (3) Gelten die unter (1) und (2) formulierten Ansprüche auch für Beschäftigte, deren Kinder andere Schulferien

Literatur

- [1] Kultusministerkonferenz. *Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen*. in Kraft getreten am 9. Februar 2021. Beschluss. 15. Okt. 2020. URL: <https://tinyurl.com/2s3b99xf> (besucht am 19.08.2024).
- [2] Regina Ammel. *Sommerferien 2024: Die Termine für alle Bundesländer*. ADAC. 12. Aug. 2024. URL: <https://www.adac.de/news/reise-sommerferien-2024-deutschland/> (besucht am 19.08.2024).
- [3] Landesbeamtenengesetz - LBG NRW. *Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen*. § 121 Abs. 2: Staatsangehörigkeit, Erholungsurlaub. Gesetz. 14. Juni 2016. URL: <https://tinyurl.com/2mnru7fs> (besucht am 19.08.2024).
- [4] Landeshochschulgesetz - HG NRW. *Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen*. § 44 Abs. 9: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten. Gesetz. 15. Aug. 2024. URL: <https://tinyurl.com/2h6a2ybd> (besucht am 19.08.2024).
- [5] Sächsisches Staatsministerium. *Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus über Art und Umfang der Dienstaufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen*. § 14 Abs. 2: Präsenzpflicht. Verordnung. 26. Feb. 2024. URL: <https://tinyurl.com/36xrb9ky> (besucht am 19.08.2024).
- [6] *Empfehlung zur Harmonisierung der Semester- und Vorlesungszeiten an deutschen Hochschulen im Europäischen Hochschulraum*. Empfehlung der 1. HRK Mitgliederversammlung, Hochschulrektorenkonferenz, 4. Mai 2007. URL: <https://tinyurl.com/538hkcs4> (besucht am 19.08.2024).
- [7] Abteilung Volkswirtschaftslehre Universität Mannheim. *Warum VWL in Mannheim studieren?* URL: <https://tinyurl.com/y3479ybw> (besucht am 19.08.2024).
- [8] Universität Mannheim. *Semesterzeiten bis 2030*. URL: <https://www.uni-mannheim.de/studium/termine/semesterzeiten/> (besucht am 19.08.2024).
- [9] Eltern Netzwerk RUB. *#SemesterUnvereinbar - Kampagne zur Harmonisierung von Vorlesungszeiten und Schulferien*. Nov. 2022. URL: <https://www.ruhr-uni-bochum.de/elternnetzwerk/SemesterUnvereinbar.html> (besucht am 19.08.2024).
- [10] Christoph Ullrich. *CDU und Grüne wollen früheren Semesterstart in NRW*. 30. Nov. 2023. URL: <https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/semesterstart-uni-vorziehen-100.html> (besucht am 19.08.2024).
- [11] Juliane Czierpka u. a. *Offener Brief „Mehr Familienfreundlichkeit an Hochschulen – Anpassung der Vorlesungs- und Prüfungszeiten an die Schulferien“*. (Elternnetzwerk der RuhrUniversität Bochum, Landespersonalrätekonferenz NRW, Geschäftsführung der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten - LPKwiss NRW). 15. Sep. 2023. URL: <https://tinyurl.com/2thb3hda> (besucht am 19.08.2024).
- [12] Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. *Vorlesungszeiten*. 2024. URL: <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/studium-und-lehre/vorlesungszeiten> (besucht am 19.08.2024).
- [13] Amrei Bahr. *Stellungnahme von Jun.-Prof. Dr. Amrei Bahr zum Antrag „Chancen der Harmonisierung von Schul- und Semesterferien nutzen!“* 12. Apr. 2023. URL: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST18-463.pdf> (besucht am 19.08.2024).

- [14] Ute Langhammer. *Auch Kinder brauchen Ferien*. Apr. 2019. URL: <https://tinyurl.com/2skptcmm> (besucht am 19.08.2024).
- [15] Manuela Schneider. *Gleiches Recht für alle: Auch Kinder brauchen (Kita-)Urlaub!* 18. Juli 2023. URL: <https://www.babelli.de/kita-urlaub/> (besucht am 19.08.2024).
- [16] berufundfamilie Service GmbH. *audit familiengerechte hochschule: Systematische Prozesssteuerung für Universitäten, Hochschulen und Akademien*. 2024. URL: <https://www.berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-fgh> (besucht am 19.08.2024).

Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur

Hochschulrektorenkonferenz

Beschluss der Mitgliedergruppe Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz vom 3.6.2024 und der Jungen Akademie am 22.6.2024

1 Präambel

Universitäten haben einen Bedarf an unbefristet beschäftigten Wissenschaftler:innen neben der Statusgruppe der Professor:innen. Aus Gründen der Generationengerechtigkeit muss dabei das Verhältnis zwischen unbefristeten und befristeten Stellen ausgewogen sein. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Stellen tragen zur Sicherung der Qualität und Kontinuität in Forschung, Lehre, Transfer sowie Wissenschafts- und Infrastrukturmanagement bei und wirken bei der Umsetzung von administrativen Aufgaben mit.

Eine klare Definition der Aufgaben und die leistungsorientierte Besetzung von unbefristeten Stellen schafft Transparenz über Karrierewege, insbesondere für Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen. Die Etablierung von Profilen unbefristeter Stellen mit Entwicklungsperspektive erfordert und befördert die Weiterentwicklung der Universitäten. Die Gewährleistung der Selbstständigkeit der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter:innen zur Stärkung der Ideen- und Methodenvielfalt, zur Umsetzung des Zusammenwirkens von Forschung und Lehre als auch zur Prävention von Machtmissbrauch bedingt sowohl strukturelle als auch prozessuale Veränderungen, die es fachspezifisch, qualitätsgesichert und qualitätssichernd zu entwickeln und umzusetzen gilt.

