

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**



Gute Arbeit in der Wissenschaft

Herrschinger Kodex

**SPECIAL
duz**

Impressum

Beilage zur *duz* – Unabhängige Deutsche Universitätszeitung/
Magazin für Forscher und Wissenschaftsmanager,
25. Januar 2013.
Das *duz* SPECIAL erscheint im RAABE Fachverlag für
Wissenschaftsinformation (Klett-Gruppe).

Herausgeber dieser Ausgabe:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt am Main
www.gew.de

Projektverantwortliche:
Dr. Andreas Keller, Ulf Rödde
Tel.: (069) 78973-0
Fax: (069) 78973-201
andreas.keller@gew.de

Redaktion:
RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation, Berlin
Corporate Publishing-Redaktion
Angelika Fritsche, a.fritsche@raabe.de
Veronika Renkes, v.renkes@raabe.de
www.redaktion-recherche.de

Gestaltung und Satz:
axeptDESIGN, Berlin, www.axeptdesign.de

Fotos:
© Layland Masuda/Fotolia, axeptDESIGN, Cover | Kay Herschel-
mann/GEW, S. 3, S. 5 rechts | HRK/Lichtenscheid, S. 5 links |
iStockphoto, Laurence Gough/Fotolia, Claudia Paulussen/Fotolia,
Kathrin Douté, S. 8 im UZS | privat, S. 11

Korrektorat:
Dr. Sonja Hilzinger, Berlin, www.sonjahilzinger.de

Druck:
KESSLER Druck + Medien GmbH & Co. KG, Bobingen

Verlag:
Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Fachverlag für Wissenschaftsinformation
Kaiser-Friedrich-Str. 90, 10585 Berlin
Tel.: (030) 21 29 87-0, Fax: (030) 21 29 87-20
www.raabe.de, www.duz.de

Dr. Wolfgang Heuser (Verlagsleitung),
w.heuser@raabe.de

Michaela Thele (Koordination und Marketing),
m.thele@raabe.de

Redaktionsschluss:
Januar 2013

© Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH

Inhalt

Editorial

- 3 **Stabile Beschäftigung und berechenbare Karrierewege**
| Von Ulrich Thöne und Dr. Andreas Keller

Hintergrund

- 4 **Unsichere Beschäftigungsverhältnisse sind in deutschen Wissenschaftseinrichtungen die Regel**
Der typische Karrierestart in Deutschland beginnt für die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen.
| Von Christine Xuân Müller
- 6 **»Der Herrschinger Kodex ist Grundlage für einen Dialog«**
Was müssen und was können die Hochschulen tatsächlich tun, um die Beschäftigungssituation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbessern? Ein Gespräch zwischen Prof. Dr. Horst Hippler und Dr. Andreas Keller.

Praxisbeispiele

- 8 **Gute Arbeit in der Wissenschaft**
Umsetzung des Herrschinger Kodex in der Praxis
- 8 Der Kollektivvertrag in Österreich
- 9 Mindestvertragslaufzeiten an der TU Darmstadt
- 9 Einstellungsstandards an der TU Berlin
- 10 Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität Berlin
- 10 Aktive Personalpolitik an der Universität Konstanz

Service

- 11 **Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung**
- 2 **Impressum**

Stabile Beschäftigung und berechenbare Karrierewege

Liebe Leserinnen und Leser,

immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, unberechenbare Karrierewege an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen – diese Entwicklung haben Untersuchungen wie der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) oder der Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) nachgewiesen. Darunter leiden nicht nur viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, auch die Kontinuität und damit die Qualität ihrer Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement ist gefährdet.

Gute Arbeit in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite müssen zwei Seiten einer Medaille werden. Daher treibt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit 2010 mit ihrem Templiner Manifest eine Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ voran. Wir brauchen eine Reform der Berufswege und Personalstruktur in der Wissenschaft, damit der Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv bleibt.

Gefragt sind nicht nur die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern, sondern auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Länder haben die Autonomie der Hochschulen in Haushalts- und Personalfragen immer weiter ausgebaut. Das Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes gibt auch den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mehr Eigenverantwortung. Sie können jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie verantwortungsbewusst umgehen und die gewonnenen Gestaltungsspielräume nutzen, um attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen zu schaffen.

