

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

# Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)  
zur Anhörung zum Thema

## **„Verlässliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen“**

im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst  
des Bayerischen Landtages

am 19. Oktober 2016 in München

abgegeben von

Dr. Andreas Keller  
Stellvertretender Vorsitzender der GEW  
und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 10. Oktober 2016

## 1. Vorbemerkung

Die Karrierewege in Hochschule und Forschung und die Berufsperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen im Fokus aktueller wissenschaftspolitischer Debatten – und das ist gut so. Dazu hat die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragte Berichterstattung beigetragen – insbesondere die 2009 und 2013 vorgelegten Bundesberichte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)<sup>1</sup>, aber auch der 2011 vorgelegte Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)<sup>2</sup>.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat 2010 mit dem „Templiner Manifest“ unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, die von über 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt werden<sup>3</sup>. 2011 folgte mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“<sup>4</sup> eine Empfehlung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, 2013 mit dem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den Traumjob Wissenschaft stellen“<sup>5</sup> ein Aufruf an die neue Bundesregierung, 2015 legte die GEW einen eigenen Entwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vor, 2016 schaltete sie sich mit dem „Vier-Punkte-Programm zur Durchsetzung des neuen Befristungsrechts in der Wissenschaft“<sup>6</sup> sowie der Wittenberger Erklärung „Geld her – oder wir schließen...“<sup>7</sup> in die Debatte ein. Der Gewerkschaftstag der GEW verabschiedete 2013 in Düsseldorf das „Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests“, das konkrete Vorschläge zur Reform der Karrierewege und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an den Bund, die Länder, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die Tarifpartner adressiert.<sup>8</sup>

Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben inzwischen erste Schritte zur Reform der Karrierewege und Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen eingeleitet. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die am 17.03.2016 in Kraft getretene Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes<sup>9</sup>, das im Juni 2016 von den Regierungschefinnen und Regierungschefs des Bundes und der Länder beschlossene Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>10</sup>, die 2012 von der Hochschulrektorenkonferenz beschlossenen „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“<sup>11</sup> und der 2014 vorgelegte „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach

---

1 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) 2008, Berlin 2008; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, [www.buwin.de](http://www.buwin.de)

2 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS-Projektbericht März 2011, Hannover 2011, [www.his-he.de/pdf/pub\\_fh/fh-201104.pdf](http://www.his-he.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf)

3 [www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)

4 [www.herrschinger-kodex.de](http://www.herrschinger-kodex.de)

5 [www.gew.de/koepenicker-appell/](http://www.gew.de/koepenicker-appell/)

6 [www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-fuenf-milliarden-fuer-5000-tenure-track-professuren/](http://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-fuenf-milliarden-fuer-5000-tenure-track-professuren/)

7 [www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/](http://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/)

8 [www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm/](http://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm/)

9 BGBl. I S. 442; vgl. [www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/](http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/)

10 [www.gwk-bonn.de/themen/vorhaben-an-hochschulen/foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses](http://www.gwk-bonn.de/themen/vorhaben-an-hochschulen/foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses); vgl.

[www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/die-neuen-bund-laender-pakte-unter-der-lupe/](http://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/die-neuen-bund-laender-pakte-unter-der-lupe/)

11 [www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaefigtungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-un/](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaefigtungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-un/)

der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur<sup>12</sup>, zahlreiche Selbstverpflichtungen, Richtlinien und Dienstvereinbarungen weiterer Wissenschaftsorganisationen und einzelner Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie nicht zuletzt Initiativen einzelner Länder, wie z. B. der vom Land Nordrhein-Westfalen 2015 vorgelegte Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“<sup>13</sup> oder die „Grundsätze zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ des Freistaates Bayern ebenfalls von 2015<sup>14</sup>.

Gerne wirkt die GEW am Fachgespräch des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst des Bayerischen Landtages teil und nimmt Stellung zu der Frage, wie die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den bayerischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert werden können. Entsprechend der Schwerpunktsetzung durch die Ausschussmitglieder steht dabei die Reform der Karrierestufe zwischen Promotion und Professur durch Einrichtung von Tenure-Track-Modellen im Mittelpunkt. Die GEW sieht ihre Aufgabe insbesondere darin, vor dem Hintergrund einer bundesweiten Debatte grundsätzliche Anforderungen an eine Reform von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft in die parlamentarische Diskussion einzubringen.

## 2. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung

Im Vorwort der Bundesregierung zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2008 heißt es zutreffend: „In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aber noch zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können.“<sup>15</sup> Damit ist das zentrale Strukturdefizit der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem benannt.

Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen neben den Kategorien „Senior Staff“ (Professorinnen und Professoren) und „Assisting Staff“ (in Forschung und Lehre unselbstständig tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) eine dritte Kategorie „Junior Staff“ aufweist – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine Professur innehaben, aber gleichwohl selbstständig und häufig auf Dauer forschen und lehren (Lecturers in Großbritannien, Assistant Professors in den USA, Maître de conférences in Frankreich) –, gibt es diese Kategorie in Deutschland so gut wie gar nicht:

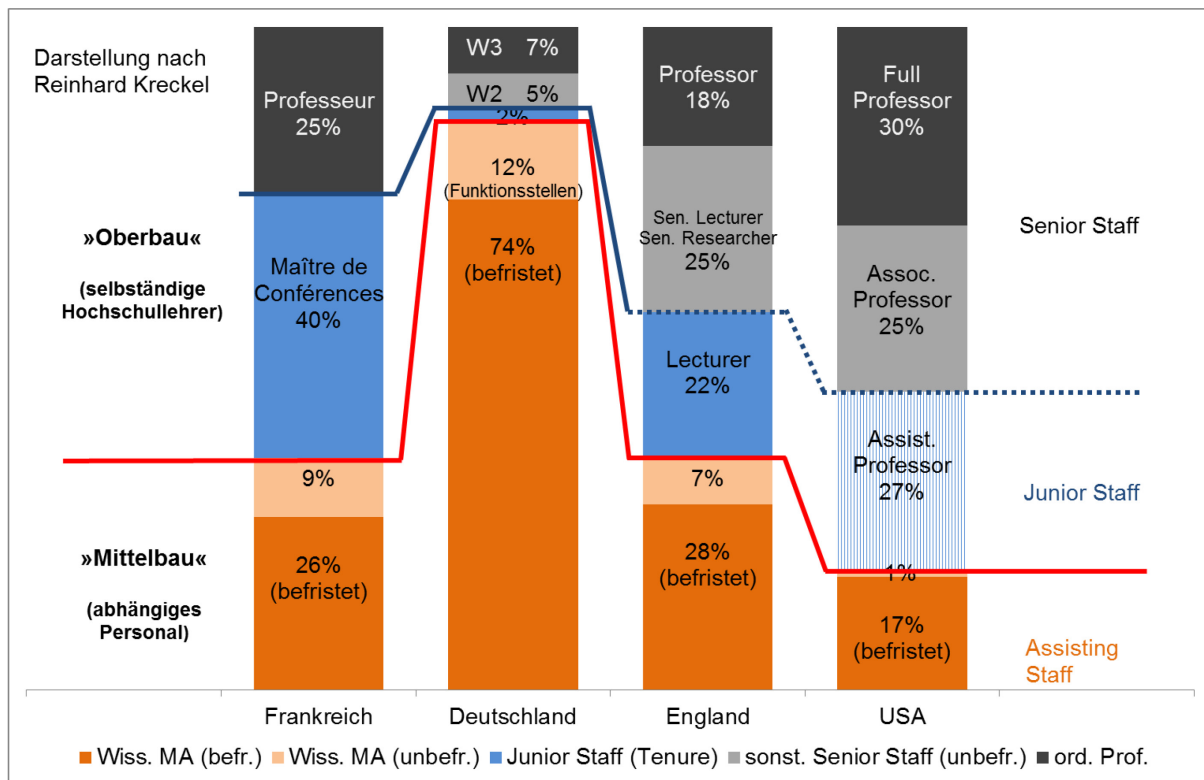
---

12 [www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademi/](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademi/)

13 [www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/arbeitsplatz-hochschule-wird-attraktiver-ministerin-stellt-rahmenkodex-fuer-gute-beschaeftigung-vor/](http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/arbeitsplatz-hochschule-wird-attraktiver-ministerin-stellt-rahmenkodex-fuer-gute-beschaeftigung-vor/)

14 [www.km.bayern.de/allgemein/meldung/3347/bessere-arbeitsbedingungen-fuer-nachwuchswissenschaftler.html](http://www.km.bayern.de/allgemein/meldung/3347/bessere-arbeitsbedingungen-fuer-nachwuchswissenschaftler.html)

15 Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) 2013, a. a. O., S. 2



Aus Reinhard Kreckel: *Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg*, in: Klemens Himpele/Andreas Keller (Hrsg.): *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Bielefeld 2011, S. 47 ff. (49)

Diesem „deutschen Sonderweg“ entspricht das spezifische Verständnis des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“, der in anderen Sprachen keine Entsprechung hat und kaum übersetzbar ist. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können promoviert und habilitiert sein, sie mögen umfassende Erfahrungen in Forschung und Lehre nachweisen und über Jahre Drittmittel erfolgreich eingeworben haben – sie werden immer als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnet, so lange sie keine Professur innehaben. An einer deutschen Universität können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Status des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nur ändern, indem sie entweder Professor/in werden oder die Universität verlassen. Anders als in Frankreich, Großbritannien, den USA und vielen anderen Ländern ist es nicht möglich, an der Universität zu bleiben und, ohne auf eine Professur berufen zu werden, auf Dauer selbstständig Wissenschaft als Beruf auszuüben. Die Karrierewege sind eindimensional auf die Professur ausgerichtet.

