

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache  
20(18)267d

08.11.2024

Dem Ausschuss ist das vorliegende Dokument in nicht barrierefreier Form zugeleitet worden.

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Der Präsident  
Prof. Dr. Walter Rosenthal

HRK Hochschulrektorenkonferenz, Leipziger Platz 11, 10117  
Berlin

Ansprechpartner:

Kontakt:

Zeichen:

Henning Rockmann

Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung  
Der Vorsitzende

**nur per Email:**

[bildungundforschung@bundestag.de](mailto:bildungundforschung@bundestag.de)

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts  
für die Wissenschaft**

7. November  
2024

hier: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 13. November 2024

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren  
Bundestagsabgeordnete,

im Namen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) möchte ich mich dafür bedanken,  
dass Sie die Hochschulen mit Blick auf den oben genannten Gesetzentwurf eines  
Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (Ds. 20/11559) und  
den Antrag Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen – Paradigmenwechsel  
beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverzüglich umsetzen (Ds. 20/10802) bei der  
öffentlichen Anhörung berücksichtigen.

Daher möchten wir Ihnen nachfolgend zusammenfassend die Positionen der deut-  
schen Hochschulen zukommen lassen, damit diese in Ihre abschließenden Beratungen  
einfließen können.

## I. Hintergrund

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist der freiwillige Zusammenschluss der  
staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland. Die HRK hat  
gegenwärtig 271 Mitgliedshochschulen, in denen rund 90 Prozent aller Studie-  
renden in Deutschland immatrikuliert sind. Aufgrund dieser starken Mitgliedschaft,  
in der alle Hochschularten vertreten sind, ist die HRK die Stimme der Hochschulen  
gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale Forum für den gemeinsamen  
Meinungsbildungsprozess der Hochschulen. Die HRK befasst sich mit allen  
Themenfeldern, die Rolle und Aufgaben der Hochschulen in Wissenschaft und  
Gesellschaft betreffen, vor allem mit Lehre und Studium, Forschung, Innovation  
und Transfer, wissenschaftlicher Weiterbildung, Internationalisierung sowie den

**Berlin** Leipziger Platz 11  
10117 Berlin

**Bonn** Ahrstraße 39  
53175 Bonn

**Brüssel** Rue d'Alsace-Lorraine 44  
B-1050 Brüssel

[www.hrk.de](http://www.hrk.de)

Fragen der hochschulischen Selbstverwaltung und Governance – und begleitet in dieser Funktion das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) seit seiner Verabschiedung.

## II. Grundsätzliches

Mit Blick auf die unterschiedlichen Erwartungen an eine Überarbeitung des WissZeitVG möchten wir an Funktion und Geltungsbereich der Regelung erinnern: Das WissZeitVG regelt nur den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft und trägt dabei den spezifischen Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen und des wissenschaftlichen Personals Rechnung – im Bereich der Qualifizierung und der Drittmittelforschung. Für die sachgerechte Gestaltung und Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie für die Erfüllung der komplexen Aufgaben der Hochschulen ist das WissZeitVG nach wie vor erforderlich.

Spätestens mit Ende des Qualifizierungszeitraums sollten dann Karrierewege entweder auf einer Juniorprofessur (mit Tenure), einer unbefristeten Stelle neben der Professur oder – der weitaus häufigste Fall – außerhalb der Wissenschaft folgen. Das WissZeitVG muss die Möglichkeit bieten, zu diesem Zweck befristete Arbeitsverträge wissenschaftsadäquat auszugestalten. Zu den unbefristeten Stellen an Universitäten neben der Professur hat die Mitgliedergruppe Universitäten gerade zusammen mit der Jungen Akademie Leitlinien beschlossen, um ihrer Verantwortung in diesem Bereich noch transparenter nachzukommen (**Anlage**).

Bei der Promotionsphase und der sich anschließenden Postdoc-Phase innerhalb des Qualifizierungszeitraums handelt es sich um wissenschaftsbezogene, notwendigerweise hoch kompetitive Qualifizierungsphasen, für die jeweils angemessene Vertragslaufzeiten erforderlich sind. Die in beiden Phasen zu erwerbenden Qualifikationen sind breitgefächert und fallen individuell stets spezifisch aus. Das ist keinesfalls mit berufsbegleitenden Fortbildungen zu vergleichen.

