

Stellungnahme der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg zur anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Landesrektorenkonferenz hält fest, dass gute Arbeit und gesicherte Arbeitsplätze an allen ihren Mitgliedsuniversitäten ein hohes Gut und ein wichtiges Anliegen sind. Sie weist aber darauf hin, dass die Drittmittelfinanzierung in den vergangenen Jahren eine zunehmend größere und umfangreichere Rolle eingenommen hat; zum Teil werden mehr als 40 % des Finanzvolumens aus Drittmitteln aufgebracht.

Hinzukommt, dass die Universitäten die Aufgabe der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation nach einem Master oder Diplom haben. Hierfür sind befristete Arbeitsverhältnisse zwingend erforderlich und – im Rahmen der Promotion – gegenüber einer Finanzierung aus Stipendien oder sogar Eigenmitteln für die Betroffenen deutlich vorteilhafter.

Im Übrigen nehmen die Universitäten zu dem Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

1.) § 1 Abs. 1 Satz 2 soll wie folgt angepasst werden:

„Von diesen Vorschriften kann durch tarifliche Vereinbarungen abgewichen werden.“ Zugleich wird der bisherige Satz 3 gestrichen.

Durch diesen Änderungsvorschlag wird der bisherige Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 2 geändert und Satz 3 gestrichen. Damit werden das Verbot, durch Vereinbarungen von dem Gesetz abzuweichen, und die Ausnahme, dass durch Tarifverträge nur für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden kann, obsolet. Mit der generellen Öffnung und damit der Streichung der Tarifsperre soll nunmehr zukünftig der gesamte arbeitsrechtliche Sonderbereich der Arbeitsverträge im Wissenschaftsbereich einer kollektiven Ausgestaltung durch die Tarifparteien ermöglicht werden. Letztendlich kann auf der Basis dieses Änderungsvorschlages das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft durch die Tarifparteien vollkommen umgestaltet werden.

Es war gerade eine Errungenschaft, dass der Gesetzgeber die Regelung der Arbeitsverträge in der Wissenschaft wegen der Besonderheiten in Hochschulen durch Gesetz geregelt hat. Gerade bei der Befristung von Arbeitsverträgen sind die Gewerkschaften zu Recht sehr zurückhaltend. Im Hochschulbereich gelten jedoch ganz besondere Bedingungen, so etwa die Aufgabe der Hochschulen, eine weitere wissenschaftliche Qualifikation in Gestalt der Promotion und der Habilitation anzubieten. Dieser Besonderheit hat der Gesetzgeber bisher durch die früheren Regelungen im Hochschulrahmengesetz und seit vielen Jahren durch die Regelung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz Rechnung getragen, wissend, dass bei einer Einschränkung der Befristungen die Möglichkeiten einer weiteren Qualifikation für junge Nachwuchswissenschaftler/-innen eingeschränkt werden können. Damit wird eine originäre Aufgabe der Hochschulen tangiert. Sollten hier in einem deutlich größeren Umfang als bisher Dauerarbeitsverhältnisse geschaffen wer-

den, wird zugleich der nachwachsenden Generation junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit einer weiteren Qualifikation genommen.

2.) In § 2 Abs. 1 soll an Satz 1 folgender Halbsatz angefügt werden:

„Sofern der Qualifizierungszweck der Beschäftigung in eine ergänzende Betreuungsvereinbarung gewährleistet ist und deren Laufzeit nicht unter der Laufzeit des Arbeitsvertrages liegt.“

