

Elke Luise Barnstedt

Die Verantwortung der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Bund und Länder haben im Juni 2016 eine Verwaltungsvereinbarung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses¹ abgeschlossen. Auf der Basis dieser Vereinbarung werden in zwei Tranchen insgesamt 1000 W1 bzw. W2-Tenure-Track-Professuren für die Dauer von jeweils bis zu acht Jahren ausgelobt und an mit ihren Anträgen erfolgreichen Universitäten und diesen durch das Landesrecht gleichgestellten Hochschulen (nachfolgend Hochschulen) im Umfang von insgesamt 1 Milliarde Euro finanziert. Da nur W1- bzw. W2-Tenure Track-Professuren damit geschaffen werden, erstaunt beim ersten Hinsehen der Titel der Verwaltungsvereinbarung: „Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, denn die Gruppe der W1- und W2-Professuren ist (bisher) nur ein kleiner Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses. Jedoch haben Bund und Länder mit diesem Inzektiv, durch W1- bzw. W2-Tenure-Track-Stellen „für junge Wissenschaftler/innen... früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem“² zu ermöglichen, mit den Antragsbedingungen Maßnahmen initiiert, die den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs erfassen. So sind:

– als Ziel des Programms in § 1 e) der Verwaltungsvereinbarung vorgesehen, dass mit der Etablierung der Tenure-Track-Professur ein Kulturwandel in den Hochschulen zu fördern ist und die Personalstruktur des *wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität*^{3,4} so weiterzuentwickeln ist, dass diese den neuen Karriereweg optimal ergänzt und auch Karrierewege außerhalb der Professur aufzeigt;

– mit dem Antrag („Gesamtkonzept“) gem. § 5 Abs. 2 a) der Verwaltungsvereinbarung eine Bestandaufnahme der *Personalstruktur und des Berufungs- und Karrieresystems vorzulegen*, die auch den aktuellen Stand der Implementierung von Tenure-Track-Modellen umfassen müssen;

– gem. § 5 Abs. 2 b) der Verwaltungsvereinbarung die *Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses darzustellen*; darin sollen auch Aussagen über die Zusammenhänge zwischen den strategischen Zielen für die Implementierung der Tenure-Track-Professur und *den Zielen und*

Maßnahmen der Nachwuchsförderung und der Personalentwicklungsplanung von den Universitäten im Antrag enthalten sein;

– nachzuweisen, dass *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal* ein strategisches Handlungsfeld der Universitätsleitung ist und darüber hinaus, dass die Universität über ein *Personalentwicklungskonzept* verfügt (§ 5 Abs. 1 der Verwaltungsvereinbarung).

Diese Anforderungen gehen weit über den mit der Verwaltungsvereinbarung geförderten Personenkreis der W1- bzw. W2-Tenure-Track-Professuren hinaus. Vielmehr müssen die Hochschulen sich bei einer Beteiligung an diesem Programm mit dem gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs befassen und für diesen Personenkreis eine Personalentwicklung und Weiterentwicklung der Personalstruktur sowie der Karrierewege in Angriff nehmen. Damit steckt in dem Programm auch das, was der Name des Programms verheißt: eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt.

Ergänzend sei erwähnt, dass in dem Programm darüber hinaus noch mehr steckt: Soweit gem. § 1 e) der Verwaltungsvereinbarung *die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität* weiterentwickelt werden soll und gem. § 5 Abs. 1 der Verwaltungsvereinbarung gefordert wird, dass Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und *das gesamte wissenschaftliche Personal* ein strategisches Handlungsfeld der Universitätsleitung ist und darüber hinaus die Universität über ein Personalentwicklungskonzept verfügen muss, beziehen sich die Anforderungen für die Antragstellung auf das gesamte wissenschaftliche Personal. Damit initiiert die Verwaltungsvereinbarung zugleich Maßnahmen (so etwa eine Personalentwicklung und ein Personalentwicklungskonzept) in den Hochschulen und damit der Hochschulleitungen für Personen, die nicht mehr wissenschaftlicher Nachwuchs sind. Dazu zählen etwa auch die Professoren/Professorinnen sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, sei es im Angestellten oder Beamtenverhältnis, die eben nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen,

1 <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-Nachwuchs-2016.pdf>, zukünftig: Verwaltungsvereinbarung.

2 Verwaltungsvereinbarung, siehe Fußn. 2, Präambel 2. Absatz, Satz 2.

3 Die Verwaltungsvereinbarung verwendet den Begriff Universität für Universitäten und die nach Landesrecht gleichgestellten Hochschulen.

4 Die und die folgenden Hervorhebungen erfolgen durch die Verfasserin.

so etwa jene, die eine dauerhafte Anstellung haben. Viele Hochschulen haben bereits in den vergangenen Jahren begonnen, Personalentwicklung z. B. in Form von Fort- und Weiterbildungsangeboten, Zielvereinbarungen, Mitarbeiter/-innen-Gespräche und zum Teil auch in Gestalt von Personalentwicklungsplänen aktiv zu gestalten. Durch diese Antragsvoraussetzungen werden diese Aktivitäten bestärkt bzw. es müssen im Vorfeld einer Antragstellung derartige Aktivitäten ergriffen werden. Und immerhin haben 75 Hochschulen einen Antrag gestellt.

I. Definition des wissenschaftlichen Nachwuchses

Auf der Basis der Verwaltungsvereinbarung „zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ werden W1- und W2-Professuren gefördert. Während mit einer W1-Tenure-Track-Professur Nachwuchswissenschaftler/innen nach einer Post-Doc-Phase gewonnen werden sollen, sehen die meisten Hochschulgesetze für W2-Professuren die gleichen Einstellungsvoraussetzungen wie für W3-Professuren⁵ und damit für die Spitzenposition von Wissenschaftler/innen in den Hochschulen vor. Außerdem wird in der Regel eine Habilitation als Einstellungsvoraussetzung verlangt. Dies spricht dafür, dass W2-Stelleninhaber/innen nicht unbedingt Nachwuchswissenschaftler/innen sind, auch wenn das zu Grund liegende Beamtenverhältnis befristet ist. Stellt man aber die Frage nach der Verantwortung der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Festlegung voraus, so setzt dieses vor, dass klar umrissen wird, welche Personen und Personengrup-

pen unter dem Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fassen sind.

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 befasst sich ausführlich mit den verschiedenen Definitionen des Begriffes wissenschaftlicher Nachwuchs.⁶ Es wird darin zunächst festgestellt, dass mit dem Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses im „engeren“ Sinne Personen gemeint sind, „die sich wissenschaftlich qualifizieren, das heißt eine Promotion anstreben oder das Karriereziel der Professur beziehungsweise einer wissenschaftlichen Leitungsposition“.⁷ Was dann aber unter wissenschaftlichem Nachwuchs im „weiteren“ Sinne zu verstehen ist, sagt der Bericht nicht ausdrücklich. Es wird aber darin nur wenige Zeilen später unter der These, der Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses erscheine „per se problematisch“,⁸ ausgeführt, dass zum wissenschaftlichen Nachwuchs oftmals auch solche gezählt werden, „die keine Professur oder wissenschaftliche Leitungsposition anstreben beziehungsweise bei denen das Qualifizierungs- und Karriereziel aufgrund von mangelnden Informationen nicht eindeutig festgestellt werden kann“.⁹ Es scheint so, als wolle der Bericht jene Wissenschaftler/innen, die nach der Promotion an einer Universität verbleiben, um sich zu qualifizieren, ohne jedoch eine Professur oder eine wissenschaftliche Leitungsposition anzustreben, nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen. Desgleichen sollen wohl auch jene nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, die nach einem Hochschulabschluss an einer Hochschule wissenschaftlich zur eigenen Qualifikation tätig sind, ohne eine Promotion anzustreben. Aber warum sollten insbesondere die Promovier-

5 § 47 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. 2005, S. 1) in der Fassung des Gesetzes vom 7. November 2017 (GBl. S. 584); Art.7 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 230, BayRS 2030-1-2-K), in der Fassung von § 2 des Gesetzes vom 13. Dezember 2016 (GVBl. S. 369); § 100 Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. 2011, S. 378) in der Fassung des Artikel 6 des Gesetzes vom 02.02.2018 (GVBl. S. 160); § 41 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 28. April 2014 (GVBl.I/14, [Nr. 18]) in der Fassung von Artikel 2 des Gesetzes vom 1. Juli 2015 (GVBl.I/15, [Nr. 18]); § 116 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339) in der Fassung von Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juni 2017 (Brem. GBl. S. 263); § 15 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. 2001, S. 171) in der Fassung von Artikel 2 des Gesetzes vom 28. November 2017 (HmbGVBl. S. 365)6); § 62 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666) in der Fassung von Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 2017 (GVBl. S. 482); § 58 Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V) vom 25. Januar 2011 (GVOBl. M-V 2011, S. 18) in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550, 557); § 25 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), in der Fassung von Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 2015 (Nds. GVBl. S. 384); § 36 Gesetz über die

Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) (1) in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806) (2); § 49 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) vom 19. November 2010 in der Fassung von Artikel 7 des Gesetzes vom 07.02.2018 (GVBl. S. 9); § 41 Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) vom 30. November 201 (Amtsblatt 2016, S. 1080); § 40 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) vom 14. Dezember 2010 (GVBl. LSA S. 600, ber. 2011 S. 561) in der Fassung von Artikel 7 des Gesetzes vom 25. Februar 2016 (GVBl. LSA S. 89, 94; § 5 Abs.2 Nr. 2 Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz - SächsHSFG) Sächsisches vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), in der Fassung des Gesetzes vom 15. Oktober 2017 (SächsGVBl. S. 546; § 61 Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) vom 5. Februar 2016 in der Fassung von Art. 4 des Gesetzes vom 21.02.2018 (GVOBl. S. 58); § 77 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2016 (GVBl. 2016, S.437).

6 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, Herausgeber: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, S. 65 ff., im Folgenden: Bundesbericht.

