

Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: Rahmenbedingungen für Forschungstransfer, Personalgewinnung und Beschäftigungsverhältnisse der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften verbessern

Das BMBF hat am 5. Juni 2023 einen Referententwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) veröffentlicht. Dieser Entwurf ist das Folgepapier eines ersten, höchst kontroverse Reaktionen auslösenden Eckpunktepapiers vom 17. März 2023, das kurz nach seiner Veröffentlichung zurückgezogen wurde. Die Diskussion konzentrierte sich bisher weitgehend auf die Qualifikationswege für Universitätsprofessuren. Qualifizierte Wissenschaftler*innen sollen sich möglichst schnell für eine Universitätsprofessur qualifizieren und anderenfalls das Wissenschaftssystem verlassen. Die Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW), auf die das WissZeitVG ebenfalls Anwendung findet, sind dagegen durch vielfältige, oft „bunte“ Karrierewege geprägt, deren Förderung in den bisherigen Reformentwürfen nicht genügend Berücksichtigung findet.

Die vorliegende Stellungnahme fokussiert sich auf diesen Aspekt und die HAW-spezifische Ausgangslage.

Da alle Hochschulen nur über eine begrenzte Zahl von Mittelbaustellen verfügen und das System stets offen für neue Studienabsolvent*innen bleiben muss, wären großzügige Entfristungsregelungen und Zusagen für eine unbefristete Anschlussbeschäftigung, etwa für bereits promovierte Wissenschaftler*innen, nur dann realistisch, wenn Universitäten und auch Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) eine große und mit der Zeit wachsende Zahl zusätzlicher Haushaltsstellen erhielten. Über die Reform des WissZeitVG hinaus ist daher eine Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen und insbesondere von Forschung und Transfer an den HAW in koordinierter Abstimmung zwischen Bund und Ländern erforderlich.

Die Regelungen des WissZeitVG haben auch Auswirkungen auf

- die Drittmittelforschung,
- den forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfer
- sowie auf die Qualifizierung für Professuren an HAW.

Seit der ersten Fassung des WissZeitVG aus dem Jahr 2006 haben sich die Rahmenbedingungen auf diesen Themenfeldern grundlegend gewandelt, was gesetzgeberische Reaktionen erfordert.

- Die ***Drittmittelforschung*** hat an Universitäten und insbesondere an HAW in den zurückliegenden 15 Jahren an Bedeutung gewonnen. Da die HAW nur in geringem Umfang über einen haushaltsfinanzierten akademischen Mittelbau verfügen, ist HAW-Forschung bislang größtenteils Drittmittelforschung. Hierfür benötigen Hochschulen attraktive Beschäftigungsmodelle, die Forschenden Qualifizierungswege für weitere Tätigkeiten in Wissenschaft und Praxis ermöglichen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen diese Beschäftigungsmodelle die vorübergehende oder längerfristige Tätigkeit an Hochschulen attraktiv gegenüber lukrativen Tätigkeiten in der Berufspraxis oder im Ausland machen.
- Der ***forschungsbasierte Ideen-, Wissens- und Technologietransfer*** hat sich in den zurückliegenden 15 Jahren zu einer weiteren Kernaufgabe („Third Mission“, neben Lehre und Forschung) an HAW entwickelt. Die Infrastruktur für den Transfer basiert indes bislang größtenteils auf zeitlich befristeten Förderprogrammen des Bundes und der Länder auf Themenfeldern wie Unternehmensgründung oder für die Etablierung neuer Transferstrukturen – mit der Folge, dass auch hier befristete Drittmittelbeschäftigungsverhältnisse prägend sind.
- Die ***Qualifizierung für HAW-Professuren*** ist als Aufgabe des Wissenschaftssystems eine zentrale Voraussetzung dafür, dass HAW-Professuren auch in Zukunft bestmöglich besetzt werden können. Die HAW benötigen Nachwuchskräfte, die sowohl wissenschaftlich hoch qualifiziert sind als auch Praxiserfahrungen haben. Oft scheitern Berufungen qualifizierter Wissenschaftler*innen an nicht ausreichenden Zeiten in der Berufspraxis. Die Regelungen des WissZeitVG sind hier bisher eher hinderlich.