Die deutsche Besonderheit, dass so gut wie alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Professur der Kategorie des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ zugewiesen werden können, hat fatale Konsequenzen für die Betroffenen: Die übergroße Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler muss unter atypischen bis prekären Beschäftigungsbedingungen forschen und lehren. Betrug 2005 der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen noch 79 Prozent, liegt er inzwischen bei 90 Prozent.<sup>16</sup> Nach den Ergebnissen der ebenfalls vom BMBF in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die Hälfte der mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge an Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, an Hochschulen sogar mehr

16 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a. a. O., S. 184

als die Hälfte (53 Prozent).<sup>17</sup> Nur 18 Prozent der Zeitverträge an Forschungseinrichtungen und elf Prozent der Zeitverträge an Hochschulen haben eine Laufzeit von zwei Jahren oder länger.

Daneben sind mehr und mehr junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Lehrbeauftragte tätig, d. h., sie werden stundenweise bezahlt, ohne Sozialversicherung, ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und ohne ein die Existenz sicherndes Einkommen.

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, werden aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verarbeitet und schlagen sich sehr unterschiedlich divergierend in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: Statt auf der Karriereleiter *aufzusteigen*, steigen überproportional viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus der Wissenschaft *aus*. Stellen Frauen noch mit 52,6 Prozent die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen und beträgt ihr Anteil bei den Promotionen inzwischen 45,5 Prozent, sind immer noch erst 22 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 17,9 Prozent.<sup>18</sup> In seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Drucksache 8036/07) und sieht das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Nachwuchsauswahl Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen an.

Die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung sind nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und erschweren es den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zunehmend, qualifizierte Fachkräfte für das Wagnis einer wissenschaftlichen Karriere zu begeistern, auch die Qualität von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität in der Lehre? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zittern?

### 3. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW

Ausgehend vom 2009 verabschiedeten wissenschaftspolitischen Programm der GEW<sup>19</sup> und den eingangs genannten Stellungnahmen hat die Bildungsgewerkschaft 2010 ihre Vorschläge für eine Reform der Karrierewege im Templiner Manifest zusammengefasst, veröffentlicht und mit der Bitte um Unterstützung in die wissenschaftspolitischen Diskussionen gebracht<sup>20</sup>. Mit Blick auf die Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase zielen die Reformvorschläge der GEW im Wesentlichen auf eine größere Berechenbarkeit der Karrierewege in Hochschule und eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft ab – um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung und die wissenschaftliche Karriere im Wettbewerb mit anderen Berufsperspektiven in der Wirtschaft oder im Ausland wieder attraktiver zu machen.

---

17 Jongmanns 2011, a. a. O. S. 73

18 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/15) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2016

19 [www.gew.de/Alternatives\\_Leitbild\\_zur\\_unternehmerischen\\_Hochschule.html](http://www.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html)

20 [www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)

Herzstück der Reformvorschläge der GEW ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) durch Einrichtung eines „Tenure Track“. Dieses aus angelsächsischen Ländern bekannte Modell einer zur Dauerstelle führenden Laufbahn soll Postdocs die Perspektive eines dauerhafte Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen – unabhängig davon, ob die Karriere zur Berufung auf eine Professur führt oder eine andere Option eröffnet. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalplanung betreiben. Zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder deutlich erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

Soweit in diesem Sinne Zeitverträge in der Wissenschaft zur Förderung der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder im Rahmen von Drittmittelprojekten notwendig sind, fordert die GEW die Einhaltung von Mindeststandards, insbesondere Mindestvertragslaufzeiten. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Wird ein Drittmittelprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren bewilligt, sind die in diesem Projekt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu beschäftigen. Ist für die Anfertigung einer Doktorarbeit und die anschließende Begutachtung und Prüfung von einer Bearbeitungszeit von fünf Jahren auszugehen, so ist die Doktorandin oder der Doktorand für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren zu beschäftigen.