§ 2 Abs. 1 Satz 1 sieht bisher vor, dass mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das nicht promoviert ist, Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig sind. Dieser Befristungsgrund bedurfte keiner weiteren Voraussetzung als der Tatsache, dass es sich um wissenschaftliches und künstlerisches Personal handelt, das nicht promoviert ist. Mit der vorgeschlagenen Neuregelung soll zukünftig immer als weitere Voraussetzung vorliegen müssen, dass sogleich mit dem Arbeitsvertrag eine Betreuungsvereinbarung und, wie die Gesetzesbegründung zum Ausdruck bringt, „in der Regel“ mit dem Ziel einer Promotion abgeschlossen werden. Der vorgeschlagene Wortlaut muss wohl so verstanden werden, dass nur noch bei Abschluss einer Betreuungsvereinbarung nach dieser Regelung befristet werden darf. Dies entspricht nicht der gängigen Praxis in Hochschulen und vor allem auch in anderen wissenschaftlichen Einrichtungen. In den Universitäten wird oftmals zunächst ein Einjahresvertrag abgeschlossen und erst im Laufe dieses Jahres zwischen Doktorvater/Doktormutter und dem/der Wissenschaftler/-in entschieden, ob eine Promotion oder weitere Qualifizierung tatsächlich angestrebt wird und sinnvoll ist. Eine Promotion bedeutet eine überdurchschnittliche Befähigung zur wissenschaftlichen strukturierten und fundierten Arbeit. Alleine der Nachweis etwa in Gestalt der Abschlussnote in Diplom- oder Masterstudiengang weist dieses noch nicht hinreichend nach, weshalb ein sofortiger Abschluss einer Betreuungsvereinbarung sowohl für den/die Promovenden/Promovendin wie den/die Betreuer/-in nachteilig sein kann. In anderen Forschungseinrichtungen, so etwa in den Instituten der Helmholtz-Gemeinschaft, aber auch in Universitäten kann nach der derzeitigen Sach- und Rechtslage nach einem universitären Abschluss ein Arbeitsvertrag geschlossen werden, ohne dass eine explizite weitere Qualifizierung sondern nur schlicht und einfach Erfahrungen in der Wissenschaft beidseitig beabsichtigt sind. Dies wäre nach dem Entwurf des Gesetzes nicht mehr möglich, sondern es müsste zusätzlich ein „Qualifizierungszweck“ sozusagen konstruiert und vereinbart werden. Da auch der Gesetzesentwurf in seiner Begründung explizit ausführt, dass das Qualifizierungsziel in der Regel die Promotion sein soll, könnte daraus zu folgern sein, dass die nicht universitären Forschungseinrichtungen, die eben keine Universitäten sind und denen kein Promotionsrecht zusteht, zukünftig nicht mehr Befristungen von Arbeitsverhältnissen auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stützen können. Dies würde zu einer Benachteiligung dieser Forschungseinrichtungen führen.

Gegen eine solche Regelung spricht aber vor allem auch, dass durch diese eine Vermischung des öffentlich-rechtlichen Doktorandenverhältnisses und des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Die Regelung birgt die Gefahr in sich, dass nunmehr die Arbeitsgerichte auch den Inhalt der Betreuungsvereinbarung zum Gegenstand ihrer Überprüfung machen können, etwa unter der Überschrift, ob eine rechtlich wirksame und vertretbare Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Offen ist in diesem Falle dann, welche Auswirkungen die möglicherweise rechtlich unwirksame Betreuungsvereinbarung auf den Vertrag nach dem WissZeitVG hat.

