

Struktur- und Personalentwicklungskonzept für das akademische Personal der Viadrina (SPEK)

Entwurf des Personalrats für das wissenschaftliche Personal – Korrekturfassung vom 20.07.2015

Um einen zügigen Abschluss des SPEK zu ermöglichen, wird vorgeschlagen, sich ab Juli 2015 zu monatlichen Arbeitssitzungen zusammenzufinden, um eine Verabschiedung bis zum Ende des Kalenderjahres 2015 zu erreichen.

In Anlehnung an die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz vom 13. Mai 2014 und des Wissenschaftsrates vom 22. Juli 2014 hat die Viadrina dieses Struktur- und Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal erstellt. Der Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Viadrina vom 27. August 2014 entsprechend, sollen sich der Präsident und der wissenschaftliche Personalrat (WiPer) bis zum Ende des Sommersemesters 2015 auf ein Konzept verständigen, „[...] das im Rahmen der vorhandenen Ressourcen Dauer- bzw. Tenurestellen neben der klassischen Professur integriert und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Teilzeitarbeitsverträgen [...] erkennen lässt.“ Auch der Stiftungsrat der Viadrina hat in seiner Sitzung vom 10. März 2015 empfohlen, „bei der geplanten Entwicklung eines Personalkonzeptes herauszuarbeiten, welche Daueraufgaben an der Viadrina von Wissenschaftlern wahrgenommen werden, um eine Aussage zur Anzahl der zu verstetigenden Stellen zu treffen.“

Das SPEK wirkt somit der Tendenz zu immer kürzeren Arbeitsverträgen mit ungewollter Teilzeit als Regelfall und dem Ausstieg insbesondere von hochqualifizierten Frauen und Personen mit Familienaufgaben aus dem Wissenschaftssystem entgegen. Sie schafft darüber hinaus die Voraussetzungen für die Einrichtung unbefristeter Stellen im Mittelbau und für verlässliche Perspektiven für PostdoktorandInnen.

Die Viadrina bekennt sich mit diesem Konzept zu ihrer Verantwortung zu einer nachhaltigen Personalentwicklung für WissenschaftlerInnen und ist überzeugt, damit den Wissenschaftsstandort Frankfurt (Oder) im nationalen wie internationalen Wettbewerb zu stärken und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Europa-Universität Viadrina zu erhöhen. Sie wird damit auch ihrer Verantwortung gerecht, die aus dem Gleichstellungskonzept und der Verpflichtung zur familienfreundlichen Hochschule erwächst.

Als Voraussetzung für das SPEK müssen die Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Universität in enger Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat prüfen, wie der vorhandene Stellenplan im Hinblick auf die genannten Anforderungen und Strategien modifiziert werden

muss.

Promovierende

Für Promovierende auf Haushaltsstellen gelten die Mindeststandards der Dienstvereinbarung. Die Anbindung von Promovierenden ohne Dienstverhältnis an der Viadrina ist durch die engere Einbindung in bestehende und neu zu schaffende Graduiertenzentren zu verbessern. Wichtige Schritte hin zu einer besseren Betreuung stellen die Angebote des Viadrina Centers für Graduate Studies sowie die Mentoringprogramme dar (siehe Punkt „Weiterbildung und Karrierebegleitung“). Es bedarf insbesondere einer transparenten und fakultätsübergreifend einheitlichen Umsetzung der laut Hochschulgesetz vorgeschriebenen Promotionsvereinbarungen und dem Konflikt-schlichtungsverfahren. Beide Instrumente sind unter aktiver Beteiligung von VertreterInnen der Promovierenden zu entwickeln, zu implementieren und regelmäßig zu evaluieren.

Bei der hochschulöffentlichen Diskussion des SPEK-Entwurfes des Personalrates wurde mehrfach betont, dass die institutionelle Würdigung der Lehr- und Forschungsarbeit im Mittelbau verbesserungswürdig sei und die fehlende oder eingeschränkte Eigenständigkeit in Lehre und Forschung als Hindernis in der wissenschaftlichen Karriereentwicklung wahrgenommen wird.

Daher ist in der Lehre verstärkt darauf zu achten, dass MitarbeiterInnen auf Qualifikationsstellen aller Fakultäten auch eigenständig entwickelte Lehrkonzepte und -themen einbringen können, um einen direkten Transfer zwischen eigener Forschung und Lehre zu ermöglichen.

Im Bereich der Drittmittelprojekte ist derzeit eine zunehmend prekäre Situation der Beschäftigten zu beobachten. Daher verpflichtet sich die Viadrina, in ihrem internen Antragsmanagement die Belange der Personalentwicklung stärker zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Stellenplanung sind mindestens die Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) einzuhalten, die u. a. 100%-Stellen für PostdoktorandInnen und mindestens 65% Stellen für Promovierende vorsehen. Darüber hinaus sehen sich BearbeiterInnen von Forschungsprojekten regelmäßig mit der Tatsache konfrontiert, dass auf ein abgeschlossenes Forschungsprojekt kein Anschlussprojekt folgt. Um dieser prekären Situation der NachwuchswissenschaftlerInnen entgegen zu wirken, aber auch eine Kontinuität in der Forschung an der Viadrina sicherzustellen, sind die entsprechenden Ausführungen im Punkt „unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau“ zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der finanziellen Situation sowie der sozialen Absicherung ist ein Arbeitsvertrag, wo immer möglich, einem reinen Doktorandenstipendium vorzuziehen. Bei der Einstellung und

Einstufung sind wissenschaftliche Tätigkeiten im Rahmen von Stipendien als förderliche Zeiten anzuerkennen.

Dem Verlust qualifizierter NachwuchswissenschaftlerInnen in der Qualifizierungsphase ohne Abschluss der Promotion kann durch diese Maßnahmen entgegengewirkt werden.

PostdoktorandInnen

Für PostdoktorandInnen sind zunächst ähnliche Maßnahmen in Anlehnung an den obigen Punkt „Promovierende“ sinnvoll. Dies gilt sowohl für Haushaltsstellen, für Stellen/Stipendien innerhalb von Drittmittelprojekten, als auch für ihre Anbindung an die Universität im Rahmen von Post-Doc-Akademien, wie sie auch die Zielvereinbarung der Viadrina mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur für die Jahre 2014-2018 vorsieht. Hinsichtlich der Weiterbildung und Karrierebegleitung gelten die im entsprechenden Absatz angeführten Maßnahmen.

Ihrer im Vergleich zur Promotionsphase gestiegenen Verantwortung in den Bereichen eigenständiger Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung ist durch eine Eingruppierung der PostdoktorandInnen in TV-L 14 Rechnung zu tragen. Bei der Einstufung sind wissenschaftliche Tätigkeiten im Rahmen von Stipendien als förderliche Zeiten anzuerkennen. Eine abgeschlossene Promotion auch außerhalb einer regulären Beschäftigung oder eines Stipendiums ist in jedem Fall mit mindestens drei Jahren als förderliche Zeit anzuerkennen.

Die PostdoktorandInnen aller Fakultäten sollten die Möglichkeit haben, eigenständig entwickelte Lehrkonzepte und -themen einzubringen, um ihre Forschung mit der Lehre verbinden zu können.

Tenurestellen neben der klassischen Professur

In Anlehnung an den Beschluss des Bundestages vom 24. April 2012 (Drucksache 17/9396), die Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 14. Juli 2014 und an den Erfolg des Modells der Technischen Universität München werden an der Viadrina neben der traditionellen Professur verstärkt Tenure-Track-Professuren geschaffen. Dabei kann sich die Viadrina auch an den Erfahrungen und Vorhaben der Universität Potsdam orientieren, die im Hochschulvertrag mit dem Land Brandenburg die Einführung eines „gestuften Karrieresystems (Tenure-Track-Modell)“ vereinbart hat. Das Modell der Viadrina sollte wie folgt ausgestaltet werden:

Es ist in jedem Einzelfall einer freiwerdenden W2- oder W3-Professur zu prüfen, ob es für das Profil der Fakultät notwendig ist, eine durch Habilitation oder weitere wissenschaftliche Leistungen nach § 41 BbGHG ausgewiesene Forschungspersönlichkeit zu gewinnen oder ob die Ausschreibung für PostdoktorandInnen geöffnet wird, die nach einer herausragenden Promotion

