

Positionspapier zum Thema: „Klare Karriereperspektiven“

Unser Ansatz geht davon aus, dass eine Verständigung über strukturierte und verlässliche Karrierewege neben der Professur (TOP 2b) voraussetzt, dass Personalkategorien bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmt sein müssen. Die Position unserer Akteursgruppe haben wir – in Analogie, aber nicht in direkter Entsprechung zum Bremer Modell – in einer Übersicht festgehalten (S. 3).

1. Personalkategorien akademischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im BbgHG § 49 sind entsprechend ihrer Aufgaben stärker ausdifferenzieren, um Karriereoptionen/-wege sichtbar machen bzw. abbilden zu können.

a) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit wissenschaftlichem Qualifikationsziel

- Tätigkeiten erfolgen weisungsgebunden → Zuordnung Hochschullehrerinnen/-lehrer
- Tätigkeiten: wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung nach Maßgabe ihrer Tätigkeitsbeschreibung
- Befristung erfolgt nach WissZeitVG, § 2 Abs. 1
- verfolgen ein formales Qualifikationsziel (Promotion oder Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen) → 1/2 ihrer Tätigkeit zur eigenen vertieften wissenschaftlichen Arbeit
- Beschäftigungsdauer abhängig von Qualifikationsphase: 3 Jahre Vertragsdauer bei Promotion, 4 Jahre Vertragsdauer bei Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistungen
- die familienpolitische Komponente des WissZeitVG findet Anwendung

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten

- Aufgabenerfüllung erfolgt weisungsgebunden, i. F. von eigens eingeworbenen Mitteln erfolgt die Aufgabenerfüllung weitgehend selbständig
- Tätigkeiten erstrecken sich ausschließlich auf die Inhalte des Projekts
- Befristung erfolgt nach WissZeitVG, der Gedanke von Drittmittelkarrieren – den das WissZeitVG über §2 Abs. 2 eröffnet – wird geteilt
- Beschäftigungsdauer entspricht der Projektlaufzeit
- sofern vom Drittmittelgeber vorgesehen, finden die Punkte 1, 3-6 WissZeitVG §2 Abs. 5 auch für Beschäftigte nach WissZeitVg §2 Abs. 2 Anwendung

c) Weitgehend selbständig agierende akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Tätigkeiten erfolgen weisungsgebunden jedoch mit einer höheren Selbständigkeit/Eigenverantwortung → Zuordnung Dekanat/Institutsleitungen
- Beschäftigungsdauer: unbefristet (ggf. Tenure-Track), MA sind i.d.R. promoviert
- Tätigkeiten: wissenschaftliche Dienstleistungen mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung in Forschung, Lehre, Wissenschaftsmanagement (Profilbildung) nach Maßgabe ihrer Tätigkeitsbeschreibung

Grundsätzlich gilt auch weiterhin: Die individuelle Lehrverpflichtung richtet sich nach der jeweils gültigen Lehrverpflichtungsverordnung. Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

2. Karriereoptionen

- a. Karriere als akademische/r Mitarbeiter/in neben der Professur (mit Ausschreibung)
- b. Karriere als akademische/r Mitarbeiter/in neben der Professur (keine „Alternativprofessur“), bei Ausschreibungsverzicht mit Tenure-Track → interne Karriereoption: Tenure-Track als „Exklusivrecht“ für hausintern qualifiziertes Personal
- c. Klassischer Qualifikationsweg bis zur Professur (Promotion, Habilitation, Berufung)
- d. Qualifikationsweg über die Juniorprofessur (mit verpflichtendem Tenure-Track)
- e. Akademischer Projektmitarbeiter → „Drittmittelkarriere“

3. Voraussetzungen, Prämissen

- a) Angemessenes Verhältnis von befristetem und unbefristetem Personal
 - **Erhöhung der Dauerstellen im HH-Bereich** → Anstreben eines ausgewogeneren Verhältnisses (Überlegungen der AG-Sitzung 1 gilt es weiter zu konkretisieren)
 - **Schaffung von Dauerstellen im Drittmittelbereich** (20% unbefr. – 80% befr. → siehe AG-Sitzung 1 Vorschlag Ministerium)

- b) *Verlässlichkeit und Planbarkeit von Karrierewegen*
 - In jedem Bereich (Professur, Dekanate) erforderlich: **transparentes Personalentwicklungskonzept**, das langfristig die Stellenoptionen je nach Stellenlage und mit Blick auf das vorhandene Personal beschreibt und auf dieser Basis Karriereplanungen und -entscheidungen ermöglicht (für beide Seiten) → Strukturpläne (auch Dauerstellenkonzepte) sind mit Blick auf diese Personalentwicklungskonzepte auszugestalten, Leitfäden für die Stellenvergabe/-besetzungen sind zu entwickeln
 - **Quotierung der Stellenkategorien/MA-Typen** → kein „Ausweichen“ auf Befristung → Orientierung an den Bedarfen der Hochschulen/Fakultäten bzgl. Arbeitertypen → Eingang in Strukturpläne bzw. Dauerstellenkonzepte
 - **Verbindliche Entwicklungsgespräche** in den Qualifikationsphasen, Darlegung möglicher Stellenoptionen im Bereich, Besprechung möglicher Optionen außerhalb der Wissenschaft oder an anderen Hochschulen, Angebote zur Profilierung für die einzelnen Karrierewege
 - **Ausdifferenzierung von Personaltypen** (s. Tabelle) → ggf. bereits über Lehr-VV abzubilden → Eingang in Dauerstellenkonzepte → Instrumentarium verschiedener Mittel, die **Schwerpunkte für die Profilbildung** festzuhalten

- c) *Verhältnis von Forschung und Lehre*
 - Anteile müssen je nach Personalkategorie beschrieben/festgelegt werden → erst nach Diskussion in AG zu Lehrdeputat möglich
 - grundsätzlich sollte die **KMK-Richtlinie Berücksichtigung** finden (16 LVS max.)
 - **LVV-O Bbg** ist im Bereich der akademischen Beschäftigten **stärker ausdifferenzieren** (Orientierung an Arbeitertypen laut Tabelle)

- d) *Vergütung: (s. Tabelle)*

Strukturierte Karrierewege und Typen akademischer Beschäftigter an Universitäten im Land Brandenburg