Die Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse bezüglich der Stellenbezeichnungen, der Tätigkeitsprofile und der mit diesen Positionen einhergehenden Rechte und Pflichten ist in der deutschen Universitätslandschaft derzeit sehr heterogen. Ziel dieser Leitlinien ist es, möglichst einheitliche Rahmenbedingungen für das unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Personal in den Fakultäten und den zen-

tralen wissenschaftlichen Einrichtungen der Universitäten zu schaffen.

Die Beschreibung von drei Stellenprofilen (Lecturer, Researcher und Academic Manager) soll zu transparenten und planbareren Karrierewegen, vergleichbaren Arbeitsbedingungen, der Erhöhung der Attraktivität des deutschen Wissenschaftsstandorts auch für internationale Fachkräfte und zu einer stärkeren Identifikation mit der eigenen beruflichen Rolle führen. Es ist zu erwarten, dass die damit einhergehende Transparenz auch auf die Vereinbarkeit von Familie, Care-Verpflichtungen und Beruf und so auf die Diversitätsziele der Universitäten einzahlen wird.

2 Stellenprofile

Die Stellenprofile können in der Arbeitswirklichkeit nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden, doch lassen sich Tätigkeitsschwerpunkte feststellen, die das jeweilige Profil prägen. Die folgenden Aufgabenbeschreibungen sind weder abschließend zu verstehen noch in dem Sinne, dass die genannten Tätigkeiten alle zwingend wahrgenommen werden müssen. Es geht vielmehr darum, idealtypische Leitbilder darzustellen. Dieses Modell bedarf – obgleich schon zum Teil an Universitäten verankert – einer Profilschärfung und einer systematischen, bedarfsorientierten Etablierung.

2.1 Lecturer

Lecturer sind überwiegend in der Lehre tätig. Sie planen Lehrveranstaltungen, führen sie selbstständig und mit hoher Forschungsaktualität durch und beraten Studierende. Sie verfolgen neue hochschuldidaktische Entwicklungen und beteiligen sich an der Weiterentwicklung in diesem Bereich. Dazu tauschen sie sich über Lehrprojekte mit Akteur:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Politik und Gesellschaft aus und sind entsprechend vernetzt. Lecturer bringen sich in strategische Entwicklungen in der

Lehre ein, wie etwa die Neukonzeption von Studiengängen, die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte oder die Digitalisierung in der Lehre. Das Lehrdeputat übersteigt in der Regel, je nach Einbindung in Lehre und andere Aufgaben im Bereich Studium und Lehre, nicht 12 SWS (ca. 60 % der Arbeitszeit).

Neben ihrem Schwerpunkt in der Lehre können Lecturer auch ihr eigenes wissenschaftliches Profil durch selbstständige Forschung weiterentwickeln. Sie führen Forschungsvorhaben durch, werben Drittmittel ein, publizieren und organisieren bzw. besuchen Tagungen. Mindestens 20 % der Arbeitszeit sind für selbstständige Forschung vorgesehen.

Lecturer beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten neben diesen Dienstaufgaben an akademischer Selbstverwaltung.

2.2 Researcher

Researcher sind überwiegend in der Forschung tätig. Sie forschen, werben Drittmittel ein, leiten Projekte, beteiligen sich an Verbundprojekten, publizieren und halten Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen. Researcher übernehmen Daueraufgaben in der Forschung im Umfang von bis zu 30 % ihrer Arbeitszeit und bringen sich in hochschulstrategische Diskurse im Bereich Forschung ein. Darüber hinaus stehen mindestens 20 % der Arbeitszeit der selbstständigen Forschung zur Verfügung.

Neben ihrem Schwerpunkt in der Forschung können Researcher selbstständig Lehrveranstaltungen mit hoher Forschungsaktualität durchführen. Researcher haben je nach Einbindung in die Forschung und andere organisatorische Aufgaben in der Regel ein Lehrdeputat, das sich an dem der Professor:innen orientiert (8 SWS; ca. 40 % der Arbeitszeit).

Researcher beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten neben diesen Dienstaufgaben an der akademischen Selbstverwaltung.

2.3 Academic Manager

Academic Manager übernehmen hauptsächlich Aufgaben im Wissenschafts- oder Infrastrukturmanagement oder im Transfer. Sie arbeiten an der Schnittstelle zwischen Hochschuladministration einerseits und Forschung und Lehre andererseits. Sie beteiligen sich konzeptionell und strategisch an der Weiterentwicklung der Organisation in Forschung, Lehre und Transfer.

Das Aufgabengebiet der Academic Manager reicht von der Geschäftsführung und Koordination größerer Einheiten in Forschung, Lehre und Transfer über Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Budgetplanung und -

verantwortung, Leitung und Organisation von komplexer Forschungs- und anderer wissenschaftlicher Infrastruktur bis hin zu Kommunikations- und Veranstaltungsmanagement. Sie können Drittmittel für Projekte einwerben und ihre Forschungsergebnisse publizieren.

Ein Anteil von ungefähr 20 % ist für selbstständige Forschung und/oder Lehre (bis zu 4 SWS) reserviert. Academic Manager beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten neben diesen Dienstaufgaben an akademischer Selbstverwaltung.

3 Einstellungsvoraussetzungen, Besetzungsverfahren und Aufstiegsmöglichkeiten

Neben einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium ist für die Einstellung eines Lecturer und Researcher eine abgeschlossene Promotion erforderlich. Im Fall eines Academic Manager können an die Stelle einer abgeschlossenen Promotion im Ausnahmefall andere wissenschaftliche Leistungen treten. Für jeden der drei Karrierewege ist die Lehrqualifikation durch den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung nachzuweisen. Gegebenenfalls sind weitere Qualifizierungsnachweise für die in der Tätigkeitsbeschreibung festgehaltenen Daueraufgaben erforderlich. So haben Personen, die als Researcher eingestellt werden, in der Regel eine mindestens zweijährige Postdoc-Phase durchlaufen.

Sind diese Qualifikationen bzw. Kompetenzen noch nicht gegeben, kann die Stelle im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten befristet besetzt und mit einer Anschlusszusage (Entfristung) bei erfolgreicher Erfüllung einer Zielvereinbarung versehen werden.

