

An das Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
z. Hd. Minister Falko Mohrs
Leibnizufer 9
30169 Hannover

Oldenburg, 25.02.25

Kontaktadresse für Antwortschreiben:
Personalrat der Carl von Ossietzky Universität
Ammerländer Heerstraße 114-118
26129 Oldenburg
personalrat@uol.de

Betreff: Offener Brief der Mittelbauvertreter*innen und des Personalrats der Carl von Ossietzky Universität an die niedersächsische Landesregierung zur Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

Sehr geehrter Herr Mohrs,

vor dem Hintergrund der anstehenden Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes übersenden wir als gewählte Vertreter*innen des akademischen Mittelbaus der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Ihnen hiermit einen Offenen Brief mit unseren Forderungen für die anstehende NHG-Novellierung. Wir fordern Sie hiermit freundlich auf, zu unseren Vorschlägen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des akademischen Mittelbaus Stellung zu nehmen und sie in die Debatten um Änderungen des Hochschulgesetzes mit einzubeziehen. Für Nachfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

i.A. Nikolaj Schulte-Wöhrmann (Mittelbauvertreter im Senat der Carl von Ossietzky Universität)

i.A. Lena Haug (Mitglied des Personalrats der Carl von Ossietzky Universität)

Starker Mittelbau- Starke Hochschulen!

Offener Brief der Mittelbauvertreter*innen und des Personalrats der Carl von Ossietzky Universität an die niedersächsische Landesregierung zur Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

Gute Beschäftigungsbedingungen sind Aufgabe der Hochschulen

Laut §3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes [NHG] gehört es zu den Aufgaben der Hochschulen den „berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten [...]“ Rechnung zu tragen. Auch im Koalitionsvertrag 2022–2027 werden gute Beschäftigungsbedingungen und mehr Dauerstellen für Daueraufgaben thematisiert:

„Daueraufgaben sollen mit Dauerstellen besetzt sein [...]. Wir wollen eine moderne und für die wissenschaftliche Arbeit angemessene Personalstruktur. Neben Lebenszeitprofessur wollen wir eigenständige Dauerpositionen im Mittelbau schaffen.“ (Koalitionsvertrag 2022-2027, S. 69)

Seit Jahren machen der wissenschaftliche Mittelbau (z. B. #IchBinHanna), der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs und die Gewerkschaften auf prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft aufmerksam.¹ Zunehmend mehr Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen denken daher über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach oder vollziehen diesen.² Zu den immer wiederkehrenden Kritikpunkten, die auch für die Universität Oldenburg und andere niedersächsische Universitäten Gültigkeit besitzen,³ gehören:

- ein hoher Befristungsanteil,
- kurze Vertragslaufzeiten,
- ein geringer Qualifikationsanteil,
- Arbeitsverdichtung und Qualitätsverlust in Forschung und Lehre.

Bei den letzten beiden Novellen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes wurden diese Probleme ignoriert und keine Verbesserungen angestoßen. Gute Beschäftigungsbedingungen an Universitäten benötigen mehr als Absichtserklärungen, sie bedürfen konkreter gesetzlicher Regelungen!

Wir fordern daher Neuregelungen der §§ 31 und 32 des NHG:

- Eigenständige Dauerpositionen im Mittelbau im Hochschulgesetz verankern!
- Realistische Vertragslaufzeiten für die wissenschaftliche Qualifizierung!
- Erhöhung des Qualifikationsanteils auf befristeten Qualifikationsstellen auf 50%!
- Beschränkung von LfbA-Stellen auf die Vermittlung praktischer Fertigkeiten!

Diese Änderungen könnten nicht nur die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus verbessern, sondern würden gleichzeitig auch die niedersächsischen Hochschulen stärken!

¹ Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs ([BuWin](#)) 2021; Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase ([BuWiK](#)) 2025; [Stellungnahme des DGB](#) und der Mitgliedsgewerkschaften zum „Gesetz zur Stärkung der differenzierten Hochschulautonomie“ 2020; [GEW-Stellungnahme](#) zum „Gesetz zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen“ 2015; [Stellungnahme der Bundesregierung](#) zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 15.