Die Reform des WissZeitVG bietet Chancen, die Rahmenbedingungen für Drittmittelforschung, Transfer und die Qualifizierung für HAW-Professuren zu verbessern. Daraus ergeben sich die folgenden Anforderungen an die Reform des WissZeitVG:

1. *Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen:*

1.1 *Keine Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor Promotionsbeginn auf die Höchstbeschäftigungsdauer*

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an HAW qualifizieren sich häufig fachwissenschaftlich durch die Mitarbeit in Drittmittelprojekten weiter, ohne dass zunächst eine formale Qualifikation, z. B. durch eine Promotion, angestrebt wird. Zudem ist die Tätigkeit in den anwendungsnahen Drittmittelprojekten der HAW vorrangig auf die Ziele des jeweiligen Projekts ausgerichtet. In solchen anwendungsnahen Drittmittelprojekten sind regelhaft keine Promotionsaufgaben oder -möglichkeiten für die Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen vorgesehen, diese sind daher für die eigene Qualifikation durch ein Promotionsvorhaben nicht primär förderlich. Wird zu einem späteren Zeitpunkt doch eine Promotion oder eine andere Qualifikation angestrebt, so sind die Höchstbeschäftigungszeiten durch die nicht promotionsrelevante Tätigkeit in Drittmittelprojekten in

vielen Fällen bereits „verbraucht“. Diese Problematik wird durch die im BMBF-Referentenentwurf vom 5. Juni 2023 nun vorgeschlagenen Änderungen sogar weiter verschärft.

Regelungsvorschlag: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die eine Promotion anstreben, können **ohne Anrechnung von Vorbeschäftigungen, die im Rahmen von Drittmittel-Forschungs- oder Transferprojekten ohne Promotionsaufgaben** (vgl. § 2 Absatz 2 WissZeitVG) erfolgten, für einen angemessenen Zeitraum (vgl. § 2 Absatz 1 WissZeitVG) befristet beschäftigt werden. Der Startzeitpunkt der Promotion wird durch den Zeitpunkt des Abschlusses einer Betreuungsvereinbarung definiert.

1.2 Befristung von Arbeitsverträgen, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird

An den HAW wird § 2 Absatz 2 des WissZeitVG häufig genutzt, um wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, welche kein formales Qualifikationsziel anstreben, unter Wahrung aller gesetzlichen Vorgaben in angewandten drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten zu beschäftigen. Diese wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erweitern während der befristeten Tätigkeit an der Hochschule ihre fachlichen Kompetenzen in erheblichem Umfang und stehen dem Arbeitsmarkt in Wirtschaft und Wissenschaft anschließend auf höherem Kompetenzniveau zur Verfügung. Die in dem Reformvorschlag des BMBF vom 5. Juni 2023 vorgestellte Regelung „Zeitlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung (d. h. Drittmittelbefristung erst nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsgrenze der Qualifizierungsbefristung)“ würde den HAW und den Universitäten die Möglichkeit verschließen, wissenschaftliches Personal ohne formale Qualifizierungsabsicht zu beschäftigen. Dies würde operativ zu einer sehr starken Einschränkung der angewandten Forschung an HAW und Universitäten führen.

Regelungsvorschlag: Das WissZeitVG sollte die Möglichkeit schaffen, zeitlich befristet Personal im Rahmen der Mitarbeit in Drittmittelprojekten fachlich weiter zu qualifizieren, ohne dass eine formale Weiterqualifikation wie z. B. eine Promotion angestrebt wird.

1.3 Keine Anrechnung von nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten auf die Höchstbefristungsdauer

Im aktuellen WissZeitVG ist in § 2 Abs. 3 festgelegt, dass auf die Befristungsdauer zur Qualifikationsbefristung nach § 2 Abs. 1 alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anzurechnen sind. Dies schränkt die Befristungsmöglichkeit für Personen, die vor ihrem wissenschaftlichen Hochschulabschluss bereits an wissenschaftlichen Einrichtungen als nichtwissenschaftliches Personal tätig waren, in unangemessenem Maße ein.

Die HAW bilden zum wesentlich größeren Teil als Universitäten Studierende aus, die aus Nicht-Akademiker Familien stammen. Diese haben zu Beginn des Studiums eine wissenschaftliche Karriere oft noch nicht als persönliche Berufsoption vor Augen – auch wenn sie in Schule und Studium beste Ergebnisse erreichen. Häufig gelingt es, gerade solche Studierende zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermutigen, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, als nichtwissenschaftliches Personal (z.B. als technische Mitarbeiter*innen in Drittmittelforschungsprojekten) an der Hochschule

mitzuarbeiten. Dies betrifft insbesondere Zeiten zwischen Bachelor-Abschluss und Aufnahme eines Master-Studiums oder auch in Teilzeit parallel zum Master-Studium.