7 Bundesbericht, S. 65.

8 Bundesbericht, S. 65.

9 Bundesbericht, S. 65.

ten, die sich im Anschluss daran an einer Hochschule weiterqualifizieren ohne aber eine Hochschullaufbahn anzustreben, nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören, zumal die Promovierenden vollkommen unstrittig zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, obgleich sie in der Regel und zum allergrößten Teil das Ziel haben, nach der Promotion die Hochschule zu verlassen und dies auch tun. Auch eine Post-Doc-Phase kann und soll in der Regel der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation dienen, auch wenn nicht das Ziel einer Professur oder einer wissenschaftlichen Leitungsposition angestrebt wird. Eine Post-Doc-Phase, die sich in der Regel durch eine größere Selbstständigkeit auszeichnet und auch oftmals schon mit einer gewissen Führungsverantwortung verbunden ist, qualifiziert auch für Tätigkeiten in der Wirtschaft oder im allgemeinen öffentlichen Dienst. Die Intention, dass der wissenschaftliche Nachwuchs nicht nur auf eine Karriere in der Wissenschaft beschränkt ist, greift auch die Verwaltungsvereinbarung auf. Diese verlangt in § 1 e) von den Hochschulen, die Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals so weiterzuentwickeln, dass nicht nur der neue Karriereweg der Tenure-Track-Professur und damit der Weg zu einer Professur optimal ergänzt werden, sondern dass auch *Karrierewege außerhalb der Professur* aufgezeigt werden.

Die Verengung des Begriffes „wissenschaftlicher Nachwuchs“ auf jene, die eine Professur oder eine wissenschaftlichen Leitungsposition anstreben, verquickt die berufliche Situation einer weiteren Qualifizierung nach dem Hochschulabschluss/der Promotion mit dem Ziel der Qualifizierung. Wenn vom wissenschaftlichen Nachwuchs die Rede ist, dann geht es um den wissenschaftlichen Nachwuchs *in* oder *an* einer Hochschule, nicht aber unbedingt *für* die Hochschule (n). In diesem Sinn hat auch der Wissenschaftsrat bereits 1980 in seinen Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 25. Januar 1980¹⁰ den wissenschaftlichen Nachwuchs definiert als jene Personen, „die sich im Anschluss an einen Studienabschluss durch wissenschaftliche Arbeiten an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung für eine Tätigkeit qualifizieren, in der sie an der Mehrung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und technischen Innovation mitwirken

können.“¹¹ Im Folgenden unterscheidet der Wissenschaftsrat sehr differenziert zwischen: 1. Hochschulabsolventen, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, ohne damit eine Promotion anzustreben (Post-Graduierte), 2. solchen, die sich auf eine Promotion vorbereiten (Doktoranden), 3. Hochschulabsolventen, die sich im Anschluss an die Promotion wissenschaftlich weiterqualifizieren, ohne mit einem unmittelbaren Verbleiben an der Hochschule oder vergleichbaren Institution zu rechnen (Post-Doktoranden) und 4. Hochschulabsolventen, die sich im Anschluss an die Promotion wissenschaftlich weiterqualifizieren mit dem Ziel eines Verbleibens in der Hochschule (Hochschullehrernachwuchs). Insbesondere aus den beiden letztgenannten Differenzierungen wird deutlich, dass der Status bei beiden Gruppen gleich ist und in der weiteren Qualifizierung nach der Promotion besteht. Die unterschiedlichen Ziele, nämlich ein Verbleiben an einer Hochschule in der Regel in Gestalt der Übernahme einer Professur oder aber eine Position außerhalb der Hochschule, sind zunächst individuelle Ziele („Karriereintentionen“¹²) der einzelnen Personen, die oftmals nicht offenkundig sind und sich auch im Laufe der Qualifizierungsphase ändern können. Dass diese beiden Karriereziele oder -intentionen heute von sich nach der Promotion Qualifizierenden prozentual fast schon gleichrangig angestrebt werden, zeigt die WiNbus-Erhebung 2013/2014,¹³ nach der auf die Frage: „Und nun zu Ihren konkreten Absichten: In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?“ immerhin 40% das Ziel einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule angegeben haben.¹⁴ Die Definition des Wissenschaftsrates legt aber auch nahe, dass diejenigen, die sich habilitiert und damit sozusagen das höchste Qualifikationsziel an einer Hochschule erreicht haben, nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen.

Interessant ist, dass der Bericht bei der Suche nach einer Definition überwiegend sich mit beschreibenden Modellen, wie etwa das Phasenmodell der EU-Kommission¹⁵ oder auch das Gruppenmodell des Statistischen Bundesamtes¹⁶ befasst.¹⁷ Da aber der Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ einen bestimmten Personenkreis in den/in einer Hochschule/n erfassen und beschreiben will, hätte es nahe gelegen, zu fragen, ob und wenn ja wie die Lan-

10 Abzurufen unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4526-80.pdf>, zuletzt abgerufen am 22. März 2018.

11 S. 3 der Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 25. Januar 1980 (Druksache 4526/80, abzurufen unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4526-80.pdf>, zuletzt abgerufen am 22. März 2018.

12 Bundesbericht, Nachweis siehe Fußnote 7, Seite 179.

13 K. Briedis, S. Jaksztat, N. Preßler, R. Schürmann, A. Schwarzer (2014): Berufswunsch Wissenschaft? HIS Forum Hochschule, Hannover.

14 K. Briedis, S. Jaksztat, N. Preßler, R. Schürmann, A. Schwarzer

(2014): Berufswunsch Wissenschaft? HIS Forum Hochschule, Hannover, S. 16.

15 European Commission (2011): Towards a European Framework for research careers S. 2, abzurufen unter https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf, zuletzt abgerufen am 25. April 2018.

16 Statistisches Bundesamt (2014): Indikatorenmodell für die Berichterstattung für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs, Endbericht, S.11.

17 Bundesbericht (Nachweis siehe Fußnote 6) S. 65 ff.

deshochschulgesetze diesen Personenkreis bedenken und gegebenenfalls definieren. Hinzukommt, dass in der Regel der wissenschaftliche Nachwuchs auch zugleich in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis steht, die Gruppe der mittels Stipendien Finanzierten ist – im Gegensatz zu vielen anderen Hochschultraditionen in anderen Ländern, wie etwa in der USA und auch Großbritannien – in Deutschland bei den Promotionen aber auch bei den weiteren Qualifikationen im Anschluss an die Promotion gering.¹⁸ Eine Änderung ist weder absehbar noch anzustreben, da ein Beschäftigungsverhältnis im Gegensatz zum Stipendium in der Regel zugleich eine soziale Absicherung in Gestalt einer Altersversorgung, Krankenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung bedeutet. Eben wegen dieser Arbeitsverhältnisse ist auch die Bundesebene von Bedeutung, denn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz¹⁹ (WissZeitVG) will gerade den rechtlichen Rahmen von Arbeitsverhältnissen für eine wissenschaftliche Qualifikation gestalten, in dem es in der Gesetzesbegründung heißt: „Es (*das Wissenschaftszeitgesetz*) stellt zudem sicher, dass sich jede Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren kann“ und weiter: „die im WissZeitVG verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase und in drittmittelfinanzierten Projekten stellen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente dar, um befristete

Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können.“²⁰

II. Der wissenschaftliche Nachwuchs in den Landeshochschulgesetzen

Zunächst kann festgestellt werden, dass sich Landeshochschulgesetze in vielfältiger Weise und in sehr unterschiedlichem Umfang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs befassen, aber eine Definition des Begriffes wissenschaftlicher Nachwuchs in keinem enthalten ist. In allen Hochschulgesetzen ist – mit leichten Formulierungsvarianten – geregelt, dass den Hochschulen die Aufgabe obliegt, den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs zu fördern/ zu betreuen/ auszubilden.²¹ Mit dieser zentralen Aussage greifen die Landeshochschulgesetze § 2 Abs. 2 HRG²² auf, wonach die Hochschulen entsprechend ihrer Aufgabenstellung den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs fördern. Zu dieser Vorschrift hat das Bundesverwaltungsgericht²³ festgestellt, dass daraus eine Förderpflicht der Universität und im Falle einer Habilitation eine Betreuungspflicht der „Mutterfakultät“ folge. Diese Betreuungspflicht ende auch bei einer landesrechtlichen Trennung von Habilitation und Lehrbefugnis nicht schon ohne weiteres mit der Erlangung der Lehrbefähigung, sondern

18 Laut dem Statistischen Bundesamt, Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015, S.37 f. wurden im Wintersemester 204/2015 16% der Promovierenden durch Stipendien gefördert. Wobei in Veröffentlichungen die Zahl der sich in einem Beschäftigungsverhältnis befindenden Promovierenden sehr unterschiedlich sind, siehe Statistisches Bundesamt, Indikationenmodell Statistisches Bundesamt (2014): Indikatorenmodell für die Berichterstattung für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs, Endbericht, S.99.

19 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) vom 12.04.2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 6 Absatz 4 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228).

20 BT-Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 7.

21 § 2 Abs. 1 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. 2005, S. 1) in der Fassung des Gesetzes vom 7. November 2017 (GBl. S. 584); Art.2 Abs. 2 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 245, BayRS 2210-1-1-K), in der Fassung vom 19. Dezember 2017 (GVBl. S. 568); § 3 Abs. 3 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 28. April 2014 (GVBl.I/14, [Nr. 18]) in der Fassung von Artikel 2 des Gesetzes vom 1. Juli 2015 (GVBl.I/15, [Nr. 18]); § 4 Abs. 3 Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. 2011, S. 378) in der Fassung des Artikel 6 des Gesetzes vom 02.02.2018 (GVBl. S. 160); § 3 Abs.3 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339) in der Fassung von Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juni 2017 (Brem.GBl. S. 263); § 3 Abs. 2 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. 2001, S. 171) in der Fassung von Artikel 2 des Gesetzes vom 28. November 2017 (HmbGVBl. S. 365)6); § 4 Abs. 1-4 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S.

666) in der Fassung von Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 2017 (GVBl. S. 482); § 3 Abs. 2 Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V) vom 25. Januar 2011 (GVOBl. M-V 2011, S. 18) in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550, 557); § 3 As.1 Nr.3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), in der Fassung von Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 2015 (Nds. GVBl. S. 384); § 3 Abs. 1 Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) (1) in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806) (2); § 5 Abs. 3 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) vom 19. November 2010 in der Fassung von Artikel 7 des Gesetzes vom 07.02.2018 (GVBl. S. 9); § 3 Abs. 2 und 3 Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) vom 30. November 201 (Amtsblatt 2016, S. 1080); § 3 Abs.3 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) vom 14. Dezember 2010 (GVBl. LSA S. 600, ber. 2011 S. 561) in der Fassung von Artikel 7 des Gesetzes vom 25. Februar 2016 (GVBl. LSA S. 89, 94); § 5 Abs.2 Nr. 2 Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) Sächsisches vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), in der Fassung des Gesetzes vom 15. Oktober 2017 (SächsGVBl. S. 546); § 3 Abs. 6 Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) vom 5. Februar 2016 in der Fassung von Art. 4 des Gesetzes vom 21.02.2018 (GVOBl. S. 58); § 5 Abs. 3 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2016 (GVBl. 2016, S.437).