² Vgl. BuWiK 2025, S. 180.

³ Siehe z. B. den [Offenen Brief des Fachschaftsrats Philosophie](#) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg vom 20.12.24 oder den [TAZ-Artikel](#) „Ein Institut probt den Aufstand“ vom 05.02.2025.

Unsere Forderungen im Detail:

1. Dauerstellen im Mittelbau im Hochschulgesetz verankern!

Seit der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes [WissZeitVG] ist der Befristungsanteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals kontinuierlich gestiegen – von 34 Prozent im Jahr 1980 auf 79 Prozent im Jahr 2022. Bei Wissenschaftler*innen unter 40 Jahren liegt der Befristungsanteil sogar bei 96 Prozent. Diese hohe Befristungsquote beeinträchtigt einerseits die Lebens- und Familienplanung sowie die Gesundheit der Beschäftigten und andererseits die Kontinuität und Planbarkeit der Lehre (= Engpässe in den Lehrkapazitäten) sowie die Betreuung von Abschlussarbeiten (= keine Betreuer*innen oder Betreuer*innenwechsel nötig). Zudem geht den Universitäten durch diese Befristungspraxis Kompetenz und Expertise in Forschung und Lehre verloren. In anderen Gesellschaftsbereichen ist es kaum vorstellbar, dass regelmäßig der Großteil des hochqualifizierten Personals nach Abschluss der Qualifikation ausgetauscht wird. Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus sind so gegenüber hochqualifizierten Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft benachteiligt, was die Attraktivität der Stellen an der Uni senkt.⁴

Die Bundesregierung forderte bereits 2021 die Hochschulen „nachdrücklich auf, die Befristungsquoten in der Wissenschaft bei den Promovierten zu senken und mehr unbefristete Stellen zu schaffen“.⁵ Auch laut dem aktuellen niedersächsischen Koalitions- und Hochschulentwicklungsvertrag sind mehr eigenständige Dauerpositionen im Mittelbau an den Universitäten zu schaffen. Das NHG enthält hierzu allerdings bislang keine Regelungen, obwohl diese von Mittelbauinitiativen und den Gewerkschaften wiederholt gefordert wurden und in den Hochschulentwicklungsvertrag aufgenommen wurden.⁶ Wir fordern daher Dauerstellen im NHG grundsätzlich zu verankern und auch Dauerstellen mit eigenem Forschungs- und Lehrprofil unabhängig von einer Professur zu ermöglichen. Eine Vorlage hierfür bietet z. B. das Bremische Hochschulgesetz (§ 23a und § 24 BremHG).⁷

Ziel sollte dabei ein angemessenes Verhältnis von befristeten Qualifikationsstellen und unbefristeten Dauerstellen sein. Dazu könnten Höchstquoten für Befristungen über Hochschulverträge vereinbart werden. So haben bereits einzelne Bundesländer wie Berlin, Sachsen und Hessen Entfristungsquoten von etwa 40 Prozent der Stellen (ohne Drittmittelstellen) vereinbart.⁸ Da die Fluktuationsquote auf unbefristeten Stellen in der Wissenschaft (zusätzlich zur Fluktuationsrate durch Altersrente) bei etwa acht Prozent liegt, bleibt den Hochschulen auch mit Dauerstellen Flexibilität erhalten.⁹

Um den Anforderungen einer sich schnell entwickelnden Wissensgesellschaft Rechnung zu tragen, sollten für Dauerstellen auch Anteile für den Ausbau und die Aktualisierung der didaktischen und sonstigen berufsbezogenen Qualifikationen festgeschrieben werden, wie sie z. B. im Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (§ 44 Abs. 1) festgehalten sind.

⁴ BuWiK 2025, S. 126-128, 186; [Beschäftigtenbefragung](#) der Carl von Ossietzky Universität 2024, Statusgruppe: Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in; [Studierendenbefragung](#) der Carl von Ossietzky Universität, WiSe 2023/24, S. 20.