Unklar bleibt bei diesem Gesetzesentwurf auch das Verhältnis zwischen der bundesrechtlichen Regelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und den landesrechtlichen Regelungen über die Promotion. So etwa sieht das Baden-Württembergische Landeshochschulgesetz in § 38 Abs. 4 vor, dass die Promotionsordnungen der Hochschulen die Höchstdauer der Promotionszeit und die Durchführung des Promotionsverfahrens regeln. Zwischenzeitlich schreibt das Landeshochschulgesetz in Baden-Württemberg die Vereinbarung einer Betreuungsvereinbarung vor, wobei in der Gesetzesbegründung hervorgehoben wird, dass es sich um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag handelt. Aber es gibt andere Bundesländer, die eine solche Betreuungsvereinbarung nicht geregelt haben. Es stellt sich daher die Frage, ob eine bundesrechtliche Regelung zur Betreuungsvereinbarung, die ja nach der Gesetzesbegründung in der Regel eine Promotion zum Gegenstand haben soll, verfassungsrechtlich zulässig ist, da den Ländern die Gesetzgebungskompetenz für den Hochschulbereich und daher zur Regelung der Promotionsverhältnisse zusteht. Insoweit bestehen erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken, gegen eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes zur Regelung des Promotionsverhältnisses in Gestalt einer Betreuungsvereinbarung. Gegen eine Gesetzgebungskompetenz der Bundes, ein Betreuungsverhältnis für Promotionen im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu regeln, spricht, dass in vielen Landesgesetzen eine solche Betreuungsvereinbarung für eine Promotion nicht vorgesehen ist und in einer solchen Vereinbarung laut Gesetzesbegründung z. B. die Betreuungsfrequenz, strukturierte Promotionsverfahren geregelt werden sollen, was massiv in das Verhältnis Doktorand/-in zu Doktorvater/-mutter eingreift bzw. dieses Verhältnis gestaltet. Die Regelung des Promotionsverhältnisses ist aber originäre Gesetzgebungskompetenz der Länder. Dies zeigen die Landesgesetze, die eine solche Betreuungsvereinbarung regeln.

3.) Ferner soll in § 2 Abs. 1 nach Satz 2 folgender Satz eingefügt werden:

„Die nach Satz 2 befristeten Arbeitsverträge sollen eine Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreiten, sofern und soweit dem keine Sachgründe entgegenstehen.“

Mit dieser Regelung soll die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach der Promotion im Regelfall auf zwei Jahre festgelegt werden. Nur bei Vorliegen eines Sachgrundes kann der Befristungszeitraum kürzer als 24 Monate sein. Ein sachlicher Grund soll laut der Begründung zu der Bundesratsdrucksache etwa dann gegeben sein, wenn in den zwei Jahren die insgesamt zulässige Befristungsdauer (bisher 6 Jahre, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von 9 Jahren) überschritten werden würde. Diese sehr enge Begründung für einen sachlichen Grund legt nahe, dass der im Gesetz vorgesehene sachliche Grund sehr eng zu verstehen ist. Auf jeden Fall wird das Vorliegen eines sachlichen Grundes von den Arbeitsgerichten überprüft werden. Problematisch könnten dann etwa Fälle werden, wenn eine Person nach der Promotion etwa zur Habilitation nach § 2 Abs. 1 Satz 2 befristet und zugleich aus Drittmitteln oder befristeten Landesmitteln finanziert wird und die Drittmittel/Landesmittel nur für einen geringeren Zeitraum bewilligt wurden.

Die damit ausgeschlossene Befristung kann auch nicht durch eine Befristung auf der Basis von § 2 Abs. 2 WissZeitVG ausgeglichen werden, da diese Vorschrift eine Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter sowie dass die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der/die Mitarbeiterin überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt ist, verlangt. Wegen dieser Anforderungen können viele „drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse“ nicht auf

diesen Befristungsgrund gestützt werden, so etwa Beschäftigungen auf Landes- und Bundesmitteln (in Baden-Württemberg z. B. Qualitätssicherungsmittel heute auch sogenannte Zweitmittel, Mittel aus der Ausbauplanung des Bundes und des Landes) und Drittmitteln etc. Diese Mittel sind alle befristet und werden zum Teil nur jährlich zugewiesen und es wird über ihre Verteilung jährlich entschieden, so etwa die Qualitätssicherungsmittel. Alles in allem würde diese Regelung die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen erheblich erschweren.