22 Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar (BGBl. I s.18), in der Fassung von Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228).

23 BVerwGE 91, 24 (44).

erst, wenn das Ziel des Betreuungsverhältnisses, die von der Fakultät zu leistende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, erreicht sei. Wann dies der Fall sei, hänge mithin von der Entscheidung ab, ob eine auf dieser Befähigung aufbauende „Laufbahn“ eingeschlagen werden soll. Diese Entscheidung aber liege allein beim Habilitierten.²⁴ Aus dieser Entscheidung wird deutlich, dass das Bundesverwaltungsgericht zwischen der Qualifizierung als solcher und dem Ziel der Qualifizierung unterscheidet und hierzu hervorhebt, dass das Ziel der Qualifizierung (eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Hochschule) individuelle Ziele (siehe oben „Karriereintentionen“) sind.

Der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts liegt ein individueller Fall zu Grunde, weshalb sich das Bundesverwaltungsgericht zur Pflicht gegenüber dem/der einzelnen Nachwuchswissenschaftler/in äußert. Das Hochschulrahmengesetz und die Landeshochschulgesetze regeln aber auch eine Pflicht gegenüber der und für die Allgemeinheit, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Diese Aufgabe leitet das Bundesverfassungsgericht aus Art. 5 Abs. 2 GG her, in dem es in seinem Beschluss vom 24. April 1996 ausführte: „Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden.“²⁵

Neben der Pflicht, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, befassen sich die Hochschulgesetze der Länder unter verschiedenen Aspekten ausdrücklich mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Die besondere Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird dadurch hervorgehoben, dass in vielen Hochschulgesetzen ausdrücklich eine Zuständigkeit des Senats für die (grundsätzlichen) Angelegenheiten des wissenschaftlichen Nachwuchses begründet wird.²⁶ Auch ist in mehre-

ren Hochschulgesetzen eine (zum Teil zusätzliche) Zuständigkeit der Fachbereiche oder Fakultäten für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehen.²⁷ Das Hochschulgesetz von Sachsen-Anhalt regelt in § 102 HSG LSA darüber hinaus, dass die wissenschaftlichen Einrichtungen verpflichtet sind, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Hamburg (§ 92 Abs.1 HmbHG) sieht vor, dass die Zuständigkeit der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Fakultäten übertragen werden kann, und Brandenburg (§ 33 BbgHG) schreibt vor, dass die Zuständigkeit zur Entscheidung von grundsätzlichen Fragen betreffend die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses in der Grundordnung zu regeln sind. Ähnlich wird in Niedersachsen § 33 Abs. 2 NHG verlangt, dass die Hochschule sich in Fakultäten oder andere Organisationseinheiten zu gliedern hat, die möglichst fächerübergreifend die Aufgaben bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfüllen. Insgesamt zeigen auch diese Zuständigkeitsregelungen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs eine zentrale Bedeutung in den Landesgesetzen und damit in den Hochschulen hat.

Die zentrale Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt ferner in § 5 HRG zum Ausdruck, wonach die staatliche Finanzierung sich u.a. an den bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen zu orientieren hat. Mehrere Landesgesetze haben dies entweder im Wortlaut sehr ähnlich geregelt²⁸ oder vorgesehen, dass die Leistungen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein Kriterium für die interne Mittelverteilung ist (§ 81 Abs.2 BremHG). Eine weitere Variante ist, die Leistungen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Zielvereinbarung zwischen Ministerium und Hochschule festzulegen.²⁹ Ebenso sehen mehrere Hochschulgesetze entsprechend § 6 HRG vor, dass eine regelmäßige Bewertung der Leistungen u.a. bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erfolgen hat.³⁰

Hervorzuhaben ist, dass viele Landesgesetze ausdrücklich oder zumindest inzident regeln, dass die För-

24 BVerwGE ebenda.

25 BVerfG 1 BvR 712/86, Rdnr. 111, http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1996/04/rs19960424_1bvr071286.html, zuletzt abgerufen am 8. April 2018.

26 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, so § 19 Nr. 11 LHG B-W, Art. 28 Abs. 3 Nr. 2 BayHSchG, § 61 Abs. 1 Nr. 9 BerlHG, § 36 Abs. 2 Nr. 4 HHG, § 76 Abs. 2 Nr. 14 HochSchG R-P, § 21 Abs. 1 Nr. 14 HSG S-H, § 81 Abs. 1 Nr. 8 SächsHSFG und § 67 Abs. 3 Nr. 7 HSG LSA geregelt.

27 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, so etwa in § 87 Nr. 3

BremHG, § 86 Abs. 2 Nr. 7 HochSchG R-P, § 28 Abs. 2 Nr. 7 HSG S-H, § 76 Abs. 1 Nr. 5 HSG LSA.

28 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, so etwa in Art. 5 Abs. 2 BayHSchG, § 16 Abs. 1 LHG M-V, § 102 HochSchG R-P und § 13 ThürHG.

29 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, § 7 Abs. 2 HHG, § 1 Abs. 3 Nr. 3 NHG, § 10 Abs. 2 SHSG, § 57 Abs. 2 Nr. 2 HSG LSA, § 12 ThürHG.

30 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, Art. 16 BayHchG; § 27 Abs. 1 BbgHG, § 8 SHSG, § 9 SächsHSFG; § 8 ThürHG.

derung des wissenschaftlichen Nachwuchses Dienstaufgabe der Hochschullehrer/innen ist.³¹

Alles in allem hat der wissenschaftliche Nachwuchs im Hochschulrahmengesetz und in den Landesgesetzen eine prominente Stellung, die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird nicht nur generell als Aufgabe der Hochschulen bestimmt, sondern die Leistungen der Hochschulen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind Indikatoren für die externe und zum Teil interne Mittelverteilung. Vor allem sind die Zuständigkeiten für die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Regel auf oberster Ebene in der Organisationsstruktur (Senat) aber auch in der Hierarchie (Hochschullehrer/innen) vorgesehen. Viele Hochschulen haben inzwischen im Rektorat/Präsidium ein Mitglied, das für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs zuständig ist.³² Insgesamt beinhaltet die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, die individuelle Förderung und Betreuung des/der einzelnen Nachwuchswissenschaftlers/Nachwuchswissenschaftlerin aber auch die grundsätzliche Pflicht, den Nachwuchs zu fördern und damit mittels befristeter Arbeitsverträge Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bereit zu halten.

Bemerkenswert ist, dass kein Hochschulgesetz eine Legaldefinition für die Personengruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses enthält. Soweit in den Landesgesetzen das wissenschaftlich tätige Personal und die akademischen Mitarbeiter/innen definiert werden,³³ enthalten diese Definitionen keine Aussagen zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Dieser Personenkreis ist zwar in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals und der der akademischen Mitarbeiter/innen enthalten, aber die letztgenannten Begriffe sind umfassender und inkludieren z. T. auch Professoren/Professorinnen sowie akademische/wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf

Lebenszeit oder aber Lektorinnen/Lektoren.³⁴ Auch sind die Juniorprofessuren und damit eine Untergruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Gruppe der Hochschullehrer/innen enthalten.³⁵ Die Regelungen in den Landesgesetzen erwecken den Eindruck, als bestünde ein allgemeiner Konsens, welche Personen in einer Hochschule als wissenschaftlicher Nachwuchs anzusehen ist. Wie bereits dargestellt,³⁶ ist dies aber keinesfalls der Fall. Nicht nur der Bundesbericht³⁷ sondern auch der des Statistischen Bundesamtes (2014)³⁸ heben dies hervor. Das Statistische Bundesamt vermutet, dies sei darin begründet, weil früher der erste Schritt der wissenschaftlichen Qualifikation die Promotion war, an die sich in wenigen Fällen die Habilitation anschloss; heute aber die Karrierewege zur Professur aber die Karrierewege insbesondere in Gestalt einer Juniorprofessur und auch einer Post-Doc-Phase vielfältiger seien.³⁹ So ganz vermag dies nicht zu überzeugen oder aber das statistische Bundesamt geht mit seiner Deutung weit zurück in die Geschichte. Hat doch der Wissenschaftsrat – wie dargestellt⁴⁰ – bereits in seinen Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 25. Januar 1980 in überzeugender Weise die verschiedenen Qualifikationsstufen dargestellt, die eben vielfältige und auch Qualifikationsziele außerhalb der Hochschule beinhalten.

Ferner verwenden das Hochschulrahmengesetz und zum Teil die Ländergesetze den Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht eindeutig und einheitlich. So etwa regeln § 12 HRG und auch mehrere Landesgesetze,⁴¹ dass Postgraduale Studiengänge zur Heranbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses von den Hochschulen angeboten werden sollen. Durch diese Formulierung wird aber nur eine Teilmenge des wissenschaftlichen Nachwuchses erfasst, nämlich die Promovierenden, während ansonsten in diesen Geset-

31 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, § 16 Abs. 2 Nr. 12 LHG B-W - Leistungsbezüge für besondere Leistungen für die Nachwuchsförderung, § 42 BbgHG, § 99 Abs. 4 Nr. 2 BerlHG, § 29 BremHG, § 61 Abs.1 Nr. 2 HHG, § 12 Abs. 4 Nr. 4 HmbHG, § 57 Abs.3 LHG M-V, § 24 Abs.1 NHG, § 67 Abs.3 Nr. 5 SächsHSFG § 73 Abs.1 SHSG – Aufgabe der Forschung ist die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, § 34 Abs. 2 Nr. 3 HSG LSA, § 76 Abs. 2 Nr. 8 ThürHG, § 4 Abs. 3 HochSchG R-P: Hochschule regelt, in welchem Umfang die persönliche Anwesenheit der Professorinnen und Professoren in der Regel für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses erforderlich ist.

32 Beispielhaft die Universität Stuttgart, <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/leitung/> zuletzt abgerufen am 13. April 2018, die Universität Bielefeld, <https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Rektorat/Forschung/> zuletzt abgerufen am 13. April 2018, Universität Köln, https://www.portal.uni-koeln.de/prorektorat_planung_wisspersonal1.html zuletzt abgerufen am 13. April 2018.

33 So etwa n § 44 und 52 LHG B.-W. Fundstelle siehe Fußnote 22.

34 Siehe hierzu insbesondere BAG vom 1. Juni 2011 – Az. 7 AZR 827/09, NZA 2011, 1280 ff. zur Abgrenzung wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach dem WissZeitVG und den Landesgesetzen.