Die GEW empfiehlt Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zur Schaffung stabiler Beschäftigungsbedingungen und berechenbarer Karrierewege zu bekennen. Auf ihrer 6. Wissenschaftskonferenz im September 2012 in Herrsching am Ammersee hat die GEW zehn Eckpunkte für eine entsprechende Selbstverpflichtung erarbeitet. Den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ verstehen wir als Diskussionsangebot an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Es geht uns um eine Absicherung der Promotionsphase und berechenbare Perspektiven für Postdocs, um Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse und um eine familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen, um gleiche Chancen für Frauen und Männer, Beteiligung und Mitbestimmung sowie eine aktive Personalplanung und -entwicklung.

Jede Hochschule, jede Forschungseinrichtung hat die Chance, sich nicht nur mit exzellenter Forschung oder innovativer Lehre zu profilieren, sondern auch mit attraktiven Karrierewegen und fairen Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wer sich darauf einlässt, kann sich auf die Unterstützung der GEW verlassen.



Ulrich Thöne
Vorsitzender der GEW



Dr. Andreas Keller
GEW-Vorstandsmitglied
Hochschule und Forschung

Ulrich Thöne

Dr. Andreas Keller



Unsichere Beschäftigungsverhältnisse sind in deutschen Wissenschaftseinrichtungen die Regel

Der typische Karrierestart in Deutschland beginnt für die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Mit dem Herrschinger Kodex hat die GEW zehn Empfehlungen vorgelegt, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können. | **Von Christine Xuân Müller**

Deutschlands Wissenschaft genießt weltweit einen guten Ruf. Durch die Exzellenzinitiative hat das positive Ansehen Auftrieb bekommen. Spitzenforschung auf höchstem Niveau gilt hierzulande als machbar. Doch neuerdings leidet der glanzvolle Ruf. Denn ausgerechnet im forschungsstarken Deutschland sind die Beschäftigungsbedingungen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unsicher, wenig berechenbar und teilweise sogar prekär.

Kinder und Karriere sind schwer zu vereinbaren


Der 32-jährige Doktorand Niklaas Hofmann etwa versucht, Forscherkarriere und Familie unter einen Hut zu bekommen. Er hat eine befristete halbe Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin, wo er lehrt, Studierende betreut, Drittmittelprojekte für den Lehrstuhl akquiriert, Konferenzen besucht und neben seiner Dissertation an weiteren Publikationen arbeitet. Weil vor fünf Monaten seine kleine Tochter zur Welt kam, ist Hofmann derzeit in Elternzeit. Denn seine Partnerin promoviert auch. Auf den ersten Blick klingt das kompliziert, tatsächlich aber spiegelt Hofmanns Situation die reale Lebenslage vieler Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wider. Dennoch haben Universitäten

Probleme, die Berufswege und den Arbeitsalltag familiengerecht zu gestalten.

Die kleine Familie lebt jetzt vom Elterngeld. Trotz des täglichen 24-Stunden-Pensums einer Babybetreuung versucht Hofmann, so oft wie möglich mit seinen Universitätskollegen Kontakt zu halten. Ob sich sein Engagement auszahlt, ist jedoch unklar. Hofmann weiß, viel Zeit bleibt ihm nicht, um sein wissenschaftliches Können unter Beweis zu stellen. „Und wenn man nur der Zweitbeste ist oder die richtigen Kontakte fehlen, dann fällt man irgendwann komplett aus dem deutschen Wissenschaftssystem raus“, sagt er.

Attraktive Karrierewege jenseits der Professur fehlen

Auch die Diplom-Psychologin Wiebke Esdar macht sich keine Illusionen. Die 28-jährige Promotionsstipendiatin hat eine Viertelstelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni Bielefeld. Der Job wurde bereits zum zweiten Mal befristet. Wie es nach der Promotion weitergeht, weiß Esdar nicht: „Wenn ich eine Anschlussfinanzierung bekomme, würde ich gerne weiter forschen.“ Doch wer dauerhaft wissenschaftlich an einer Hochschule arbeiten will, muss Professor werden. Um das zu schaffen, steht man



bis etwa Anfang 40 permanent unter Druck, Bestleistungen zu erbringen. Zur gleichen Zeit ist bei vielen aber auch die Familienplanung ein Thema. Esdar kommt deshalb zu dem Schluss: „Obwohl Wissenschaft ein Traumjob ist, stellt sich für mich die Frage, ob ich all diese Rahmenbedingungen wirklich auf mich nehmen will.“