⁵ Stellungnahme der Bundesregierung 2021, S. 15.

⁶ Siehe z. B. Stellungnahme des DGB 2020, S. 13; Forderungen des [Bündnisses UNI Göttingen UNBEFRISTET](#).

⁷ Zu den Möglichkeiten nachhaltiger Beschäftigungsstrukturen siehe z. B. Mathias Kuhnt: Nichts dem Zufall überlassen, in: DUZ Wissenschaft & Management Nr. 7, 2024, S. 10-17; [Junge Akademie 2024](#). Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur.

⁸ Vgl. BuWiK 2025, S. 59, 187.

⁹ BuWiK 2025, S. 202.

2. Angemessene Vertragslaufzeiten für befristete Qualifikationsstellen!

Zur Qualifikation befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erhalten in der Regel bei Neueinstellung einen Arbeitsvertrag, der auf *maximal* drei Jahre befristet ist (mittlere Laufzeit 20 bis 28 Monate) und dann bis zum Abschluss der Promotion (oder Habilitation) mehrfach verlängert werden muss, da die Laufzeit für das angestrebte Qualifikationsziel zu kurz bemessen wurde. Viele Beschäftigte an niedersächsischen Universitäten müssen daher mit Unsicherheiten über die Verlängerung ihres Vertrages, die Laufzeit des Anschlussvertrages und mit Zeiten von Arbeitslosigkeit zwischen befristeten Verträgen leben. Diese Unsicherheiten beeinträchtigen die Lebensplanung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und können zum Abbruch der Promotion und zum Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem führen – insbesondere bei Frauen.¹⁰

Nach dem WissZeitVG (§ 2 Satz 1) ist „[d]ie vereinbarte Befristungsdauer [...] jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“. Entsprechende Regelungen finden sich im NHG. Dort werden zum einen „möglichst lange Laufzeiten“ (§ 3 Abs. 1 NHG) für befristete Beschäftigungsverhältnisse benannt, zum anderen soll die Laufzeit von befristeten Qualifikationsstellen „die angestrebte Qualifikation ermöglichen“ (§ 31 Abs. 4 NHG). Die durchschnittliche Promotionsdauer liegt jedoch deutlich höher als die üblichen Vertragslaufzeiten: Studien zufolge werden fächerübergreifend etwa fünf Jahre benötigt.¹¹ Wir fordern daher, die Vertragslaufzeiten realistisch zu gestalten und im NHG festzuschreiben, dass die erste Befristung eines Arbeitsvertrags regelmäßig mindestens vier Jahre Laufzeit umfassen soll. Dafür sollte § 31 Abs. 4 NHG entsprechend geändert werden:

„Die Laufzeit der Arbeitsverträge ist in den Fällen des Satzes 1 [Qualifikation] so zu bemessen, dass sie die angestrebte Qualifizierung ermöglicht. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der ersten Anstellung soll grundsätzlich vier Jahre betragen. Vertragsverlängerungen sollen die verbleibende Qualifikationsdauer angemessen abbilden. Werden für die Qualifizierung oder für das Vorhaben, in dessen Rahmen die Qualifizierung erfolgen soll, befristet Mittel bewilligt, so soll die Laufzeit des Arbeitsvertrages dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.“

In begründeten Fällen halten wir Ausnahmeregelungen für eine kürzere Dauer (z. B. für einzelne Fachbereiche wie Medizin) für möglich. Diese sollten über Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule verbindlich geregelt werden.

Diese Forderungen gelten grundsätzlich auch für die Habilitation. Die Qualifikationsphase sehen wir jedoch mit der Promotion als abgeschlossen an und plädieren dafür für die Post-Doc-Phase verstärkt Tenure-Track-Professuren [TTP] und eigenständige Dauerpositionen zu schaffen.

