

## Tischvorlage zur Gremienklausur mit dem Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ Fallbeispiele aus der Beratungspraxis des Personalrats

### „Die Universität als Arbeitgeber“

Die Universität steht vor der Herausforderung, ihren gesetzlichen Auftrag zur Forschung und Lehre bei limitierten Ressourcen zu erfüllen. Da ist die Versuchung groß, am Personal zu sparen und für möglichst niedrige Personalkosten möglichst viele Dienstleistungen zu erwarten.

1. Die als Vollzeitstelle ausgeschriebene Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/eines wissenschaftlichen Mitarbeiters (Post-Doc zur Habilitation) wird nach den Auswahlinterviews auf den Stellenanteil von 50 % reduziert. Allerdings stellt sich die Frage, ob die Vergütung angemessen ist. Für heutige Professoren ist selbstverständlich, dass sie sich auf einer 100%-Stelle habilitiert haben und sich nahezu ausschließlich auf ihre fachliche Weiterqualifizierung konzentrieren konnten. So kann man zwar Geld sparen, die Hochschule verliert dadurch jedoch ihre Attraktivität als Arbeitgeber.
2. Die DFG veröffentlicht eine Empfehlungsliste für die Beschäftigungsumfänge der Doktorandinnen und Doktoranden in den verschiedenen Disziplinen, de facto bedeutet dies die markorientierte Differenzierung in der Höhe der Bezahlung. Selbstverständlich geht das System Hochschule davon aus, dass die tatsächliche Arbeitsleistung den Umfang von 100% erfüllt oder übersteigt. An der Philipps-Universität Marburg werden die DFG-Empfehlungen nicht einheitlich beachtet, Unterschiede sind nicht nur zwischen verschiedenen Fachbereichen belegbar sondern sogar innerhalb der Fachbereiche und sogar innerhalb einzelner Arbeitsgruppen. Diese Willkür ist nicht förderlich für ein gutes Arbeitsklima.
3. Ein promovierter Wissenschaftler erkrankt während der Habilitationsphase lebensbedrohlich und ist für mehr als ein Jahr arbeitsunfähig. Obwohl bereits nach 6 Wochen Lohnfortzahlung die Kosten von der Krankenversicherung übernommen wird, gewährt die Dienststelle keine (kostenneutrale) Verlängerung der Beschäftigungsdauer um die Zeit der krankheitsbedingten Unterbrechung mit dem Hinweis, dass der Gesetzgeber diese Möglichkeit im Gesetz nicht ausdrücklich genannt habe. Muss die Universität als Arbeitgeber wirklich befürchten, dass sie in einem möglichen Gerichtsverfahren unterliegt und einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin unbefristet weiter beschäftigen muss? Bei vollem Verständnis für diese Vermeidungsstrategie: dem Sicherheitsbedürfnis steht die Fürsorgepflicht gegenüber!
4. Obwohl ein drittmittelfinanziertes Forschungsprojekt für einen Zeitraum für drei Jahre bewilligt wurde, werden wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zunächst nur für ein oder zwei Jahre eingestellt. Die Personalverantwortlichen möchten flexibel bleiben und erhoffen sich eine umso engagiertere Mitarbeit während der „verlängerten Probezeit“. Das Gegenteil ist der Fall: für die Verwaltung entsteht in der Summe eine nicht unerhebliche Mehrbelastung, die Mitarbeiter sehen sich einem übersteigerten Erwartungsdruck ausgesetzt und können sich nicht auf ihre wissenschaftlichen Projektaufgaben konzentrieren, sondern müssen im Blick haben, dass sie nach Vertragsende hier oder an anderer Stelle eine Anschlussbeschäftigung erwerben. In NRW wurde eine Regelung eingeführt, dass Einstellungsanträge für Drittmittelbeschäftigte in der Weiterqualifizierung, die unterhalb der Projektlaufzeit bleiben, mit einer universitätsinternen Gebühr für den vermehrten Verwaltungsaufwand belegt werden.
5. Ein wissenschaftliche Mitarbeiter, angemeldet als Promotionskandidat, wird vertretungsweise wegen Elternzeit als technischer Assistent weiterbeschäftigt. Dieses Beschäftigungsverhältnis ist trotz der nur einjährigen Vertragslaufzeit immer noch attraktiver als das eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, wobei serielle Kurzzeitverträge von 12 bis 6 Monaten mit der Unsicherheit behaftet sind, ob eine Weiterbeschäftigung unterbrechungsfrei zustande kommen wird.