Für die Promotionsphase schlägt die GEW sowohl eine bessere Absicherung und Betreuung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung vor – beides wird häufig ohne Not gegeneinander gestellt. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen. Bei der Promotionsförderung sollte die tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stelle gegenüber dem Stipendium Vorrang haben, dabei müssen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden zur Verfügung stehen. Der Zugang zur Promotion ist transparent und sozial gerecht zu gestalten – auch für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW haben umfassende Vorschläge für die Reform der Promotion erarbeitet: für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion, für einen einheitlichen Status und eine gleichberechtigte demokratische Teilhabe von Promovierenden und für die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren (siehe „Promotion im Brennpunkt“<sup>21</sup>).

Weitere Reformvorschläge zielen auf die Umwandlung von prekären in reguläre Beschäftigungsverhältnisse (Schluss mit der Verlagerung der grundständigen Lehre auf Lehrbeauftragte), auf eine gleichberechtigte Mitbestimmung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hochschulen und Forschungseinrichtungen – auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen – sowie auf die Förderung der Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die derzeit häufig bestraft werden, wenn sie ins Ausland gehen, weil Altersversorgungs- und Sozialversicherungsansprüche verloren gehen oder Erfahrungszeiten und Qualifikationen nicht anerkannt werden.

Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen, schlägt die GEW ein ganzes Bündel an Maßnah-

---

21 [www.gew.de/wissenschaft/promotion/](http://www.gew.de/wissenschaft/promotion/)

men vor: Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss stärker danach beurteilt werden, ob diese erfolgreich den Gleichstellungsauftrag erfüllen. Bei der Besetzung von Professuren und anderen Leitungsfunktionen in Hochschule und Forschung müssen verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierungen greifen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen endlich wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte erhalten.

Darüber hinaus fordert die GEW eine familienfreundliche Hochschule, die allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Frauen und Männern, mit und ohne Kind/ern – die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Dabei geht die GEW ausdrücklich von einem breiten Familienbegriff aus, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Wir brauchen daher nicht nur bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, sondern auch die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

#### **4. Konkrete Handlungsmöglichkeiten für den Freistaat Bayern**

Im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland liegen wesentliche Kompetenzen für die Bildungs- und Forschungspolitik bei den Ländern. Daher können insbesondere die Länder wesentlich zur überfälligen Reform der Karrierewege in Hochschule und Forschung sowie zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beitragen.

##### **4.1. Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes bzw. des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes**

Seitdem das Hochschulrahmengesetz in Folge der Föderalismusreform seine Bindungswirkung verloren hat, verfügen die Landesgesetzgeber über einen enormen Gestaltungsspielraum, um die Personalstruktur der Hochschulen zu reformieren, Karrierewege berechenbarer zu machen und die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Die GEW schlägt vor, das Bayerische Hochschulgesetz bzw. das Bayerische Hochschulpersonalgesetz mit folgenden Zielsetzungen zu ändern.

###### **4.1.1. Einheitlicher Status für Doktorandinnen und Doktoranden**

Unabhängig von ihrer Finanzierung – über Drittmittelprojekte oder aus Mitteln des Hochschulhaushalts, über eine Anstellung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, wissenschaftliche Hilfskraft oder über ein Stipendium gilt: Doktorandinnen und Doktoranden müssen als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der ersten Phase ihrer beruflichen Tätigkeit anerkannt werden. Die Einschreibung als Studierende wird daher ihrer Funktion im hochschulisch verfassten Wissenschaftsprozess ebenso wenig gerecht wie ein Status als bloße Angehörige der Hochschulen. Die GEW schlägt daher vor, dass alle Doktorandinnen und Doktoranden, unabhängig von ihrer Finanzierungsart und von ihrem Beschäftigungsverhältnis, vollwertige Mitglieder ihrer Hochschule werden und als solche der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitglieder zugeordnet werden.

Darüber hinaus sollten alle Hochschulen verpflichtet werden, mit ihren Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsvereinbarungen abzuschließen, mit denen eine qualitativ hochwertige Betreuung garantiert wird. Soweit Doktorandinnen und Doktoranden als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt werden, ist ihnen ein Anspruch auf Qualifizierung in der Arbeitszeit (min-

destens 50 Prozent) zu gewährleisten; die Laufzeit des Arbeitsvertrages muss so bemessen sein, dass das Qualifizierungsziel Promotion erreicht werden kann.

#### 4.1.2. Tenure Track für Postdocs

Die GEW schlägt vor, alle bayerischen Universitäten gesetzlich zu verpflichten, promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) einen Tenure Track anbieten, der ihnen die Perspektive eines dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung eröffnet – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.

In ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“<sup>22</sup> – eine Empfehlung der GEW an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich freiwillig zu verlässlichen Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten – hat die GEW Anforderungen an die Ausgestaltung eines Tenure Track formuliert:

*Die Beschäftigungsverhältnisse für Postdocs enthalten eine Tenure-Track-Option, d. h. die Möglichkeit einer Zusage dauerhafter Beschäftigung nach Erfüllung einer Zielvereinbarung. Diese Zielvereinbarung soll nach zwei Beschäftigungsjahren als Postdoc angeboten oder von ihr oder ihm beantragt werden. In ihr sind Ziele für die wissenschaftliche Entwicklung formuliert, die in einem festgelegten Zeitrahmen von drei bis maximal sechs Jahren erreicht werden können. Wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, wird das Beschäftigungsverhältnis entfristet. Die Zielvereinbarung enthält je nach Art des Arbeitsvertrags selbstständige Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Organisation, Management und Selbstverwaltung. Die Berufung auf eine Professur oder Leitungsposition bleibt nach der Entfristung unbenommen. Vollzieht sich die Postdoc-Beschäftigung im Rahmen einer Juniorprofessur, führt das Erreichen der vereinbarten Ziele zur Berufung auf eine Professur.*

Mit dieser Empfehlung hat sich die GEW an der Einrichtung des Tenure Track im österreichischen Hochschulsystem orientiert, das exemplarisch zeigt, wie ein Tenure Track ausgestaltet und mit der kontinentaleuropäischen Hochschulkultur in Einklang gebracht werden kann. Der Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Arbeitnehmer/innen an Universitäten in Österreich, der 2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Partnergewerkschaft der GEW in der internationalen Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften Education International (EI), und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde, verpflichtet die Universitäten zur Einrichtung von Tenure-Track-Modellen. Gemäß § 27 des Kollektivvertrages kann eine Universität einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Werden die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht, was die Universität entsprechend fördern muss, kann die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler mit einer Entfristung ihres oder seines Beschäftigungsverhältnisses rechnen. Die GEW schlägt dem Freistaat Bayern eine hochschulgesetzliche Regelung des Tenure Track in Anlehnung an § 27 des österreichischen Kollektivvertrages vor, der im Folgenden zitiert wird.<sup>23</sup>

*§ 27. Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/Professorinnen*

*(1) Die Universität kann einem/einer wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterIn gemäß § 26 den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/dieser*

---

<sup>22</sup> [www.herrschinger-kodex.de](http://www.herrschinger-kodex.de)

<sup>23</sup> Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, 2. Aufl. 2012, [www.meduniwien.ac.at/br-ap/News/2012/Broschuere\\_KVUni72.pdf](http://www.meduniwien.ac.at/br-ap/News/2012/Broschuere_KVUni72.pdf)



bereits erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen. Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

(2) Will die Universität ein Anbot nach Abs. 1 stellen, hat sie das spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche/r/künstlerische/r MitarbeiterIn zu tun; diese Frist verlängert sich um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z 1. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbot nach Abs. 1 dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind. Qualifizierungsvereinbarungen, die nicht schriftlich bzw. nur mit dem/der Leiterin der Organisationseinheit oder einem/einer sonstigen Vorgesetzten eines/einer wissenschaftlichen Mitarbeiters/ Mitarbeiterin geschlossen wurden, sind unwirksam.

(3) Assistenzprofessoren/Assistenzprofessorinnen sind wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde. Die Universität hat dem/der AssistenzprofessorIn ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren und auf Verlangen des Assistenzprofessors/der Assistenzprofessorin auch mit dem Betriebsrat zu beraten.

(4) Für den Zeitraum, für den eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde (einschließlich einer allfälligen Verlängerung um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z .1), ist eine Kündigung durch die Universität auch ohne die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur in den in § 22 Abs. 2 lit. a, b, c und f vorgesehenen Fällen möglich. Wird innerhalb von zwei Jahren kein Anbot nach Abs. 1 gestellt oder kommt in dieser Zeit keine Qualifizierungsvereinbarung zustande, kann die Universität das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren kündigen, auch wenn es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde; die §§ 22 und 23 bleiben in diesem Fall unberührt.

(5) Erreicht der/die AssistenzprofessorIn die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der/die ArbeitnehmerIn der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Der/die ArbeitnehmerIn ist entsprechend seiner/ihrer Qualifikation zu verwenden und führt den Titel „assoziierte/r ProfessorIn“. Der Arbeitsvertrag ist insoweit anzupassen. Erreicht der/die ArbeitnehmerIn die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22) nach § 21 gekündigt werden.

(6) Das Arbeitsverhältnis als assoziierte/r ProfessorIn umfasst das Recht, die wissenschaftliche/künstlerische Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessoren/Universitätsprofessorinnen auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten/Entwicklung und Erschließung der Künste zu benützen und wissenschaftliche/künstlerische Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen. Auf assoziierte Professoren/Professorinnen ist § 25 Abs. 6 sinngemäß anzuwenden.