35 So etwa § 44 Abs. 1 Ziffer 1 LHG Baden-Württemberg, Gesetzesfundstelle siehe Fußnote 21.

36 Siehe oben unter 1.

37 Bundesbericht (Nachweis siehe Fußnote) S. 64 ff.

38 Statistisches Bundesamt (2014): Indikatorenmodell für die Berichterstattung für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs, Endbericht, S.11 ff.

39 Statistisches Bundesamt ((Nachweis siehe Fußnote zuvor) S. 12

40 Siehe oben unter I. (S. Fußn. 10).

41 Gesetzesfundstellen siehe Fußnote 21, § 38 Abs. 2 LHG B-W, Art. 64 Abs. 2 BayHSchG, § 70 Abs. 5 HmbHG, § 6 Abs.4 NHG, § 61 Abs. 2 SHSG, § 42 bs.1 SächsHSFG, § 54 Abs. 4 ThürHG.

zen mit der Verwendung des Begriffes wissenschaftlicher Nachwuchs der Personenkreis gemeint ist, der sich nach einem Hochschulabschluss oder nach einer Promotion an einer Hochschule weiter qualifiziert, wobei mit der letztgenannten Variante nicht unbedingt Habilitierende gemeint sind;⁴² so etwa auch Patzke,⁴³ der hinsichtlich der Definition des Begriffes „wissenschaftlicher Nachwuchs“ im niedersächsischen Hochschulgesetz auf die oben bereits wiedergegebene⁴⁴ Definition des Wissenschaftsrates von 1980 verweist.

III. Der wissenschaftliche Nachwuchs im Bundesrecht, insbesondere im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Auf das Hochschulrahmengesetz wurde bereits als Rahmen für die Landesgesetze eingegangen. Ohne dass im Gesetzestext ausdrücklich der wissenschaftliche Nachwuchs genannt wird, ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz⁴⁵ das Gesetz, welches – so die Gesetzesbegründung anlässlich der Änderung von 2016 – die Sonderregelungen zur Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten regelt.^{45,46} Auch wird die Novellierung des Gesetzes 2016 damit begründet, dass dies der Verbesserung der Bedingungen „für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ dienen soll.⁴⁷ Damit stellt das Gesetz den arbeitsrechtlichen Rahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der an einer Hochschule mittels eines Arbeitsertrages tätig ist. Nicht erfasst werden vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich zwar wissenschaftlich im Rahmen einer Promotion oder im Anschluss daran weiterqualifizieren, die aber in einer Hochschule mittels eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses oder eines Beamtenverhältnisses auf Zeit etwa als akademischer Rat auf Zeit oder einer Juniorprofessur, auf der Basis eines Vertrages als wissenschaftliche Hilfskraft tätig sind oder mittels eines Stipendiums sowie auf der Basis eines Arbeitsertrages außerhalb der Hochschule oder aber sonstig privat finanziert etwa durch Eltern sich an einer Hochschule wissenschaftlich qualifizieren. Wie bereits dargestellt, gibt es im Moment noch wenig verlässliche Daten,⁴⁸ wie das zahlenmäßige Verhältnis der

sich Qualifizierenden auf der Basis von Arbeits- oder Beamtenverhältnissen ist. Hinsichtlich der Promovierenden und damit wohl der größten Gruppe innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt das Statistische Bundesamt in der Erhebung Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015 auf, dass 83 % der Promovierenden in einem Beschäftigungsverhältnis und insgesamt 64% der Promovierenden in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer Hochschule sowie rund 5% mit einer außeruniversitären Einrichtung (die ebenfalls unter den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fallen) standen.⁴⁹ Auch wenn aus diesem Bericht nicht zu entnehmen ist, in welchem Umfang die Beschäftigungsverhältnisse auf dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz beruhen oder aber Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft oder ein Beamtenverhältnis zu Grunde lagen, dürfte wohl unbestritten sein, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die maßgeblich Rechtsgrundlage für die Beschäftigungsverhältnisse mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs ist. Das Gesetz gestaltet in ganz erheblichen Maße das arbeitsrechtliche Verhältnis von Nachwuchswissenschaftlern/-wissenschaftlerinnen.

Sinn und Zweck des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist – so die Gesetzesbegründung – „mit seinen Befristungstatbeständen Fluktuationen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und damit einen laufenden Zustrom neuer Ideen an die Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ zu ermöglichen.⁵⁰ Und weiter heißt es: „Es (*das Wissenschaftszeitvertragsgesetz*) stellt zu dem sicher, dass sich jede Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren kann, weil nicht alle Mittelbau-Stellen mit Dauerpersonal besetzt sind. Dies ist auch deshalb sachgerecht, weil die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase noch nicht auf eine wissenschaftliche Karriere fixiert sind, so dass in dieser Phase zu einem großen Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet werden.“⁵¹

Das Bundesverfassungsgericht hat nicht nur die Zulässigkeit sondern sogar die Notwendigkeit einer derartigen Befristungsregelung festgestellt, damit die aus Art. 5 Abs. 3 GG folgende Aufgabe einer sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses verwirklicht

42 *Peine/Richter in Knopp/Peine/Topel*, Brandenburgisches Hochschulgesetz, 3. Auflage, 2018, § 3, Rdnr. 42.

43 In *Epping*, Niedersächsisches Hochschulgesetz, Handkommentar, 2016, § 3 Rdnr. 16.

44 Siehe oben unter I. (S. Fußn. 10).

45 Fundstelle siehe Fußnote 10.

46 BT-Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 1.

47 BT-Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 7.

48 Siehe oben I. (S.4) sowie Fußnote 18.

49 Statistisches Bundesamt, Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015, S.39.

50 BT-Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 7.

51 BT-Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 7.

werden kann. „Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden.“⁵² Damit wird deutlich, dass der wissenschaftliche Nachwuchs in der Regel zulässiger und notwendiger Weise sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet. Diese Aussage ist insbesondere wegen des in der Presse aber auch von den Gewerkschaften⁵³ immer wiederkehrenden Vorwurfs der prekären, weil befristeten Arbeitsverhältnisse⁵⁴ an Hochschulen hervorzuheben. Hier wird deutlich, dass in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs die Arbeitsverhältnisse aber auch die Personalentwicklung für diesen Personenkreis gerade nicht mit jenen/jener in der Industrie verglichen oder aber auch gleichgesetzt werden kann. Eben weil neben der individuellen Förderung und Betreuung der Nachwuchswissenschaftler/innen die Hochschulen auch die grundsätzliche Aufgabe obliegt, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten, diesen für den Arbeitsmarkt und im Regelfall nicht nur für wesentliche Einrichtungen zu qualifizieren, sind die Arbeitsverhältnisse auch in der Regel befristet.

Aus diesem Grunde muss auch die Personalentwicklung für diesen Personenkreis grundsätzlich die Intention haben, einen Karriereweg außerhalb der eigenen Hochschule aber auch außerhalb der Wissenschaft zu bedenken. Das alles widerspricht dem Verständnis einer Personalentwicklung in der Industrie. Diese hat in der Regel einen Unternehmens bezogenen Ansatz, in dem u. a. als Erfolgsfaktor für eine gelungene Personalentwicklung eine geringe Personalfuktuation angesehen wird.⁵⁵ Wegen der Aufgabe für die Allgemeinheit, die auch darin zum Ausdruck kommt, dass die Hochschulen in der Regel öffentlich-rechtliche Körperschaften und eben nicht Unternehmen sind, war und ist es ein Erfolgsindikator für Hochschulen, wie viele ihrer Nachwuchswissenschaftler/innen einen „Ruf“ erhalten oder aber Führungspositionen außerhalb der Hochschule erreichen. Die Fluktuation ist – im Gegensatz zum allgemeinen Ziel der Personalentwicklung – ein Erfolgsindikator für Hochschulen. Mit dieser Aussage soll nicht Gegenrede

gegen das Ziel der Verwaltungsvereinbarung, Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs besser planbarer und transparenter zu gestalten sowie eine im Durchschnitt frühere Entscheidung über den dauerhafte Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/-innen im Wissenschaftssystem ermöglichen, gehalten werden. Aber selbst wenn neben den 1000 W1 und W2-Tenure-Track-Stellen aus diesem Programm die Hochschulen mit eigenen Mittel und Stellen die Anzahl der Tenure-Track-Professuren vervielfältigen, wird auch zukünftig der überwiegende Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Qualifizierungsphase die Hochschule aber auch das Wissenschaftssystem als solches verlassen. Dies bringt auch die Verwaltungsvereinbarung zum Ausdruck, wonach auch Karrierewege außerhalb der Hochschule bedacht und bei Karrierewegen zur Professur die TT-Professur neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren etabliert werden soll.⁵⁶

1. Die Befristungstatbestände

Kurz zusammengefasst ist in § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelt, dass das Arbeitsverhältnis von nicht Promovierten bis zur Dauer von sechs Jahren (1. Qualifizierungsphase) befristet werden kann, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt. Nach einer abgeschlossenen Promotion (2. Qualifizierungsphase) ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung der Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die jeweilige Konkretisierung der Befristung – nämlich zum Zweck der Qualifizierung – wurde durch die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016⁵⁷ eingefügt. Jedoch gibt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auch nach dieser Novellierung kein formales Qualifizierungsziel etwa in Gestalt einer Promotion oder Habilitation vor. Ausdrücklich wird hinsichtlich beider Qualifizierungsphasen in der Begründung hervorgehoben, dass diese wissenschaftliche Qualifizierung weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qua-

52 BVerfG 1 BvR 712/86, Rdnr. 111, http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1996/04/rs19960424_1bvr071286.html, zuletzt abgerufen am 8. April 2018.

53 GEW: 93 Prozent der Stellen befristet, „Die Zahl der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte steigt: Im Jahr 2000 waren 82.400 von ihnen hauptberuflich an Hochschulen beschäftigt, 2014 fast 145.000 – ein Zuwachs von 76 Prozent. Fast alle von ihnen haben jedoch Zeitverträge“. Abzurufen unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/93-prozent-der-stellen-befristet/>, zuletzt abgerufen am 25. April 2018.

54 So etwa „Es zählt nicht der Abschluss, sondern was man daraus macht in Spiegel online vom 22.3. 2018, <http://www.spiegel.de/>

lebenundlernen/schule/anja-karliczek-was-die-neue-bildungsministerin-will-a-1199330.html, zuletzt abgerufen am 8. April 2018, Flexible Dienstleister der Wissenschaft, in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 21.03.2018.

55 S. Bimmler, A. Kleinert, M. Bonhage: Nachhaltigkeit von Personalentwicklungsmaßnahmen, S. 13 f., abzurufen unter <http://www.mes-partner.de/frontend/media/downloads/downloads/nachhaltigkeit-von-pe.pdf>, letztmalig abgerufen am 27. März 2018.