Die Hochschulen qualifizieren ihrem Auftrag gemäß in der Promotions- und in der Postdoc-Phase Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium nicht ausschließlich für akademische Karrierewege, sondern ganz überwiegend für den außerhochschulischen Arbeitsmarkt, der wissenschaftlich qualifizierte Personen stark nachfragt. Damit die Hochschulen dieser für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationkraft zentralen und verfassungsgerichtlich betonten Bildungsaufgabe nachkommen können, bedarf es einer zeitlich angemessenen Ausgestaltung der jeweiligen Qualifikationsphase.

- ## III. Grundsätzlich muss auch die Drittmittelbefristungsmöglichkeit des WissZeitVG neben der Qualifizierungsbefristung erhalten bleiben. Sie ermöglicht Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen wissenschaftsadäquat und flexibel

individuelle Karrierewege und den Hochschulen ihre Aufgabenerfüllung nach den Landeshochschulgesetzen.

Eine Novellierung des bundesgesetzlichen Rahmens für das funktional notwendige Sonderbefristungsrecht der Wissenschaft schafft nicht mehr unbefristete Stellen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, und weder kann noch soll sie die gebotene Ausdifferenzierung hochschulischer Karrierewege neben der Professur regeln. Mehr unbefristete Stellen für Wissenschaftler:innen nach der Promotion erfordern mehr dauerhafte Mittel für die Grundfinanzierung der Hochschulen und eine entsprechend nachhaltig veränderte Finanzstruktur. Dies muss in Absprache mit den Ländern und entsprechend der Bedarfe beraten werden.

Ein Ausgleich unterschiedlicher Interessenlagen bei wissenschaftsadäquat befristeten Arbeitsverträgen insbesondere für Postdoktorand:innen muss wiederum im komplexen Zusammenspiel der einzelnen Regelungen des WissZeitVG erzielt werden. Ein solcher Ausgleich ist in dem vorliegenden Entwurf im Grundsatz zu erkennen, auch wenn die Grenzen des Vertretbaren für die Hochschulen und das System erreicht, an einigen Stellen sogar deutlich überschritten werden.

#### **IV. Zum Formulierungsentwurf**

Vor diesem Hintergrund regt die HRK an, den vorgelegten Entwurf noch in folgenden Punkten anzupassen:

##### **1. Regelungen zur Tariföffnung**

Allgemein: Eine weitere Tariföffnung führt zu einer Zersplitterung des Wissenschaftssystems, denn die arbeitgebenden Akteure werden durch unterschiedliche Tarifparteien vertreten, die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (ahF) unterfallen zumeist dem TVöD, die Hochschulen zumeist dem TVL (mit Ausnahmen z. B. Hessen). Die Hochschulen sind nicht mit einer „eigenen Stimme“ in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vertreten, sondern über die Landes(innen)minister:innen. Dies konterkariert die Ziele u.a. des Paktes für Forschung und Innovation, die Aufhebung der Versäulung zwischen den außerhochschulischen Forschungsorganisationen und den Hochschulen – durch unterschiedliche Befristungsregeln würde der Wechsel und die überschreitende Karriereplanung erschwert. Daher halten wir eine Tariföffnung für nicht zielführend.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

***Streichung der erweiterten Tatbestände der Tariföffnung.***

Sollte der Gesetzgeber dennoch daran festhalten, weisen wir auf folgende Probleme hin:

Zu den einzelnen Regelungen:

§ 1 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Durch Tarifvertrag kann

1. die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 und 2 festgelegt werden;

**=> Dies kann vor allem im Drittmittelbereich die Beschäftigung erschweren, insgesamt halten wir diese Regelung für vertretbar.**

(...)

3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit unter der Voraussetzung des § 2 Absatz 1 Satz 7 festgelegt werden, wobei der in § 2 Absatz 1 Satz 7 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes hiervon unbenommen bleibt,

**=> Dies ist bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen problematisch, soweit diese nicht ausfinanziert wären, ebenfalls bei Berufungszusagen, die einen vorgegebenen Stellenanteil umfassen.**

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit **von maximal 50%** festgelegt werden, wobei der in § 2 Absatz 1 Satz 7 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes hiervon unbenommen bleibt,

(...)

5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.“

**=> Dies ist immer wieder diskutiert worden, sollte aber – wie es in Nr. 2 für die Verträge nach § 2 Abs. 1 S. 1 ebenso vorgesehen ist – gedeckelt werden.**

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 **um bis zu sechs Monate** abgewichen werden.“

## **2. Regelungen zur Qualifizierungsbefristung und zur Drittmittelbefristung**

Allgemein: Zusammen mit den anderen Mitgliedern der Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat die HRK wiederholt klargestellt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur einer der Bausteine guter Beschäftigung im Wissenschaftssystem ist. Wir haben den erklärten Willen, uns auch durch andere Maßnahmen als Organisationen weiterzuentwickeln. Unser Ziel sind optimale Bedingungen für die Entfaltung unserer Talente. Gemeinsam mit unseren Partner:innen aus der Politik wollen und werden wir diese Bedingungen auch jenseits des Rechtsrahmens weiter verbessern. Ein deutliches Zeichen hat die Mitgliedergruppe Universitäten wie oben ausgeführt bereits gesetzt.