Die Soziologin Anne Krüger hat es schon geschafft, sie ist frisch promoviert. Ihre Dissertation hat sie an einer Graduate School der Humboldt-Universität Berlin, die im Zuge der Exzellenzinitiative entstanden war, mit dem Prädikat summa cum laude abgeschlossen. Trotz der exzellenten Note ist eine Wissenschaftskarriere auch für Krüger ungewiss. Aktuell arbeitet sie als Postdoktorandin an einem Graduiertenkolleg der Universität Potsdam. Die Stelle ist auf zwei Jahre befristet. „Es gibt keine Option auf Verlängerung“, sagt die 31-Jährige. Zwar sei klar, dass es diese Stelle künftig geben wird. „Nur wird sie nicht mit mir besetzt sein“, sagt die Soziologin. Das ist das Credo der Personalpolitik der Hochschulen.

Perspektivlosigkeit durch kurze Zeitverträge

Gerne würde Krüger habilitieren. Nur dafür muss sie zunächst versuchen, Gelder für ein Forschungsprojekt zu akquirieren, in dem sie dann vertieft zu einem Thema arbeiten könnte. Klappt es nicht, dass ein Antrag bewilligt wird, steht sie in einigen Jahren vor dem Aus und muss sich beruflich neu orientieren. Postdocs wie Krüger sind hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie sprechen fließend Fremdsprachen, haben Auslandserfahrung und verfügen über hervorragende fachliche Kenntnisse. Und obwohl Hochschulen heute eigenverantwortlich über die Ressourcen verfügen, schaffen sie keine oder kaum unbefristete Stellen für den exzellenten Nachwuchs. Krüger versteht nicht, warum Universitäten hochqualifizierte Forscherinnen und Forscher in ständiger Unsicherheit lassen. Zwar werde viel in die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses investiert, aber nach der Promotion gebe es weiterhin keine berechenbare Perspektive für sie. „Das kann man als Ressourcenverschwendung bezeichnen, sowohl für die Universitäten als auch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, sagt die Soziologin.

Deutschlands Forschernachwuchs blickt unsicheren Perspektiven entgegen. Wer in der Wissenschaft arbeiten will, geht ein hohes Risiko ein. Für jeden gilt das Prinzip: „alles oder nichts.“ Wem es nicht gelingt, einen der wenigen vakanten Lehrstühle zu ergattern, muss häufig nach zwölf Jahren (beziehungsweise 15 Jahren in der Medizin) die Wissenschaft gezwungenmaßen verlassen. Denn dann sind die Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgeschöpft. Dauerstellen neben der Professur, die in Frankreich, Großbritannien oder den USA selbstverständlich sind, bieten die Hochschulen nicht an – obwohl das Gesetz diese Option ausdrücklich vorsieht. Stattdessen nehmen unterhalb der Professur Befristungen und Teilzeitarbeit permanent zu. Studien zufolge sind mittlerweile fast 90 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt. Die meisten von ihnen, das heißt 53 Prozent, arbeiten auf Grundlage von Zeitverträgen, die weniger als ein Jahr laufen.

GEW zeigt Wege aus prekären Beschäftigungsverhältnissen auf

Diesen Missstand hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bereits 2010 mit dem Templiner Manifest in den Blick genommen. Gefordert wird eine grundlegende Reform der Personalstruktur und der Berufswege in Deutschlands Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Politiker aller Parteien haben den Weckruf vernommen. Auch die Hochschulrektorenkonferenz sowie die Allianz der Wissenschaftsorganisationen plädieren für mehr Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren. Doch in Gesetzesform sind diese

»Fast 90 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter sind befristet beschäftigt.«

Bekenntnisse noch nicht gegossen worden. Deshalb legt die GEW nach: Mit dem Herrschinger Kodex können sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen freiwillig verpflichten, für stabile Beschäftigungsbedingungen und mehr Familienfreundlichkeit zu sorgen. Denn klar ist, gute Lehre, gute Forschung sowie gute Arbeitsbedingungen gehören zusammen. Darin sind sich die GEW und die meisten Nachwuchswissenschaftler einig.