56 Siehe Präambel der Verwaltungsvereinbarung, 3. Absatz sowie § 1 e) der Verwaltungsvereinbarung.

57 BT-Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 5.

lifikation „Promotion“ oder „Habilitation“ sondern vielmehr auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist, eben weil nur ein kleiner Teil des wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben soll und damit auch kann.⁵⁸ Hinsichtlich der 1. Qualifizierungsphase dürfte und sollte dies insoweit nicht dem Selbstverständnis der Hochschulen und auch nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen, denn im Regelfall sollte und wird auch in der 1. Qualifizierungsphase die Promotion angestrebt werden, aber auch andere Qualifikationsziele sind in dieser Phase nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zulässig. Wichtig sind aber in diesem Kontext die Aussagen in der Gesetzesbegründung, dass der Kompetenzerwerb in der Wissenschaft mehr beinhalten muss, als die Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Tätigkeit in Forschung und Lehre, und das Ergebnis der Qualifizierungsphasen zu einer beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen soll.⁵⁹ Insoweit entbehrt es jeglichen Realitätssinns und auch Kenntnis, wenn in der Presse der Vorwurf gemacht wird: „Die meisten Doktoranden haben keine Chance jemals eine Professur zu ergattern.“⁶⁰ Hier kann nur erwidert werden, das sollen und wollen sie auch gar nicht.

Insgesamt ist der Ansatz des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, für die beiden Qualifikationsphasen vor und nach einer Promotion sinnvolle und angemessene⁶¹ Zeiträume vorzugeben und so letztendlich die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses zu umschreiben, ein sehr sinnvoller. Es bringt zum Ausdruck, dass die Qualifizierungsphasen befristete Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geben, aber nach diesen Zeiträumen in der Regel (die Ausnahme ist die Juniorprofessur) eine praktische Anwendung im beruflichen Alltag außerhalb der anstellenden Hochschule zu erfolgen hat. Demgegenüber ist der vom Statistischen Bundesamt gewählte Ansatz, auf der Basis des Durchschnittsalters der Nachwuchskräfte beim Promotionsabschluss bzw. auf der Basis des durchschnittlichen Eintrittsalters bei Übernahme einer Professur das Lebensalter (bis 35 für Nichtpromovierte und 45 für Promovierte)⁶² als ein Kriterium zu wählen, wenig zielführend, denn das Lebensalter für eine Promotion oder auch eine Berufung kann sehr unterschiedliche biographische (etwa 2. Bildungsweg, späte Promotion im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit) oder

aber fächerspezifische (in den Ingenieurwissenschaften wird in der Regel aus der Praxis und ohne Habilitation berufen) Gründe haben.

Zu ergänzen ist noch die Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs.2 WissZeitVG. Danach kann wissenschaftliches Personal befristet eingestellt werden, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer ist und die Mitarbeiter/in überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Durch die Novelle des Gesetzes 2016 wurde hier noch hinzugefügt, dass die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll. Grundsätzlich werden viele Promovierende aus Drittmitteln finanziert, aber in diesen Fällen wählen die Hochschulen dann trotzdem in der Regel die sachgrundlose Befristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG, da im Streitfall oftmals schwer zu beweisen ist, dass der/die Mitarbeiter/in tatsächlich überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt wird. Deshalb werden Wissenschaftler/innen häufig dann auf der Basis von § 2 Abs.2 WissZeitVG beschäftigt, wenn die Qualifizierungszeiten nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ausgeschöpft sind. Hier ist die Kritik, die die Hochschulen vor der Novelle des WissZeitVG erfahren mussten, absolut zutreffend. Die Hochschulen haben hier eine Verantwortung, nach einer Qualifizierungsphase von bis zu 12 Jahren entweder ein Dauerarbeitsverhältnis anzubieten oder aber schon in einem früheren Zeitpunkt das Ende des Arbeitsverhältnisses und den Wechsel in eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule mit dem/der Betroffenen zu besprechen. Vor allem aber fallen diese Personen nicht mehr unter die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, weil eben der wissenschaftliche Nachwuchs aus den Personen besteht, die sich an einer Hochschule nach einem Hochschulabschluss oder einer Promotion wissenschaftlich weiterqualifizieren und diese Qualifizierungsphasen eben auf insgesamt 12 Jahr befristet sind.

2. Erfordernis der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation

Aber was bedeutet nun für die Hochschulen, dass nach der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 die befristete Beschäftigung einer/einer Nachwuchswissenschaftlers/-wissenschaftlerin der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation zu dienen hat. Grundsätz-

58 BT- Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 10, 4. und 5. Absatz, wobei hinsichtlich der 2. Qualifizierungsphase auf die Aussagen zur 1. Qualifizierungsphase verwiesen wird.

59 BT-Drucksache siehe Fußnote zuvor.

60 So etwa „Es zählt nicht der Abschluss, sondern was man daraus macht“ in Spiegel online vom 22.3. 2018, <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/anja-karliczek-was-die-neue-bildungsmi->

[ni-sterin-will-a-1199330.html](http://www.bildungsmi-ni-sterin-will-a-1199330.html) , zuletzt abgerufen am 8. April 2018.

61 So auch U. Preis/ D. Ulber, WissZeitVG, Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2.Auflage, 2017, § 2 Rdnr. 17.

62 Statistisches Bundesamt (2014): Indikatorenmodell für die Berichterstattung für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs, Endbericht, S.13.

lich hat die Rechtsprechung und hier insbesondere das Bundesarbeitsgericht bereits zur Rechtslage von vor 2016 darauf abgestellt, dass die auf der Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vereinbarten wissenschaftlichen Tätigkeiten der eigenen Qualifikation dienen.⁶³ Deshalb wird in der Literatur vertreten, dass mit der Änderung 2016 keine *substantielle* Verschärfung der gesetzlichen Voraussetzungen der Befristung verbunden sei.⁶⁴ Schon die Formulierung „keine substantielle Veränderung“, lässt eine gewisse Unsicherheit zu Tage treten, wie die Rechtsprechung diese Änderung auslegen wird. Aber unabhängig von der zukünftigen Rechtsprechung sollten die Hochschulen die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zum Anlass nehmen, mit den Sonderbefristungsgründen verantwortungsvoll und im Sinne ihrer Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern – und hierzu gehört die Fürsorge für den/die einzelne/n Nachwuchswissenschaftler/in ebenso wie jene, durch rechtssichere befristete Arbeitsverträge auch zukünftig den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern zu können – um zu gehen. Dies bedeutet, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht eine allein von der Hochschulverwaltung zu beachtende und einzuhaltende Formalie angesehen wird, sondern dass zwischen dem/der Hochschullehrer/in und dem /der einzustellenden Nachwuchswissenschaftler/in im Vorfeld des Arbeitsvertrages aber auch bei Vertragsverlängerungen nicht nur die Tätigkeiten, sondern auch die damit verbundene angestrebte Qualifizierung vereinbart wird. Dies muss – wie schon ausgeführt⁶⁵ – nicht ein angestrebtes Qualifizierungsziel wie etwa eine Promotion oder Habilitation sein, sondern die Qualifizierung kann etwa in der Vertiefung der eigenen Kenntnisse und Erfahrungen in Forschung und Lehre oder aber im Projektmanagement bestehen⁶⁶. Das sollte dann auch in den Arbeitsertrag Eingang finden und es sollte selbstverständlich sein, dass Arbeitsvertrag und gelebte Praxis eine Einheit sind. Damit würde auf jeden Fall den Anforderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes entsprochen, auch wenn durch die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 die sachgrundlose Befristung aufrechterhalten bleiben⁶⁷ und daher das Erfordernis der eigenen wissenschaftlichen oder künst-

lerischen Qualifikation keinen spezifischen Sachgrund darstellen soll.⁶⁸

Nicht ganz überzeugend erscheint die Begründung, warum das mit der Novelle 2016 eingefügte Erfordernis der eigenen Qualifikation kein selbständig zu prüfendes Tatbestandsmerkmal sein soll, indem auf die Gesetzesbegründung zur § 57a HRG a. F. und damit den Vorläufer des jetzigen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verwiesen wird⁶⁹. Darin war ausgeführt worden, es werde bei dem wissenschaftlichen Personal unterstellt, dass ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung diene⁷⁰ bzw. innerhalb der Befristungshöchstdauer nicht mehr geprüft werden müsse, ob die befristete Beschäftigung zur Aus-, Fort- und Weiterbildung erfolgt.⁷¹ Da die Novelle 2016 auf einer Gesetzesevaluation in 2011 beruht und es in der Gesetzesbegründung heißt, es solle sich „künftig klar aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt,⁷² ist mit einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte und einer Fokussierung auf diesen Gesetzespassus zu rechnen. Deshalb sollte die Möglichkeit der Qualifikation in den Arbeitsvertrag aufgenommen oder zumindest im Zuge des Vertragsabschlusses dokumentiert werden. Dass in Folge Arbeitsvertrag und gelebte Praxis eine Einheit sind, ist vor allem die Aufgabe der Hochschullehrer/innen, denn ihnen obliegt als Dienstaufgabe die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses⁷³ und sie sind in der Regel die Vorgesetzten des wissenschaftlichen Nachwuchses. Etwas anderes kann dann gelten, wenn die Hochschule einen hauptamtlichen Dekan (Dean) hat, dem auch die Personalverantwortung für das wissenschaftliche Personal obliegt. Soweit die Hochschullehrer/innen diese Aufgabe an Mitarbeiter/innen delegieren, haben sie die Pflicht, die Einhaltung der gesetzlichen Dienstpflichten aber auch der arbeitsvertraglichen Pflichten zu gewährleisten. Letztendlich ist die Verpflichtung, dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine eigene Qualifikation zu ermöglichen, eine Konkretisierung der Aufgabe der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit eine Konkretisierung der Dienstaufgaben der Hochschullehrer/innen. Es wäre

63 BAG vom 1. Juni 2011, Rdnr.37, abzurufen unter: https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-20/7_AZR_827-09.pdf, zuletzt abgerufen am 13. 4.2018.

64 U. Preis/ D. Ulber, *WissZeitVG*, Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2.Auflage, 2017, § 2 Rdnr.9 mit weiteren Nachweisen.

65 Siehe III 1.

66 BT- Drucksache 18/6489 vom 28.10. 2015, S. 10, 4. Absatz.

67 BT-Drucksache, eben da, 1. Absatz.

68 U. Preis/ D. Ulber, *WissZeitVG*, Kommentar zum Wissenschafts-

zeitvertragsgesetz, 2.Auflage, 2017, § 2 Rdnr. 8 mit weiteren Nachweisen.

