Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Thüringen
Referat Hochschule und Forschung

Anmerkungen des Referates Hochschule und Forschung der GEW Thüringen zum Abschlussbericht der AG Hochschulkarrieren

Das Referat Hochschule und Forschung der Bildungsgewerkschaft GEW Thüringen hat den Abschlussbericht der AG Hochschulkarrieren mit Interesse aufgenommen. Wir haben uns bereits bei der Vorstellung des Berichts am 05.03.2012 in der Diskussion geäußert und legen jetzt unsere Anmerkungen noch einmal schriftlich vor.

Wir gehen davon aus, dass die Hochschulen zur qualitativ hochwertigen Aufgabenerfüllung dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal als „Rückgrat von Lehre und Forschung" benötigen. Daher begrüßen wir die Initiative des TMBWK, Karrierewege an Hochschulen zu reformieren und unterstützen dieses Anliegen. Der eingeleitete Diskussionsprozess sollte aus unserer Sicht dahin gehend erweitert werden, diejenigen Daueraufgaben der Hochschulen festzulegen, die nur von unbefristet tätigem Personal wahrgenommen werden können. Nur so kann die Qualität von Lehre und Forschung dauerhaft weiterentwickelt werden.

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

<u>Zu 1. Überführung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in die Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter</u>

Mit dem Ziel der Schaffung eines unbefristet beschäftigten akademischen Mittelbaus halten wir eine einheitliche Personalkategorie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen unter Einbeziehung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) für sinnvoll. Dabei muss jedoch Folgendes sichergestellt sein:

- Der Grundsatz der Einheit von Lehre und Forschung gebietet, dass es keine wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gibt, die ausschließlich Lehraufgaben ohne jeglichen Forschungsanteil wahrnehmen.
- Lehre als Daueraufgabe muss von unbefristet Beschäftigten geleistet werden. Dafür ist eine Änderung im jetzigen § 84 ThürHG notwendig, der bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen bisher eine Promotion voraussetzt. Es muss bei einer einheitlichen Personalkategorie wissenschaftliche/r und künstlerische/r Mitarbeiter/in ermöglicht werden, mit langjähriger Lehrerfahrung <u>auch ohne Promotion</u> unbefristet beschäftigt zu werden.
- Die Eingruppierung wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter/innen erfolgt grundsätzlich nach der Entgeltordnung des TV-L. In diesem Zusammenhang muss sichergestellt werden, dass ehemalige LfbA ebenso und nicht weiterhin nach TdL-Richtlinie eingruppiert werden.
- Es dürfen keine Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen bei der Höhe der Lehrverpflichtung und der Eingruppierung gemacht werden.

- Es darf keine Übernahme der Lehraufgaben, die bisher von LfbA geleistet wurden, durch Lehrbeauftragte erfolgen.

Zu 3. Einführung eines laufbahnähnlichen Karrierewegs („Career Track") an Universitäten

Die Änderungsvorschläge zur Juniorprofessur führen zu einer Aufwertung dieses Karriereweges von Nachwuchswissenschaftler/innen und zu deren Verbesserung. Das Referat Hochschule und Forschung der GEW Thüringen begrüßt die von der Arbeitsgruppe gemachten Vorschläge, da dadurch in Ergänzung zum bestehenden System geeignete Wissenschaftler/innen an der Hochschule gehalten werden können.

Zu 4. Einführung einer Assistenzprofessur

Die Einführung einer weiteren – unbefristeten – Möglichkeit, nach der Juniorprofessur neben der Lebenszeit-Professur eine wissenschaftliche Tätigkeit auf Dauer an der Hochschule ausüben zu können, begrüßen wir. Dieser Weg sollte nicht nur ehemaligen Juniorprofessor/innen, die (noch) keine Berufung auf eine Professur erhalten haben, sondern auch erfahrenen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen, die promoviert, in Lehre und Forschung erfahren und einen Nachweis qualifizierter Berufstätigkeit erbringen, möglich sein.