(7) Der/die assoziierte ProfessorIn hat nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere 1. selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben/Entwicklung und Erschließung der Künste der Organisationseinheit, dem er/sie zugeteilt ist, zu beteiligen;

2. *selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen;*
  3. *Studierende, insbesondere Diplomanden/Diplomandinnen und Dissertanten/Dissertantinnen, und den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs zu betreuen;*
  4. *an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.*
- (8) Durch Betriebsvereinbarung können Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen aufgestellt werden.*

Im April 2016 hat die GEW mit ihrem „Fünf-Punkte-Programm zur Durchsetzung des neuen Befristungsrechts an den Hochschulen“ Stellung zum geplanten Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genommen und Anforderungen an die Ausgestaltung von Tenure-Track-Professuren formuliert.<sup>24</sup> Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass Tenure Track-Stellen mit der Zusage einer Entfristung für den Fall der Realisierung der vereinbarten Entwicklungsziele verbunden werden. Es muss sich also um einen „echten“ Tenure Track handeln, der im Erfolgsfall unmittelbar zu einer Entfristung führt und nicht nur zur Chance, sich auf eine frei werdende Professur zu bewerben. Weiter kommt es darauf an, dass die Kriterien für die Evaluation der Zielerreichung unter Beteiligung der Personalvertretungen mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgehandelt, transparent, nachvollziehbar und erreichbar ausgestaltet werden, die Evaluation selbst muss unabhängig erfolgen. Eine Tenure-Track-Professur sollte an der jeweiligen Hochschule in ein schlüssiges Personalkonzept eingebettet sein, das auf der Grundlage eines Dauerstellenkonzepts den Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse erhöht, die Laufzeit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ausdehnt und sich dabei zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und familienfreundlichen Gestaltung von Karrierewegen verpflichtet. Für die GEW ist weiter wichtig, dass Tenure-Track-Modelle innerhalb wissenschaftlicher Karrierewege nicht den Abschluss einer Postdoc-Phase voraussetzen, was im Ergebnis zur Verlängerung der Wissenschaftskarriere führen würde, sondern bereits nach der Promotion ansetzen. Weiter müssen die Hochschulen durch eine verbindliche Quotierung sicherstellen, dass mindestens 50 Prozent der Tenure-Track-Stellen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzt werden, um so die tatsächliche Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern voranzutreiben.

Im Rahmen ihrer im September 2016 vorgelegten Wittenberger Erklärung „Geld her – oder wir schließen...“ hat die GEW die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren auch an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften vorgeschlagen.<sup>25</sup> Anders als an Universitäten geht es an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften nicht in erster Linie um die Qualifizierung in der Forschung, sondern um die Option, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über eine parallele Praxisqualifikation zur Professur zu führen (Tenure Track Professional).

#### **4.1.3. Verzicht auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss**

Die GEW schlägt vor, die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft oder Hilfskraft mit Hochschulabschluss (nebenberufliche wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) aus dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz zu streichen (Art. 33 Abs. 1 Satz 3). Wissen-

<sup>24</sup> [www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-fuenf-milliarden-fuer-5000-tenure-track-professuren/](http://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-fuenf-milliarden-fuer-5000-tenure-track-professuren/)

<sup>25</sup> [www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/](http://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/)

schaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, ihnen wird aber jeglicher tariflicher Schutz vorenthalten, ihre Gehälter liegen deutlich niedriger und sind in vielen Fällen nicht existenzsichernd. Diese Ungleichbehandlung ist willkürlich und inakzeptabel. Auf die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft sollte daher verzichtet werden, die Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Hilfskräften sind in tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzuwandeln.

#### **4.1.4. Keine Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Lehraufträge**

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, müssen diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Der Freistaat Bayern sollte daher durch eine Konkretisierung der Gesetzesnormen sowie durch geeignete rechtsaufsichtliche Maßnahmen sicherstellen, dass gemäß Art. 31 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes Lehrbeauftragte tatsächlich nur zur Ergänzung des Lehrangebots eingesetzt werden und sie, wenn es sich nicht um Beschäftigte der Hochschule handelt, die die mit dem Lehrauftrag verbundene Belastung als Dienstaufgabe geltend machen können, angemessen vergütet werden. Eine angemessene Vergütung bedeutet, dass auch Zeiten der Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie der Betreuung und Beratung der Studierenden und die Wahrnehmung von Prüfungsverpflichtungen berücksichtigt werden müssen. Lehraufträge sollten für die Dauer von mindestens zwei Semestern vergeben werden.