Christine Xuân Müller ist Journalistin in Berlin. ■

»Der Herrschinger Kodex ist Grundlage für einen Dialog«



Prof. Dr. Horst Hippler

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)



Dr. Andreas Keller

GEW-Vorstandsmitglied Hochschule und Forschung

Was müssen und was können die Hochschulen tatsächlich tun, um die Beschäftigungssituation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbessern?
Ein Gespräch zwischen Prof. Dr. Horst Hippler und Dr. Andreas Keller

Wissenschaft gilt oft als Traumjob. Aber sind Hochschulen auch gute Arbeitgeber?

Keller: Die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben Spaß an ihrer Arbeit und identifizieren sich mit deren Inhalten. Aber was die Rahmenbedingungen angeht, handelt es sich häufig um einen Albtraum. Es gibt immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten. Die Karrierewege sind lang, steinig und unberechenbar.

Hippler: Diese globale Sichtweise kann ich nicht teilen. Die wirtschaftliche Lage der Doktoranden und Postdoktoranden ist viel besser als allgemein beschrieben. Fast jeder Promovend hat einen Mitarbeitervertrag oder ein Stipendium. Natürlich müssen die Stellen für Doktoranden befristet sein, denn die Promotion ist eine Qualifizierung, in der man zeigt, ob man seinen Weg in der Wissenschaft machen kann. Das Problem ist, dass ab der Postdoktoranden-Phase nicht genügend Planstellen an den Hochschulen vorhanden sind.

Keller: Keine Frage, die Promotion qualifiziert für ganz unterschiedliche Berufsfelder innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Entscheidend ist, dass die Hochschulen Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftlern in der Postdoc-Phase berechenbare Perspektiven eröffnen. Voraussetzung dafür ist eine vorausschauende Personalplanung, die für jede Hochschule selbstverständlich werden sollte.

Welchen Handlungsspielraum haben die Hochschulen da angesichts knapper Kassen?

Hippler: Die Finanzierungssituation der Hochschulen ist nicht nachhaltig. Viele Bundesländer sind nicht in der Lage, die Ausstattung der Hochschulen zu verbessern, Studienbeiträge wurden überwiegend abgeschafft. Und auch der Hochschulpakt mit dem Bund ist zeitlich befristet, sodass es keine Möglichkeit gibt, langfristig das wissenschaftliche Personal aufzustocken. Zudem muss man aufpassen, das flexible System nicht mit zu vielen Dauerstellen aus dem Gleichgewicht zu bringen. Hochschulen benötigen Fluktuation beim Personal, sonst verbauen sie die Chancen für die nachwachsenden Generationen.

Keller: Zweifellos sind die Hochschulen unterfinanziert. Die GEW erwartet daher von Bund und Ländern, dass sie die Finanzierung ausbauen und stabilisieren. Von den Hochschulen erwarten wir aber, dass sie trotz schwieriger Rahmenbedingungen für berechenbare

Karrierewege und kontinuierliche Beschäftigung sorgen. Wie das gehen kann, dafür haben wir im Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ konkrete Vorschläge gemacht.

Wie kann mit dem Kodex die Beschäftigungssituation junger Wissenschaftler verbessert werden?

Keller: Die Hochschulen haben immer mehr Autonomie bekommen. Jetzt können sie beweisen, dass sie mit ihrer Autonomie verantwortungsvoll umgehen. Der Herrschinger Kodex enthält zehn Vorschläge für eine gute Personalpolitik, auf die sich jede Hochschule verpflichten kann – und zwar schon heute und nicht erst dann, wenn die Gesetze verändert oder die Hochschuletats aufgestockt worden sind.

