

Empfehlungen

zum Umgang mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im akademischen Mittelbau im Fachbereich 06 der WWU Münster

Zentrale Kriterien zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mit der Hochschulreform haben sich viele der Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im akademischen Mittelbau geändert, bereits bestehende Schwierigkeiten haben sich verstärkt. Geprägt wird die aktuelle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses auch von externen Zwängen wie der Unterfinanzierung der Universitäten. Ein Grund für die Einstellung von Doktoranden auf halben Mitarbeiter- oder auf Hilfskraftstellen kann zudem in den Bemühungen der Professorinnen und Professoren liegen, gute Promotionskandidatinnen und -kandidaten durch Stellen zu fördern. All dies führt dazu, dass neben der wissenschaftlichen Tätigkeit auf vielen, überwiegend befristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau universitäre Lehre und Aufgaben in der Selbstverwaltung im Mittelpunkt der Arbeit stehen. Zudem entstehen sehr unterschiedliche Bedingungen für die Qualifizierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf einigen Stellen eigene Forschungsvorhaben vorantreiben können, auf anderen Stellen (fast) ausschließlich mit Lehr- und Verwaltungstätigkeiten befasst sind. Kurze Arbeitsverhältnisse in Folge schaffen eine grundlegende Unsicherheit, welche der wissenschaftlichen Arbeit und der Heranbildung qualifizierten Personals nicht zuträglich ist. Dies behindert die Institute auch bei der stetigen Bereitstellung hochwertiger Angebote in Forschung und Lehre. Der an vielen Stellen problematischen bzw. sogar prekären Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fachbereich 06 soll mit den folgenden Empfehlungen begegnet werden:

- 1) Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte in der Regel innerhalb eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Promovierende sollen mindestens auf halben TV-L E 13-Stellen beschäftigt werden, die Laufzeit der Verträge sollte drei Jahre nicht unterschreiten; eine Betreuungsvereinbarung mit den betreuenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern konkretisiert das Verhältnis von Arbeitsaufgaben und Dissertationstätigkeiten. In Anbetracht der Tatsache, dass die Universität Münster als „familienfreundliche Hochschule“ zertifiziert ist, sind in der Promovierendenausbildung allerdings ganze Mitarbeiterstellen wünschenswert. Nur so lassen sich wissenschaftliche Arbeit und eine Familiengründung finanziell vereinbaren.
- 2) Postdoktoranden sollen angesichts ihrer umfangreichen Aufgaben in Lehre, Selbstverwaltung und Forschung auf vollen Stellen beschäftigt werden.
- 3) Die Beschäftigung von Personen mit Magister-, Master- oder Diplomabschluss als wissenschaftliche Hilfskräfte ist grundsätzlich zu vermeiden, da die damit verbundene Bezahlung nicht dem Qualifikationsgrad entspricht und die betroffenen Personen als Sachmittel von jeglicher Interessenvertretung innerhalb der Universität ausgeschlossen sind.

4) Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollten prinzipiell auf unbefristeten Verträgen eingestellt werden. Auf diesen Stellen können in der Regel keine weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen erreicht werden, so dass befristete Verträge hochgradig riskant für die weitere berufliche Laufbahn der Betroffenen sind.

Zumindest aber ist darauf hinzuwirken, dass Stellen mit hohem Lehraufwand (ab 10 SWS) an der WWU Münster nicht auf die 12-Jahres-Regel angerechnet werden.

5) Ein signifikanter Zeitanteil (mindestens ein Drittel) der Arbeitszeit aller befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die eigene wissenschaftliche Qualifikation bereitzustellen. Dies sollte vertraglich entsprechend abgesichert werden.

6) Zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehören nicht nur Stellen mit einer entsprechenden Laufzeit, sondern es müssen die – finanziellen und zeitlichen – Möglichkeiten bereit gestellt werden, an Tagungen, Konferenzen, etc. teilzunehmen und sich weiterzubilden (z.B. hochschuldidaktische Weiterbildung).

7) Die Unterschiedlichkeit von wissenschaftlichen und Verwaltungstätigkeiten sollte auf allen Ebenen berücksichtigt werden: Verwaltungstätigkeiten und Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement sollten nicht auf befristeten Stellen erledigt werden, da hier die 12-Jahres-Regel greift, ohne dass wissenschaftliche Qualifikationen erworben werden können. Sollte dies nicht möglich sein, ist mindestens darauf zu achten, dass in Stellenausschreibungen sowie im Einsatz und der Qualifizierung der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entweder eine wissenschaftliche oder organisatorische Perspektive klar aufgezeigt wird. Wenn wissenschaftliche Mitarbeiterstellen im Rahmen der zunehmenden Bedeutung von Wissenschaftsmanagement überwiegend mit Verwaltungsaufgaben befasst sind, dann muss dem durch entsprechende Stellengestaltung und Förderung Rechnung getragen werden (z.B. durch Fortbildungen im Wissenschaftsmanagement).

8) Es sollte in der Regel darauf verzichtet werden, unbezahlte Lehraufträge an den wissenschaftlichen Nachwuchs zu vergeben. Qualifizierte Arbeit an einer Universität sollte grundsätzlich entlohnt werden.

Die beruflichen Perspektiven der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im akademischen Mittelbau sollen regelmäßig in Personalentwicklungsgesprächen thematisiert werden.

Zur Kontrolle und regelmäßigen Evaluation der Einhaltung dieser Kriterien sollte eine Ombudsperson am Fachbereich ernannt werden. Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses soll drüber hinaus regelmäßig Gegenstand in den Beratungen des Fachbereichsrats sein.

[Beschluss des FBR vom 11.05.2011]