Karrierewege an Universitäten basieren auf Exzellenz und Wettbewerb unter der Maßgabe der grundgesetzlich verankerten Prinzipien der Bestenauslese und Gleichstellung. Dies setzt voraus, dass Besetzungsregularien klar, transparent und entkoppelt von individuellen Förderbeziehungen sind, was auch zu den universitären Gleichstellungspolitiken beiträgt.

Die Stellen werden öffentlich und international ausgeschrieben. Kleine Kommissionen entscheiden in qualitätsgeleiteten, objektivierbaren und transparenten Auswahlverfahren über die Besetzung. Mindestens eine Person soll aus Gründen der Qualitätssicherung von der besetzenden Einheit unabhängig sein. An der Besetzung von Lecturer-Positionen sollen Vertreter:innen der Studierendenschaft beteiligt werden.

Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der drei Stellenprofile sind durch die Etablierung von Senior Positions gegeben (Senior Lecturer, Senior Researcher, Senior Academic

Manager), die mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit sowie damit einhergehend mit einer Höhergruppierung verbunden sind. Qualitätssicherung bei Umsetzung des Aufstiegs wird durch externe Begutachtung sichergestellt.

4 Organisatorische Einbettung und rechtliche Stellung

Die drei Profile sind Teil universitärer Personalstruktur-entwicklung, dessen Etablierung, Ausbau und Weiterentwicklung eines Gesamtkonzeptes für unbefristete wissenschaftliche Stellen sowie kontinuierlicher Qualitätssicherungsmaßnahmen bedarf. Dies umfasst auch Strukturen für die Personalentwicklung für die systematische Förderung der Kompetenzen sowie der individuellen beruflichen Karriereentwicklungen der Beschäftigten. Es berücksichtigt Querschnittsfelder wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Care-Verpflichtungen, Diversitätsmanagement, Geschlechtergleichstellung, Internationalisierung und Gesundheitsförderung.

Zur Festlegung der Stellen müssen die strategischen Lehr- und Forschungsziele einer wissenschaftlichen Einheit (Institut, Fakultät, Fachbereich, zentrale Einrichtung, etc.) und die sich daraus ergebenden Daueraufgaben identifiziert werden. Die Stelleninhaber:innen sind Teil des wissenschaftlichen Personals und unterstehen fachlich in der Regel der Leitung der entsprechenden wissenschaftlichen Einheit. Sie können temporär einer Professur zugewiesen werden. Wissenschaftler:innen in Senior Positions werden keiner Professur, sondern der übergeordneten Einheit zugewiesen. Für die Wahrnehmung der Aufgaben sind den Wissenschaftler:innen eine adäquate Ausstattung und der Zugang zu nötigen Infrastrukturen zur Verfügung zu stellen.

Lecturer, Researcher und Academic Manager sind Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Sinne der (Landes)Hochschulgesetze. Sie werden zunächst i.d.R. in die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 bzw. E 13 eingruppiert mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

über den Karriereverlauf (Eingruppierung bis A 15 bzw. E 15). Senior Positions sind mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit verbunden.

Lecturer, Researcher und Academic Manager, so letztere in der Lehre tätig sind, sind berechtigt, Abschlussarbeiten (B.A., M.A.) zu betreuen. Researcher und Lecturer sowie promovierten Academic Manager wird regelmäßig und qualitätsgesichert das Recht zur Betreuung und Begutachtung von Promotionen verliehen, soweit die Voraussetzungen aus den Promotionsordnungen der promotionsberechtigten Einrichtungen gegeben sind.

Lecturer, Researcher und Academic Manager können sich zur Wahrnehmung von Drittmittelprojekten von ihren Lehraufgaben freistellen lassen, insbesondere wenn der Drittmittelgeber dies finanziert oder verlangt. Personen auf Senior Positions sollen Freistellungen vergleichbar einem Forschungsfreisemester gewährt werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind anzupassen.

5 Rahmenbedingungen für mehr unbefristete Stellen

Die Gesetzgebung der Länder muss sicherstellen, dass alle Stellenprofile im Sinne der Landeshochschulgesetze wissenschaftliches Personal darstellen.

Es bedarf einer grundlegenden Reform des Kapazitätsrechts, damit ein Aufwuchs an universitären unbefristeten Stellen zu einer besseren Betreuungsrelation und nicht zur Erhöhung der Studierendenzahl führt bzw. nicht zum Abbau von Professuren.

Aufstiegsmöglichkeiten in Senior Positions sind mit einer entsprechenden Höhergruppierung bis A 15 bzw. E 15 zu verbinden, was tarif- und beamtenrechtlich abzubilden ist.

Eine signifikante Steigerung der Zahl unbefristet Beschäftigter erfordert eine Steigerung der Grundfinanzierung, da die Umwidmung von Qualifikationsstellen in unbefristet beschäftigte Stellen nicht kostenneutral erfolgen kann.

Aus Bund und Ländern

Baden-Württemberg

IFHAG-Treffen an der Hochschule

vhw Baden-Württemberg Ravensburg-Weingarten

Auf Einladung des vhw Baden-Württemberg trafen sich Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden aus Bayern, Österreich, der Schweiz und Baden-Württemberg an der Hochschule Ravensburg-Weingarten zur Internationalen Fachhochschul-Arbeitsgemeinschaft IFHAG. Die insgesamt 5 Verbände (hfb Baden-Württemberg, hfb Bayern, vhw Baden-Württemberg, vmdh Baden-Württemberg, Verband der Fachhochschuldozierenden Schweiz) arbeiten seit vielen Jahren in der IFHAG zusammen, um ihre Arbeit grenzüberschreitend zu koordinieren und zu optimieren.

Nach der Begrüßung durch den Leiter der vhw-

Verbandsgruppe Ravensburg, Prof. Dr. Martin Zeller, wurden aktuelle Themen aus dem Bereich der professoralen Interessenvertretung erörtert. Neben dem immer wieder auftauchenden Problemen bei der Besoldung wurden auch die Behandlung von Über- und Unterdeputaten, die zunehmende Konkurrenz durch private Anbieter sowie die Handhabung von Forschungstätigkeiten diskutiert. Insbesondere in Österreich und der Schweiz zeigen sich hier deutliche Unterschiede zu Baden-Württemberg und Bayern.