ein neues Forschungsprojekt begonnen haben. Der Vorzug ist der zweiten Variante einzuräumen mit dem Ziel, mindestens 50% der neu ausgeschriebenen Professuren entsprechend zu besetzen. Dadurch kann der Abwanderung hochqualifizierter inländischer PostdoktorandInnen entgegengewirkt werden. Außerdem wird ein international vergleichbarer Karriereweg eröffnet und es kann bei entsprechender Ausschreibung nach § 38 Abs. 1 BbgHG auch die Internationalisierung der Viadrina vorangetrieben werden. Alle entsprechend ausgeschriebenen W1-Stellen müssen die Option des Tenure-Track beinhalten und ein Lehrdeputat von 4 Semesterwochenstunden (SWS) aufweisen. Eine Evaluierung der Stelle erfolgt frühestens nach drei und spätestens nach sechs Jahren auf Antrag der StelleninhaberInnen durch einen interdisziplinär und international besetzten Tenure-Ausschuss. Neben der Qualität der wissenschaftlichen Publikationen und Lehre (Lehrveranstaltungsevaluationen) werden dabei insbesondere das Engagement für die Viadrina sowie die öffentliche Sichtbarkeit berücksichtigt. Die Kriterien für eine positive Evaluation müssen für alle Seiten klar und angemessen bezogen auf den Einzelfall benannt werden. Während der Tenure-Phase sind JuniorprofessorInnen nicht mit Aufgaben zu belasten, die außerhalb des benannten Aufgabenbereiches liegen. Von den Verlängerungsmöglichkeiten bei W1-Professuren z.B. aufgrund von Kindererziehungszeiten wird gemäß § 46 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes Gebrauch gemacht. Die bestehende Satzung der Viadrina zur Evaluation von JuniorprofessurInnen wird hierfür entsprechend erweitert und modifiziert. Die Bezahlung richtet sich vor der Evaluierung nach der Besoldungsstufe W1 (Juniorprofessur) und nach der Evaluierung nach der Besoldungsstufe W2. Als weitere Aufstiegsstufe ist in der Regel nach weiteren sechs Jahren und erneuter erfolgreicher Evaluierung eine W3-Professur vorzusehen.

Damit würde das deutsche das System der bereits international profilierten Viadrina noch besser vergleichbar mit international üblichen Wegen, die Assistant Professorships, Associate Professorships und Full Professorships vorsehen. Neue JuniorprofessorInnen-Stellen ohne die Möglichkeit des Tenure-Track sind nicht mehr zu schaffen. Dieses Modell ist regelmäßig zu evaluieren.

Unbefristete Post-Doc-Stellen im akademischen Mittelbau

Das Brandenburgische Hochschulgesetz sieht in § 49 eine Beschäftigung akademischer Mitarbeiter „nach Maßgabe des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) [in] befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnissen“ vor. Allerdings ist in den letzten Jahren der Anteil der unbefristet Beschäftigten auf ein unverhältnismäßig niedriges Maß abgesunken. An der Viadrina ist das derzeitige Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen an den drei

Fakultäten 1:12,5 (Stand 31.12.2014) und weist damit eine noch schlechtere Quote als der Bundesdurchschnitt auf.

Der Wissenschaftsrat hat am 14. Juli 2014 „das Karriereziel Wissenschaftlicher Mitarbeiter (unbefristet beschäftigt) für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement“ als zweiten Hauptkarriereweg neben der Professur definiert. Die HRK-Leitlinien empfahlen bereits im April 2012, „dass von den Fakultäten bzw. Fachbereichen Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.“ Auch im Mai 2014 beklagte die HRK, dass die „durch Befristungen bedingte Fluktuation (...) viele Ressourcen für Rekrutierung und Einarbeitung“ binde und „zu einem Verlust an Wissen und Kompetenzen“ führe.

An der Viadrina werden deshalb in allen Fakultäten und Einrichtungen Stellen ausfindig gemacht, deren Ausgestaltung als unbefristete Stellen im Sinne eines reibungslosen Ablaufs in Forschung, Lehre, Infrastruktur und Wissenschaftsmanagement sinnvoll ist. Wir schlagen eine Quote von 30% unbefristeter Stellen an allen akademischen MitarbeiterInnenstellen an den Fakultäten vor.

Zur Ausfinanzierung können zum Teil die im Stellenplan vorgesehenen klassischen Juniorprofessuren (W1) ohne Tenure-Track-Möglichkeit verwendet werden, die nach Ablauf nicht neu ausgeschrieben werden. Darüber hinaus ergeben sich durch die Besetzung freier werdender W2- und W3-Professuren zunächst als W1-Professur ebenfalls Einsparmöglichkeiten zugunsten neuer Dauerstellen.