Hippler: Der Kodex ist Grundlage für einen Dialog. Hier werden Zielvorstellungen der GEW formuliert. Nun müssen übereinstimmende Positionen fixiert und gegenteilige Positionen ausdiskutiert werden. Insofern sehe ich den Kodex als einen Diskussionsbeitrag. Im Übrigen hat sich die HRK bereits im Frühjahr 2012 in ihren Leitlinien für mehr Transparenz und Planbarkeit bei Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichen Mitarbeitern ausgesprochen.

Keller: Die GEW hat die HRK-Leitlinien für Zeitverträge als Schritt in die richtige Richtung begrüßt. Dass die Hochschulen Dauerstellen-Konzepte erarbeiten oder Führungskräfte trainings für Professoren anbieten sollen, ist richtig. Es gibt eine Reihe von Punkten, an denen HRK und GEW bereits an einem Strang ziehen.

Doch dafür muss noch viel getan werden. Was steht am dringendsten an?

Keller: Eine der wichtigsten Forderungen ist die nach Mindeststandards für Zeitverträge. Wenn befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft notwendig sind, sollte die Hochschule sicherstellen, dass die Laufzeit eines Zeitvertrages seinem Zweck entspricht. Wenn also jemand für eine Promotion eingestellt wird, die voraussichtlich fünf Jahre dauert, dann sollte er oder sie auch einen Fünf-Jahres-Vertrag bekommen.

Hippler: Das wäre so, wenn das Geld für diese Stellen hauptsächlich aus der Grundfinanzierung der Hochschulen käme. Das ist aber nicht der Fall. Das meiste kommt von Drittmittelgebern für Projektforschung. Darüber wird auch ein Teil der Promotionen finanziert. Hochschulen können deshalb oft keine längerfristigen Garantien geben. Das heißt ja aber nicht, dass die Doktoranden einen unsicheren Arbeitsplatz haben – die Hochschulen unternehmen ihr Möglichstes, um trotz dieser Finanzierungsproblematik eine Lösung im Interesse der Promovenden zu finden.

» Die GEW erwartet von den Hochschulen, dass sie trotz schwieriger Rahmenbedingungen für berechenbare Karrierewege sorgen.«

Und wo sehen Sie auch noch dringenden Handlungsbedarf?

Keller: Zudem sollten Karrierewege familienfreundlicher gestaltet werden. Wer Kinder betreut, muss einen Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags bekommen, diese Option des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wenden die Hochschulen noch viel zu zurückhaltend an. Außerdem brauchen wir mehr Tenure-Track-Optionen für Postdocs. In Österreich etwa schließen Universitäten mit Promovierten eine Zielvereinbarung in Forschung und Lehre ab. Wenn die Postdocs diese Ziele erreichen, werden ihre befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfristet.

Hippler: Hochschulen sind der Ort, der am meisten Rücksicht auf Familienbelange nehmen kann und das auch tut – etwa bei den Arbeitszeiten, da können sie Mitarbeitern mit Kindern kräftig entgegenkommen. Über die Situation der Postdoktoranden muss man reden, das ist richtig. Beim Thema Tenure-Track ist schon viel passiert. Viele Universitäten haben eigene Modelle entwickelt. Die HRK ist dabei, diese Entwicklungen zu analysieren: Welche Modelle eignen sich nur für eine spezifische Hochschule, welche sind für andere übernehmbar.

Dann sind Sie sich in diesem Punkt also mit der GEW einig?

Hippler: Mit Tenure-Tracks können Karrierewege jedenfalls transparent dargestellt werden. Unabhängig davon kann und soll aber nicht jeder Promovierte in der Wissenschaftsszene bleiben, auch die Wirtschaft hat hohen Bedarf an promovierten Wissenschaftlern. Nicht jeder kann später als Hochschullehrer arbeiten – so viele Professorenstellen gibt es in Deutschland nicht und wird es nie geben. Überall auf der Welt wird die Personalpyramide an wissenschaftlichen Einrichtungen nach oben immer schmaler. Das Wichtigste ist, dass man mit den jungen Leuten frühzeitig klar spricht, ob es für sie sinnvoll ist, in der Wissenschaft zu bleiben. Career Services an den Hochschulen können helfen, rechtzeitig alternative Karriereoptionen zu entwickeln. Der Weg in die Wirtschaft ist gegebenenfalls ein sehr gesunder Weg.

