

STELLUNGNAHME

zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 5. Juni 2023

Stand: 30. Juni 2023

I. Hintergrund und Perspektive des Hochschullehrerbunds *hlb*

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aus dem Jahr 2022 (Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) hat gezeigt, dass die Wirkungen des bisherigen Gesetzes noch nicht nachhaltig und stabil genug waren. Die Verhältnisse an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, denen weitgehend noch das Promotionsrecht sowie auch ein stabiler und angemessen dimensionierter Mittelbau fehlt, sind darin nicht berücksichtigt worden.

Der Hochschullehrerbund *hlb* schickt seiner Stellungnahme zum nun vorliegenden Referentenentwurf die Bemerkung voraus, dass die wissenschaftliche Qualifizierungsphase an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften anders verläuft als die an Universitäten. Bei der Promotionsphase ist es hier schon zu einer Konvergenzbewegung gekommen, die es den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in immer mehr Bundesländern ermöglicht, eigenständig zu promovieren. Doktorandinnen und Doktoranden gibt es in wachsender Zahl nunmehr auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Die Evaluation solcher Promotionsmodelle durch dem Wissenschaftsrat aus dem Jahr 2022 hat gezeigt, dass es sich lohnt, diesen Weg konsequent weiterzuverfolgen. Der Hochschullehrerbund *hlb* unterstützt daher grundsätzlich die Bestrebungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, für die Promotionsphase verlässliche Vertragsbedingungen für die Doktorandinnen und Doktoranden zu schaffen.

Grundlegend anders verhält es sich nach der Promotion, da es an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften bisher keine weitere Qualifikationsphase gibt. Während die Universitäten ihren professoralen Nachwuchs selbst generieren – typischerweise erlangt man die Berufungsfähigkeit für eine Universitätsprofessur über vertiefte Forschungsleistungen an einer Universität – berufen die Hochschulen für angewandte Wissenschaften in aller Regel Promovierte aus der beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule. Um Professorin oder Professor an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften werden zu können, benötigt man neben der notwendigen wissenschaftlichen Expertise eben auch besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden, die in einer mindestens dreijährigen beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule erlangt worden sind. Diese Doppelqualifikation ist typenbildend für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften und unterscheidet sie damit von einer Professur an einer Universität. In der Zeit nach der Promotion müssen die Aspirantinnen und Aspiranten auf eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften unter Beweis stellen, dass sie Wissenschaft und Praxis erfolgreich miteinander verbinden können.

Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, die eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften anstreben, orientieren sich daher in zwei Richtungen: Sie erwerben einerseits ein fachlich vertieftes wissenschaftliches Profil, das durch weitere Forschungsleistungen belegt wird. Und zum anderen sammeln sie auch außerhalb der Hochschule berufspraktische Erfahrung und weisen damit nach, dass sie Wissenschaft und Praxis auf hohem Niveau verzahnen können.

Der Referentenentwurf bedeutet eine Abkehr von der bisherigen Zwölf-Jahres-Regelung. Während für die Phase vor der Promotion nach wie vor sechs Jahre in befristeter Beschäftigung möglich sind (§ 2 Abs. 1 Satz 1), soll dies für die Phase nach der Promotion nun auf vier Jahre verkürzt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 2). Für beide Phasen soll jedoch zusätzlich eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für den Erstvertrag vor der Promotion und zwei Jahren für den Erstvertrag nach der Promotion gelten (§ 2 Abs. 1 Satz 4). In der Phase nach der Promotion soll über die Höchstbefristungsgrenze von vier Jahren eine Befristung um weitere zwei Jahre künftig nur dann möglich sein, wenn eine feste Anschlusszusage auf der Grundlage einer von der Kandidatin oder dem Kandidaten zu erfüllenden Zielvereinbarung geboten wird (§ 2 Abs. 1a).