Das nächste Treffen findet voraussichtlich im November 2024 in der Schweiz statt.

Bayern

vhw Bayern Delegiertenversammlung des vhw Bayern

Augsburg, 21. Juni 2024 Im öffentlichen Teil der Versammlung konnte der vhw Bayern Herrn Florian Streibl, der Fraktionsvorsitzende der Freien Wähler, sowie Herrn Rainer Nachtigall, der Vorsitzende des Bayerischen Beamtenbundes, als Redner gewinnen.

Es gab einen regen Austausch zwischen den Rednern, den Delegierten und dem Vorstand des vhw-Bayern. Die Diskussion drehte sich vor allem um die Anliegen und Schwerpunkte des vhw Bayern, die später im nicht-öffentlichen Teil als Positionspapier verabschiedet wurden.

Zudem wurde ein persönliches Gespräch mit Herrn Streibl, seinen zuständigen Mitarbeitern, Herrn Nachtigall und den Juristen des Bayerischen Beamtenbundes sowie den Vorstandsvertretern des vhw Bayern vereinbart. In diesem Termin in München werden die Kernanliegen und zielgerichtetes Vorgehen zur Umsetzung des vhw-Bayern im Detail besprochen.

Nach der Mittagspause wurde die Beschlussfähigkeit ordnungsgemäß festgestellt, und das Protokoll der Landesdelegiertenversammlung aus dem Jahr 2021 (vom 18.06.2021) verabschiedet.

Im weiteren Verlauf präsentierten der noch amtierende Landesvorsitzende Prof. Dieter Heuß und der ebenso noch amtierende Landesschatzmeister Prof. Axel Voß ihre

Berichte.

Bevor der noch im Amt befindliche Landesvorstand entlastet werden konnte, wurde die ordnungsgemäße Kassenführung durch die Kassenprüfer bestätigt. Somit wurde der Landesvorstand ordnungsgemäß entlastet und entlassen.

Die Neuwahl des Landesvorstands des vhw Bayern wurde von den Landesdelegierten durchgeführt, und folgende Personen wurden in ihre Ämter gewählt:

- Landesvorsitzender: Prof. Dr. Dieter Heuß
- 1. stellvertretender Vorsitzender: Bernhard Emmer
- 2. stellvertretender Vorsitzender: Thomas Patzwaldt
- Schatzmeister: Dipl.-Betriebswirtin (FH) Silke Brand
- Schriftführer: Mina Pesé
- Beisitzer: Prof. Dr. Thomas Krüger / Harald Rabenstein / Prof. Dr. Axel Voß / Andreas Tropschuh / Dr. Klaus Vogelsang

Die Rechtsschutzbeauftragten Herr Bernhard Emmer, Herr Prof. Axel Voß und Herr Prof. Dr. Dieter Heuß stehen unseren Mitgliedern weiterhin unter rechtsschutz@vhw-bayern.de für Beratungen zur Verfügung.

Gemeinsam wird der vhw Bayern die Interessen seiner Mitglieder aktiv vertreten und mit den relevanten Ministerien, Gremien und Partnerverbänden kooperieren.

Positionen des VHW Bayern zu aktuellen Themen

1 Angemessene Bezahlung für alle Beschäftigten – Reform von Stelleneingruppierungen

Der VHW-Bayern fordert eine amtsangemessene Vergütung aller Beschäftigten an bayerischen Hochschulen und hält eine Revision bisheriger Eingruppierungen für überfällig. Gehälter, die kaum für die Wohnungsmiete reichen, können bei keiner Beschäftigtengruppe als angemessen gelten. Die Komplexität von Herausforderungen ist in vielen Arbeitsbereichen der Hochschulen deutlich gewachsen, ohne dass dies bei der tariflichen Eingruppierung bislang hinreichend berücksichtigt wurde. Den Hochschulen fällt es deshalb zunehmend schwer, benötigtes Personal zu gewinnen bzw. zu halten. Der vhw sieht das Grundprinzip amtsangemessener Alimentation an bayerischen Hochschulen verletzt und hält damit zusammenhängend deren Entwicklungschancen gefährdet, wenn kein Einlenken erfolgt.

2 Reform staatlicher Forschungsförderung und von Befristungsregeln

Der vhw Bayern unterstützt Bestrebungen zur Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und zum Abbau so genannter „Befristungsketten“, die hochqualifiziertem Personal eine Lebenszeitperspektive verwehren. Der vhw ist überzeugt, dass hierfür immer wieder neue Reformen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht ausreichen (zumal diese teilweise neue Probleme schaffen). Der

vhw fordert deshalb eine Strukturreform der von Bund und Ländern direkt und indirekt finanzierten „Drittmittelforschung“, die bislang zum Schaden des Wissenschaftsstandorts fast ausschließlich die Einrichtung befristeter Stellen fördert. Nach Auffassung des vhw Bayern muss sich dies ändern. Ein sachdienlicher Reformansatz könnte etwa darin bestehen, dass die großen Förderinstitutionen (v.a. BMBF und DFG) für Post-Doc-Stellen selbst Arbeitgeberfunktionen übernehmen.

3 Stärkung kollegialer Selbstverwaltungsstrukturen sowie der Mitbestimmung von Personalvertretungen

Der vhw Bayern sieht mit Sorge eine zunehmende Marginalisierung traditioneller Hochschulgremien durch Tendenzen der Zentralisierung und Bürokratisierung. Gefordert wird eine Modernisierung und Stärkung kollegialer Selbstverwaltungsstrukturen mit effektiver Einbeziehung aller Statusgruppen. Die Arbeit und personelle Zusammensetzung der Universitäts- und Hochschulräte sowie auch der Hochschulleitungen bedarf regelmäßiger Evaluationen. Der vhw Bayern setzt sich für Entscheidungstransparenz und Fairness auf allen Ebenen ein. Deshalb sollte endlich auch den Personalvertretungen an bayerischen Hochschulen eine effiziente Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Regelungen in Stellenbesetzungsverfahren aller Statusgruppen eingeräumt werden. Eine diesbezügliche Reform des Art. 78 bayerischen Personalvertretungsgesetzes wird als überfällig erachtet.