Zu den einzelnen Regelungen:

„§ 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 erster Halbsatz werden die Wörter „sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren,“ durch die Wörter „vier Jahren“ ersetzt..

**=> Die Beibehaltung der bisherigen sechsjährigen Phase wäre für die wissenschaftliche Qualifizierung in der Postdoc-Phase die den wissenschaftlichen Anforderungen entsprechende Regelung. In dem Entwurf ist mit einer bis zu vierjährigen Postdoc-Phase ein wissenschaftsadäquaterer Vorschlag vorgelegt als in der vorangegangenen politischen Diskussion – wir weisen nachdrücklich darauf hin, dass diese vier Jahre eine absolute Untergrenze darstellen, da Promovierte ausreichend Zeit zur Orientierung und Weiterentwicklung benötigen. Als arbeitgebende Institutionen in der Wissenschaft unterstützen wir in dieser Phase die Entscheidungen von Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen über verschiedene Karrierewege bestmöglich. Die Verkürzung in der Medizin wird richtigerweise durch eine entsprechende Umgestaltung des ÄArbVtrG begleitet.**

bb) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.“

**=> Dieser Vorschlag ist wissenschaftsadäquat, er ist schon in vielen Fällen Realität (zumindest in der Promotionsphase) an den deutschen Hochschulen.**

cc) Die neuen Sätze 5 bis 7 werden durch folgenden Satz ersetzt:

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich

1. bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind; dies gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,
2. bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre und
3. im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes um zwei Jahre.

**=> Es wird begrüßt, dass auch die Care-Verpflichtungen in die Aufzählungen vergleichbar der familienpolitischen Komponente aufgenommen werden.**

dd) Folgender Satz wird angefügt:

„Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.“

**=> Es wird begrüßt, dass die Rechtsprechung des BAG nunmehr im Gesetz Niederschlag findet.**

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Nach Ausschöpfung der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine erneute Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn die Parteien zugleich vereinbaren,

1. welche wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen spätestens bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erreicht werden müssen (Zielvereinbarung) und
2. dass bei Erfüllung der Zielvereinbarung und spätestens nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen wird (Anschlusszusage).

Die zulässige Befristungsdauer für den Abschluss eines Arbeitsvertrags nach Satz 1 verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Für die Zielvereinbarung gilt Absatz 1 Satz 3 entsprechend. Das im Falle der Zielerreichung nach Satz 1 Nummer 2 abzuschließende unbefristete Beschäftigungsverhältnis muss die in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

**=> Diese zwei Jahre sind kein Ersatz für die R3-Phase, sondern können höchstens helfen, noch fehlende Qualifikationen für eine Stelle neben der Professur gezielt zu erwerben. Die Hochschulen haben bisher keine Erfahrungen mit dem Verfahren einer „Anschlusszusage“, so dass ein erhöhter Verwaltungsaufwand zu erwarten ist („kleine Berufung“ auf eine Dauerstelle).**

c) In Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

=> Diese Regelung übersieht, dass es sehr wohl Personen gibt, die sich nicht qualifizieren wollen, sondern nur in Drittmittelprojekten arbeiten wollen. Sie übersieht auch, dass die deutschen Hochschulen, FuE-Verträge mit Unternehmen schließen, die nicht der Qualifikation dienen sollen und i.d.R. auch eine Laufzeit unterhalb von 3 Jahren haben. Darüber hinaus trifft die oben gemachte Aussage auch auf eine Reihe von Bundesprojekten, z. B. ZIM-Projekt (BMWK; Laufzeit i.d.R. 2 Jahre) oder die DATI-Sprint-Projekte (BMBF, Laufzeit 1,5 Monate), Projekte der Agentur für Sprunginnovation (Laufzeit der ersten Projektphase i.d.R. 1 Jahr) zu. Ausgangspunkt des Entwurfs scheint lediglich die öffentlich-rechtliche Drittmittelvergabe zu sein, die Qualifizierung vorsieht. Diese bildet nur einen Teil des Drittmittelsystems ab. Auch ist nicht klargestellt, ob und inwieweit Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach S. 6, 7 und 8 hier durch die Hochschulen berücksichtigt werden müssen.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

