

## Vorstellungen des Personalrates für das wissenschaftliche Personal zu angemessenen Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Potsdam – Diskussionsgrundlage (Stand Dezember 2013)

Die Personalstruktur an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen weist im internationalen Vergleich wesentliche Strukturdefizite auf: Die Karrierewege sind lang und steinig, neben der Professur gibt es kaum Perspektiven, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind befristet beschäftigt, über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr. Wenige Promovierende wissen, ob sie später ihren Berufswunsch verwirklichen können. Viele wissen nicht einmal, ob ihre Finanzierung bis zum Abschluss der Dissertation gesichert ist. Strukturierte Promotionsprogramme, Graduiertenkollegs, das Arbeiten in einem Drittmittelprojekt oder auf institutionell finanzierten Stellen – den unterschiedlichen Formen des Promovierens ist gemeinsam, dass die Beschäftigungsverhältnisse befristet und selten als Vollzeitstelle bezahlt werden. Stipendien sind zudem sozialversicherungstechnisch nicht abgesichert. Selbst nach der Promotion sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i.d.R. befristet beschäftigt.

Die Folgen sind soziale Unsicherheit, keine Planbarkeit der Berufsperspektive, ungesicherte längerfristige Arbeitsplanung in den Bereichen und keine zielgerichtete Personalentwicklung mit Blick auf die Erfüllung institutionsinterner Qualitätsstandards in Lehre, Forschung und von administrativen Aufgaben. Unsichere Arbeitsbedingungen wirken sich auch auf andere Lebensbereiche aus. Für eine Familiengründung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nicht planbare, unsichere und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse keine gute Ausgangslage.

Wer gute, ja exzellente Forschung und Lehre fordert, muss gute Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bieten. Das ist das zentrale Anliegen der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“, welche die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010 mit dem Templiner Manifest gestartet und 2012 mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ fortgesetzt hat. Auch die Hochschulrektorenkonferenz bzw. der Wissenschaftsrat haben die unbefriedigende Situation des wissenschaftlichen Personals in verschiedenen Beschlüssen aufgegriffen und konkrete Empfehlungen zur Verbesserung ausgesprochen. Sogar im Koalitionsvertrag wird von der Notwendigkeit eines „aktive(n) Gegensteuern(s)“ (S. 27) gesprochen. Die Probleme haben sich in einer Weise angehäuft, dass ihnen nicht mehr ausgewichen werden kann!

Die skizzierte Situation zeigt sich – mit Besonderheiten – auch an der Universität Potsdam. In unseren Beratungen erleben wir durchweg sehr motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jedoch mit einigen Elementen ihres Arbeitsumfeldes unzufrieden sind. Der Personalrat für das wissenschaftliche und

künstlerische Personal sieht es deshalb als dringend geboten, die nationale Debatte aufzunehmen und konkrete Vorschläge für eine Verbesserung der Arbeitsverträge und -bedingungen speziell der befristet Beschäftigten an der Universität Potsdam zu unterbreiten. Das Diskussionsangebot richtet sich zunächst an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über ein (auch kritisches) Feedback Ihrerseits würden wir uns daher sehr freuen. Das Diskussionsangebot richtet sich aber auch und vor allem an die Dienststellenleitung der Universität. Der Personalrat ist bereit, den konstruktiven Dialog, den wir punktuell bereits miteinander begonnen haben, weiterzuführen. Lassen Sie uns gemeinsam konkrete Verbesserungen gegenüber der jetzigen Situation erreichen!

### Unsere Vorstellungen im Einzelnen:

#### 1 Aufgabengerechtes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

Die Universität Potsdam benötigt eine Personalstruktur, die sich durch ein ausgewogenes und aufgabengerechtes Verhältnis von Zeit- und Dauerstellen auszeichnet. Auf der einen Seite muss die Personalstruktur die erforderliche Flexibilität im Bereich der Forschung und Nachwuchsgewinnung gewährleisten. Auf der anderen Seite ist in der Personalstruktur auch abzubilden, dass es in Forschung und Lehre dauerhafte Aufgabenfelder gibt, die personelle Kontinuität erfordern und auf ihre Weise zu einer qualitätsgerechten Realisierung des Funktionsprofils einer Universität beitragen.