69 So U. Preis/ D. Ulber, *WissZeitVG*, Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2.Auflage, 2017, § 2 Rdnr. 8 mit weiteren Nachweisen.

70 BT-Drucksache 14/6853, S. 30.

71 BT-Drucksache 14/6853, S. 20.

72 BT-Drucksache 18/6489, S. 1.

73 Siehe oben II., insbesondere Nachweise in Fußnote 31.

und ist zeitgemäß, die Erfüllung dieser vertraglichen Verpflichtung in regelmäßigen Mitarbeiter/-innengesprächen zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschäftigten zu reflektieren. Gegenstand dieser Gespräche sollten der Fortschritt der Qualifizierung, mögliche Qualifizierungsziele und deren Realisierungsmöglichkeiten, die Befristung des Arbeitsvertrages, Möglichkeiten einer Verlängerung und die weitere berufliche Entwicklung innerhalb oder vor allem auch außerhalb der Hochschule.

Ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, dass gerade in Hinblick auf die Qualifikation viele Hochschulen Personalentwicklungskonzepte entwickelt haben, in denen die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Gestalt einer fachlichen und überfachlichen Qualifizierung vorgesehen sind⁷⁴ und eben von entsprechenden Angeboten in der Hochschule begleitet werden. Diese Tendenz und Entwicklung wurde durch die Verwaltungsvereinbarung des Bundes und der Länder⁷⁵ verstärkt, da hierin in § 5 Abs.1 ein Personalentwicklungskonzept für das gesamte wissenschaftliche Personal als Antragsvoraussetzung verlangt wird.

IV. Sonstige Regelungen

Die Landeshochschulgesetze aber auch die Bundesgesetze zeigen, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine herausragende Aufgabe der Hochschulen ist. Zu den dargestellten gesetzlichen Regelungen sind auf Bundes- und Landesebene zahlreiche Regelungen/Vereinbarungen/Empfehlungen hinzugekommen, um diese Förderung aber auch die Pflichten und Rechte der Hochschulen und insbesondere der Hochschullehrer/innen und des wissenschaftlichen Nachwuchses zu konkretisieren. Neben der Verwaltungsvereinbarung und darauf basierend der Förderung von 1000 W1- und W2-Tenure-Track Stellen gibt es auf Bundesebene Regelungen und Orientierungsrahmen wie etwa

vom Wissenschaftsrat die „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (2014)“⁷⁶ und das „Positionspapier Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion (2011)“⁷⁷, von der Hochschulrektorenkonferenz der „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13. Mai 2014⁷⁸ und die „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ (2012)⁷⁹ sowie von der Deutschen Forschungsgemeinschaft die „Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“ DFG-Vordruck 1.90- 10 /14.⁸⁰ Auch auf Länderebene wurden insbesondere zu drei Themen, die mittels Vereinbarungen oder aber Gesetzesänderungen sich diesem Thema widmen, Regelungen/Empfehlungen/ Vereinbarungen erlassen bzw. getroffen worden (wobei die nachfolgende Auflistung nicht abschließend ist):

1. Vereinbarungen, Empfehlungen und Regelungen zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen:

Hier sind beispielhaft zu nennen: „Perspektive 2020“ Hochschulfinanzierungsvertrag in Baden-Württemberg, worin sich die Hochschulen verpflichten, Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal zu verabschieden⁸¹ und die „Richtlinie der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg für die Befristung von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeitern“,⁸² die „Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“,⁸³ Code of Conduct „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft“ von Hamburg,⁸⁴ die „Dortmunder Erklärung zu Musterleitlinien guter Beschäftigungsbedingungen

74 Vgl. die Erhebung des Deutschen Stifterverbandes, abzurufen unter: <https://www.stifterverband.org/akademische-personalentwicklung> zuletzt abgerufen am 22. April 2018.

75 Nachweis siehe Fußnote 1.

76 Abzurufen unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, zuletzt abgerufen am 15. April 2018 April 2018.

77 Abzurufen unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf>, zuletzt abgerufen am 15.

78 Abzurufen unter: https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf, zuletzt abgerufen am 15. April 2018.

79 Abzurufen unter: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaeftigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-und-k/>, zuletzt abgerufen am 15. April 2018.

80 Abzurufen unter: http://www.dfg.de/formulare/1_90/1_90.pdf, letztmalig abgerufen am 15. April 2018.

81 „Perspektive 2020“ Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020, abzurufen unter: <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/publikation/did/perspektive-2020-hochschulfinanzierungsvertrag-baden-wuerttemberg-2015-2020> zuletzt abgerufen am 13. April 2018.

82 Abzurufen unter: https://www.uni-heidelberg.de/md/zuv/personal/rundschreiben/beschluss_lrk_befristungsrichtlinie.pdf, letztmalig abgerufen am 19. April 2018.

83 Abzurufen unter: file:///C:/Users/up5689/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/YFDV2653/grundsaeetze_befristungen.pdf, zuletzt abgerufen am 13. April.

84 Abzurufen unter: <http://www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/43995/faire-arbeitsbedingungen-fuer-gute-wissenschaft-stellungnahme-des-senats-zu-dem-ersuchen-der-buergerschaft-vom-23-mai-2012-„sicherung-von-kontinuitaet.pdf>, letztmalig zuletzt am 13. April 2018.

gen für das Personal an den nordrhein-westfälischen Universitäten⁸⁵ sowie den „Vertrag zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und die dortigen Hochschulen über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“,⁸⁶ den „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen in Freistaat Sachsen“.⁸⁷

Auf der Basis dieser Regelungen/ Empfehlungen/ Vereinbarungen zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen aber auch unabhängig davon wurden geradezu bundesweit an allen Hochschulen weitere Regelungen erlassen oder Vereinbarungen⁸⁸ getroffen, die häufig für alle Beschäftigungsverhältnisse vor allem aber für den wissenschaftlichen Nachwuchs gelten. Darin werden die (Mindest-) Dauer und Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen, die zeitliche Höchstdauer von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und einer Post-Doc-Phase, die Kongruenz von Befristungsdauer und Befristungsgrund, die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase, Fristen für die Entscheidung über Vertragsverlängerungen sowie Höchstdauer von befristeten Arbeitsverträgen bei Drittmittel finanzierten Verträgen geregelt. Diese geradezu flächendeckende Beschäftigung in den Hochschulen mit Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverträge, den Befristungszeiten und der Befristungsdauer zeigt, dass die Diskussion um die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, aber auch die massive Kritik in der Öffentlichkeit, insbesondere in der Presse,⁸⁹ Früchte getragen haben. Es zeigt aber auch, dass die Hochschulen sich damit intensiv auseinandersetzen und ihrer Verantwortung nachkommen, allen Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen und insbesondere dem wissenschaftlichen Nachwuchs gute und planbarere Arbeitsverträge und -bedingungen zu bieten. Es ist abzuwarten, ob sich auch tatsächlich etwas ändern wird. Dies ist vor allem in

den Fällen schwierig, wenn Drittmittelfinanzierungen gegeben sind. Das große Drittmittelaufkommen – manche Hochschulen verdoppeln mittels Drittmittel ihren Landeshaushalt⁹⁰ – ist ein Erfolgsindikator von Hochschulen und aus Gründen der Qualitätssicherung durch kompetitive Verfahren aber auch wegen der begrenzten Landesmittel notwendig, jedoch in Folge der nur befristeten Verfügbarkeit dieser Mittel zugleich ein Problem. Oftmals sind die Drittmittel nur gering und lassen daher nur kurzzeitige Beschäftigungen zu. Dies führt zum Abschluss befristeter und bisweilen dann eben auch kurzfristiger Verträge.

2. Vereinbarungen und Regelungen zur Betreuung von Promovierenden

Die Betreuung und Begleitung der Promovierenden durch den Doktorvater oder -mutter ist eine alte Tradition, deren Ausgestaltung aber von sehr unterschiedlicher Intensität und auch Qualität ist. In drei Landeshochschulgesetzen ist vorgesehen, dass zwischen Betreuenden und Promovierenden eine Promotionsvereinbarung abzuschließen ist. Dies ist in § 38 Abs. 5 LHG B.-W.,⁹¹ § 66 Abs. 2 HochSchG NRW⁹² und § 69 Abs. 6 SHSG⁹³ vorgesehen. Noch wesentlich umfassender sind in einigen Bundesländern Vereinbarungen/ Regelungen über die Betreuung und Begleitung der Promovierenden, diese sehen z. B. neben dem Verfahren zur Auswahl und Annahme von Promovierenden, der Dauer von Promotionen auch Promotions- oder Betreuungsvereinbarungen vor. Beispiele hierfür sind: die „Qualitätsstandards für Promotionsverfahren an den Universitäten“ der Konferenz der hessischen Universitätspräsidenten,⁹⁴ die „Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“ - Gemeinsame Position der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und des Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur⁹⁵ und der „Rahmen-

85 Abzurufen unter: <http://www.lrk-nrw.de/lrk/aktuelles/pressemitteilungen/437-01122014-dortmunder-erklarung-zu-muster-leitlinien-guter-beschaeftigungsbedingungen.html>, letztmalig abgerufen am 13. April 2018.

86 Abzurufen unter: https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Vertrag_über_gute_Beschäftigungsbedingungen.pdf, zuletzt abgerufen am 15. April 2018.

87 Abzurufen unter: <http://www.studieren.sachsen.de/download/Rahmenkodex.pdf>, zuletzt abgerufen am 15. April 2018.

88 Eine nicht vollständige aber doch sehr umfassende Übersicht gibt die Veröffentlichung der GEW, Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft wieder. Abzurufen unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschuren_und_Ratgeber/Kodizes_Gute_Arbeit_Wissenschaft_2017.pdf, zuletzt abgerufen am 19. April 2018, die Übersicht ist dem Inhaltsverzeichnis S. 4 - 12.

89 So etwa die FAZ vom 10.8. 2014, Befristet, aber nicht beschränkt

90 Siehe auch Frankfurter Rundschau vom 21. April 2018, S. 21: „Drittmittel werden immer wichtiger“.

91 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. 2005, S. 1) in der Fassung des Gesetzes vom 7. November 2017 (GBl. S. 584).

92 Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) (1) in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806) (2).

93 Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) vom 30. November 201 (Amtsblatt 2016, S. 1080).

94 Abzurufen unter: https://www.uni-kassel.de/uni/uploads/media/Anlage_KHU-Empfehlung_zu_kooperativen_Promotionen.pdf, Anlage 2, zuletzt abgerufen am 13. April 2018.

