

**Themenfeld: Personalangelegenheiten  
hier: AS-Anfrage vom 20.11.2019 zum „Nachholen von Zeiten“ im Rahmen von  
befristeten Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftlichen Mittelbau**

Vorlage Nr. XXVIII/53

**Beschlussantrag:** Der Akademische Senat nimmt die untenstehenden Antworten auf die Anfrage zur Kenntnis.

*Ergänzung:* Die Universität Bremen engagiert sich für mehr Familiengerechtigkeit und will Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Zur Bewertung der finanzwirtschaftlichen Auswirkungen nicht ausfinanzierter Nachholzeiten aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die aus Projektmitteln finanziert werden, die keine Förderung der Nachholzeiten vorsehen, überweist der Akademische Senat das Anliegen an die Haushaltskommission.

*Ergänzung:* Der Akademische Senat bittet die Haushaltskommission, eine datenbasierte Abschätzung der Zahl solcher Fälle zu ermitteln und auf dieser Grundlage bis zur Mai-Sitzung dem Akademischen Senat einen diesbezüglichen Bericht sowie einen finanzwirtschaftlichen Vorschlag für eine gesamtuniversitäre Lösung vorzulegen.

**Der Akademische Senat stimmt dem Antrag mit den Ergänzungen zu.**

Abstimmungsergebnis: einstimmig

# UNIVERSITÄT BREMEN

---

Bearbeitet von: Simone Blaschke  
Bremen, den 09.12.2019  
Telefon: 0421-218 60400  
E-Mail: simone.blaschke@uni-bremen.de

## **Akademischer Senat**

Vorlage Nr. XXVIII/53  
XXVIII/5. Sitzung am 29.01.2020

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Themenfeld:</b>          | <b>Personalangelegenheiten</b>  |
| <b>Titel:</b>               | AS-Anfrage vom 20.11.2019 zum „Nachholen von Zeiten“ im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftlichen Mittelbau |
| <b>Antragsteller*in:</b>    | Vertreter*innen und Stellvertreter*innen der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen  |
| <b>Berichterstatter*in:</b> | Herr Dr. Mehrtens (Kanzler)   |
| <b>Beschlussantrag:</b>     | Der AS nimmt die untenstehenden Antworten auf die Anfrage zur Kenntnis.   |

Zur Bewertung der finanzwirtschaftlichen Auswirkungen nicht ausfinanzierter Nachholzeiten aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die aus Projektmitteln finanziert werden, die keine Förderung der Nachholzeiten vorsehen, überweist der AS das Anliegen an die Haushaltskommission.

### Anlage

- Antwort zur schriftlichen Anfrage der Vertreter\*innen der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen des Akademischen Senats (AS) vom 20.11.2019

## *Nachholen von Zeiten:*

*Wenn befristete Arbeitsverhältnisse aus Mitteln Dritter nach § 2 Abs. 2 des WissZeitVG vereinbart werden, ist gesetzlich kein Nachholen von Zeiten vorgesehen – anders als bei Qualifikationsstellen mit Verträgen nach § 2 Absatz 1 des WissZeitVG, wo gemäß § 2 Absatz 5 des WissZeitVG Verlängerungen vorgesehen sind (z.B. um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit, Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, Zeiten der Beurlaubung für die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen). Dieser inhaltlich nicht nachvollziehbare gesetzliche Unterschied führt zwangsläufig zu einer massiven strukturellen Benachteiligung der Betroffenen. Im Sinne von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sind daher Maßnahmen zu ergreifen, die diesem Zustand nachhaltig abhelfen.*

*Dies ist u.a. in dem 2016 unterzeichneten Rahmenkodex klar festgehalten. Im Rahmenkodex wurde als eine erste Maßnahme festgehalten, dass Befristungen vorzugsweise auf Basis von § 2 Absatz 1 erfolgen sollen, um den Anspruch auf Nachgewährung von Zeiten zu sichern – d.h. insb. auch im Falle von Drittmittelfinanzierung bei Vorliegen der Voraussetzungen. Solch ein Vorgehen entspricht auch den Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der HRK vom 24.04.2012.*

*Vor diesem Hintergrund fragen wir die Universitätsleitung:*

### **FRAGE 1:**

*Wird bei allen Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsvorgängen sichergestellt, dass Einstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen auch bei Drittmittelstellen wann immer möglich auf Basis des § 2 Absatz 1 vertraglich geregelt werden?*

Im Vordergrund der Prüfung einer Beschäftigung steht in der Regel der Arbeitsschwerpunkt (Qualifikationsstelle nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG oder Projektstelle nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG). Um in Projekten eine Qualifikationsbefristung umsetzen zu können, sollte daher die Qualifizierung der Person im Vordergrund stehen oder zumindest möglich sein.

Derzeit sehen die Projekte der Haupt-Mittelgeber vor, dass eine Qualifizierung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen möglich gemacht wird (DFG, DAAD, EU, Land Bremen usw.), so dass ein Großteil (knapp 75%) der sog. Drittmittelstellen bereits derzeit arbeitsrechtlich als Qualifizierungsstellen gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG eingerichtet werden kann.

Die Bereiche beantragen derzeit weit überwiegend auch im Bereich der Drittmittelprojekte eine Beschäftigung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, da eine entsprechende wissenschaftliche Qualifizierung im Projekt möglich ist. In nur wenigen Projekten steht ausschließlich die Bearbeitung von Projektaufgaben im Vordergrund.

Entsprechend den Leitlinien der Universität Bremen stellen die sog. „Qualifikationen im Projekt“ arbeitsrechtlich und in der täglichen Arbeitspraxis einen Standardfall dar. Wird die Bearbeitung einer Projektaufgabe mit einer wissenschaftlichen Qualifikation verknüpft, wird ein Vertrag über die gesamte Laufzeit des Projektes mit geringem Verwaltungsaufwand bearbeitet (Frist 4 Wochen). Diese „bevorzugte“ Bearbeitung der Vorgänge unterstützt die Absicht der Hochschulleitung, Beschäftigungen für wissenschaftliche Mitarbeitende maßgeblich im Rahmen der Qualifizierung umzusetzen.

Wird ausdrücklich eine Projektbefristung trotz Möglichkeit der Qualifikation beantragt, liegt der Grund meist darin, dass die Qualifizierung bereits abgeschlossen ist und keine Zeiten mehr für eine entsprechende Vertragsverlängerung gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG zur Verfügung stehen.

In den Drittmittelprojekten, in denen die Aufgabenerledigung keinen Raum für eine Qualifizierung lässt, ist eine Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Regel nicht umsetzbar. Die Universität Bremen bearbeitet in diesen Projekten nach den Bedingungen des Mittelgebers ein Projekt mit verbindlich vorgegebenen Aufgaben in einer verbindlichen Frist.

In diesen Fällen ist es auf Grund der Aufgabenstellung (klar definiert durch den Mittelgeber) in der Regel nicht möglich, Verzögerungen (durch Elternzeit, Erkrankungen, Personalwechsel u.a.) zu kompensieren.

Es ist in diesen Projekten, die keinen Zeitaufschub in der Projektabwicklung ermöglichen, notwendig, eine Vertretung zu beschäftigen, um den Projekterfolg zu gewährleisten. Wenn dann zugleich ein Anspruch auf Nachholzeiten entsteht, werden diese zusätzlichen Kosten durch den Projektträger nicht erstattet.

Neben der so entstehenden Finanzierungslücke besteht weiterhin das Risiko, dass eine Qualifikationsarbeit mit Projektbezug (bspw. Promotionen etc.) nicht abgeschlossen werden kann, da nach Rückkehr der Mitarbeitenden das Projektthema nicht mehr bearbeitet wird.

In diesen Fällen wird zzt. ausschließlich eine Projektbefristung gemäß § 2 Absatz 2 WissZeitVG umgesetzt. Glücklicherweise macht diese Art der Stellen nur einen kleinen Anteil (ca. 5% der Stellen des Wissenschaftlichen Mittelbaus) aus.

**FRAGE 2:**

*Prüft das Personaldezernat die Möglichkeit einer Befristung nach § 2 Abs. 1 in allen Fällen proaktiv, oder erfolgt eine Prüfung nur, wenn ein entsprechender Antrag aus dem Bereich kommt? Und im letztgenannten Fall: Wie wird sichergestellt, dass die Bereiche systematisch dann auch entsprechende Anträge stellen?*

Da der weit überwiegende Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse bereits nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG beantragt wird, ist eine Beratung nur in wenigen Fällen notwendig. Die Fachbereichsverwaltungen wurden seit Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes regelmäßig geschult. Die Vorteile der Qualifikationsbefristung wurden erläutert, so dass viele Fachbereiche und Hochschullehrende es unterstützen, Befristungen im Sinne des § 2 Absatz 1 WissZeitVG umzusetzen.

Soweit ein Antrag nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG eingeht, lässt sich in der Regel schnell feststellen, dass diese Art der Befristung auf Grund des starken Projektbezugs gewählt wurde oder weil die Höchstbefristungsdauer der jeweiligen Mitarbeitenden ausgeschöpft ist. Sind die o.g. Gründe nicht erkennbar, erfolgt regelmäßig eine entsprechende Rückfrage zur Klärung der Sachlage an den Bereich.

**FRAGE 3:**

*Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit drittmittelfinanzierte Stellen auf Basis von § 2 Absatz 1 befristet werden können? (Derartige Information ist ja ggf. bereits für die Antragsstellung relevant).*

Soweit nur die arbeitsrechtliche Perspektive betrachtet wird, muss im Rahmen der Höchstbefristungsdauer lediglich eine wissenschaftliche Qualifizierung auf der Stelle und

im Rahmen der gewählten Befristung möglich sein und das Projekt oder eine andere Finanzierungsquelle muss ein „Nachholen“ (inhaltlich) zulassen. Der zweite Aspekt wird nicht durch das Dezernat 2 geprüft, sondern wird durch den jeweiligen Bereich verantwortet.

*Im Rahmenkodex sicherten die Hochschulen zu, Lösungen zu entwickeln, wie auch bei Drittmittelverträgen familienpolitische Aspekte möglichst adäquat berücksichtigt werden können (z. B. Berücksichtigung bei der Antragstellung des Drittmittelprojektes, Bildung von hochschulinternen Planungsreserven). Der letztgenannte Punkt wird auch im Gleichstellungszukunftskonzept der Universität aufgegriffen: „Ein Konzept, wie die im Rahmenkodex beschriebenen hochschulinternen Planungsreserven realisiert werden können, wird derzeit erarbeitet.“*

Soweit neben der dargelegten bestehenden guten Praxis weitere Konzepte entwickelt werden sollen, bedarf es einer grundsätzlichen Aufarbeitung der Thematik. Für die Vorbereitung eines Konzeptvorschlags sollte die Haushaltskommission des AS die tatsächlich vorhandenen Fälle ermitteln und auf dieser Grundlage einen finanzwirtschaftlichen Lösungsvorschlag abstimmen. Mit diesem Vorschlag wird die Universität Bremen ein Konzept erarbeiten. Insbesondere die finanzwirtschaftlichen Auswirkungen eines nicht ausfinanzierten Nachholens von Zeiten sind zu bewerten, um die Auswirkungen auf den Grundhaushalt beurteilen zu können.

**FRAGE 4:**

*Wir bitten um einen Bericht über den aktuellen Stand des Aufbaus derartiger Reserven.*

Derzeit verantworten die Fachbereiche und Hochschullehrenden diese Reserven unabhängig aus den zur Verfügung stehenden Dritt- und Grundmitteln.

**FRAGE 5:**

*Wird die Hochschulleitung in den laufenden Zielvereinbarungen mit der Behörde die Einrichtung eines gesonderten „Fonds für Verlängerungen drittmittelfinanzierter akademischer Mitarbeitender aufgrund von Familienphasen“ angehen? Eine Finanzierung aus solch einem Fonds würde insb. sicherstellen, dass die anfallenden Kosten nicht einseitig zu Lasten betroffener Projekte, Arbeitsgruppen oder Bereiche gehen.*

Eine Aussage zu dieser Frage kann erst getroffen werden, wenn die finanzwirtschaftliche Bewertung erfolgt ist. Eine zusätzliche Belastung des Grundhaushalts ist wegen der bereits jetzt bestehenden Finanzierungslücken derzeit nur zu Lasten bereits allozierter Mittel möglich.

**NACHKLAPP: Beschluss des FBR 10 zum Nachholen von Zeiten**

*Nach Formulierung unserer AS-Anfrage an die Universitätsleitung hat der Fachbereichsrat des FB10 in seiner Sitzung am 13.11.2019 beschlossen, dass die Verwaltung Anträge auf Einstellung / Weiterbeschäftigung oder Aufstockung von Arbeitsverträgen, bei denen das haushalterische Risiko des Nachholens von Zeiten besteht, aber nicht gedeckt ist, **generell zurückweist**. **Wir bitten die Universitätsleitung um Auskunft, wie sie den Beschluss des Fachbereichsrates beurteilt und wie sie diesbezüglich weiter vorzugehen gedenkt.***

Eine generelle Zurückweisung ist aus dem kurzen Beschlussauszug nicht erkennbar. Der hier ausgeführte „Beschluss“ basiert zudem auf einer verkürzten Wiedergabe einer umfangreichen Diskussion.

Im Fachbereichsrat wurden ausgiebig die unterschiedlichen Möglichkeiten eines Umgangs mit dem Finanzierungsproblem diskutiert.

Es wurde die aktuelle Situation, die Möglichkeiten der Finanzierungen sowie die Auswirkungen einer Finanzierungslücke auf die Ausstattung der Hochschullehrer\*innen in den Blick genommen.

Grundsätzlich war auch der Fachbereichsrat des Fachbereichs 10 von der Notwendigkeit einer familienfreundlichen Lösung überzeugt. Der Beschluss bezieht sich daher auf Vorgänge mit Sonderfallcharakter.

Der Beschluss basiert des Weiteren nicht auf einer rein haushaltsrechtlichen Betrachtung, sondern berücksichtigt auch eventuelle Fragmentierungsprobleme, zu denen ein strukturell unregelmäßiges Nachholen gerade in der Nachwuchsförderung führen kann.

Mit dem Beschluss wurde erneut das Anliegen des Fachbereichsrats deutlich gemacht, dass die Diskussion mit dem Rektorat über bessere Wege und entsprechend handhabbare Lösungen besprochen werden soll. Aus diesem Grund wurde der Beschluss auf 18 Monate begrenzt.

## Universität Bremen

---

bearbeitet von: Sylvia Hils, Zentrale Frauenbeauftragte  
Bremen, den 11.12.2019  
Tel.: 60075  
E-Mail: zentrale.frauenbeauftragte@uni-bremen.de

### Akademischer Senat

Vorlage XXVIII/47 (Tischvorlage)

4. Sitzung am 18.12.2019

**Titel:** Nachholen von Zeiten im Drittmittelbereich

**Antragsteller/in:** Sylvia Hils, Zentrale Frauenbeauftragte

**Berichtersteller/in:** Sylvia Hils, Zentrale Frauenbeauftragte

### Beschlussantrag:

Der Akademische Senat beschließt, eine gesamtuniversitäre Regelung für das Nachholen von Zeiten auch im Drittmittelbereich und fordert die Haushaltskommission auf, Vorschläge für die operative Umsetzung zu erarbeiten.

### Begründung

Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Grundausstattung (WissZeitVG §2 (1)) unterscheiden sich von der sog. Drittmittelbeschäftigung (WissZeitVG 2(2)) insbesondere dadurch, dass erstere einen gesetzlichen Anspruch auf das Nachholen von Zeiten gewähren, während dies bei letzteren nicht der Fall ist. Dies führt zu einer erheblichen Ungleichbehandlung, insbesondere in der Frage von Nachholzeiten für Mutterschutz und Elternzeit. Dies betrifft sowohl Mütter als auch Väter. In der Praxis sind Frauen in größerem Maße von Nachholzeiten betroffen, da einerseits bereits der Mutterschutz Ausfallzeiten produziert und andererseits Frauen noch immer in größerem Umfang Familienverantwortung und damit Elternzeit nehmen als Männer (vgl. u.a. Rusconi/Solga 2011).<sup>1</sup> Die vertragliche Ungleichbehandlung wird seit langem von vielen Seiten als strukturelle Schlechterstellung von Eltern – insbesondere von Müttern – bemängelt, und es wird Abhilfe gefordert um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Beschäftigung sowie die Karrierechancen von Frauen zu verbessern:

- So hat sich die HRK bereits 2012<sup>2</sup> dafür ausgesprochen, dass „bei der Antragstellung für ein Drittmittelprojekt [...] durch familienbezogene Fördermöglichkeiten entstehende Kosten – wenn dies möglich ist – durch die Hochschulen zu berücksichtigen [sind]. Die Hochschulen setzen sich hochschulpolitisch dafür ein, dass alle Drittmittelgeber die entstehenden Kosten in Zukunft tragen.“ Grundsätzlich wird hier gefordert, dass

---

<sup>1</sup> Rusconi/Solga 2011 (Hrsg.) „Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften“

<sup>2</sup> HRK 2012: „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.4.2012“

<https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaef-tigungs-verhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-und-k/>

- „Befristungen [...] so auszugestalten [sind], dass wissenschaftliche Karriere und familiäre Inanspruchnahme für Männer und Frauen vereinbar sind.“
- Ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Projekt<sup>3</sup> forderte 2014 die „Aushandlung von verbindlichen Regelungen mit den Drittmittelgebern für den Fall von Mutterschutz, Elternzeit oder familiär bedingten Auszeiten“
  - Im Rahmenkodex des Landes Bremen<sup>4</sup> haben sich die unterzeichnenden Parteien 2016 darauf verständigt, dass „die Hochschulen und das Land [...] darauf hin[wirken], dass die Konditionen der Drittmittelgeber bzw. der Auftraggeber es zulassen, dass Beschäftigten im Rahmen eines Drittmittelprojektes in der Regel auch der Qualifizierung (inkl. des Erwerbs von Lehrerfortbildungen) dienen und die sog. Familienpolitische Komponente [gemeint ist das Nachholen von Zeiten; S.H.] gemäß § 2 Absatz 5 des WissZeitVG Anwendung finden kann (...).“ (Rahmenkodex S. 5) Weiterhin heißt es „die Hochschulen [werden] Lösungen entwickeln, wie auch bei Drittmittelverträgen familienpolitische Aspekte möglichst adäquat berücksichtigt werden können (z. B. Berücksichtigung bei der Antragstellung des Drittmittelprojektes, Bildung von hochschulinternen Planungsreserven).“ (Rahmenkodex S. 6)
  - Im Gleichstellungszukunftskonzept 2028, das mit seinen Inhalten überzeugen konnte und eine Auszeichnung erhalten hat bekennt sich die Universität explizit zu dem oben Vorhaben im Rahmenkodex.<sup>5</sup>