Wir regen deshalb an, für die haushaltsfinanzierten Strukturstellen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Konzeption zu erarbeiten, in der die Bestimmung von Dauer- und Zeitstellen nicht wie bisher an numerischen Zielgrößen orientiert ist (70% Zeit-, 30% Dauerstellen), sondern als Ausgangspunkt das Gesamtspektrum der Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsorganisation in einem Bereich nimmt und daraus funktionsbezogene Tätigkeitsprofile für Stellen ableitet. Zeitstellen dienen in der Regel der wissenschaftlichen Qualifikation und Weiterbildung. Typische Daueraufgaben sind zum Beispiel:

- die Aufrechterhaltung eines kontinuierlichen Angebots an curricularen Pflichtveranstaltungen
- die verschiedenen Formen der Studienberatung
- die inhaltliche und organisatorische Verantwortung für Module und Studiengänge
- Planung und Organisation des Studienangebots
- die Betreuung von Versuchsanlagen und Großgeräten
- wissenschaftsorganisatorische Tätigkeiten in zentralen Einrichtungen und den Fakultäten

## **2 Minimalstandards für befristete Arbeitsverhältnisse**

### **2.1 Laufzeit von Arbeitsverträgen**

- haushaltfinanzierte Erstverträge (Promotions- und Post-doc-Phase): i.d.R. 3 Jahre
- sondermittelfinanzierte Verträge: i.d.R. 3 Jahre, sofern es die finanziellen Rahmenbedingungen zulassen
- drittmittelfinanzierte Verträge: i.d.R. Projektlaufzeit bzw. Zeitraum der Mittelgewährung

Abweichungen von den Einzelfestlegungen bedürfen der schriftlichen Begründung.

### **2.2 Verlängerungsoptionen**

Wird vor Abschluss des Qualifizierungsvorhabens (Promotion, Post Doc) sichtbar, dass der bei Vertragsabschluss zur Bearbeitung geplante Zeitbedarf nicht ausreicht, wird eine Verlängerung von einem Jahr oder bis zur möglichen Höchstbefristungsdauer gewährt, sofern es die finanziellen Rahmenbedingungen zulassen.

### **2.3 Stellenumfang**

Wenn es die Stellenstruktur und die finanzielle Situation zulassen, ist bei befristeten Stellen, unabhängig von der Finanzierungsquelle, ein Stellenumfang von 2/3 anzustreben.

### **2.4 Ausweisung des Qualifikationsanteils in den Tätigkeitsbeschreibungen (bei Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs.1)**

- Bei 1,0-Stelle: 60% Arbeit an der eigenen Qualifikation, 30% Lehre, 10% Verwaltungsaufgaben im Bereich, im Institut, in Gremien
- Bei 0,67-Stelle: 60% Arbeit an der eigenen Qualifikation, 30% Lehre, 10% Verwaltungsaufgaben im Bereich, im Institut, in Gremien
- Bei 0,5-Stelle: 70% Arbeit an der eigenen Qualifikation, 25% Lehre, 5% Verwaltungsaufgaben im Bereich, im Institut, in Gremien
- Bei 0,5-Stelle in Drittmittelprojekten (ohne Lehrverpflichtung, aber mit Qualifikationsziel): Ausweisung eines zeitlichen Anteils, mit dem das verabredete Qualifikationsziel realistisch erreichbar ist. Entsprechendes gilt für Stellen mit einem anderen Stellenumfang.

Mustertätigkeitsdarstellungen mit entsprechenden Anteilen sind zu entwickeln. Abweichungen von den vorgegebenen Anteilen bedürfen der Begründung.

## **3 Maßnahmen verantwortungsvoller Personalplanung und -entwicklung**

### **3.1 Rechtzeitige Vertragsverlängerung**

Dienstvorgesetzte führen mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin spätestens 4 Monate vor Vertragsende ein Gespräch über die wissenschaftliche Perspektive. Im Falle der Entscheidung über die Weiterbeschäftigung und wenn keine anderen gewichtigen

Gründe dagegen sprechen, wird die Vertragsverlängerung bis spätestens 3 Monate vor Auslaufen des Erstvertrages vollzogen. Ziel der rechtzeitigen Vertragsverlängerung sollte es sein, den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern die Meldung der möglichen Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt zu ersparen.