Um das Forschungsprofil der Viadrina zu schärfen und die Kontinuität der Forschung zu sichern, ist die Erarbeitung einer Strategie notwendig, die insbesondere den Bereich der Drittmittel berücksichtigt. Wichtiges Ziel muss es sein, auch über aktuell laufende Projekte hinaus kontinuierlich Anschlussprojekte einzuwerben. Deshalb ist auf eine engere und nachhaltigere Zusammenarbeit thematisch verwandter Lehrstühle und Einrichtungen im Bereich der Drittmittelakquise zu achten. Dies kann durch die Schaffung unbefristeter Stellen im Projekt- und Wissenschaftsmanagement im Bereich Forschungsförderung geschehen, um ForscherInnen mittels eines koordinierten Pools von Drittmittelprojekten bessere Zukunftsperspektiven zu bieten. Die Finanzierung dieser Stellen liegt in der Verantwortung der Fakultäten und kann aus Overhead-Mitteln der Mittelgeber erfolgen. Ein funktionierendes Beispiel im geisteswissenschaftlichen Bereich stellt das Geisteswissenschaftliche Zentrum Geschichte und Kultur Ostmitteleuropas (GWZO) in Leipzig dar. An der Viadrina gibt es bereits positive Ansätze im Viadrina Center for Graduate Studies. Um eine Verlängerung von Drittmittelbeschäftigten mit Familienaufgaben analog zu den auf Haushaltsstellen Beschäftigten zu erreichen, sind die

entsprechenden Möglichkeiten schon bei der Antragsstellung auszuschöpfen. Darüber hinaus ist der aus Zielvereinbarungsmitteln des Landes bis 2018 ausfinanzierte Drittmittelfonds zu verstetigen. Dieser kann zukünftig bspw. aus den Programmpauschalen finanziert werden.

Auch in Bereichen, die eine kontinuierliche, grundständige Lehre erfordern, werden unbefristete Stellen eingerichtet. Dies betrifft neben dem fakultätenübergreifenden Sprachunterricht (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, auch ohne Promotion), in der kulturwissenschaftlichen Fakultät beispielsweise den Bereich der Methoden und Theorien sowie den der praxisrelevanten Fertigkeiten. Im Bereich der langjährig vergebenen Lehraufträge im Praxis-Modul muss geprüft werden, inwieweit es sich um Daueraufgaben handelt. Im Vergleich zu den auf befristeten Qualifikationsstellen beschäftigten MitarbeiterInnen kann ein erhöhtes Lehrdeputat von festgesetzt werden, womit – entsprechend den Empfehlungen der HRK – zugleich die Möglichkeit eigenständiger Forschung erhalten bleibt. An den Fakultäten wäre es sinnvoll, pro Disziplin bzw. Bereich eine unbefristete PostdoktorandInnen-Stelle passend zum Forschungsprofil zu schaffen.

Auch die Koordination von Studiengängen sowie Studienberatung sind im Sinne von Qualität und Konstanz durch unbefristete Stellen zu gewährleisten. Das Lehrdeputat ist in diesem Fall entsprechend herabzusetzen.

Nebenberufliches Personal

Obwohl das nebenberufliche Personal laut Hochschulgesetz nur zur Ergänzung des Lehrangebots (Lehraufträge) bzw. zur Unterstützung des hauptberuflichen Personals sowie zur eigenen Aus- und Weiterbildung (wissenschaftliche Hilfskräfte) eingesetzt werden kann, wird es in der Praxis inzwischen zu einem großen Teil für Daueraufgaben eingesetzt.

Einer Personalentwicklung für nebenberufliches Personal muss zunächst eine grundlegende Personalplanung in diesem Bereich vorangehen. Sachgemäß eingesetzte Lehraufträge und Hilfskrafttätigkeiten, die Studierende neben dem Studium aufnehmen, sind grundsätzlich sinnvoll. Die Mindestvertragsdauer von SHK und WHK soll ein Jahr, der Mindestbeschäftigungsumfang fünf Stunden betragen. Zu diesem Punkt sind die Studierenden einzubeziehen.

Für nebenberuflich Tätige, die ein Qualifizierungsziel verfolgen, sind spezifische SPEK-Maßnahmen und Karriereberatung vorzusehen.