Das Interview führte Christine Xuân Müller, Journalistin in Berlin. ▀



Gute Arbeit in der Wissenschaft

Umsetzung des Herrschinger Kodex in der Praxis

Den kompletten Textlaut des Herrschinger Kodex finden Sie unter: www.herrschinger-kodex.de

Mit dem Herrschinger Kodex hat die GEW einen Leitfaden für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen vorgelegt. Der Kodex enthält zehn Bausteine für gute Arbeit in der Wissenschaft, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verwirklichen können. Im Folgenden wird exemplarisch anhand von fünf Bausteinen gezeigt, welche Ansätze zur Realisierung des Herrschinger Kodex ausgewählte Wissenschaftseinrichtungen bereits unternehmen.

Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind berechenbare Karrierewege sowie Beschäftigungsverhältnisse mit einer Tenure-Track-Option anzubieten, d. h. die Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung, nachdem eine Zielvereinbarung erfüllt ist.

Der Kollektivvertrag in Österreich

Der Kollektivvertrag, den die Gewerkschaft und die Universitäten abgeschlossen haben, gestaltet die Arbeitsbedingungen des allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätspersonals in ganz Österreich. Er regelt Mindestgehälter, Kündigungsfristen und Altersversorgung. Im Vertrag ist auch ein „interner Strukturplan“ verankert, der den Entwicklungsplan der Universität bis hin zur Personalbedarfsplanung in den Organisationseinheiten regelt. Dadurch muss eine Universität offenlegen, welche inhaltlichen und organisatorischen Entwicklungen sie plant. Jede Stellenausschreibung muss demnach beinhalten, ob mit der jeweiligen

Stelle auch eine Qualifizierungsvereinbarung (QuV) angeboten wird. Bewirbt sich ein Mitarbeiter um eine Laufbahnstelle mit QuV, hat das arbeitsrechtliche Konsequenzen. Für einen Universitätsassistenten mit Doktorat bedeutet dies, dass ihm nach maximal zwei Jahren eine QuV angeboten werden muss, die inhaltlich geeignet ist, ihn „professorabel“ zu machen – und das binnen vier Jahren. Der Universitätsassistent wird mit der QuV unmittelbar zum „Assistenzprofessor“, wechselt das Besoldungsschema und genießt in dieser Zeit einen erweiterten Kündigungsschutz. Bei Erfüllung der QuV entsteht automatisch ein Rechtsanspruch auf die unbefristete Anstellung als „assoziierter Professor“.

MinRat Mag. Peter Korecky, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Österreich)

Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Bei Qualifizierungsstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen. Bei Drittmittelstellen muss die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der Laufzeit des betreffenden Projekts entsprechen. Beschäftigungsverhältnisse dürfen eine Laufzeit von einem Jahr nicht unterschreiten.

Mindestvertragslaufzeiten an der TU Darmstadt

Der Senat der TU Darmstadt hat bereits 1999 Grundsätze zur Promotion entwickelt (www.tu-darmstadt.de/wimigrundsaeetze). Diese genießen sowohl bei den betreuenden Professoren als auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs hohe Akzeptanz. Sie sehen anfänglich eine dreijährige Mindestvertragslaufzeit der Beschäftigungsverhältnisse vor. Diese können dann nach Einschätzung der betreuenden Professoren sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses über die voraussichtliche Fertigstellung der Promotion verlängert werden. Im Arbeitsvertrag des Promovierenden wird auch aufgenommen, dass die zu erbringenden Dienstleistungen

zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen und zur selbstbestimmten Forschung ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung steht. Auch im Rahmen der aus Mitteln Dritter finanzierten Beschäftigungsverhältnisse bemüht sich die TU Darmstadt, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, wie Peter Stephan, Professor für Maschinenbau, es beschreibt: „Wir gestalten die Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Drittmittelprojekten so aus, dass der wissenschaftliche Nachwuchs eine verlässliche Perspektive hat, die Promotionen im Rahmen der Vertragslaufzeit abzuschließen. Auch wenn nicht immer eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren angeboten werden kann, sehe ich mich als Betreuer im Wort, im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses den Abschluss der Promotion zu ermöglichen.“

**Jörg Feuck, Leiter Corporate Communications,
Technische Universität Darmstadt**

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der oder des Beschäftigten. Bei Teilzeitbeschäftigten soll der Umfang der Beschäftigung 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nicht unterschreiten.