II. Rechtliche Würdigung

Zu § 2 Abs. 1 Satz 2, Höchstbefristungsgrenze für die Phase nach der Promotion:

*„Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von **vier** Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt [...].“*

Der Hochschullehrerbund **h1b** begrüßt die angestrebte Verkürzung der Phase in befristeter Beschäftigung nach der Promotion um zwei Jahre von ehemals sechs auf nunmehr vier Jahre. Während eine solche Phase für den vollständigen Abschluss eines Habilitationsverfahrens kaum ausreichend erscheint, so entspricht sie doch den internationalen Standards bei der Beschäftigung von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Aus der Perspektive der Hochschulen für angewandte Wissenschaften eignet sich ein solcher Zeitraum, um ein fachliches Profil zu entwickeln und gleichzeitig Beschäftigungsperspektiven außerhalb der Hochschule nicht aus dem Blick zu verlieren. Die Intention des Gesetzgebers, mit dieser Regelung „hinreichend Flexibilität für fachkulturelle Unterschiede“ schaffen zu wollen und „die Vielfalt der Karrierewege in der Wissenschaft“ zu berücksichtigen, unterstreicht der Hochschullehrerbund **h1b** und sieht sie mit Blick auf die Berufungsvoraussetzungen auf eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften als erfüllt an. Zu begrüßen ist, dass mit dieser Regelung der Überprüfung und Selbstreflexion des eigenen Karrierewegs ein angemessener Rahmen gesetzt wird. Gerade für diejenigen Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, die eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften anstreben, ist wichtig, dass sie nach einer fachlichen Vertiefung in der Wissenschaft rechtzeitig eine Tätigkeit in Praxisfeldern außerhalb der Hochschule aufnehmen. Nach vollen sechs Jahren reiner Forschungstätigkeit an einer Universität scheint ein solcher Schritt kaum noch realistisch.

Der Erfolg einer solchen Regelung wird jedoch maßgeblich davon abhängen, dass die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in dieser kritischen Phase der Entscheidung für einen dauerhaften Verbleib an einer Universität oder den Wechsel in die berufliche Praxis außerhalb der Hochschule kompetent beraten werden. Hier sollen verstärkt entsprechende Mentoring-Programme angeboten werden, die neben der Universitätskarriere auch und besonders die Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in den Blick nehmen. Über seine Berufsberatung und sein Seminarangebot für Interessentinnen und Interessenten an einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften engagiert sich der Hochschullehrerbund **h1b** hier auch selbst.

Zu § 2 Satz 4 (neu), Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge:

„Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 drei Jahre und in den

Fällen des Satz 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.“

Grundsätzlich begrüßt der Hochschullehrerbund **hib** die Regelung für Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge vor (mindestens drei Jahre) und nach (mindestens zwei Jahre) der Promotion. Die Regelungen bieten eine angemessene Perspektive für eine Promotion und eine weitere fachliche Vertiefung nach der Promotion. In Kombination mit der Höchstbefristungsgrenze von vier Jahren nach der Promotion wird die Postdoktorandenphase so in angemessener Weise auf eine möglichst frühe – aber eben auch fundierte – Entscheidung für einen Berufsweg innerhalb oder außerhalb der Universität fokussiert.

Für die wachsende Zahl an Doktorandinnen und Doktoranden an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist die Schaffung von Promotionsstellen wichtig, die solche Mindestvertragslaufzeiten aufweisen. Bund und Länder sind aufgefordert, ein entsprechendes Promotionsstellenprogramm für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu schaffen. Die Möglichkeit, an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften promovieren zu können, soll zu einem festen Bestandteil der auf die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bezogenen Förderungen wie etwa dem BMBF-Programm „Forschung an Fachhochschulen“, der „Deutschen Agentur für Transfer und Innovation“ sowie denen der Deutschen Forschungsgemeinschaft werden.

Aufgrund der fehlenden grundständigen Finanzierung eines wissenschaftlichen Mittelbaus, können an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften Promotionsstellen nur dann angeboten werden, wenn sie z. B. durch Fördergelder vollständig finanziert sind. In der Regel sind Kooperationen mit externen Partnern, aus denen Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau finanziert werden, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften deutlich kürzer als drei Jahre. Oft sind die Partner lokale kleine und mittelständische Unternehmen, die von den Hochschulen Unterstützung beim Transfer in kleineren Projektumfängen nachfragen. Mindestvertragslaufzeiten sind ein gutes Mittel, diese Projektstellen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv zu gestalten und so gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Blicke es aber bei der aktuellen Art der Finanzierung dieser Stellen, würden die meisten davon gar nicht erst geschaffen. Transferprojekte in den bisherigen kleinen Umfängen wären nicht mehr möglich. Die entsprechenden Aktivitäten kämen zum Erliegen. Es ist daher entscheidend, dass mindestens Mittel für Garantien zur langfristigen Finanzierung von Stellen bereitgestellt werden, sodass im Rahmen eines längerfristigen Beschäftigungsverhältnisses auch kleinteilige Projekte bearbeitet werden können. Sachgerechter wäre allerdings eine auskömmliche Finanzierung des akademischen Mittelbaus an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, sodass auch hier die an Universitäten übliche Mischkalkulation aus Projektstellen und Haushaltsstellen angewendet werden könnte.

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften können Mindestvertragslaufzeiten für Promotionsstellen jedoch nur dann angeboten werden, wenn sie z. B. durch Fördergelder vollständig finanziert sind. In der Regel sind Kooperationen mit externen Partnern, aus denen Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau im Wesentlichen finanziert werden, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften deutlich kürzer als drei Jahre. Es ist daher entscheidend, im Rahmen der Drittmittelbefristung Ausnahmen von der Mindestvertragslaufzeit zuzulassen (siehe unten zu § 2 Abs. 2 Satz 2).

Zu § 2 Abs. 1 Satz 8 (neu), Verlängerung bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger:

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich im Fall der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre.“

An dieser wichtigen Neuerung ist besonders zu würdigen, dass es auch in einem stark von Wettbewerb geprägten Karriereweg wie einer Professur möglich sein muss, Verantwortung für die Familie und Angehörige wahrzunehmen.

Zu § 2 Abs. 1a (neu), weitere Befristung mit Anschlusszusage und Zielvereinbarung:

„Nach Erreichen der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine Befristung bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (Zielvereinbarung); die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Anschlusszusage muss die vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

Zu dieser Regelung wird von Kolleginnen und Kollegen mit Recht angemerkt (#profsfürhanna; #profsfürreyhan), dass es unrealistisch sei, in vier Jahren die Leistungen zu erbringen, die für eine Professur oder eine andere forschungsbasierte Dauerstelle traditionell erwartet werden (z. B. Habilitation). Für den Karriereweg zur Universitätsprofessur hat der Gesetzgeber die Juniorprofessur bzw. die Tenure-Track-Professur geschaffen. Zugleich wird zutreffend darauf hingewiesen, dass die mit dem Gesetz versprochene Anschlusszusage nach diesen zwei Jahren eine erhöhte Anzahl von Dauerstellen auch neben Professuren voraussetze, dazu den Hochschulen jedoch der Anreiz fehle.

Aus Perspektive des Hochschullehrerbunds **h1b** ist anzumerken, dass der hohe Leistungsdruck, der hier für den Abschluss einer Habilitation den Aspiranten auf eine Universitätsprofessur durch das Gesetz auferlegt wird, durchaus nachvollziehbar ist. Zugleich bedeutet diese Phase aber auch einen Scheidepunkt, zu dem es durchaus sinnvoll sein kann, sich für eine Stelle außerhalb der Hochschule zu entscheiden und sich über den Weg der Berufspraxis für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften zu qualifizieren.

Die Schaffung von mehr Dauerstellen neben der traditionellen Professur ist dringend geboten, um Absatz 1a mit Leben zu füllen. Wenn es solche Anschlussperspektiven für Postdoktorantinnen und Postdoktoranden nicht gibt, bleibt das Gesetz letztlich leer. Zugleich benötigen auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften dringend mehr Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau neben der Professur. Der Hochschullehrerbund **h1b** fordert hier mindestens eine Stelle für wissenschaftliche Mitarbeit pro Professur, um das der Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften inhärente besondere Potenzial für angewandte Forschung, Innovation und Transfer neben den klassischen Aufgaben in der Lehre voll entfalten zu können. Hierzu verweist der Hochschullehrerbund auf sein entsprechendes Positionspapier: https://www.erfolg-braucht.de/fileadmin/user_upload/Ansprache_der_Politik_-_Positionspapier_aktualisiert.pdf. Ein bundesseitiges Programm für den Aufbau von Mittelbaustellen mit verlässlicher Karriereplanung neben der Professur ist somit besonders an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften dringend geboten.

Zu § 2 Abs. 2 Satz 2 (neu): kein Vorrang der Drittmittelbefristung bei Mindestvertragslaufzeiten für Promotionsstellen

„Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

Änderungsbedarf:

„Für Beschäftigte an Universitäten gilt: Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

Begründung:

Während der Hochschullehrerbund **hfb** die Bedeutung von Mindestvertragslaufzeiten für die Qualifikationsphase ebenfalls betont, so ist doch festzustellen, dass an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Anbahnung eines Promotionsprojekts neben den aus öffentlichen Mitteln finanzierten Stellen häufig auch in Kooperation mit Unternehmen und Partnern außerhalb der Hochschule stattfindet. Interessentinnen und Interessenten an einem Promotionsvorhaben werden im Rahmen solcher Kooperationen zunächst kurzfristig und zuallermeist aus den Mitteln der privaten Kooperationspartner bezahlt – und dies auch in einer Phase, in der sich die Entwicklung eines vollen Promotionsprojekts noch nicht gleich abzeichnet. Im Rahmen solcher Explorationsphasen soll es möglich bleiben, weiterhin befristete Verträge anzubieten. Insofern sind die Hochschulen für angewandte Wissenschaften von dieser Regelung auszunehmen. Die Drittmittelbefristung ist an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ein sinnvolles Mittel, um die Phase des Übergangs nach dem Studienabschluss hin zu einem Promotionsvorhaben sinnvoll und gemeinsam mit Partnern außerhalb der Hochschule zu gestalten.

Zu § 6 Satz 1: Mindestvertragslaufzeit für wissenschaftliche Hilfskräfte:

*„Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, einbeschreiben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt **acht** Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich; **die Dauer eines Arbeitsvertrages soll ein Jahr nicht unterschreiten.**“*

Änderungsbedarf:

„[...] die Dauer eines Arbeitsvertrags soll die eines Semesters nicht unterschreiten.“

Begründung:

Dass nunmehr auch für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte Mindestvertragslaufzeiten reguliert werden, ist aus Sicht des Hochschullehrerbunds **hfb** zu begrüßen. Die Hilfskräfte sind bisweilen die einzige Unterstützung, die die Professorinnen und Professoren der Hochschulen für angewandte Wissenschaften für ihre Aufgaben erhalten. Es ist daher wichtig, den Hilfskräften faire Angebote machen zu können. Allerdings erscheint die Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr zu hoch, zumal sich auch die Studierenden eher ungern länger binden, da sie aufgrund von Auslandssemestern, Auslandspraktika, praktischen Studienphasen oder hochschulexterner Beschäftigungen flexibel bleiben wollen. Deutlich sinnvoller ist daher die Bindung der Mindestvertragslaufzeit an die Dauer eines Semesters.