3. Erhöhung des Anteils für selbständige wissenschaftliche Arbeit bei befristeten Qualifikationsstellen auf 50 Prozent der Arbeitszeit!

Die wissenschaftliche Qualifizierung erfordert einen entsprechenden zeitlichen Rahmen, d. h. eine angemessene Stellenlaufzeit, einen angemessenen Stellenumfang und einen angemessenen Qualifizierungsanteil. Die aktuellen Bedingungen erschweren es wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, selbstständig zu forschen und sich erfolgreich wissenschaftlich zu qualifizieren. So ist die eigene Qualifizierung, welche der Hauptgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft ist, weitgehend ein unbezahltes „Privatvergnügen“, da nicht ausreichend Arbeitszeit dafür zur Verfügung

¹⁰ Vgl. BuWiK 2025, S. 132-133, 141, 204-210; Mathias Kuhnt/Tilman Reitz/Patrick Wöhrle: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten 2022, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-791926>, S. 39-54.

¹¹ Vgl. BuWiN, 2021, S. 138; BuWiK, 2025, S. 142, 154; Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): [Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden](#) 2021, S. 12-13.

steht. Die fehlende Zeit für die Arbeit an der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung kann sich dabei nicht nur negativ auf die Promotionsdauer, sondern auch auf den Promotionserfolg auswirken. So hat sich die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen trotz des hohen Anteils an befristeten Qualifikationsstellen kaum erhöht und die Promotionsquoten sind über alle Fächer betrachtet seit 2014 deutlich zurückgegangen, d. h. weniger Personen entscheiden sich für eine Promotion, was auf eine sinkende Attraktivität der Tätigkeit in der Wissenschaft verweist, wobei die Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle spielen dürften.¹² Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, der mittlerweile auch die Universitäten erreicht hat, wird sich dieses Problem in Zukunft verschärfen. Wenn die Aufnahme einer Promotion weiterhin attraktiv bleiben soll und Nachwuchswissenschaftler*innen erfolgreich promovieren und habilitieren sollen, müssen Qualifikationsstellen auch entsprechend gestaltet werden. Um einen angemessenen Teil der Arbeitszeit für die Qualifikation (= Befristungsgrund) zu ermöglichen, sollten mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit für die Qualifizierung zur Verfügung stehen. Dies wird bereits seit 2015 vom DGB gefordert.¹³ Mindestens aber sollte bei Teilzeitbeschäftigung eine entsprechende Regelung ins NHG aufgenommen werden (siehe z. B. §23, Abs. 1 BremHG). Entsprechend müsste § 31 Absatz 4 NHG folgendermaßen geändert werden:

„Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern [...] ist im Rahmen ihrer Dienstaufgaben im Umfang von mindestens der Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zu geben.“

4. Stellentyp Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse beschränken!

Bereits bei der letzten Novellierung des NHG kritisierte der DGB die bestehenden Regelungen des NHG zu LfbA-Stellen: Universitäten nutzen demnach LfbA-Stellen, „um ohne Budgetbelastung Lehrkapazität zu ‚gewinnen‘, und setzen LfbA-Stellen für die wissenschaftliche Lehre ein. Der Aufbau von LfbA-Stellen (mit 18 Lehrstunden) geht somit zu Lasten von WM-Stellen (mit 10 Lehrstunden), die mehr Arbeitszeit für Forschung einsetzen könnten. Der Ersatz von WM-Stellen durch LfbA-Stellen in der wissenschaftlichen Lehre führt zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung, unterminiert den Grundsatz der Einheit von Forschung und Lehre und verschlechtert auf Dauer die Lehrqualität, da die LfbA auf diesen Stellen selbst nicht forschen können und weniger Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Lehre haben[...]“¹⁴ An der Universität Oldenburg ist ein Zuwachs an LfbA-Stellen vor allem in Bereichen von besonderem Landesinteresse, d.h. der Lehrkräftebildung, zu beobachten, was auch bei Studierenden zu Protest führt.¹⁵ Gute Lehre, die angehenden Lehrkräften als Vorbild dienen kann, ist mit dem hohen Lehrdeputat von LfbAs trotz hoher Motivation der Stelleninhaber*innen zeitlich kaum realisierbar und/oder führt zur Überlastung der Lehrenden.