4.) Ferner soll § 2 Abs. 2 wie folgt neu gefasst werden:

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals

ist auch zulässig, wenn

- 1. die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird,**
 - 2. die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist,**
 - 3. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird,**
 - 4. die Laufzeit der Befristung mindestens der Laufzeit der Finanzierungsbewilligung nach Nr. 2 entspricht**
- und**
- 5. eine Befristung nach Absatz 1 nicht möglich ist.“**

Durch diesen Änderungsvorschlag werden in den Wortlaut des bisherigen § 2 Abs. 2 die Ziffern 4 und 5 neu eingefügt. Mit der Ziffer 4, der die Laufzeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses an die Laufzeit der Finanzierungsbewilligung bindet, wird in sehr erheblichem Maße in die Gestaltungsfreiheiten der Hochschule eingegriffen. Nach dem jetzigen Wortlaut reicht es für eine Befristung nach Absatz 2 und damit der sogenannten „Drittmittelbefristung“ aus, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der/die Mitarbeiter/-in überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Diese drei Tatbestände werden genauestens von den Arbeitsgerichten überprüft und eng ausgelegt. Indem nun die Dauer des Arbeitsverhältnisses an die Dauer der Finanzierungsbewilligung gebunden wird, wird den Hochschulen die Möglichkeit genommen, mit einem/einer neuen Mitarbeiter/-in zunächst einen geringer befristeten Arbeitsvertrag zum Zwecke der Erprobung abzuschließen.

Auch Arbeitsverträge aus Mitteln Dritter etwa zugunsten des/der Betroffenen, weil er/sie noch eine gewisse Zeit braucht, um seine/ihre Arbeitsergebnisse einem Ende zuzuführen oder aber eine Überbrückung bis zum Beginn eines Arbeitsvertrages außerhalb der Hochschule zu ermöglichen, werden durch eine derartige Formulierung ausgeschlossen. Gerade Überbrückungsverträge, weil etwa das außerhochschulische Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt beginnt, sind durchaus üblich und werden oftmals aus Drittmitteln finanziert. Der vorgeschlagene neue Wortlaut würde diese Arbeitsverträge zuungunsten des/der Betroffenen zukünftig ausschließen. Der Gesetzesvorschlag wirkt sich in diesen Fällen zum Nachteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen aus.

Auch die weitere Änderung in Gestalt des Einfügens der Ziffer 5 und damit, dass eine Befristung der Finanzierung aus Drittmitteln nur noch dann zulässig sein soll, wenn nicht eine Befristung nach Absatz 1 möglich ist, schränkt nicht nur die Gestaltungsmöglichkeit

der Hochschulen ein, sondern geht ebenfalls zu Lasten der Betroffenen, denn nach der Neuregelung soll nur noch eine Befristung wegen einer Drittmittelfinanzierung vereinbart werden dürfen, wenn eine Befristung zur Promotion oder Habilitation nicht möglich ist. Durch diese Regelung soll - so die Gesetzesbegründung – dem Umstand Rechnung getragen werden, dass bei Drittmittelbefristungen besondere Lebensumstände wie Elternzeit oder Pflege nicht zu einer entsprechenden Vertragsverlängerung führen. Um zu vermeiden, dass die Möglichkeit einer Verlängerung dadurch entfällt, dass nach Absatz 2 befristet wird, bevor der 12- bzw. 15-jährige Befristungsrahmen von Abs. 1 ausgeschöpft wurde, wird ein Vorrang der Befristung nach Absatz 1 aufgenommen.

5.) Ferner soll der bisherige § 2 Abs. 2 Satz 2 wie folgt geändert werden:

„Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 Ziffer 1 bis 4 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig, sofern und soweit dies notwendig ist und an der Einrichtung das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal überwiegend unbefristet beschäftigt ist.“

Mit dieser Änderung wird der zweite Halbsatz „ ... sofern und soweit dies notwendig ist und an der Einrichtung das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal überwiegend unbefristet beschäftigt ist“ angefügt und damit der Anwendungsbereich je nach Personalstruktur der Hochschule eingeschränkt, da eben eine Befristung aus Drittmitteln nur dann zulässig sein soll, wenn das weitere nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal überwiegend unbefristet beschäftigt ist. Unklar ist auch die weitere Einschränkung in Gestalt der Worte „ ... sofern und soweit dies notwendig ist.“