6. Gemäß § 65 (2) HHG verlängert sich die Gesamtdauer der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. – ohne die Erfordernis einer individuellen Beantragung und ohne Verhandlungen über die Verlängerungsdauer! Es gibt einzelne Fachbereiche, in denen diese gesetzliche Vorgabe in vorbildlicher Weise beachtet wird. Es gibt aber auch andere Fachbereiche, in denen entsprechende schriftliche Anträge mit Hinweis auf die schlechte Kassenlage nicht bewilligt werden. Hier sind bei einer familiengerechten Hochschule einheitliche Regelungen im Sinne der Betroffenen zu treffen.
7. Ein Akademischer Oberrat fühlt sich unterbezahlt und beantragt die Beförderung zum Akademischen Direktor. Die Dienststelle entspricht dem Wunsch und schreibt die Funktion intern aus unter sehr spezifischen Aufgabenfeldern. Der einzige Bewerber ist am Ende bestens geeignet! – Das ist toll für den frisch gebackenen Akademischen Direktor! Der Haken an der Sache: in seiner erweiterten Tätigkeitsbeschreibung sind Dienstleistungen hinzugefügt worden, die bisher von einer befristeten Mitarbeiterin wahrgenommen wurden. Nun wird die Mitarbeiterin nicht mehr verlängert werden, und damit wird auch diese spezielle Dienstleistung wegfallen.

### **„Universität als Ort der Heranbildung des Wissenschaftlichen Nachwuchses“**

8. Nicht wenige Beschäftigte werden offiziell als wissenschaftliche Mitarbeiter(inne)n nach WissZeitVG eingestellt, obwohl sie zu einem erheblichen Teil solche Dienstleistungen erbringen sollen, die mit ihrem offiziellen Forschungsprojekt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nichts zu tun haben. Wie gut vertretbar ist die Beschäftigung von WHK in Verwaltungstätigkeiten, wenn das Aufgabengebiet (kaum) eine inhaltlich-thematische Gemeinsamkeit mit der Projektarbeit ihres Promotionsvorhabens aufweist? Es gibt Beispiele, in denen die „Auftragslage“ so hoch ist, dass die Arbeitslast bei mehr als 100% einer Vollzeitstelle liegt, obwohl nur ein Anteil von 50% vertraglich vereinbart wurde und dementsprechend auch nur gezahlt wird. Für die angestrebte wissenschaftliche Projektarbeit fehlt erst die Zeit und dann die Kraft. Nichtverlängerung und/oder Nichtverlängerungsfähigkeit wegen der gesetzlichen Vorgaben sind dann zwangsläufig mit dem Abbruch des Promotionsvorhabens verbunden.
9. Die Akzeptanz und die Ausgestaltung der Betreuungsvereinbarungen zwischen Doktorand(inn)en und ihren betreuenden Hochschullehrer(inne)n sind in den Fachbereichen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die flächendeckende verbindliche Einführung würde einen maßgeblichen Beitrag leisten können, dass Promotionsvorhaben zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden können.
10. Ein Fachbereich strebt im Rahmen der Strukturentwicklung an, jede seiner Professuren mit einer zugeordneten Dauerstelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin auszustatten. Dieses Konzept unterstützt die Bemühungen, für den wissenschaftlichen Mittelbau Karriereoptionen anzubieten.
11. Einige Fachbereiche haben Schritte unternommen, sich stärker zu professionalisieren: Dekanatsreferent(inn)en, Studiengangkoordinator(inn)en, Referent(inn)en für Sicherheit, Gebäudemanagement, Internationalisierung etc. Hierbei ist darauf zu achten, dass die Balance zwischen Verwaltungstätigkeiten und Aufgaben in Forschung und Lehre gewahrt bzw. angemessen austariert wird.
12. Universitäre Weiterbildung wird im Allgemeinen sehr eingeschränkt gesehen als Hinführung zur Professur. Tatsächlich fehlt es an der Entwicklung von Karriereoptionen für wissenschaftliche Mitarbeiter(inne)n, denn die Hauptlast der Studierendenbetreuung und der praktischen Forschungstätigkeit wird von dieser Gruppe geleistet. Der Anteil von Dauerstellen in diesem Sektor ist seit Jahren rückläufig.