Allerdings sind wir skeptisch, ob der Weg über eine Assistenzprofessur hierbei der richtige ist, nicht nur, weil die Anerkennung der Assistenzprofessur als eines anderen, aber ebenbürtigen Weges neben der Vollprofessur eine Kulturveränderung des Hochschulsystems nach sich ziehen müsste.[1] Soll die Assistenzprofessur durch Umwidmung von W2-/W3-Professuren bzw. A14-/A15-Stellen in W1-Stellen erfolgen, wird das nur zu einer geringfügigen Erhöhung der Professor/innen-Zahlen führen. Die Attraktivität der Assistenzprofessur aufgrund der geringeren Bezahlung könnte gering sein.

Die tatsächliche Erhöhung der Zahl der Vollprofessuren wie auch die deutliche Ausweitung der Möglichkeit, erfahrene wissenschaftliche Mitarbeiter/innen unbefristet zu beschäftigen, halten wir für den besseren Weg. Dafür wären sowohl Stellen akademischer Oberräte und Direktoren bzw. entsprechende Äquivalente im Tarifbereich erforderlich.

Wichtig ist unseres Erachtens auch, die wechselseitige Durchlässigkeit zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erhalten und zu stärken. Das wird nicht mit einer hochschulspezifischen Beamtenkategorie „Assistenzprofessor/in" geschehen. Am ehesten würde diesem Anspruch die Einstellung erfahrener wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen als Angestellte in den Entgeltgruppen 14 und 15 gerecht.

Zu 5. Einführung von Juniorprofessuren und eines Career-Track an Fachhochschulen

Die Juniorprofessur an Fachhochschulen halten wir grundsätzlich für eine gute Idee. Insbesondere der Ansatz, im Rahmen der Juniorprofessur die nötige Praxiserfahrung zu sammeln, ist sinnvoll. Dabei muss sichergestellt werden, dass diese Praxisphasen auch in anderen Bundesländern den Einstellungsvoraussetzungen für FH-Professor/innen entsprechen.

[1] Es muss davon ausgegangen werden, dass die Leistungen von Assistenzprofessor/innen in Forschung und Lehre denen von Vollprofessor/innen gleichwertig ist. Die Möglichkeit einer Assistenzprofessur wird u. E. vor allen Dingen wahrnehmen, wer Wissenschaft als Beruf betreiben möchte ohne unbedingt ein Professorenamt anzustreben.

Bei diesem Modell halten wir es für wichtig, die Praxiseinrichtungen einzubinden, um diese auch finanziell an den Praxisphasen zu beteiligen.

Zu 8. Seniorprofessoren

Auf freiwilliger Basis ist für uns die Weiterbeschäftigung über das Renten- bzw. Pensionsalter hinaus vorstellbar. Dies lässt sich dann aber auch auf wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen übertragen. Dadurch dürfen aber weder die Karrierewege junger Leute eingeschränkt (z. B. auch die Möglichkeit, auf einer Vertretungsprofessur weitere Erfahrungen zu sammeln) noch die Wiederbesetzung der Stelle verzögert werden.

Fazit

Aus Sicht des Referates Hochschule und Forschung der GEW Thüringen kann eine wirkliche Reform der Karrierewege an den Hochschulen nur erfolgen, wenn auf Kostenneutralität verzichtet wird. Eine Erhöhung der Qualität in Lehre und Forschung einerseits und die Erhöhung der Berechenbarkeit der Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für junge Wissenschaftler/innen andererseits wird nur möglich werden, wenn den Hochschulen – und Forschungseinrichtungen – sowohl W-Stellen zugeführt als auch Haushaltsmittel für die Beschäftigung von Arbeitnehmern der entsprechenden Kategorie zugeführt werden.

Wir halten es bei den Überlegungen auch für erwägenswert, den Beamtenstatus an Hochschulen in Frage zu stellen und sowohl Professor/innen als auch wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen im Arbeitnehmerstatus zu beschäftigen.