Dort, wo nebenberufliches Personal für Daueraufgaben oder als unzureichender Ersatz für reguläre (Qualifikations-)Stellen eingesetzt wird, sind Korrekturen in der Personalplanung notwendig. Andernfalls würden die mit diesen Tätigkeiten verbundenen prekären Bedingungen,

die sehr geringe Planbarkeit und die fehlenden Entwicklungsperspektiven fortgeschrieben. Aus diesem Grund ist die Kategorie der WHK mit MA-Abschluss an der Viadrina abzuschaffen. Stattdessen sind den betreffenden Personengruppen je nach Tätigkeitsprofil entweder Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen oder als MitarbeiterInnen in der Verwaltung anzubieten. Die faktische Übernahme von Aufgaben des hauptberuflichen Personals durch einen Teil des nebenberuflichen Personals verursacht zudem eine große Diskrepanz zwischen Rechten und Pflichten der Betroffenen, die sich niederschlägt in

- fehlendem oder begrenztem Zugang zu Angeboten der Weiterbildung, Hochschuldidaktik und familienfreundliche Hochschule
- eingeschränkter Möglichkeit von Dienstreisen und Konferenzteilnahmen
- teilweiser Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG, obwohl keine Qualifizierung in der Arbeitszeit vorgesehen ist (WHK über zehn Wochenstunden)
- keiner (Lehrbeauftragte) bzw. begrenzter (WHK) sozialer Absicherung (Sozialversicherung, Krankheitsausfall, Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit)

Auch der Wissenschaftsrat fasst die Situation – insbesondere der Lehrbeauftragten – in seinen Empfehlungen vom Juli 2014 wie folgt zusammen: „Solche problematischen Beschäftigungsverhältnisse sind aus Sicht des Wissenschaftsrates weder für das Wissenschaftssystem noch für die Betroffenen funktional (...) Demgegenüber sind Lehraufträge, die tatsächlich nebenberuflich ausgeübt werden und sofern ihr Anteil in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Lehrveranstaltungen von hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal steht, für die Hochschulen ein großer Gewinn, da sie den Bezug zur Praxis sicherstellen.“

Weiterbildung und Karrierebegleitung

Qualifizierte Weiterbildung als ein Teil von Personalentwicklung ist für die Viadrina integraler Bestandteil des SPEK. Seitens der Hochschule sollte ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Nutzung von Weiterbildungsangeboten geschaffen werden, indem zum Beispiel schon in den Einstellungsgesprächen bereits absolvierte Fortbildungen positiv berücksichtigt bzw. eine Erwartungshaltung an zukünftige Weiterbildungsteilnahmen durch die Hochschule formuliert werden. Dazu gehören verbindliche Regelungen (beispielsweise Lehrdeputatsreduzierungen für wahrgenommene Weiterbildungen) ebenso wie die ausreichende Anzahl an entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten.

Akademische MitarbeiterInnen auf Qualifizierungsstellen müssen im Rahmen von Angeboten des Viadrina Center für Graduate Studies, der Hochschuldidaktik, des Mentoring für Frauen, ua. die Möglichkeit zu individueller Weiterbildung und Förderung erhalten, die sie auf ihre weitere wissenschaftliche Karriere vorbereiten. Die Programme für das akademische Personal auf

Qualifikationsstellen müssen ihren Schwerpunkt aber auch auf die Vorbereitung einer außeruniversitären Karriere legen, um MitarbeiterInnen ohne universitäre Perspektive ausreichende Qualifizierung zu ermöglichen. Dies folgt aus den Empfehlungen der HRK vom 13. Mai 2014 und ist auch Teil der Zielvereinbarungen der Viadrina mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur für die Jahre 2014-2018.

Die Weiterbildungsangebote sind für DoktorandInnen und PostdoktorandInnen ohne Dienstvertrag, TutorInnen und wissenschaftliche Hilfskräfte (BA) sowie sonstige nebenberuflich Tätige zu öffnen. Auch den unbefristeten akademischen MitarbeiterInnen (insbesondere PostdoktorandInnen und Lehrkräften für besondere Aufgaben) sind Angebote zu unterbreiten, die auf die sich wandelnden Anforderungen im Wissenschaftsbetrieb abzielen.

Bestehende Angebote sind auszubauen und - wo möglich - zu verstetigen.