Mit der derzeitigen Regelung des WissZeitVG verbauen sich diese Studierenden aus Befristungsgründen die Möglichkeit einer späteren Promotion im Rahmen einer Qualifikationsstelle an Universität, Forschungseinrichtung oder HAW, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet ist. Somit schwächt diese Regelung in nicht vertretbarer Weise die Durchlässigkeit des Systems für die besten Studierenden, die ohne klassischen akademischen Hintergrund für die Wissenschaft gewonnen werden könnten.

Regelungsvorschlag: Tätigkeiten als nichtwissenschaftliches Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden von der Anrechnung auf die Befristungszeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ausgenommen.

1.4 Entfristungsstrategie für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit befristetem Arbeitsvertrag durch Ermöglichung der Refinanzierung unbefristeter Mitarbeiter*innen durch Drittmittel

Für promovierte oder nicht promovierte Wissenschaftler*innen, die über längere Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten, im Projektmanagement oder in der Betreuung von Forschungsgroßgeräten tätig sind, wäre eine Entfristung eine positive Perspektive für die Lebensplanung. Die Hochschulen könnten so qualifizierte und erfahrene Projektmitarbeiter*innen, die kurzfristig keine anderen Karrierepläne verfolgen (z. B. aus familiären Gründen), auch über längere Zeit an sich binden, ohne dass eine Finanzierung aus Haushaltsmitteln vorab gesichert ist. Dies scheitert aber bisher zumeist daran, dass Fördermittelgeber des Bundes die Refinanzierung von Personal mit unbefristeten Arbeitsverträgen über Drittmittel nicht erlauben. Eine gesetzliche Klarstellung könnte unter Einsatz vergleichsweise überschaubarer Haushaltsmittel dazu beitragen, dass die Verträge der Betroffenen entfristet werden.

Regelungsvorschlag: Das WissZeitVG sollte klarstellen, dass Hochschulen berechtigt sind, mit Forschungs- und Transfermitteln des Bundes bereits vorhandenes Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag, welches nicht dauerhaft aus Haushaltsmitteln finanziert wird, über Drittmittelprojekte zu refinanzieren.

2. Forschungs- und Wissenstransfer sowie Qualifizierung für HAW-Professuren:

Der Forschungs- und Wissenstransfer erfordert für promovierte Wissenschaftler*innen neue hybride Beschäftigungsverhältnisse an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis. In Zukunft werden mehr Wissenschaftler*innen benötigt, die neben einer soliden wissenschaftlichen Qualifikation auch über Praxiserfahrungen verfügen und zum Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis beitragen. Solche hybriden Beschäftigungsverhältnisse erleichtern auch die Gewinnung qualifizierter Wissenschaftler*innen mit Praxiserfahrung als HAW-Professor*innen. Ein Weg dahin sind Anreize für Kooperationen zwischen Wissenschaft und Praxis, bei denen Wissenschaftler*innen zeitgleich teils in der Wissenschaft und teils in der Berufspraxis tätig sind. Eine Nichtanrechnung auf die

Höchstbeschäftigungsdauer nach dem WissZeitVG könnte die Attraktivität dieser Art des Wissenstransfers deutlich erhöhen.

Regelungsvorschlag: Zeiten, in denen promovierte Wissenschaftler*innen neben ihrer Beschäftigung an einer Wissenschaftseinrichtung zeitgleich mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit außerhalb des Hochschulbereichs tätig sind, werden nicht auf die Höchstbeschäftigungszeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet.

UAS7 e. V.

UAS7 e. V. ist der Zusammenschluss von sieben großen forschungsorientierten deutschen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften mit starker internationaler Ausrichtung. Nach dem Grundsatz „Gemeinsam sind wir stärker“ bilden die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, die Hochschule Bremen, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, die Technische Hochschule Köln, die Hochschule München, die FH Münster und die Hochschule Osnabrück seit der Gründung eines gemeinsamen Verbindungsbüros in New York im Jahr 2005 eine strategische Allianz und arbeiten in ausgewählten Bereichen zusammen. Durch die Exzellenz der sieben Hochschulen in den verschiedensten Bereichen, entwickeln sich die Hochschulen miteinander und aneinander weiter und sind somit gleichermaßen eine Qualitätsgemeinschaft und ein Benchmarking-Club.

UAS7 e.V.

Claus Lange

c/o HWR Berlin, Badensche Straße 52 (Eingang: Babelsberger Straße 14-16)

10825 Berlin