Soweit Privatdozentinnen und Privatdozenten oder außerplanmäßige Professorinnen und Professoren zur Lehre verpflichtet sind, sind ihnen nach den gleichen Grundsätzen ebenfalls angemessen vergütete Lehraufträge bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten.

#### **4.2. Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen**

Die bayerischen Hochschulen werden im Wesentlichen vom Freistaat Bayern finanziert. Darüber hinaus sind die Länder mit dem Bund maßgeblich an der Grundfinanzierung von Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt. Außerdem finanzieren Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), der die Universitäten einen Großteil ihrer Drittmittel verdanken, sowie die Exzellenzinitiative (künftig Exzellenzstrategie), den Hochschulpakt 2020, den Qualitätspakt Lehre, die Qualitätsoffensive Lehrerbildung und künftig das Programm Innovative Hochschule. Darüber hinaus feiert der Freistaat Bayern die Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes durch eigene Forschungsförderprogramme. Die GEW schlägt vor, dass der Freistaat Bayern die Finanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes auch dafür nutzt, gezielte wissenschaftspolitische Impulse für eine nachhaltige Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen zu setzen.

Meint es der Freistaat ernst mit der politischen Zielsetzung der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, muss er im Rahmen einer aktiven Vergabepolitik als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernehmen. Die GEW schlägt vor, die institutionelle und projektförmige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Erfüllung von Auflagen zu binden, was beispielsweise über entsprechende Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschehen kann, deren Umsetzung zu überwachen ist. In Verhandlungen mit dem Bund und den anderen Ländern sollte der Freistaat Bayern darauf hinwirken, dass Hochschulen, Forschungseinrichtungen und

Forschungsförderorganisationen, die vom Bund ganz oder teilweise finanziert werden, zu einer guten Personalpolitik verpflichtet werden.

Konkret schlägt die GEW vor, die Finanzierung der bayerischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen an folgende Voraussetzungen zu knüpfen.

#### **4.2.1. Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta**

2005 hat die Europäische Kommission ihre Empfehlungen für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Kodex für die Einstellung von Forschern“<sup>26</sup> vorgelegt. Die Kommission empfiehlt Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich sowie Forschungsförderorganisationen, sich durch Unterzeichnung von Charta und Kodex u. a. dazu zu verpflichten, „dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird“ und sich „daher so weit wie möglich dafür ein(zu)setzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern“. Sie sollen Arbeitsbedingungen bieten, „die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden“ sowie ein „repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene“. Ferner sollen sie „spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen“. Die europaweite Liste der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner<sup>27</sup> zeigt, dass viele Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen in Deutschland Charta und Kodex bisher nicht oder nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben. Der Freistaat Bayern sollte künftig die Finanzierung von Einrichtungen an die Auflage binden, Charta und Kodex vorbehaltlos zu unterzeichnen und sich ihrer aktiven Umsetzung zu verpflichten.

#### **4.2.2. Stellen vor Stipendien**

Gegenüber Stipendien sind tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz das bessere Instrument, um die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern – insbesondere wenn, wie es die GEW mit ihrem „Templiner Manifest“ fordert, mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorgesehen sind. Um der auch im Bologna-Prozess geforderten Vielfalt der Promotionsmöglichkeiten Rechnung zu tragen, kann gleichwohl das Stipendium unter bestimmten Voraussetzungen als ergänzendes Instrument der Promotionsförderung akzeptiert werden. Keinesfalls dürfen Stipendien missbraucht werden, um Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen. Der Freistaat Bayern sollte daher die Finanzierung von Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses materiell an die Voraussetzung binden, dass

- Stipendien allenfalls zur Promotionsförderung, keinesfalls im Postdoc-Bereich zum Einsatz kommen,
- Stipendiatinnen und Stipendiaten nicht in den Geschäftsbetrieb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung eingebunden sind und ein weisungsfreies, auf eigener Initiative beruhendes Promotionsvorhaben durchführen,
- die Stipendienhöhe eine auskömmliche Finanzierung des Lebensunterhalts ermöglicht und zusätzlich eine Sozialversicherungszulage für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie freiwillige Rentenversicherung gewährt wird,

---

26 [ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur\\_21620\\_de-en.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf).

27 [ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode](http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode).

- ein Anspruch auf Verlängerung der Stipendienförderung besteht, wenn die Stipendiatinnen und Stipendiaten in Mutterschutz oder Elternzeit gehen oder Kinder betreuen oder Familienangehörige pflegen; für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern sind Familienzuschläge zu zahlen.
- Darüber hinaus sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten vorzusehen.