Einstellungsstandards an der TU Berlin

„Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (WM) sind Vollzeit zu beschäftigen und die Dauer der Beschäftigung soll fünf Jahre betragen.“ Diesen Standard für Einstellungen aus Haushaltsmitteln hat die TU Berlin bereits 1992 durch eine Verwaltungsvorschrift erlassen. Seit 2008 kann jede Fakultät bis zu 20 Prozent dieser WM in Teilzeit, dann aber mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 Prozent, beschäftigen.

Auch in den geistes-, sozial- und naturwissenschaftlichen Fächern, in denen Vollzeitstellen über fünf Jahre alles andere als die Regel sind, setzt die TU Berlin auf gut bezahlte und planbare

Perspektiven. Einzige Ausnahme ist der Bereich Chemie. Mit einer Promotionsquote von über 90 Prozent gibt es dort auf drei Jahre angelegte 2/3-Stellen – eine Konzession an den hohen Kostendruck und die Promotion als Regelabschluss.

Das Ziel dieser Beschäftigungsvorgaben an der TU Berlin ist offensichtlich: Bestmögliche Bedingungen zu schaffen für den erfolgreichen Abschluss von Promotionen bei gleichzeitiger Vorbereitung auf hochschultypische Aufgaben in Lehre und Verwaltung. Auch wenn die Universität nicht alleinige Herrin des Verfahrens bei Drittmitteln ist, sollte sie ein gutes Beispiel geben.

**Christin Wemheuer, Persönliche Referentin der
3. Vizepräsidentin der Technischen Universität Berlin**



Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird durch gleichstellungsorientierte Personalpolitik gefördert. Hochschulen und Forschungseinrichtungen verstehen Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein maßgebliches Kriterium.

Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität Berlin

Die leistungsorientierte Mittelvergabe ist an der Freien Universität Berlin ein universitätsinternes Steuerungsinstrument, das die Leistungen der Fachbereiche und Zentralinstitute über einen bestimmten Zeitraum misst und finanziell honoriert. Dreißig Prozent des Gesamthaushalts der Universität werden so variabel für Lehre und Studium, Forschung und Nachwuchsförderung sowie Gleichstellung im Verhältnis 50/45/5 Prozent vergeben. Die Gleichstellung wird zwar nur mit dem kleinsten Anteil berücksichtigt. Dennoch geht es aktuell um ein Volumen von mehr als einer Million Euro, das auf diesem Gebiet umverteilt wird.

Der Verteilungsschlüssel im Vergabemodell Gleichstellung orientiert sich an vier Indikatoren: Frauenanteil bei: Neuberufungen, bei Professuren, bei Besetzung von Qualifizierungsstellen sowie bei Besetzung von Professuren und Promotionen. Die über Leistung erworbenen Gelder sind zweckgebunden und müssen für den Bereich der Frauenförderung verwendet werden. Die bisher finanzierten Maßnahmen zeigen eine breite Palette an Fördermöglichkeiten. Die leistungsorientierte Mittelvergabe kann als erfolgreiches Instrument kontinuierlicher Frauenförderung betrachtet werden.

**Anja Hein, stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte
Freie Universität Berlin**

Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Hochschulen und Forschungseinrichtungen betreiben eine aktive Personalpolitik durch Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement. Sie machen allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung, bieten Führungskräfte trainings an und stellen die dafür erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung.