Da die Voraussetzungen für eine Befristung schon auf § 2 Abs. 2 Satz 1 verweisen und damit die Befristung nur dann zulässig ist, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und der/die Mitarbeiter/-in überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird, und daher eine solche befristete Beschäftigung nur in sehr eng begrenzten Fällen zulässig ist, erscheint die weitere Einschränkung überflüssig. In der Gesetzesbegründung wird hierzu ausgeführt, dass die Notwendigkeit beispielsweise durch entsprechende Personalentwicklungskonzepte dargelegt werden muss, aus denen ein Personalmangel hinsichtlich der vorgesehenen Aufgaben für den fraglichen Zeitraum hervorgeht. Den Nachweis dazu habe der Arbeitgeber zu führen. Diese Formulierung erweckt den Eindruck, als würden Hochschulen Personen auf der Basis einer Drittmittelfinanzierung einstellen, obgleich ausreichende Personalressourcen vorhanden sind. Dies erscheint weltfremd. Auf jeden Fall sollte dieser weitere Zusatz der Notwendigkeit gestrichen werden, weil dadurch den Arbeitsgerichten die Möglichkeit eröffnet wird, mit weiteren, über die bereits vorhandenen engen Anforderungen die Einstellung für eine drittmittelfinanzierte Beschäftigung weiter einschränken zu können.

6.) Soweit in § 2 Abs. 3 Satz 3 mit dem Wortlaut angefügt werden soll:

„Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss eines berufsqualifizierenden Erststudiums liegen und die während eines Masterstudiengangs anfallen, für den nach § 7 Absatz 1 a des Bundesausbildungsförderungsgesetzes Ausbildungsförderung geleistet werden kann“, sind auf die nach Absatz 1

Satz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen, dies erscheint eine gute Klarstellung zu sein, denn in der bisherigen Regelung wurde nur auf das Studium abgestellt und es war umstritten, ob auch die Zeiten als Hilfskraft während eines Masterstudiengangs angerechnet oder eben nicht angerechnet werden. Nunmehr wird klargestellt, dass auch Zeiten als studentische Hilfskraft während eines Masterstudiengangs nicht auf die zulässige Befristungsdauer nach Absatz 1 angerechnet werden sollen.

7.) Ferner soll Abs. 5 Satz 2 wie folgt neu gefasst werden:

„In Anspruch genommene Zeiten nach Satz 1 werden nicht auf die nach Absatz 1 Satz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.“

Durch diesen neuen Wortlaut wird klargestellt, dass auch in Fällen etwa bei einem Arbeitsplatzwechsel die Verlängerung der Befristungsdauer wegen der ab§ 2 Abs. 5 Ziffer 1 bis 5 genannten Gründe (z. B. Zeiten der Betreuung und Pflege von Kindern, etc.) nicht auf die Zeiten nach § 2 Abs. 1 (Zeiten zur Promotion oder Habilitation) angerechnet werden. Bisher war in § 2 Abs. 5 Satz 2 der Begriff „eine Verlängerung“ verwandt, was im Sinne einer Kontinuität des Arbeitsverhältnisses verstanden wurde. Indem nun der Begriff „in Anspruch genommene Zeiten“ verwandt wird, werden daher in allen Fällen die Zeiten nach § 2 Abs. 5 Satz 1 nicht angerechnet.

8.) Kosten

In dem Entwurf des Gesetzes heißt es unter D. Kosten: „Keine“. Unterstellt, in den neun baden-württembergischen Universitäten gäbe es im Schnitt 2.000 Doktoranden/Doktorandinnen, dann sind das 18.000 Doktorandenverhältnisse. Es ist davon auszugehen, dass ein förmliches und vor Gerichten belastbares Gespräch für eine Betreuungsvereinbarung zwei Stunden zwischen Betreuer/-in und Betreuten umfassen sollte. Die Prüfung der Rechtsförmlichkeit der Verwaltung dürfte nochmals ca. eine Stunde mindestens umfassen. Es wären daher rund 54.000 Arbeitsstunden zu kalkulieren. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von rund 1.800 Stunden pro Jahr ergibt dies einen zusätzlichen Arbeitsaufwand von 30 Stellen, 2/3 davon nach W3 besoldet, nach den Richtsätzen des MFW macht das rund 1,8 Mio. € zusätzlich der Kosten für die mit einem Drittel zu veranschlagenden Beamten des gehobenen Dienstes in der Verwaltung rund 400.000 € alleine für Baden-Württemberg. Alles in allem wird dieses Gesetz erhebliche Kosten verursachen.