### **3.2 Verantwortung der Dekanate und des Personaldezernats**

Dekanate und Personaldezernat wachen über Einhaltung der Mindestlaufzeiten (2.1), des - Stellenumfangs (2.3), der Ausweisung der Tätigkeitsanteile im Arbeitsvertrag (2.4). Bei Abweichungen von den genannten Festlegungen prüft das Personaldezernat die angegebenen Gründe auf ihre Stichhaltigkeit.

### **3.3 Unterstützung der Kinderbetreuung im Sinne des WissZeitVG**

Die Kann-Bestimmung des WissZeitVG bei der Verlängerung des befristeten Vertrages um zwei Jahre im Falle der Betreuung eines oder mehrerer Kinder ist in der Regel im Sinne der betroffenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen anzuwenden. Dies ist Teil des Selbstverständnisses einer familienfreundlichen Universität und berücksichtigt die tatsächlichen Belastungen, die bei der Betreuung von Kindern auftreten.

Ein Antrag ist in der Regel auch dann zu gewähren, wenn in der Laufzeit der Verlängerung ein Wechsel in der Professur stattfindet.

Bei der Vertragsgestaltung von befristeten Verträgen ist anzustreben, wo immer möglich der Befristung nach §2 Abs. 1 WissZeitVG den Vorzug gegenüber Abs.2 zu geben.

### **3.4 Klarheit über Vertragsbedingungen vor Vertragsschließung**

Zur Gewährleistung von Klarheit und Transparenz bezüglich der tariflichen Eingruppierung ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Vertragsabschluss mitzuteilen, welche Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung (vgl. TV-L §40 Nr. 5 zu §16) anerkannt werden und welche warum nicht.

Sollen Zeiten einer früheren beruflichen Tätigkeit als förderliche Zeiten (vgl. ebd.) berücksichtigt werden, haben die unmittelbaren Vorgesetzten in Rücksprache mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Aufgabe, vor Vertragsabschluss die Anrechenbarkeit solcher Zeiten mit dem Personaldezernat abzuklären.

Bei Drittmitteln (Befristung nach WissZeitVG § 2 Abs. 2) ist mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Beginn des Arbeitsverhältnisses zu besprechen, ob bzw. welche Qualifikationsoptionen (Promotion) bestehen. Qualifikationsziel und -anteil an der Arbeitszeit sind in der Tätigkeitsbeschreibung zu fixieren (vgl. 2.4).

*Kontakt: Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universität Potsdam • Am Neuen Palais 10, Haus 6 • Tel. 0331 977 1015*

*E-Mail: [wimipr@uni-potsdam.de](mailto:wimipr@uni-potsdam.de)*

## Überlegungen zu den einzelnen Punkten

### 1 Aufgabengerechtes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

#### Richtlinien zur Einrichtung von Stellen für Dauerfunktionen für Wissenschaftliche Mitarbeiter (Funktionsdauerstellen)

##### Definition

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen zur Organisation, Vorbereitung und Durchführung von Forschung und Lehre, in der Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen und Geräte und im Betrieb wissenschaftlicher Einrichtungen (§ 77 Abs. 1 Satz 1 HHG). Funktionsdauerstellen sind Stellen des wissenschaftlichen Personals i. S. von § 77 HHG, die hauptberuflich und im Umfang von mehr als 50 % der Gesamttätigkeiten Daueraufgaben in der Forschung, im Wissenschaftsmanagement, in Sonderfällen auch in der Lehre wahrnimmt, die zur Sicherstellung der Infrastruktur in Forschung und Lehre des jeweiligen Bereiches notwendig sind. Die Beschäftigung erfolgt im Angestelltenverhältnis (≥II a) oder in begründeten Ausnahmefällen im Beamtenverhältnis (≥A 13). Das Lehrdeputat der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers ergibt sich individuell aus der konkreten Tätigkeitsbeschreibung. Die Anzahl der Dauerstellen in einem Bereich richtet sich nach dem Umfang der Funktionen, die im o. g. Sinne kontinuierlich und effizient erfüllt werden müssen. Aus wissenschaftspolitischen Gründen wird angestrebt, die Anzahl der Funktionsdauerstellen so gering wie möglich zu halten, um unerwünschte, die Qualifikationschancen wissenschaftlicher Nachwuchskräfte beeinträchtigende Verzerrungen in der Personalstruktur zu vermeiden und dadurch möglichst vielen Absolventen auf befristeten Qualifikationsstellen die Möglichkeit zu eröffnen, sich wissenschaftlich weiter qualifizieren zu können (z. B. mit einer Promotion abzuschließen).