95 Abzurufen unter http://www.lhk-niedersachsen.de/fileadmin/user_upload/Gemeinsame_Position_Leitlinien_Promotion_final.pdf zuletzt abgerufen am 13. April 2018.

kodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen in Freistaat Sachsen⁹⁶, wobei hier in Art. 4, 2. c) eine Betreuungsvereinbarung für alle wissenschaftlichen Nachwuchskräfte vorgesehen ist.

Mit diesen Regelungen wird die Verantwortung der Hochschulen für die größte Gruppe innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses, nämlich die Promovierenden, konkretisiert und die Gestaltung der Betreuung und Begleitung vorgegeben. Zeitlich gesehen deutlich früher wurde bereits in § 12 HRG und in vielen Hochschulgesetzen eine stärkere Betreuung und Begleitung der Promovierenden durch die Regelung von postgradualen Studiengängen aufgenommen.⁹⁷ Diese Art der strukturierten Doktorandenausbildung wurde maßgeblich durch die Förderpraxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft mittels des Graduiertenkollegs, aber auch die Exzellenzinitiative mit den Graduiertenschulen, wobei bei durch Letztere auch Post-Doc-Stellen gefördert werden, vorangetrieben. Viele Hochschulen haben inzwischen darüber hinaus eigene Promotionskollegs gegründet.

Hinsichtlich der landesrechtlichen Regelungen bezüglich der Promotions- oder Betreuungsvereinbarungen zwischen Betreuenden und Promovierenden werden von *M. Löwisch/ T. Württemberg*, soweit diese verpflichtend zwischen beiden Personen abzuschließen sind, verfassungsrechtliche Bedenken in Gestalt eines Verstoßes gegen Art. 5 Abs. 3 GG geltend gemacht.⁹⁸ Zunächst muss insoweit darauf hingewiesen werden, dass die drei genannten Hochschulgesetze sehr unterschiedliche Inhalte haben. Die baden-württembergische und die saarländische Regelungen sehen verpflichtend eine solche Promotionsvereinbarung und einen Mindestinhalt vor (Zeitpläne, Regelungen zur Lösung von Konflikten, die jeweiligen Aufgaben und Pflichten etc., die in der Promotionsvereinbarung zu konkretisieren sind), während § 67 Abs. 2 HochSchG NRW lediglich regelt, dass die Hochschulen den Abschluss einer Betreuungsvereinbarung zu gewährleisten haben. Damit werden wohl die verfassungsrechtlichen Bedenken nur hinsichtlich der baden-württembergischen und der saarländischen Re-

gelungen erhoben. Berücksichtigt man aber, dass das Bundesverfassungsgericht die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eine aus Art. 5 Abs. 3 GG folgende Pflicht⁹⁹ und in seiner Entscheidung vom 17. Februar 2016 (also nach der Veröffentlichung von *M. Löwisch/ T. Württemberg*) Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Verfolgung eines Zieles mit Verfassungsrang als einen zulässigen Eingriff in die vorbehaltlos gewährleistete Wissenschaftsfreiheit angesehen hat,¹⁰⁰ dann relativieren sich diese verfassungsrechtlichen Bedenken. Es dürfte unstrittig sein, dass die Qualität und Intensität der Betreuung von Promovierenden sehr unterschiedlich ist und die genannten Regelungen, wie die Gesetzesbegründung¹⁰¹ zum Ausdruck bringt, der Qualitätssicherung dienen.

Zu ergänzen ist, dass in den Bundesländern mit allgemeinen Regelungen zur Betreuungsvereinbarung in Folge die Hochschulen konkretisierende Regelungen erlassen und etwa in ihre Promotionsordnungen aufgenommen haben. Aber auch in Bundesländern ohne eine gesetzliche Regelung einer Betreuungsvereinbarung sehen inzwischen viele Hochschulen in ihren Promotionsordnungen Promotions- oder Betreuungsvereinbarungen vor, beispielhaft seien genannt die TU Berlin (Betreuungsvereinbarung auf freiwilliger Basis),¹⁰² LMU München (...sollten eine Betreuungsvereinbarung schließen),¹⁰³ Universität Potsdam (es wird eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen)¹⁰⁴ usw.. Durch den Erlass derartiger Vorschriften wird in den Hochschulen das Bewusstsein für die Verantwortung gegenüber dieser Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses gestärkt und durch die konkrete Promotions- oder Betreuungsvereinbarung die Verantwortlichkeit der Betreuenden aber auch der Betreuten konkretisiert aber auch bewusst gemacht.

Von praktischer aber auch juristischer Relevanz ist das Verhältnis von Promotions- oder Betreuungsvereinbarung und der nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorzusehenden Qualifikation im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Hier wird in der Literatur¹⁰⁵ erörtert, dass im Rahmen des arbeitsrechtlichen Vertrages Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen werden sollen. Dies erscheint problematisch, denn die Promo-

96 Abzurufen unter: <http://www.studieren.sachsen.de/download/Rahmenkodex.pdf>, zuletzt abgerufen am 13. April 2018.

97 Vgl. für die Nachweise landesgesetzlicher Regelungen Fußn. 41.

98 *M. Löwisch/ T. Württemberg*, Betreuungsvereinbarungen in Promotionsverfahren in Ordnung der Wissenschaft 2014, S. 103 ff, 107f.

99 BVerfG 1 BvR 712/86, Rdnr. 111, http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1996/04/rs19960424_1bvr071286.html, zuletzt abgerufen am 8. April 2018.

100 BVerfG 1 BvL 8/10, Abzurufen unter: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2016/02/>

ls20160217_1bvl000810.html, zuletzt abgerufen am

101 So etwa ---Landtag-Drs.15/4684 Baden-Württemberg, S. 165f.

102 Abzurufen unter: <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/f1/Promotion/Promotionsvereinbarung.pdf>, zuletzt abgerufen am 21. April 2018.

103 Abzurufen unter: http://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/promotion/betreuung/gestaltung_promotion.pdf, zuletzt abgerufen am 21. April 2018.

104 Abzurufen unter: <http://www.uni-potsdam.de/am-up/2014/am-bek-2014-06-221-222.pdf>, zuletzt abgerufen am 21. April 2018.

105 *U. Preis / D. Ulber*, *WissZeitVG*, Kommentar zu Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Auflage, 2017, § 2 Rdnr. 14.

tions- bzw. Betreuungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag,¹⁰⁶ dessen rechtliche Behandlung und Bewertung nach anderen Regelungen und auch vor anderen Gerichtszweigen als ein Arbeitsvertrag erfolgt (Betreuungs- oder Promotionsvereinbarung vor den Verwaltungsgerichten/ Arbeitsverträge vor den Arbeitsgerichten). Wird aber die Promotions- oder Betreuungsvereinbarung in den Arbeitsvertrag integriert oder mit diesem gekoppelt, besteht die Gefahr, dass die Promotions- oder Betreuungsvereinbarung Teil des Arbeitsvertrages und damit Gegenstand eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens wird. Ein Arbeitsvertrag unterliegt aber einer anderen Kontrolle (Kontrolldichte) als ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, weil im Arbeitsrecht andere Schutzpflichten und Rechte bestehen und die Parteien andere Rechte und Pflichten haben. Da aber das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gerade nicht die Vereinbarung eines Qualifikationszieles verlangt, sollten daher die Betreuungs- oder Promotionsvereinbarungen nicht zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht werden.

3. Regelungen zur Qualitätssicherung für Berufungsverfahren und die Begleitung/Betreuung von Tenure-Track-Juniorprofessuren

Die Hochschulen haben in der Regel auf der Basis der landesgesetzlichen Regelungen über das Berufungsverfahren von Hochschullehrer/innen Berufsordnungen erlassen, die grundsätzlich auch für Juniorprofessuren und damit für eine Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten. Hinzukommen in den Landeshochschulgesetzen Sonderregelungen für W1- und z.T. auch W2-Tenure-Track-Professuren. So verlangen manche Hochschulgesetze den Erlass von qualitätssichernden Vorschriften für das Berufungsverfahren von Juniorprofessuren, etwa Baden-Württemberg: § 48 Abs. 1 S. 4 LHG B.-W.,¹⁰⁷ wonach Hochschulen ein Qualitätssicherungskonzept für die Berufung von W1-Tenure-Track-Professuren

erlassen müssen. In Ausfüllung dieser gesetzlichen Regelung hat das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg die Rahmenbedingungen „Juniorprofessuren mit verlässlichem Tenure Track, Innovatives und richtungsweisendes Karriere-modell für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Baden-Württemberg“¹⁰⁸ erlassen. Ähnliche gesetzliche Vorgaben gibt es u.a. in Bayern: Art. 18 Abs. 3 Satz 5 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) (Qualitätssicherungskonzepte für die Berufung von W1- und W2-Tenure-Track-Professuren werden durch die Hochschulen geregelt),¹⁰⁹ Bremen: § 18 Abs.4 BremHG (Hochschulen haben Qualitätsstandards zu regeln),¹¹⁰ Nord-Rheinwestfalen: § 38 Abs. 4 HG NRW (Berufungsordnung der Hochschulen regelt Qualitätssicherung über Entscheidungskriterien einschließlich der Leistungsbeurteilung),¹¹¹ Rheinland-Pfalz: §§ 50 Abs. 1, 3 i. V. m. 55 HochSchG (die Hochschule hat ein Qualitätssicherungskonzept, wobei dies auch für die Berufung von Nachwuchsgruppenleitern/ -leiterinnen gelten soll, zu erlassen).¹¹² Zu diesen gesetzlichen Vorgaben hinzugekommen ist, dass die Verwaltungsvereinbarung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in § 4 Abs. 1 u.a. als Antragsvoraussetzung die satzungsmäßige Regelung von Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren, eine internationale Ausschreibung, ein reguläres, qualitätsgesichertes Berufungsverfahren mit Beteiligung international ausgewiesener Gutachter/Gutachterinnen und eine qualitätsgesicherte Evaluierung nach der Berufung mit definierten und transparenten Kriterien verlangt.

In Folge haben zahlreiche Universitäten im Vorfeld der Antragstellung oder wegen der gesetzlichen Vorgaben derartige Qualitätssicherungskonzepte oder entsprechende gesonderte Regelungen erlassen bzw. ihre Berufsordnungen entsprechend ergänzt.¹¹³ Diese Qualitätssicherungskonzepte oder auch die entspre-

106 So auch *M. Löwisch/ T. Würtenberger*, Betreuungsvereinbarungen im promotionsverfahren, in *Ordnung der Wissenschaft* 2014, S. 103 ff.