Nachdem das WissZeitVG auf allen Ebenen kontrovers diskutiert wird, könnten neben der angestrebten Gesetzesänderung auch andere Aspekte angedacht werden, die in den Händen der Hochschulen liegen und eigenverantwortlich umgesetzt werden, die den aufgestellten Forderungen gleichermaßen zweckdienlich sein können:

Es sollte in die Hände des jeweiligen Dienstherrn gelegt werden, verantwortungsvoll und transparent mit dem Thema "Befristung von Arbeitsverträgen" umzugehen, da durch die geplanten Änderungen des WissZeitVG vermutlich nicht nur zusätzliche Kosten auf die Hochschulen zukommen, sondern auch in größerem Umfang als zuvor Dauerarbeitsverhältnisse geschaffen werden sollen, die Gestaltungsfreiheit der Hochschulen einge-

schränkt wird und ggfs. auch die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erschwert wird.

Unter den HGF-Einrichtungen wurde eine Umfrage erstellt, ob die Forschungseinrichtungen angemessen mit den ihnen eingeräumten Befristungsmöglichkeiten umgehen. Unter anderem hat sich ergeben, dass auch für kürzere Vertragslaufzeiten, die gemeinhin moniert werden, plausible Begründungen, seien es befristete Drittmittel, in der Person liegende Gründe oder der bevorstehende Abschluss der Promotion genannt wurden.

Ein Fazit der Umfrage war die Selbstverpflichtung der jeweiligen Einheit, verantwortungsbewusst mit Befristungen umzugehen und insbesondere in Mitarbeitergesprächen zu klären, wie der weitere Karriereweg - sei es an der Hochschule oder in einer anderen Einrichtung - nach dem Auslaufen des Vertrags gesehen werden kann. Hierdurch erhalten beide Seiten Klarheit und diese Transparenz unterstützt alle Beteiligten bei der weiteren Planung.

Auch die Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung vom 13.05.2014 sieht u. a. vor, dass die Hochschulen durch geeignete Maßnahmen auch bei befristeten Arbeitsverträgen angemessene Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen sollten, indem sich z. B. die Befristungen von projektbezogenen Verträgen an der Laufzeit der Projekte orientieren. Wenn es sich um befristete Aufgaben handelt, fällt es in die Verantwortung der jeweiligen Dienstvorgesetzten, dieses den Betroffenen klar zu kommunizieren und ihnen Gespräche über die weitere Karriereentwicklung anzubieten.

Einen wichtigen Schritt sieht die Empfehlung der HRK auch darin, für Vorgesetzte ein Führungskräfte-Training durchzuführen, damit sie ihre Rolle als Führungskräfte wahrnehmen können und der damit verbundenen Verantwortung für Personalentwicklung und kritische Karriereberatung der Nachwuchswissenschaftler/-innen nachkommen können.

Darüber hinaus sollte durch Mentoring-Programme und Coaching-Angebote sichergestellt werden, dass in der Phase nach der Promotion für den wissenschaftlichen Nachwuchs geeignete Ansprechpartner/-innen als Vertrauenspersonen für Fragen der Karrierewege zur Verfügung stehen.

Weiter enthält die Empfehlung der HRK u. a. die Anregung, zur Qualifizierung von jungen Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen verschiedenste Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschulen konkret zu eröffnen, in dem die Hochschulen geeignete Zusatzqualifikationsmöglichkeiten anbieten oder auf externe Qualifizierungsangebote hinweisen.