Deshalb fordern wir § 32 Abs. 1 Satz 4 NHG an die Regelungen des Hochschulrahmengesetzes und anderer Hochschulgesetze der Länder (z. B. § 24a BremHG) anzupassen und den Stellentyp LfbA auf die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse zu beschränken (z.B. Sprach-, Sport- oder Instrumentalunterricht). Bestehende LfbA-Stellen, die mit wissenschaftlicher Lehre betraut sind, müssen entsprechend in wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen umgewandelt werden.

¹² Vgl. BuWiK 2025, S. 141-145; Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022, S. 35, 70; Grünh, Dieter et al.: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Berlin 2009, <http://doku.iab.de/externe/2009/k090302f06.pdf>, S. 9-10.

¹³ DGB-Stellungnahme 2020, S. 13.

¹⁴ Ebd., S. 14.

¹⁵ Vgl. Offener Brief Fachschaftrats Philosophie.

Gute Beschäftigungsbedingungen – Attraktive Hochschulen

Die von uns vorgeschlagenen Änderungen würden nicht nur die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau verbessern, sondern auch die Hochschulen insgesamt stärken!

Mehr Dauerstellen, längere Vertragslaufzeiten und eine Erhöhung des Qualifikationsanteils stehen nicht im Konflikt zu anderen Gesetzen und sind überwiegend kosten- und kapazitätsneutral umsetzbar. Dadurch stehen zwar insgesamt weniger (Qualifikations-)Stellen zur Verfügung, diese Stellen bieten den Beschäftigten dafür aber auch bessere Arbeitsbedingungen, besseren Gesundheitsschutz, eine bessere Lebens- und Karriereplanung und bessere Qualifizierungsmöglichkeiten, was sich auch positiv auf Qualifikationsdauer und -erfolg sowie Gleichstellungsaspekte auswirken kann. Die Universitäten profitieren dabei zusätzlich von längerfristigen Planungsmöglichkeiten und geringerem Verwaltungsaufwand.

Durch mehr eigenständige Dauerpositionen im Mittelbau würden für den wissenschaftlichen Mittelbau dauerhafte Karriereperspektiven außerhalb der Professur geschaffen, den Universitäten stünden im Gegenzug erfahrene Expert*innen dauerhaft zur Verfügung, die sich als Mitglieder der Hochschule begreifen und sich für diese langfristig engagieren. Von deren Expertise und langjährigen Erfahrungen profitieren Kontinuität und Qualität der universitären Forschung und Lehre und damit sowohl Studierende als auch Nachwuchswissenschaftler*innen und Professor*innen.

Schließlich werden durch die vorgeschlagenen Änderungen Mittelbau-Stellen im bundesweiten Vergleich attraktiver, was es den niedersächsischen Universitäten erleichtern würde, Stellen zu besetzen und hochqualifizierte Wissenschaftler*innen zu gewinnen.

Unterzeichner*innen:

Mittelbauvertreter*innen im Senat der Universität Oldenburg

Mittelbauvertreter*innen im Fakultätsrat der Fakultät I der Carl von Ossietzky Universität

Mittelbauvertreter*innen im Fakultätsrat der Fakultät II der Carl von Ossietzky Universität

Mittelbauvertreter*innen im Fakultätsrat der Fakultät III der Carl von Ossietzky Universität

Mittelbauvertreter*innen im Fakultätsrat der Fakultät IV der Carl von Ossietzky Universität

Mittelbauvertreter*innen im Fakultätsrat der Fakultät V der Carl von Ossietzky Universität

Mittelbauvertreter*innen im Fakultätsrat der Fakultät VI der Carl von Ossietzky Universität

Personalrat der Carl von Ossietzky Universität (Einstimmiger Beschluss 25.02.25)