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

Sollte sich der Gesetzgeber wider Erwarten gegen eine Streichung dieses Vorschlags entscheiden, könnte als Alternative eine Soll-Vorschrift dienen, da es immer wieder Personen gibt, die keine Qualifizierung wollen, sondern lediglich Drittmittelerfahrung erwerben wollen:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist **in der Regel** vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist, **soweit durch den Drittmittelgeber Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung vorgesehen wird. Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach Absatz 1 Sätze 5 bis 8 bleiben dabei unberücksichtigt.**“

Sollte es dem Gesetzgeber allein darum gehen, dass die Tatbestände des § 2 Abs. 5 auf die Drittmittelbefristung angewendet werden sollen, könnte folgende Änderung das Ziel wissenschaftsadäquater erreichen. Dies erfordert aber eine entsprechende finanzielle Absicherung der Hochschulen durch die Drittmittelgeber.

„§ 2 Abs. 5 S. 1: Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach **Absätzen 1 und 2** verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um (...)“

d) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

**=> Es wird begrüßt, dass die Rechtsprechung des BAG nunmehr im Gesetz Niederschlag findet.**

### **3. Studentische Beschäftigung:**

Zu den einzelnen Regelungen:

§ 6 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „acht“ ersetzt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Dauer eines Arbeitsvertrages soll ein Jahr nicht unterschreiten.“

**=> Es ist zu begrüßen, dass die Höchstbefristungsdauer für Studierende heraufgesetzt wird, so wird auch in diesem Bereich gesehen, dass nicht alle Studierende ihr Studium in der Regelstudienzeit absolvieren können. Die Mindestlaufzeit von einem Jahr ist allerdings losgelöst von den Bedarfen an den Hochschulen, da dort studentische wissenschaftliche Hilfskräfte häufig begleitend zu einer Lehrveranstaltung eingesetzt werden, die nicht jedes Semester abgehalten wird.**

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

„Die Dauer eines Arbeitsvertrags soll **sechs Monate** nicht unterschreiten.“

### **4. Übergangsregelungen:**

§ 7 Absatz 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für die vor dem ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gilt § 2 des WissZeitVG in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung fort.

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung bis längstens zum [Angaben des Tages und des Monats des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des vierten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] fort.“



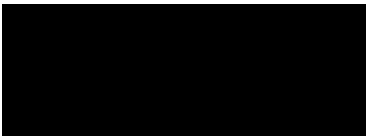
**=> Eine an die Dauer der Qualifizierungen angepasste lange Übergangsphase wird begrüßt, sie ist allerdings für Personen, die ihren Karriereweg bereits nach dem alten System begonnen haben, stark verkürzend, da dieser Personenkreis mit sechs Jahren in der Postdoc-Phase geplant hatte.**

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung bis längstens zum [Angaben des Tages und des Monats des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des *sechsten* auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] fort.“

Ich wäre Ihnen sehr verbunden, wenn Sie die Anregungen und Hinweise der HRK in die fortgeführten Beratungen zu der Anpassungsnovelle aufnehmen könnten.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Walter Rosenthal

# Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur

Transparenz der Karriere von Wissenschaftler:innen stärken.

Universitäre Exzellenz sichern.

Lecturer, Researcher und Academic Manager etablieren.

<b>Präambel</b>	_____	1
<b>I. Stellenprofile</b>	_____	1
1. Lecturer		
2. Researcher		
3. Academic Manager		
<b>II. Einstellungsvoraussetzungen, Besetzungsverfahren und Aufstiegsmöglichkeiten</b>	_____	3
<b>III. Organisatorische Einbettung und rechtliche Stellung</b>	_____	4
<b>IV. Rahmenbedingungen für mehr unbefristete Stellen</b>	_____	5

# Präambel

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

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

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

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

## I. Stellenprofile

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

## 1. Lecturer

**Lecturer sind überwiegend in der Lehre tätig.** Sie planen Lehrveranstaltungen, führen sie selbstständig und mit hoher Forschungsaktualität durch und beraten Studierende. Sie verfolgen neue hochschuldidaktische Entwicklungen und beteiligen sich an der Weiterentwicklung in diesem Bereich. Dazu tauschen sie sich über Lehrprojekte mit Akteur:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Politik und Gesellschaft aus und sind entsprechend vernetzt. Lecturer bringen sich in strategische Entwicklungen in der Lehre ein, wie etwa die Neukonzeption von Studiengängen, die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte oder die Digitalisierung in der Lehre. Das Lehrdeputat übersteigt in der Regel, je nach Einbindung in Lehre und andere Aufgaben im Bereich Studium und Lehre, nicht 12 SWS (ca. 60 % der Arbeitszeit).