Aktive Personalpolitik an der Universität Konstanz

An der Universität Konstanz bietet das Academic Staff Development Nachwuchswissenschaftlern zielgruppenspezifische Instrumente zur individuellen Karriereförderung an. In einem Portal werden Informationen rund um die wissenschaftliche Laufbahn für Promovierende, Postdocs und Neuberufene gebündelt. Mit einem breit aufgestellten Workshop-Angebot können die Nachwuchswissenschaftler ihre Kompetenzen professionalisieren. Zudem unterstützt ein Inhouse-Coaching durch zertifizierte Wissenschaftscoaches den Nachwuchs beim Abschluss der Promotion, in der Hochschullehre, in Berufungsverfahren oder beim

Aufbau der eigenen Arbeitsgruppe. „Ob bei der Auswahl meiner ersten eigenen Mitarbeiter oder der Prioritätensetzung im Wissenschaftsalltag zwischen Forschung, Lehre und Gremien: Mit der kompetenten Beratung meines Coaches kann ich meine Ziele als Wissenschaftlerin schneller erreichen“, so Zsuzsana Török, Fellow am Zukunftskolleg der Universität. „Der gute Ruf der Universität Konstanz gründet nicht zuletzt auf unserem wissenschaftlichen Nachwuchs, der auch international wettbewerbsfähig ist. Wir ermöglichen eine frühe Selbstständigkeit bei gleichzeitiger Unterstützung des individuellen Karriereweges“, erklärt Prof. Dr. Andreas Marx, Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Konstanz.

**Mirjam Müller, M.A., Referentin Academic Staff
Development – Postdoc-Phase/Zukunftskolleg,
Universität Konstanz**

Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Sie hat über 265.000 Mitglieder in allen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung – auch in Hochschule und Forschung.

Der GEW gehören Promovierende und Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Verwaltung, Technik und Serviceeinrichtungen an. Auch Studierende können Mitglied werden.

Die GEW setzt sich auf politischer Ebene und in Tarifverhandlungen für die Interessen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung und für Reformen ein. Sie unterstützt ihre Mitglieder in professionsbezogenen Fragen. Die GEW hilft ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz.

Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Treten Sie in die Bildungsgewerkschaft GEW ein!

Als GEW-Mitglied

- erhalten Sie elf Mal im Jahr die Zeitschrift „E & W – Erziehung & Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Berufsfragen in Anspruch nehmen,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie Seminarangebote nutzen sowie Materialien und Ratgeber zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft, Arbeit und Recht erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und wissenschaftspolitisch engagieren.

» Die GEW gibt dem Nachwuchs eine starke gemeinsame Stimme«

„Forschung, am besten international und exzellent, und Lehre, kompetenzorientiert und studierendenzentriert: Dafür will ich alles geben, aber nicht unter allen Umständen! Die GEW hilft mir mit Informationen, mit Rechtsschutz und ihrem unermüdlichen Einsatz, dass in Forschung und Lehre auch die Arbeitsbedingungen stimmen.

Die GEW gibt auch uns, dem wissenschaftlichen Nachwuchs, eine gemeinsame starke Stimme, die sich in Zeiten von Hochschulautonomie für alle Beschäftigten einsetzt. Vor prekären Arbeitsbedingungen ist gerade auf dem unsicheren Karriereweg Wissenschaft niemand gefeit. Gemeinsam mit der GEW für mehr verlässliche Perspektiven zu kämpfen – davon können wir alle nur profitieren!“



Wiebke Esdar
Doktorandin an der
Universität Bielefeld



Dr. Michael Martin
Vertretungs-Professor an
der Universität Kassel

» Die GEW ist eine starke, selbstbewusste Gemeinschaft«

„Die GEW unterstützte mich schon während meiner Studienzeit, als sie mich bei meinen Aktivitäten als Studierendenvertreter in universitären Gremien beriet, im Referendariat, indem sie z. B. hilfreiche Hinweise zur Gestaltung des Berufsalltags gab sowie den Kontakt zu Leidensgenossen vermittelte – und sie unterstützt mich auch heute noch in meiner Arbeit an der Universität. Als Beispiel verweise ich auf die wichtigen Initiativen rund um das Templiner Manifest. Die GEW will und kann etwas bewegen – sie ist eine starke Gemeinschaft, die selbstbewusst und reflektiert auch die Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchzusetzen weiß.“

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.gew.de, zum Bereich Hochschule und Forschung unter www.wissenschaft.gew.de. Hier kann auch der GEW-Newsletter Hochschule und Forschung abonniert werden. Online Mitglied werden können Sie unter www.gew.de/Mitgliedsantrag.html.

„Gewerkschaft wirkt. GEW“

www.gew.de/Wissenschaft.html



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