107 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG), vom 1. Januar 2005 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. März 2018 (GBl. S. 85).

108 Abzurufen unter: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Forschungsf%C3%B6rderung/Ergebnispapier_-_Juniorprofessuren_mit_verl%C3%A4sslichem_Tenure_Track.pdf, zuletzt abgerufen am 18. April 2018.

109 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 230, BayRS 2030-1-2-K), das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 13. Dezember 2016 (GVBl. S. 369) geändert worden ist.

110 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) vom 9. Mai 2007 (Brem. GBl. S. 339) in der Fassung von Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juni 2017 (Brem.GBl. S. 263).

111 Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW.

S. 547) (1) in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW. S. 806) (2).

112 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) vom 19. November 2010 in der Fassung von Artikel 7 des Gesetzes vom 07.02.2018 (GVBl. S. 9).

113 So etwa: Das Augsburgere Tenure Track-Modell der Uni Augsburg, abzurufen unter: https://www.zv.uni-augsburg.de/abt/abt2/info/dokumente/2017-06-Augsburger-Tenure-Track-Modell_final-1.pdf zuletzt abgerufen am 18. April 2018, Vorschläge zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren der Universität des Saarlandes abzurufen unter: https://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/verwaltung/berufungen/berufungsleitlinien_juniorprofessor.pdf zuletzt abgerufen am 18. April 2018, Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure Track am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), abzurufen unter https://www.sle.kit.edu/downloads/AmtlicheBekanntmachungen/2017_AB_033.pdf zuletzt abgerufen am 18. April 2018, gibt man bei google oder vergleichbaren Suchmaschinen „Qualitätssicherungskonzept Juniorprofessur ein, erhält man eine Vielzahl entsprechender Regelungen der Hochschulen.

chenden Regelungen in den Berufsordnungen haben in der Regel die Ausschreibung, das Berufungsverfahren, die End- und gegebenenfalls die Zwischenevaluation nach der Hälfte der in der Regel sechsjährigen Dienstzeit, die Kriterien oder den Kriterien-Rahmen für die Evaluationen, systematische Begleitung, Mentorate, Statusberatung, Sonderregelungen für extern evaluierte Nachwuchsgruppenleiter/innen, fakultätsübergreifende Tenure-Track-Kommissionen, Zuständigkeiten, Gleichstellungsstandards, Fort- und Weiterbildungsangebote usw. zum Inhalt. Insgesamt ist festzustellen, dass der überwiegende Teil der Hochschulen die Berufung, Begleitung und Betreuung aber auch den verlässlichen Tenure-Track geregelt haben. Damit ist ein guter Rahmen für verlässliche und planbare Karrierewege innerhalb einer Hochschule gegeben. Durch Maßnahmen wie etwa ein Mentorat oder eine systematische Begleitung bieten die den Hochschulen Angebote zur Begleitung, Betreuung sowie Fort- und Weiterbildung an.

4. Regelungen zu Nachwuchsgruppenleiter/innen

Inbesondere durch die Max-Planck-Gesellschaft¹¹⁴ aber auch durch die Förderpraxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft,¹¹⁵ die Förderung der EU¹¹⁶ sowie durch die Exzellenzinitiative hat sich in Gestalt der Nachwuchsgruppenleiter/innen seit vielen Jahren eine weitere Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses herausgebildet.¹¹⁷ Ebenso wie die Juniorprofessur zeichnet sich die Nachwuchsgruppenleiterposition durch eine frühe Selbständigkeit im Anschluss an eine Promotion sowie eine Post-Doc-Phase aus. Häufig werben die Nachwuchsgruppenleiter/innen selbst die Mittel für die eigene Stelle ein. Insgesamt erhalten sie in einem frühen Stadium Einblick in die Aufgaben einer Professur. Die Stelleninhaber/innen haben in der Regel befristete Arbeitsverträge, sind daher keine Beamten und haben im Gegensatz zur Juniorprofessur nicht den Status eines Hochschullehrers. Auch eine Tenure-Track-Zusage ist die Ausnahme. Dies ist z. B. bei den Helmholtz-Nachwuchsgruppenleiter/innen¹¹⁸ der Fall, die nach einer positiven Evaluierung auf eine unbefristete Stelle übernommen werden, wobei dies aber in der Regel nicht eine Professur ist. Inzwischen gibt es Hochschulgesetze, die

gewisse Erleichterungen bei der Berufung zum/zur Hochschullehrer/in auch auf Nachwuchsgruppenleiter/innen ausweiten, so etwa das Absehen von der Ausschreibung der anschließenden Professur.¹¹⁹ Spezielle Regelungen zur Betreuung und Begleitung der Nachwuchsgruppenleiter/innen sind nicht ersichtlich, aber da diese in der Regel einen befristeten Arbeitsvertrag nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben, gelten für diese die dort gemachten Ausführungen hinsichtlich der Vereinbarung von Qualifikationsmöglichkeiten und -zielen.¹²⁰ Auch können Nachwuchsgruppenleiter/innen in der Regel an den Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs teilnehmen.

V. Resümee

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs in den Hochschulgesetzen der Länder einen hohen Stellenwert hat. Seine Förderung ist in fast allen Hochschulgesetzen als zentrale Aufgabe der Hochschulen vorgesehen, die externe und interne Mittelverteilung richtet sich z. T. an den Erfolgen bei der Förderung dieses Personenkreises und auch die Zuständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist innerhalb der Hochschulen in der Regel in den obersten Gremien (Senat) und hierarchisch bei den Führungsebenen (benannte Zuständigkeit innerhalb des Rektorats/Präsidiums und disziplinarische und persönliche Zuständigkeit der Hochschullehrer/innen) angesiedelt. Diese hervorgehobene Verantwortung der Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs leitet das Bundesverfassungsgericht aus Art.5 Abs.3 GG her. Inhalt dieser Verantwortung ist die grundsätzliche Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern mit der Konsequenz der privilegierten Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen. Aber auch die individuelle Förderung der Nachwuchskräfte ist Teil dieser Verantwortung.

Es gibt jedoch keine allgemein anerkannte Definition des wissenschaftlichen Nachwuchses. Soweit Rechte für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorgesehen und auch finanzielle Entscheidung an den Erfolg bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gebunden werden, sollte im jeweiligen Bundesland oder der jewei-

114 Abzurufen unter: https://www.mpg.de/max_planck_forschungsgruppen, zuletzt abgerufen m 1.Mai 2018.

115 Abzurufen unter: http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy_noether/, zuletzt abgerufen m 1.Mai 2018.

116 Siehe die erc-starting-grants, abzurufen unter: <https://erc.europa.eu/funding/starting-grants>, zuletzt abgerufen am 1. Mai 2018.

117 Siehe academics, „Die Zeit“, abzurufen unter https://www.academics.de/ratgeber/nachwuchsgruppenleiter#subnav_die_wichtigsten_nachwuchsgruppenprogramme_und_ihre_auswahlkriterien_stellen_wir_ihnen_stichpunktartig_vor, zuletzt abgerufen am 26. April 2018.

118 Siehe die Helmholtz-Nachwuchsgruppenleiter/innen, abzurufen unter: https://www.helmholtz.de/karriere_talente/foerderprogramme/helmholtz_nachwuchsgruppen/ zuletzt abgerufen am 1. Mai 2018.

119 So etwa § 50 Aas.1 Nr.5 HochSchG Rheinland-Pfalz, Fundstelle siehe Fußnote 21.

120 Siehe III. 2.

ligen Hochschule der Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses definiert werden. In Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 25. Januar 1980 und unter Berücksichtigung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sind unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs alle Personen, die sich in einer Hochschule nach einem Hochschulabschluss oder nach einer Promotion weiter qualifizieren. Dabei geht es um den wissenschaftlichen Nachwuchs *an* und *in* einer Hochschule und nicht *für* eine Hochschule, denn der überwiegende Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses (insbesondere die Promovierenden aber auch viele nach einer Post-Doc-Phase) wird nicht für die Wissenschaft sondern für die Gesellschaft qualifiziert.

Da es eine in Art.5 Abs.3 GG verankerte Aufgabe der Hochschule ist, die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten und auch eine Qualifizierung nur eine begrenzte Zeit umfasst, hat der wissenschaftliche Nachwuchs in der Regel ein befristetes Arbeits- oder Beamtenverhältnis zu der Hochschule. Sowohl die zwei mal sechs Jahre nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz als auch die in der Regel sechs jährige Zeit einer Juniorprofessur stellen angemessene Zeiträume dar. Die Qualifikationsziele in Gestalt von Promotion und Habilitation sind noch häufige Ziele, aber nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist nicht das Qualifikationsziel sondern die Qualifikation als solche entscheidend. Hochschule und Nachwuchswissenschaftler/innen haben sich über die Qualifikation zu einigen und vereinbarte Qualifikation und gelebte Praxis müssen eine Einheit sein. Soweit eine Promotions- oder Betreuungsvereinbarung geschlossen wird, sollte diese nicht Gegenstand eines Arbeitsvertrages sein.

Eben wegen der Befristung der Arbeitsverträge obliegt den Hochschulen eine besondere Verantwortung bei der Begleitung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dies sollte in regelmäßigen Mitarbeiter/-innengesprächen, in denen auch die Befristung und der weitere berufliche Werdegang thematisiert werden aber auch in Qualifizierungsangeboten geschehen. In der Regel sind die betreuenden Hochschullehrer/innen für die Realisierung der dargestellten Einheit, für die Mitarbeiter/-innengespräche und Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich und dafür gemeinsam mit dem/der Nachwuchswissenschaftler/in zuständig.

Bundesweit wurden zwischenzeitlich geradezu eine unüberschaubare Anzahl von Regelungen zum Inhalt und der Verantwortung für die Betreuung und Begleitung des wissenschaftlichen Nachwuchses erlassen. Dies zeigt insbesondere im Hinblick auf die hochschulinternen Regelungen, dass die Hochschulen auf der Führungsebene die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine hohe Priorität geben und die Problematik der dem Status als wissenschaftlicher Nachwuchs inhärenten befristeten Arbeitsverhältnisse im Fokus haben. Wichtig ist nun, die Hochschullehrer/innen in ihrer konkreten Aufgabe der Förderung aber auch der Personalführung des wissenschaftlichen Nachwuchses stärken und zu begleiten.

Elke Luise Barnstedt war von 1994 bis 1998 Kanzlerin der Universität Konstanz und von 2011 bis 2017 Vizepräsidentin für Personal und Recht des Karlsruher Instituts für Technologie. Von 1999 bis Ende 2010 war sie Direktorin beim Bundesverfassungsgericht.