Die Universitäten sollten außerdem verpflichtet werden, Graduiertenzentren als zentrale Stellen einzurichten, die auf freiwilliger Basis Austausch, Vernetzung und Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden sowie Betreuerinnen und Betreuer fördern, u. a. durch fachspezifische und fachübergreifende Veranstaltungsangebote, die mit angemessenen Ressourcen auszustatten sind. Die Partizipation der Doktorandinnen und Doktoranden in den Graduiertenzentren, aber auch in vorhandenen Graduiertenkollegs und Graduate Schools ist zu gewährleisten und zu fördern.

#### **4.2.3. Aktive Personalpolitik**

Die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch den Freistaat Bayern sollte künftig unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Einrichtungen eine aktive Personalpolitik betreiben und über ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept verfügen. Zu einer aktiven Personalpolitik gehören neben der Personalentwicklung im Sinne von Fortbildung, Kompetenzentwicklung und Beratung auch eine vorausschauende Personalplanung und ein effektives Personalmanagement.

Auf Basis einer Personalplanung kann der mittel- und langfristige Bedarf einer Einrichtung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermittelt und davon abgeleitet werden, wie vielen Nachwuchskräften heute eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden sollte. Auch ein adäquates Verhältnis zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollte als Ergebnis einer Personalplanung bestimmt werden. In Zielvereinbarungen mit den Hochschulen sollte das Land darauf bestehen, dass jede Hochschule über eine entsprechende Quote verfügt und Maßnahmen darlegt, mit denen diese realisiert werden kann.

Unter Personalmanagement sind Instrumente zu verstehen, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden können. So könnten qualifizierten Nachwuchskräften längerfristige Zeitverträge oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden, indem die Finanzierung aus unterschiedlichen Drittmittelprojekten, Haushaltsstellen und eigens für diesen Zweck eingerichteten zentralen Überbrückungsfonds kombiniert werden. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die vom Land finanziert werden, sollten nachweisen, über entsprechende personalpolitischen Instrumente zu verfügen und diese anzuwenden.

In diesem Zusammenhang sind die Hochschulen zu einer familienfreundlichen Haushaltspolitik zu verpflichten. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakante Stellen sind unverzüglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen, zu besetzen. Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln sind zusätzliche Mittel einzuplanen, die für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind. Eine entsprechend flexible Anwendung der Landeshaushaltsordnung ist sicherzustellen.

Zu einer aktiven Personalpolitik gehört auch eine konsequente Umsetzung des 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Demnach ist eine Befristung künftig nur noch zulässig, wenn diese der Qualifizierung dient oder die Stelle aus Drittmitteln finanziert wird. Die Laufzeiten von Fristver-

trägen müssen der Qualifizierung angemessen sein bzw. dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen in Zusammenarbeit mit den Personal- bzw. Betriebsräten sicherstellen, dass diese Regelungen umgesetzt werden.

Die GEW schlägt vor, dass sich Hochschulen und Forschungen in einem Kodex Grundsätzen einer aktiven Personalpolitik und eines verantwortungsvollen Umgangs mit Zeitverträgen in der Wissenschaft verpflichten. Ein konkreter Vorschlag dafür ist der „Herrschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft“, den die GEW 2012 auf der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz in Herrsching am Ammersee erarbeitet hat.<sup>28</sup> Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten sich über die Regelungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hinaus zu Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, zur Bekämpfung von Kurzzeit- und Kettenverträgen, zur verbindlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente im Sinne eines Anspruchs auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung verpflichten und über eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung mit dem Personal- bzw. Betriebsrat rechtsverbindlich ausgestaltet werden.

#### **4.2.4. Aktive Gleichstellung**

Die Finanzierung von Hochschulen durch den Freistaat Bayern sollte darüber hinaus unter der Voraussetzung erfolgen, dass die Einrichtungen über ein schlüssiges gleichstellungspolitisches Konzept verfügen, das verbindliche Zielsetzungen zur Realisierung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung enthält. Diese Zielsetzungen sollten sich mindestens an dem 2011 von der Gemeinsamen Wissenschaftskommission (GWK) von Bund und Ländern beschlossenen Kaskadenmodell orientieren, wonach der Frauenanteil einer Beschäftigtengruppe mindestens den gegenwärtigen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen soll. Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele muss anhand von Kennzahlen und Leistungsindikatoren kontrolliert und evaluiert werden. Das gleichstellungspolitische Konzept einer Hochschule oder Forschungseinrichtung muss – im Sinne von Gender Mainstreaming – auch plausibel darstellen, wie die Einrichtungen Gleichstellung und Genderaspekte in der Forschungsförderung, im Ressourcenmanagement, in den Führungskulturen und in den Organisationsstrukturen berücksichtigt.

---

<sup>28</sup> [www.herrschinger-kodex.de](http://www.herrschinger-kodex.de).