Berlin

Presse- und Informationsamt des Landes Berlin

Prorektorin der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin bestellt

Prof. Cornelia Krawutschke wurde auf Vorschlag der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege, Dr. Ina Czyborra, erneut zur Prorektorin der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin zu bestellen. Prof. Krawutschke ist bereits seit 24. April 2020 Prorektorin der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin und wurde am 11. Juni 2024 durch den Erweiterten Akademi-

schen Senat der Hochschule wiedergewählt. Ihre Amtszeit beginnt mit sofortiger Wirkung und beträgt zwei Jahre, längstens jedoch bis zum Ende der Amtszeit der Rektorin der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch Berlin. Prof. Krawutschke unterrichtet seit 2007 Studierende der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch im Fach Sprecherziehung.

Presse- und Informationsamt des Landes Berlin

Wissenschaftssenatorin Dr. Ina Czyborra begrüßt die Verabschiedung der Änderung des Berliner Hochschulgesetzes.

„Mit der Wiedereinführung des Ordnungsrechts erhalten die Berliner Hochschulen einen umfangreichen Instrumentenkasten, um den Opferschutz zu stärken und wirksamer gegen Gewalt – auch im Kontext sexualisierter Gewalt –, Antisemitismus und Rassismus vorzugehen. Ich danke den Abgeordneten für die schnelle Befassung mit dem von meiner Verwaltung vorgelegten Gesetzentwurf und der gestrigen Verabschiedung im Plenum.

In den vergangenen Monaten haben die Hochschulen viele Maßnahmen ergriffen, um jüdische Studierende vor Antisemitismus und Hass zu schützen, die Sicherheit der Studierenden und Hochschulangehörigen zu garantieren, Antisemitismus wirksam entgegenzutreten, Bedrohungslagen schnell zu erfassen und entschieden zu handeln. Die Sicherheitskonzepte wurden überprüft und angepasst, Sicherheitsvorkehrungen verstärkt, Kommunikations- und Meldewege bei antisemitischen Vorfällen aufgebaut, Be-

ratungsstrukturen ausgebaut bzw. eingerichtet, Ansprechpersonen für Antisemitismus installiert und Maßnahmen entwickelt, wie antisemitische Hetze z.B. in Form von Plakaten oder Schmierereien schnellstmöglich entfernt werden kann. Mein Dank gilt den Hochschulleitungen für ihren Einsatz, aber auch der Polizei, der Senatsinnenverwaltung und den Studierenden für den konstruktiven Austausch.

Ich unterstütze die Hochschulen auch weiterhin mit all meiner Kraft, gemeinsam konsequent gegen Antisemitismus vorzugehen, damit unsere Studierenden und die Mitarbeitenden ohne Angst studieren und wirken können. Ich setze mich aber auch weiterhin dafür ein, dass wir an unseren Hochschulen den Raum für Diskussionen anbieten. Die Hochschulen brauchen den Diskurs, sie müssen frei diskutieren, forschen und lehren dürfen. Wissenschaftsfreiheit ist ein hohes Gut unserer Demokratie. Sie muss in jede Richtung verteidigt werden.“

Brandenburg

Pressemitteilung vom 26.06.2024,
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Aus dem Carl-Thiem-Klinikum Cottbus wird die Medizinische Universität Lausitz – Carl Thiem

Die Anwesenheit des Bundeskanzlers und des Brandenburgischen Ministerpräsidenten unterstrich die historische Dimension des Festakts zum 110-jährigen Bestehen des Carl-Thiem-Klinikums in Cottbus. Es hat sich in dieser Zeit mit 3.500 Mitarbeitende aus über 56 Nationen zum größten Anbieter stationärer Krankenhausdienstleistungen mit jährlich über 150.000 Patientinnen und Patienten in Brandenburg entwickelt. Als akademisches Lehrkrankenhaus der Berliner Charité verfügt es über umfangreiche Erfahrung in der Ausbildung von Medizinstudierenden im Praktischen Jahr. Im Juli 2024 wurde es zum ersten staatlichen Universitätsklinikum des Landes und änderte seinen Namen in Medizinische Universität Lausitz – Carl Thiem (MUL).

Bundeskanzler Olaf Scholz betonte in seiner Rede die Bedeutung der Universitätsklinik in Cottbus: „Eine gute Idee für Cottbus, die Lausitz, Brandenburg und Deutschland. Jährlich sollen hier bis zu 200 dringend benötigte

Mediziner ausgebildet werden.“ 80 Professuren und 1300 Arbeitsplätze für Fachkräfte entstehen – ein wichtiger Teil des Zukunftsprojekts in der Region.

Brandenburgs Ministerpräsident Dr. Dietmar Woidke stimme zu. Er ist maßgeblich am Transformationsprozess des Krankenhauses zur Universitätsmedizin beteiligt und dankte allen Beteiligten: „2019 haben wir im Abschlussbericht der Kohlekommission die ‚Modellregion Gesundheit Lausitz‘ benannt. Trotz anfänglicher Skepsis können wir heute stolz auf unseren Erfolg blicken. Ich danke allen, die in den letzten fünf Jahren für die erste staatliche Universitätsmedizin in Brandenburg gekämpft haben. Sie ist das Herz und Leuchtturm-Projekt des Strukturwandels in der Lausitz, wo dringend benötigte Mediziner ausgebildet werden. Sie wird der regionalen Entwicklung einen Schub geben und könnte ein Modellprojekt für ganz Deutschland in der Gesundheitsversorgung der Zukunft werden.“ Dem CTK gratulierte er herzlich zum 110. Geburtstag und

dankte den Beschäftigten wurde für ihr Engagement in der Gesundheitsversorgung.

Tobias Schick, Oberbürgermeister von Cottbus/Chósebuz, betonte das ambivalente Gefühl: Die Stadt gäbe ein traditionsreiches Tochterunternehmen auf, stärke jedoch gleichzeitig den Universitätsstandort und die Entwicklungsperspektiven der Region. Das Carl-Thiem-Klinikum werde zur modernen Universitätsklinik mit Forschung, Lehre und Medizinstudium zur Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten. Eine solche Investition wäre vor wenigen Jahren unvorstellbar gewesen. Jetzt werde sie wahr und belohne alle, die an der Idee und den Vorbereitungen mitgewirkt haben. Cottbus/Chósebuz erhalte eine zweite Universität und umfassende Entwicklungschancen, einschließlich städtebaulicher und infrastruktureller Maßnahmen rund um das CTK-Gelände, die die Spremberger Vorstadt aufwerteten. Es wird viel gebaut, und die Erweiterung des Straßenbahn-Netzes um den neuen Medizin-Campus geplant. Die Medizinische Universität Lausitz – Carl Thiem werde die Stadt prägen wie das „alte“ CTK.

Brandenburgs Wissenschaftsministerin Dr. Manja Schüle betonte, dass das ein Tag war, um Danke zu sagen, weil

in der Rekordzeit von knapp vier Jahren das Konzept für die Medizin-Universität erarbeitet, vom Wissenschaftsrat geprüft, ein Gesetz erlassen und das Projekt gestartet werden konnte. Das ambitionierte Vorhaben sei nur gelungen, weil alle an einem Strang gezogen hätten. Das gelte auch für die Benennung des Gründungsvorstandes mit hochkarätige Expertinnen und Experten, darunter 50% Frauen und 50% Ostdeutsche und 100% Spitzenklasse!

In Cottbus werden perspektivisch jährlich 200 Medizinstudierende ihr Studium aufnehmen. Neben der Humanmedizin werden die Masterstudiengänge „Medical Data Science“, „Gesundheitssystemwissenschaften“ und „Advanced Nursing Practices“ entwickelt. Für den Lehr- und Forschungsbetrieb werden in den kommenden Jahren 80 Professuren eingerichtet. Darüber hinaus entstehen weitere rund 1.300 zusätzliche Stellen für Forschung und Lehre sowie eine neue ergänzende bauliche Infrastruktur.

Für die Entwicklung der Medizinischen Universität Lausitz – Carl Thiem stehen bis 2038 Mittel des Bundes und des Landes in Höhe von insgesamt 3,7 Milliarden Euro bereit.

Mecklenburg-Vorpommern

Prof. Dr. Manfred Krüger,
vhw Mecklenburg-Vorpommern

Vertreterversammlung des vhw-MV 2024 in Warnemünde



Abbildung 1: Delegierte des vhw-MV vor dem MSCW
(Foto: B. Stibbe, vhw-MV)

Einmal jährlich legt der Landesvorstand satzungsgemäß Rechenschaft über die geleistete Arbeit des vorangegangenen Jahres ab, berichtet über die Verwendung der finanzi-

ellen Mittel und lässt die Mitglieder über den Haushaltsplan für das Folgejahr beschließen.



Abbildung 2: Prof. Dr. Manfred Krüger leitet die Sitzung
(Foto: B. Stibbe, vhw-MV)

Bevor die eigentliche Vertreterversammlung begann, konnten die Kolleginnen und Kollegen das Maritime Simulationszentrum Warnemünde (MSCW) besichtigen. Hier wird der nautische und technische Schiffsbetrieb unter gleichzeitiger Einbeziehung der landseitigen Unterstützung durch die Verkehrsleitzentralen zu Ausbildungs- und Trainingszwecken simuliert. Das MSCW beherbergt insgesamt 4 Simulatoren: den Schiffsführungssimulator, den Schiffsmaschinensimulator, den Simulator für Verkehrszentralen und den Schiffs-Sicherheits-Trainer. Die Zeit verging wie im Fluge.

Kurz nach 18.00 Uhr folgte dann im großen Bespre-

chungsraum die Sitzung unter Leitung von Prof. Dr. Manfred Krüger. Nach den üblichen Berichten wurde der Vorstand einstimmig entlastet. Auch stimmten die Teilnehmenden der zuvor bekanntgemachten Novellierung der Satzung des vhw-MV einstimmig zu. Damit gilt ab sofort die Satzung vom 12.06.2024.

Der Abend klang dann im Restaurant „Carls“ aus. Der vhw-MV hatte seine Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einem geselligen Abendessen eingeladen. So bekam diese Veranstaltung einen würdigen Rahmen. Im Namen aller bedankte sich der Landesvorsitzende bei Frau Prof. Dr. Ute Schreiber für die große Unterstützung vor Ort.

Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Pressemeldung vom 25.06.2024

Das Land Niedersachsen und die VolkswagenStiftung investieren 452,6 Millionen Euro in die Zukunft. Aus dem Förderprogramm zukunft.niedersachsen fließen in diesem Sommer 188,7 Millionen Euro in neue Projekte, mit 263,9 Millionen Euro werden bereits bewilligte Projekte fortgeführt. Den entsprechenden Verwendungsvorschlag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur hat das Kuratorium der VolkswagenStiftung am 21. Juni bestätigt.

Mit der Bewilligung setzen das Land Niedersachsen und die VolkswagenStiftung wichtige Akzente in den drei Zukunftsfeldern Transformation, Digitalität und Spitzenforschung.

„Mit dem nun beschlossenen Förderplan unterstützen wir zukunftsweisende Forschungsvorhaben, beispielsweise zu nachhaltigen Energien, und setzen starke Impulse für weitere Innovationen. Damit leisten wir als Energieland Nr. 1 auch in der Forschung einen wichtigen Beitrag zum Gelingen der Energiewende und stärken mit neuen Lösungen den niedersächsischen Wirtschaftsstandort. So sichern wir als Wissenschaft den Wohlstand unseres Landes und der Menschen mit ab. Besonderes Augenmerk legen wir auf kooperative Forschungsprojekte, über 90 Prozent der Mittel fließen in fächerübergreifende Vorhaben“, sagt Wissenschaftsminister Falko Mohrs.

„Mit über 450 Millionen Euro zusätzlich können wir Niedersachsens Wissenschaft so stark fördern wie nie zuvor. Mit dem Geld wollen wir die Hochschulen dabei unterstützen, ihre Profile weiter zu schärfen und sich im Wissenschaftswettbewerb zukunftsfähig aufzustellen“, sagt Dr.

Georg Schütte, Generalsekretär der VolkswagenStiftung.

Bewilligt wurden insgesamt 23 Projekte. Eine Auswahl: **Mit Wind und Sonne Richtung Zukunft**

Das Energie-Forschungszentrum Niedersachsen (EFZN) will unter anderem mit dem Aufbau eines Reallabors einen beschleunigten Ausbau der Offshore-Windkraft erproben. Unter dem Dach des EFZN werden die Forschungskompetenzen im Bereich nachhaltiger Energien an den Universitäten Braunschweig, Clausthal, Göttingen, Hannover und Oldenburg in enger Kooperation mit außeruniversitären Partnern gebündelt. Die strategische Weiterentwicklung des Verbunds wird mit über 50 Millionen Euro unterstützt.

Stärken, was Niedersachsens Hochschulen stark macht

zukunft.niedersachsen unterstützt die Hochschulen dabei, ihre Profile weiter zu schärfen und die Forschenden, die zentralen Zukunftsthemen zu identifizieren und die Spitzenforschung in Niedersachsen weiter auszubauen. Dafür erhalten die niedersächsischen Hochschulen die zweite Tranche aus dem bereits laufenden Förderprogramm „Potenziale strategisch entfalten“ in Höhe von 191,5 Millionen Euro.

Digital in die Zukunft

Im Mittelpunkt der Digitalisierungsstrategie 2030 der Initiative „Hochschule.digital Niedersachsen“ (HDN) stehen Investitionen in zukunftsorientierte und kooperative digitale Lehr-, Lern- und Prüfungsformate sowie in die Virtualisierung der Forschung. Aber auch moderne Lösungen für die Verwaltung und die Cybersicherheit stehen im

Fokus. Dafür erhält HDN, die gemeinsame Dachinitiative der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen, des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der VolkswagenStiftung, 100 Millionen Euro.

Kluge Köpfe für Niedersachsen

Das Förderprogramm Niedersachsen-Professuren zielt auf internationale Spitzenkräfte, leistungsstarke Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase und bietet profilgebenden Forschenden attraktive Standortbedingungen. Mit rund 29 Millionen Euro sollen kluge Köpfe aus der Wissenschaft nach Niedersachsen geholt und hier gehalten werden.

zukunft.niedersachsen

Der überwiegende Teil der Fördermittel von zu-

kunft.niedersachsen resultiert aus dem Gegenwert der jährlichen Dividende auf nominal 30,2 Millionen VW-Treuhandaktien des Landes Niedersachsen, die dem Gewinnabführungsanspruch an die VolkswagenStiftung unterliegen. Satzungsgemäß sind die Fördermittel an wissenschaftliche Einrichtungen im Land Niedersachsen zu vergeben. Dazu legt die Landesregierung dem Kuratorium der Stiftung zumeist im Sommer und im Herbst Verwendungsvorschläge vor. Im Berichtsjahr 2023 standen für zukunft.niedersachsen (damals "Niedersächsisches Vorab") insgesamt 510,5 Mio. Euro zur Verfügung. Zusätzlich stehen einmalig 576,3 Millionen Euro aus der Sonderdividende aus dem Börsengang der Porsche AG zur Verfügung.

Nordrhein-Westfalen

Treffen zwischen dem Abgeordneten Raphael Tigges und Thorsten Köhler im Düsseldorf Landtag

*Prof. Dr. Thorsten Köhler,
vhw Nordrhein-Westfalen*

Die Anträge des vhw-nrw vom DBB NRW Gewerkschaftstag 2024 wurden vorgestellt.

Am 25. Juni 2024 fand ein Treffen zwischen Raphael Tigges, dem wissenschaftspolitischen Sprecher der CDU-Fraktion in Nordrhein-Westfalen, und Thorsten Köhler, dem Bundesvorsitzenden des vhw, im Landtag in Düsseldorf statt. Seitens des vhw wurden die Anträge vom Gewerkschaftstag des DBB NRW aus dem Mai dieses Jahres vorgestellt. Ferner wurden Forderungen des vhw nach Aufnahme von Höchstgrenzen der Lehrverpflichtung (vgl. die Lehrverpflichtungsverordnung Schleswig-Holsteins und Sachsens Hochschuldienstaufgabenverord-

nung) in die nordrhein-westfälische Lehrverpflichtungsverordnung sowie nach Reduktion der Regellehrverpflichtung für Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, z. B. auf 16 Lehrveranstaltungsstunden nach dem Vorbild der LVVO Sachsen-Anhalts, besprochen. Ein weiteres Gesprächsthema waren die besonderen Herausforderungen, die sich aus der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 in Bezug auf studentische Beschäftigungsverhältnisse ergeben haben. Der vhw erhofft sich, durch das konstruktive Gespräch Impulse an die Regierungsfractionen für verbesserte Arbeitsbedingungen an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens, auch in Bezug auf eine mögliche Novelle des Landeshochschulgesetzes, gegeben zu haben.

*Prof. Dr. Thorsten Köhler,
vhw Nordrhein-Westfalen*

Gewerkschaftstag 2024 des DBB NRW

Alle Anträge des vhw-nrw wurden angenommen

Der Gewerkschaftstag 2024 des DBB NRW fand am Montag, dem 6. Mai und am Dienstag, dem 7. Mai in Neuss statt und stand unter dem Motto „STAATklar für die Zu-

kunft“. Als Fachgewerkschaft des DBB NRW wurde der vhw-nrw durch seinen Landesvorsitzenden Prof. Dr. Thorsten Köhler mit Stimmrecht vertreten.

Der Vormittag der Arbeitstagung am Montag wurde durch die Wahl eines neuen DBB NRW Landesvorstands geprägt. Roland Staude von der kombi gewerk-

schaft bleibt 1. Vorsitzender, Stefan Behlau vom VBE bleibt 2. Vorsitzender.



Abbildung 1: Gewerkschaftstag des DBB NRW in Neuss

Am Montagnachmittag wurden die Anträge der Fachgewerkschaften beraten und verabschiedet. Der vhw-nrw

hatte Anträge mit den Titeln „Lehrverpflichtung bei geringem Lehrbedarf“, „Lebensarbeitszeitkonten an staatlichen Hochschulen“ und „Reform der W-Besoldung (ohne Juniorprofessur)“ eingereicht. Als oberstes Organ des DBB NRW folgte der Gewerkschaftstag den vorherigen Beschlussempfehlungen des Landesvorstands und des Landeshauptvorstands auf Annahme unserer Anträge. Ihr Inhalt ist ab jetzt auch Bestandteil der gewerkschaftspolitischen Ziele unserer Dachorganisation während der Wahlperiode des neu gewählten DBB NRW Landesvorstands.

Am Dienstag fand die öffentliche Veranstaltung statt. Als Rednerinnen bzw. Redner traten Reiner Breuer, der Bürgermeister der Stadt Neuss, die Fraktionsvorsitzenden der Parteien CDU, SPD, GRÜNE und FDP im nordrhein-westfälischen Landtag, Ulrich Silberbach, der Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion, Tom Buhrow, der Intendant des Westdeutschen Rundfunks, sowie der ehemalige Richter des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio auf. Die zweitägige Veranstaltung wurde durch ein Schlusswort des alten und neuen Landesvorsitzenden Roland Staude beendet.

Sachsen-Anhalt

Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt

Wissens- und Technologietransfer in KMU

KAT - dieses Kürzel steht in Sachsen-Anhalt seit 2006 für systematischen und erfolgreichen Wissenstransfer in die Wirtschaft. Mit Unterstützung durch das Wissenschaftsministerium haben die vier Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) im Land in den vergangenen zwei Jahrzehnten das leistungsfähige KAT-Netzwerk aufgebaut, um die Kooperation mit heimischen Unternehmen zu stärken. Die Bandbreite gemeinsamer Projekte reicht von Algenbiotechnologie, über Robotik und Leichtbau bis hin zur Chemie. Allein 2022 wurden 125 Forschungs- und Entwicklungsvorhaben mit der Wirtschaft umgesetzt, die den Unternehmen neue Produkte und verbesserte Prozesse sowie den HAW zusätzliche Drittmittel von 3,2 Millionen Euro beschert haben. Damit diese Erfolgsgeschichte in den kommenden Jahren weitergeschrieben werden kann, hat Wissenschaftsminister Prof. Dr. Armin Willingmann am heutigen Montag in Bernburg (Saale) Zuweisungen über rund 19,8 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und des Landes an die HAW- Spitzen überreicht. Damit

ist die Finanzierung des KAT (Kompetenznetzwerk für angewandte und transferorientierte Forschung) zunächst bis Ende 2027 gesichert. Die vier HAW erhalten für diesen Zeitraum jeweils etwa fünf Millionen Euro: die Hochschule Anhalt 5,17 Millionen Euro, die Hochschule Magdeburg-Stendal 5 Millionen Euro, die Hochschule Harz 4,89 Millionen Euro und die Hochschule Merseburg 4,76 Millionen Euro. Für Prof. Dr. Armin Willingmann ist das KAT „ein wichtiger Katalysator für den Knowhow-Transfer aus der Wissenschaft in die heimische Wirtschaft“. Er betonte: „Viele kleine und mittlere Unternehmen in Sachsen-Anhalt können sich keine eigene Forschungsabteilung leisten. Um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen sie also Unterstützung – und finden diese im KAT. Die leistungsfähigen Kompetenzzentren der HAW mit ihren modernen Forschungslaboren decken zahlreiche Zukunftsthemen ab. Damit geben sie heimischen KMU Rückenwind für Innovation wie Weiterbildung und bereiten den Boden für Ansiedlungen und Neugründungen. KAT wirkt!“

Thüringen

Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft

Thüringer Forschungspreis 2025 ausgeschrieben

Das Thüringer Wissenschaftsministerium hat den Thüringer Forschungspreis 2025 ausgeschrieben. Bis zum 11. Oktober 2024 können wieder Vorschläge für die besten Forschungsarbeiten der insgesamt 43 Thüringer Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingereicht werden. „Fortschritt beruht auf Forschung“, sagt Wissenschaftsminister Wolfgang Tiefensee. „Mit dem Preis wollen wir deshalb exzellente Forschungsergebnisse aus Thüringen würdigen.“

Seit seiner erstmaligen Vergabe im Jahr 1995 wurden bereits mehr als 240 Forscherinnen und Forscher mit dem Preis ausgezeichnet. In diesem Jahr war der Forschungspreis an Wissenschaftler des Max-Planck-Instituts für Geoanthropologie sowie der Friedrich-Schiller-Universität in Jena gegangen. Diese „Bestenliste“ solle im kommenden

Jahr mit neuen wegweisenden Forschungsprojekten fortgeschrieben werden, so der Minister: „Deshalb hoffe ich in diesem Jahr wieder auf eine rege Beteiligung unserer Hochschulen und Institute am Preiswettbewerb.“

Verliehen wird der Thüringer Forschungspreis in den beiden Kategorien „Grundlagenforschung“ und „Angewandte Forschung“, auf die jeweils ein Preisgeld in Höhe von 25.000 Euro entfällt. Eingereicht werden können Arbeiten aus allen wissenschaftlichen Disziplinen. Über die Vergabe entscheidet eine neunköpfige Jury aus renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem gesamten Bundesgebiet im November 2024. Kriterien sind insbesondere der Innovationsgrad der Forschungsleistung oder die Umsetzbarkeit in der Praxis. Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen einer Festveranstaltung im Frühjahr 2025.