Ein Anteil von 20 % der Stellen des wissenschaftlichen Personals sollte durch die Funktionsdauerstellen nicht überschritten werden. Bei der Festlegung können die Drittmittel, für die die Finanzierung dauerhaft als gesichert angesehen wird, berücksichtigt werden. Von jedem Fachbereich ist ein entsprechendes Funktionsdauerstellenkonzept aufzustellen und mit dem Präsidium abzustimmen. Das Dauerstellenkonzept wird Inhalt der Zielvereinbarung zwischen Fachbereich und Präsidium.

##### Kriterien

Kriterien für Daueraufgaben sind insbesondere

- Betreuung von Großgeräten i. S. des HFBG einschließlich der Unterweisung von Studierenden in der Bedienung und Nutzung der Geräte
- Koordination interdisziplinärer Forschungsschwerpunkte (SFB etc.; Gesichtspunkte sind u. a. Beteiligung, Finanzvolumen, Dauer usw.)
- Die Schaffung, Koordinierung und Betreuung von Drittmittelprojekten, die absehbar auf Dauer zur Beschäftigung von mindestens fünf Drittmittelbeschäftigten führen
- Leitung, wissenschaftliche Koordination und Betreuung einer Versuchsanstalt
- Überwachung, wissenschaftliche Koordination und Betreuung von umfangreichen Versuchsanlagen und Labors wissenschaftliche Betreuung von großen, fachübergreifenden Sammlungen und von Bibliotheken sowie der Beratung der jeweiligen Nutzer
- Koordination und Betreuung von Lehrveranstaltungen mit explizitem Praxisbezug (z. B. Durchführung Schulpraktischer Studien, Sportpraxis in allen möglichen Sportarten, künstlerisch-handwerkliche Techniken)
- Wissenschaftliche Dienstleistungen bei zentralen Fachbereichsangelegenheiten (Rechner- und Netzadministration, Strahlenschutz u. ä.)
- Spezifische Aufgaben in Forschung und Lehre, die nicht durch Professuren abgedeckt sind
- Organisation und fachliche Koordinierung des Studierendenaustauschs, sowie die Studienberatung im Rahmen der neuen BA- und MA Studiengängen
- Fachbereichskoordination, -assistenz mit überwiegenden Tätigkeitsanteilen in Wissenschaftsmanagement, Lehre und Studienreform, Studienberatung, o. ä.
- Zentrale Serviceleistungen durch Unterstützung von Forschungsarbeiten (Unterweisung von Studierenden, ggf. auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen in theoretischen Konzepten und Methoden).

##### Einstellungsvoraussetzungen

Einstellungsvoraussetzung ist gem. § 77 Abs. 3 S. 2 HHG neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium und in der Regel eine Promotion. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn die entsprechende Qualifikation einer Promotion vergleichbar ist.

##### Verfahren

Der Fachbereich prüft nach Maßgabe seines Dauerstellenkonzeptes im Einzelfall, ob und in welchem Bereich eine Stelle für Dauerfunktionen eingerichtet bzw. weitergeführt werden soll und legt diesen Vorschlag im Rahmen bzw. auf der Basis seines Dauerstellenkonzeptes mit entsprechender Begründung dem Präsidium zur Entscheidung vor.

Ist die Schaffung einer derartigen Stelle im Beamtenverhältnis vorgesehen, ist dies insbesondere in Bezug auf hoheitliche Tätigkeiten besonders zu begründen.

Qualitätssicherung Für jede Funktionsdauerstelle ist bei der Beantragung und bei jeder Neubesetzung eine qualifizierte Tätigkeitsbeschreibung vorzulegen, aus der insbesondere der Anteil der Dauertätigkeiten ersichtlich ist. Diese ist gemäß § 81 Abs. 1 HHG 2004 regelmäßig, mindestens alle 5 Jahre, zu aktualisieren. Funktionsdauerstellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben