

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, green, and red flow from the left side of the page towards the center, framing the main title and the GEW logo below it.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red slanted background, positioned to the right of the horizontal lines.

GEW

Beschlüsse

des 28. Gewerkschaftstages der GEW
vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

2.2 Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

Das Problem

Das deutsche Wissenschaftssystem ist durch befristete Beschäftigung von Wissenschaftler/innen, die nicht auf einer Professur beschäftigt sind, geprägt. Diese Wissenschaftler/innen lassen sich jedoch schwerlich als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnen, da sie über hohe Qualifikationen und vielfach bereits über langjährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen. Eine langfristige Perspektive für den dauerhaften Verbleib dieser Wissenschaftler/innen in den Hochschulen existiert dennoch bislang nicht. Die Entscheidung, ob ein/e Wissenschaftler/ in dauerhaft in Forschung und Lehre tätig sein kann, fällt erst viele Jahre nach dem Berufseinstieg und bleibt somit für die Mehrheit der Wissenschaftler/innen über viel zu lange Zeit unberechenbar. Derzeit ist die akademische Karriere zudem allein auf das Erlangen einer Professur ausgerichtet, was angesichts der dramatischen Diskrepanz zwischen verfügbaren Stellen und hierfür Qualifizierten keine realistische Perspektive darstellt. Viele qualifizierte Wissenschaftler/innen steigen deshalb früher oder später aus der Wissenschaft aus oder wandern in Wissenschaftssysteme im Ausland ab, die bessere Karriereperspektiven bieten. Diese permanente Unsicherheit verlangt nicht nur zu viel Flexibilität, Mobilität und Unsicherheitstoleranz aufseiten der Wissenschaftler/innen, auch für das deutsche Wissenschaftssystem stellt sich insgesamt die Frage, welchen Sinn es macht, zahlreiche hochqualifizierte Personen durch mangelnde Perspektiven zu verlieren.

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben eine Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, diesen verlässliche Berufsperspektiven und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Verlässliche Perspektiven und gute Bedingungen für Beschäftigte sind gleichzeitig auch wichtige Voraussetzungen für die Kontinuität und damit die Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre. Der Verlust von Erfahrung und Wissen, welcher mit der hohen Fluktuation und dem ständigen Ausscheiden von Wissenschaftler/innen aus den Institutionen einhergeht, schadet einerseits der vielbeschworenen Innovationskraft des Wissenschaftssystems und wirkt sich andererseits negativ auf den reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse innerhalb der Institutionen aus. Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre werden neben der Professur auf Dauer beschäftigte Wissenschaftler/innen dringend benötigt. Forschung und Lehre können nicht jedes Semester aufs Neue mit dem gerade verfügbaren Personal organisiert werden. Ohne die Wissenschaftler/innen neben der Professur würde der Lehrbetrieb zusammenbrechen, ohne sie könnten viele Forschungsprojekte nicht durchgeführt

werden – es ist höchste Zeit, ihnen die Perspektive zu eröffnen, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Die Lösung: Eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

Diese offensichtlichen und vieldiskutierten Probleme zeigen deutlich, dass es höchste Zeit ist für eine Reform der bestehenden Personal- und Karrierestruktur im deutschen Wissenschaftssystem. Sowohl Wissenschaftler/innen als auch Forschung und Lehre brauchen langfristige Perspektiven. Dafür entscheidend ist erstens die Trennung zwischen Qualifikations- und Daueraufgaben in den jeweiligen Personalkategorien. Zweitens darf eine solche Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet sein, sondern muss auch Dauerstellen neben der Professur vorsehen, die im Rahmen einer Department-Struktur nicht „Lehrstühlen“ zugeordnet sind und auf diese Weise eigenverantwortliches Forschen und Lehren auch neben der Professur ermöglichen. Die zwei Kernelemente einer neuen Personal- und Karrierestruktur sehen deshalb wie folgt aus:

(1) Befristete Qualifizierungsstellen dienen dem Erreichen eines konkreten wissenschaftlichen Qualifizierungsziels, das Aufstieg ermöglicht. Ihre Ausgestaltung richtet sich an diesem Ziel aus:

- a) Die Promotion qualifiziert für die Ausübung von Wissenschaft als Beruf auf einer Tenure-Track-Professur, im promovierten wissenschaftlichen Personal, im Wissenschaftsmanagement oder für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft, für die Kompetenzen im Sinne der Stufe 8 des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens benötigt werden.
- b) Die Tenure-Track-Professur qualifiziert für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur.

(2) Neben den befristeten Qualifizierungsstellen gibt es ausreichend **unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf Dauerstellen**, um die an einer Universität anfallenden Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu erfüllen.

- a) Im Fall der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist eine unbefristete Beschäftigung auch ohne Promotion möglich. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass für die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Projekten kontinuierlich Wissenschaftler/innen benötigt werden, die jedoch auf diesen Stellen im Rahmen ihrer Arbeitszeit keine Möglichkeit der Qualifizierung haben bzw. keine Weiterqualifizierung anstreben.