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

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

## 2. Researcher

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

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

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

## 3. Academic Manager

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

Das Aufgabengebiet der Academic Manager reicht von der Geschäftsführung und Koordination größerer Einheiten in Forschung, Lehre und Transfer über Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Budgetplanung und -verantwortung, Leitung und Organisation von komplexer Forschungs- und anderer wissenschaftlicher Infrastruktur bis hin zu Kommunikations- und Veranstaltungsmanagement. Sie können Drittmittel für Projekte einwerben und ihre Forschungsergebnisse publizieren.

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

## **II. Einstellungsvoraussetzungen, Besetzungsverfahren und Aufstiegsmöglichkeiten**

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

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

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

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

Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der drei Stellenprofile sind durch die Etablierung von Senior Positions gegeben (Senior Lecturer, Senior Researcher, Senior Academic Manager), die mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit sowie damit einhergehend mit einer Höhergruppierung verbunden sind. Qualitätssicherung bei Umsetzung des Aufstiegs wird durch externe Begutachtung sichergestellt.

### III. Organisatorische Einbettung und rechtliche Stellung

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

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

Lecturer, Researcher und Academic Manager sind Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Sinne der (Landes-) Hochschulgesetze. Sie werden zunächst i.d.R. in die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 bzw. E 13 eingruppiert mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten über den Karriereverlauf (Eingruppierung bis A 15 bzw. E 15). Senior Positions sind mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit verbunden.

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

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

## IV. Rahmenbedingungen für mehr unbefristete Stellen

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

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

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

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



Die Leitlinien wurden auf der 83. Sitzung der Mitgliedergruppe Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 3. Juni 2024 in Berlin und im Sommerplenum der Jungen Akademie am 22. Juni 2024 in Berlin verabschiedet.

Die **Mitgliedergruppe Universitäten** in der HRK ist mit ihren 84 Mitgliedsuniversitäten Stimme der Universitäten gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale universitäre Forum der gemeinsamen Meinungs- und Willensbildung im Wissenschaftssystem. Die Mitgliedergruppe Universitäten befasst sich mit allen Themenfeldern, die Rolle und Aufgaben der Universitäten in Wissenschaft und Gesellschaft betreffen, vor allem mit Lehre und Studium, Forschung, Innovation und Transfer, wissenschaftlicher Weiterbildung, Internationalisierung sowie den Fragen der universitären Selbstverwaltung und Governance.

**Die Junge Akademie** wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftler:innen ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, bringen Wissenschaft und Gesellschaft miteinander ins Gespräch und setzen neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion. Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen.

Mitglieder der gemeinsamen Arbeitsgruppe (2023/24):

**Dr. GISELA KOPP**

Sprecherin der Jungen Akademie 2023/24  
Universität Konstanz  
Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie

**Professor Dr. GEORG KRAUSCH**

Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
HRK-Vizepräsident für Forschung und wissenschaftliche  
Karrierewege seit 2023

**Professor Dr. WALTER ROSENTHAL**

Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena bis 2023  
HRK-Vizepräsident für Forschung und wissenschaftliche  
Karrierewege bis 2023  
HRK-Präsident seit 2023

**Professor Dr. ENRICO SCHLEIFF**

Präsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main

**Professorin Dr. DORIS SEGETS**

Mitglied der Jungen Akademie  
Sprecherin der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik  
Universität Duisburg-Essen

**Professorin Dr. ANJA STEINBECK**

Sprecherin der Mitgliedergruppe Universitäten  
Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

**Professor Dr. TIMO DE WOLFF**

Sprecher der Jungen Akademie 2022/23  
Technische Universität Braunschweig

**Impressum**

*Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur. Transparenz der Karriere von Wissenschaftler:innen stärken. Universitäre Exzellenz sichern. Lecturer, Researcher und Academic Manager etablieren.*

**Mitgliedergruppe Universitäten in der HRK**

Leipziger Platz 11 | 10117 Berlin  
www.hrk.de | post@hrk.de

**Die Junge Akademie**

Jägerstraße 22/23 | 10117 Berlin  
www.diejungeakademie.de | office@diejungeakademie.de

**Veröffentlicht**

Berlin, Juni 2024

**Mitgliedergruppe Universitäten**  
in der Hochschulrektorenkonferenz