III. Fazit

Der Hochschullehrerbund **h1b** würdigt an dem vorliegenden Referentenentwurf, dass die Phase nach der Promotion zu einer „Entscheidungszeit“ gemacht wird. Das ausgewogene Verhältnis von Mindestvertragslaufzeit (zwei Jahre) und Höchstbefristungsgrenze (vier Jahre) führt dazu, dass ein Karriereweg außerhalb der Hochschule auch in der Postdoktorandenphase immer eine realistische Option bleibt – wie eben auch die Möglichkeit, nach einer erfolgreichen Phase der Berufspraxis auf eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in die Wissenschaft zurückkehren zu können. Entsprechend sollte diese Phase auch nicht als „Qualifizierungsphase“ bezeichnet werden. Bei promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern handelt es sich um vollständig qualifizierte und eigenständige Persönlichkeiten, deren Wissen und Können eine wichtige Ressource für die Zukunftsfähigkeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft darstellt, insbesondere dann, wenn solche Persönlichkeiten den Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Wirtschaft oder Wissenschaft und Gesellschaft wagen und erfolgreich zwischen diesen Sektoren vermitteln. Gleichwohl sind in dieser Lebensphase noch weitere fachliche Vertiefungen oder berufspraktische Erfahrungen zu sammeln, um auf eine Professur an einer Hochschule berufen werden zu können. Der vorliegende Referentenentwurf schafft die Rahmenbedingungen dafür, in dieser Phase eigenständige und weichenstellende Entscheidungen treffen zu können.

Für die Phase vor der Promotion bedarf es an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften jedoch einer größeren Flexibilität als vom Referentenentwurf vorgesehen. Die Projektpartner der Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind in der Regel die kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region. Der Anteil von kleineren Transferprojekten ist entsprechend höher als an Universitäten. In der Folge sind die Projektlaufzeiten in der Regel deutlich kürzer und nicht alle Beschäftigungsverhältnisse sind darauf angelegt, eine Promotion zu erreichen. Da eine Drittmittelbefristung der Intention des Gesetzesvorhabens widersprechen würde, muss mindestens eine Basisfinanzierung bereitgestellt werden, die flexibel eingesetzt werden kann, um längere Vertragslaufzeiten und kurze Projektlaufzeiten miteinander zu vereinbaren.

Somit bedarf es zur erfolgreichen Umsetzung dieses Gesetzes auch einer entsprechenden Hinterlegung mit den dafür geeigneten Stellen. Der Hochschullehrerbund **h1b** fordert daher für die an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften durchgeführten Promotionsvorhaben verlässliche Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Promotionsvorhaben durchführen. Darüber hinaus sind zur vollen Entfaltung des der Professur an einer Hochschule für angewandten Wissenschaften inhärenten Potenzials für angewandte Forschung, Innovation und Transfer auch Dauerstellen neben der Professur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich, die gemeinsam mit den Professorinnen und Professoren den Brückenschlag zwischen Wissenschaft und Praxis ausfüllen und lebendig halten können.

Ansprechpartner:
Dr. Thomas Brunotte, **h1b**-Geschäftsführer
E-Mail: h1b@h1b.de
Fon: +49 228 555256-0

h1b Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung e. V.
Besuchsanschrift: Godesberger Allee 64, 53175 Bonn
Postanschrift: Postfach 20 14 48, 53144 Bonn

Der **hib** Hochschullehrerbund ist der Berufsverband der Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland mit ca. 8.000 Mitgliedern. Er ist der Wissenschaftsfreiheit verpflichtet, politisch und konfessionell neutral. Der **hib** vertritt die gemeinsamen Interessen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Seine Aufgaben sind insbesondere die Vertretung der gemeinsamen Interessen gegenüber den Gesetzgebungsorganen des Bundes und der Europäischen Union (EU) sowie gegenüber anderen Institutionen des Bundes und der EU, die Förderung und Weiterentwicklung der anwendungsbezogenen, berufsqualifizierenden, wissenschaftlichen Ausbildung und Forschung sowie der Fortentwicklung von Hochschulen, die Unterstützung der beruflichen Eingliederung der Absolventinnen und Absolventen dieser Hochschulen, die Zusammenarbeit mit geeigneten Organisationen oder Verbänden im In- und Ausland, die Unterstützung von Mitgliedsverbänden durch Dienstleistungen sowie Rechtsdienstleistungen durch Beratung, Beistand und Rechtsschutz für die Mitglieder der Mitgliedsverbände.

Die **hib**-Bundesvereinigung e. V. ist unter der Registernummer R000026 als Berufsverband im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung registriert und beachtet die Grundsätze integrierter Interessenvertretung nach § 5 LobbyRG.