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

- b) Das promovierte wissenschaftliche Personal nimmt auf Dauerstellen selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahr. Diese Stellen ermöglichen frühzeitig eine Perspektive für eine dauerhafte Ausübung von Wissenschaft als Beruf. Durch einen Wechsel auf Qualifizierungsstellen sind weitere Aufstiegsperspektiven gegeben.
- c) Auch im Wissenschaftsmanagement ist zur Wahrnehmung von Daueraufgaben eine unbefristete Beschäftigung sowohl mit als auch ohne Promotion vorgesehen.

Für promovierte wie für nicht-promovierte Wissenschaftler/innen gibt es somit grundsätzlich zwei Karriereoptionen: (1) die Übernahme von Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, (2) die gezielte akademische Weiterqualifizierung, durch welche ein Aufstieg möglich wird. Eine Befristung ist nur im Falle von Qualifizierung gerechtfertigt, die einen Aufstieg in Positionen mit mehr Verantwortung, Leitungsaufgaben und dementsprechend einer höheren Vergütung ermöglicht, da hierfür ein konkretes wissenschaftliches Qualifizierungsziel erreicht werden muss. Wer hingegen Daueraufgaben erfüllt, wird unbefristet beschäftigt und verfügt je nach Qualifizierung und Position über eine entsprechende Eigen- und Personalverantwortung. Das mit einer befristeten Beschäftigung einhergehende höhere Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, wird durch eine Befristungszulage ausgeglichen.

Erläuterung der einzelnen Personal-kategorien

Promovierende arbeiten den überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit an ihrer eigenständigen Qualifikationsarbeit (vertraglich zugesichert mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit auf Vollzeitstellen), übernehmen aber auch zu einem geringeren Anteil Aufgaben in anderweitiger Forschung, in der Lehre und in der Selbstverwaltung, um sich entsprechende zusätzliche Erfahrungen und Kompetenzen aneignen zu können. Die Vertragsdauer entspricht der Dauer bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels, welches im Arbeitsvertrag definiert ist. Sie dürfen maximal für sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E13 eingruppiert und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. Eine Beschäftigung nach der Promotion kann sowohl im Wissenschaftssystem als auch außerhalb erfolgen, da es auch in der Wirtschaft und Industrie einen steigenden Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften gibt.

Von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden weisungsgebundene Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung übernommen. Sie gewährleisten damit

insbesondere die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten. Sie werden unbefristet beschäftigt und als wissenschaftliche Angestellte in der Entgeltgruppe E13 eingruppiert. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen müssen nicht promoviert sein, haben aber auch nicht die Aufgabe, zu promovieren. Sie stehen also nicht unter dem Druck, neben der Projektforschung noch ein eigenes Forschungsprojekt zur Qualifizierung verfolgen zu müssen. Jedoch können sie sich auf Promotionsstellen bewerben und darüber eine weitere Qualifizierung und damit den Aufstieg in eine höhere Personalkategorie anstreben. Daneben ist es nicht ausgeschlossen, dass eine solche Qualifikation auch anderweitig berufsbegleitend erworben werden kann. Eine solche Qualifikation ist aber weder die Grundlage für ihre Beschäftigung noch Voraussetzung dafür, weiterbeschäftigt zu werden.

Das promovierte wissenschaftliche Personal nimmt eigenverantwortlich und selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre sowie in der Selbstverwaltung wahr. Sie können darüber hinaus wissenschaftliche Mitarbeiter/innen anleiten sowie Promovierende fachlich begleiten. Weiter verfügen sie über eine gewisse Budgethoheit. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte mindestens in Entgeltgruppe E14, als Beamt/innen mindestens in Besoldungsgruppe A14 einzugruppiert. Auf diese Stellen können sich promovierte Wissenschaftler/innen bewerben, in Ausnahmefällen auch nicht-promovierte Wissenschaftler/innen, die gleichwertige Qualifikationen und eine langjährige Erfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen erworben haben. Wenn eine weitere Qualifizierung und damit verbunden eine höhere Vergütung zusammen mit mehr Verantwortung und Leitungsaufgaben angestrebt werden, kann von diesen Stellen aus eine Bewerbung auf Tenure-Track-Professuren erfolgen. Daneben ist es nicht ausgeschlossen, dass die Qualifikation für die Bewerbung auf eine Professur auch anderweitig erworben wird. Die Arbeit an einer solchen Qualifizierung ist jedoch weder die Grundlage für die Beschäftigung noch die Voraussetzung dafür, weiterbeschäftigt zu werden.

Die Tenure-Track-Professur ist eine auf maximal sechs Jahre befristete Qualifizierungsstelle, auf der die für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur erforderlichen Kompetenzen erworben und nachgewiesen werden. Sie ermöglicht einen Aufstieg zur Professur nach transparenten Kriterien, welche im Arbeitsvertrag klar definiert sind. Bei der Erfüllung dieser Kriterien in Lehre und Forschung und Selbstverwaltung erfolgen nach positiver Evaluation automatisch die Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses und die Weiterbeschäftigung auf einer regulären Professur. Die Habilitation stellt ledig-

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

lich ein optionales Qualifikationskriterium dar. Die Tenure-Track-Professor/innen sind Beamt/innen in Besoldungsgruppe W2, als wissenschaftliche Angestellte sind sie in Entgeltgruppe E15 einzugruppieren und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. In ihren Tätigkeiten ist die Tenure-Track-Professur einer Professur gleichgestellt.

Auf einer Professur werden Daueraufgaben in Forschung und Lehre und Selbstverwaltung erfüllt. Professor/innen können zudem hauptamtliche Leitungsfunktionen und damit auch Personalverantwortung innerhalb eines Departments übernehmen. Professor/innen werden immer unbefristet beschäftigt und sind als Beamt/innen in Besoldungsgruppe W3, als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E15Ü einzugruppieren. Für Zulagen muss es einen transparenten, vorher festgelegten Kriterienkatalog geben. Im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung ist jeder Tenure-Track-Professur eine im Falle einer positiven Evaluation zu besetzende Professur zuzuordnen. Alle anderen Professuren werden in einem offenen und transparenten Bewerbungsverfahren von innen und außen besetzt. Hierbei ist nicht ausgeschlossen, dass bei entsprechender Qualifikation auch geeignete Bewerbungen des promovierten wissenschaftlichen Personals erfolgen können.

Im Wissenschaftsmanagement arbeiten promovierte ebenso wie nicht-promovierte Beschäftigte auf Dauerstellen, da sie jenseits von Forschung und Lehre wichtige Daueraufgaben erfüllen, die den Universitätsbetrieb in Forschung und Lehre aufrechterhalten. Sie sind als Angestellte in Entgeltgruppe E13, als Beamt/innen in Besoldungsgruppe A13 eingruppiert. Promovierte Wissenschaftsmanager/innen sowie Wissenschaftsmanager/innen mit ausreichend Erfahrung sind, wenn sie Leitungsaufgaben übernehmen, aufgrund ihrer größeren Verantwortung und Selbständigkeit mindestens in Entgeltgruppe E14 bzw. Besoldungsgruppe A14 einzugruppieren.

Notwendige Rahmenbedingungen

Department-Struktur

Da die neue Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet ist, sondern auch (Dauer-)Stellen neben der Professur vorsieht, muss sie mit der Einführung einer Department-Struktur einhergehen.

Im Rahmen einer Department-Struktur erfolgt grundsätzlich keine Zuordnung von Wissenschaftler/innen zu „Lehrstühlen“; eigenverantwortliches Forschen und Lehren ist auch neben der Professur möglich. In einer solchen Department-Struktur kann auch durch das promovierte wissenschaftliche Personal die fachliche Begleitung von Promovierenden und im Rahmen der Leitung von Projekten die Anleitung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen übernommen werden. Auch in der Lehre verfügt das promovierte Personal über dieselbe Eigenverantwortung. Dies ermöglicht einerseits eine Entzerrung der Aufgaben, die bislang allein von einer Professur erfüllt werden, und andererseits mehr Eigenständigkeit für erfahrene Wissenschaftler/innen. Die unmittelbare Personalverantwortung liegt einzig bei der Department-Leitung.

Hausberufungsverbot

Mit der Umstellung auf die vorgeschlagene Personal- und Karrierestruktur ist das Hausberufungsverbot hinfällig, da sich auch interne Kandidat/innen auf eine Professur bewerben können und der Zugang auf eine Professur über den Weg einer Tenure-Track-Professur per se innerhalb einer Universität erfolgt. Umgekehrt darf es aber auch – mit Ausnahme des Tenure Tracks – kein Hausberufungsgebot geben. Entscheidend ist ein offenes und transparentes Verfahren.

Drittmittel

Auch die Durchführung von Drittmittelprojekten ist perspektivisch als eine Daueraufgabe von Universitäten anzusehen. Eine Universität, die heute Drittmittel einwirbt, wird dies in der Regel auch morgen und übermorgen tun können. Nach Maßgabe einer vorausschauenden Personalplanung kann die Universität Wissenschaftsarbeiter/innen heute in einem Drittmittelprojekt, morgen in einem aus Haushaltsmitteln finanzierten Projekt und übermorgen in einem anderen Drittmittelprojekt einsetzen und gleichwohl dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse abschließen. Voraussetzung dafür ist zum einen ein angemessenes Verhältnis zwischen einer auskömmlichen Grundfinanzierung der Universitäten und einer ausschließlich für zusätzliche Aufgaben bestimmten ergänzenden Finanzierung über Drittmittel – Bund und Länder müssen dafür die Weichen durch eine ausreichende und nachhaltige Hochschulfinanzierung stellen. Zum anderen müssen die Hochschulen vorausschauend Personalplanung, Personalentwicklung und Personalmanagement betreiben.