Die DFG hat hier reagiert und bietet u.a. flexible Regelungen zu Laufzeitverlängerungen an, so dass hier in den meisten Fällen ein Nachholen von Zeiten ermöglicht wird. Dies ist insbesondere deshalb erfreulich, da fast die Hälfte der Drittmittel an der Universität Bremen bei der DFG eingeworben wurden (Uni in Zahlen 2018: S. 40). Es wäre wünschenswert, dass andere Drittmittelgeber diesem Beispiel folgen. Solange die übrigen Drittmittelgeber diese Möglichkeiten nicht einräumen, sollte die Universität die Verantwortung dafür tragen, dass Frauen, die Kinder bekommen, und alle Beschäftigten, die Elternzeit nehmen, in der Drittmittelbeschäftigung nicht schlechter gestellt werden als Kollegen und Kolleginnen auf Stellen in der Grundausstattung oder Personen ohne Nachholzeiten. Da von Nachholzeiten insbesondere Frauen betroffen sind, ergibt sich eine Verantwortung unter anderem aus BremHG §4 (2).<sup>6</sup>

Die Übernahme der Verantwortung bringt zwar Kosten mit sich, es wird jedoch nicht die Elternzeit finanziert, sondern die anschließende Zeit, in der die Beschäftigten Arbeitsleistungen für die Universität erbringen. Vielfach dürfte es sich hier um einen Beitrag zum Abschluss von Projekten oder dem Abschluss von Qualifikationsarbeiten handeln. Im Gegensatz dazu bringt auch die Nicht-Verlängerung Kosten mit sich, da Projekte ggfs. nicht erfolgreich zum Abschluss gebracht werden können, Qualifikationsziele nicht erreicht werden und die Projektleitungen und/oder Kollegen und Kolleginnen im Projekt übermäßig belastet werden. Bei der Diskussion um Kosten sollte auch nicht außer Acht gelassen werden, dass über fast zehn Jahre die Universität die Zeiten des Mutterschutzes refinanziert bekommen hat, ohne dass diese Mittel regelhaft an die Projekte oder Bereiche geflossen sind. Nach Hinweis durch die ZKFF wurde dies 2015 geändert. Die Verantwortung sollte im Sinne einer größtmöglichen Streuung des Risikos von der größtmöglichen Einheit – und damit der zentralen Ebene – übernommen werden. Je kleiner die Einheit, der diese Verantwortung übertragen wird, desto größer die Gefahr, dass benachteiligende Effekte auftreten. Die Vermutung besteht, dass Fachbereiche in unterschiedlich starkem Maße betroffen sind. Somit würden Fachbereiche mit mehr Personen in Drittmittelbeschäftigung in

<sup>3</sup> Kundadt et al. 2014: Familienfreundlichkeit in der Praxis: Ergebnisse aus dem Projekt "Effektiv! - Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen", S.22

<sup>4</sup> Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“

<sup>5</sup> „Ein Konzept, wie die im Rahmenkodex beschriebenen hochschulinternen Planungsreserven realisiert werden können, wird derzeit erarbeitet.“ (Geschlechtergerecht 2028, 3.2.3)

<sup>6</sup> „Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Frauen in der Wissenschaft bestehenden Nachteile hin und tragen allgemein zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen bei. [...]“



Mutterschutz/Elternzeit gegenüber denen mit weniger Personen mit Familienverantwortung benachteiligt. Dies setzt sich fort auf die Ebene der Projektleiter\*innen. Ein eindrückliches Beispiel für diskriminierende Effekte individualisierter Verantwortung hat sich kürzlich gezeigt.

Die Aufgabe, sich gegen Benachteiligungen einzusetzen, ist eine gesamtuniversitäre Aufgabe und darf nicht auf den guten Willen einzelner Fachbereiche oder Projektleitungen übertragen werden. Als Zentrale Frauenbeauftragte der Universität Bremen fordere ich den akademischen Senat auf, sich für die gesamtuniversitäre Verantwortungsübernahme für das Nachholen von Zeiten auch im Drittmittelbereich einzusetzen.