



// GEW OLDENBURG, 23. FEBRUAR 2015 //

**Orientierungsrahmen für die  
Postdoc-Phase und neue  
akademische Karrierewege**  
**Positionen der Gewerkschaft Erziehung  
und Wissenschaft (GEW)**

Dr. Andreas Keller, [andreas.keller@gew.de](mailto:andreas.keller@gew.de)

## HRK-Orientierungsrahmen Wissenschaftlicher Nachwuchs

*Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur (Mai 2014)*

- Phasen der wissenschaftlichen Karrieren nach der Professur
  - Qualifikationsphase (1. Postdoc-Phase) (3 Jahre)
  - Entscheidungsphase (2. Postdoc-Phase) (6 Jahre)



## HRK-Orientierungsrahmen Wissenschaftlicher Nachwuchs

- Akademische Karrierewege
  - Forschung
  - Lehre
  - Forschungs- und Informationsinfrastruktur
  - Wissenschaftsmanagement
  - Forschende Tätigkeit in der Wirtschaft
  - Tätigkeiten in der Gesellschaft



## HRK-Orientierungsrahmen Wissenschaftlicher Nachwuchs

- Handlungsfelder der Hochschulen
  - Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs/Professionelle Personalentwicklung: Einbindung der gesamten Hochschule
  - Identifizierung und Besetzung von Dauerstellen
  - Befristungsregeln: „angemessene Beschäftigungsverhältnisse“, Orientierung an Projektlaufzeiten
  - Beratungsangebote: Mentoring, Coaching, Führungskräfte-Training für Vorgesetzte
  - Qualifizierungsangebote: Eigene Angebote Hinweise auf externe
  - Kooperationen: um Alternativen zur Karriere an der eigenen Hochschule kennen zu lernen

## Wissenschaftsrats-Empfehlungen zu „Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten“ (Juli 2014)

- Problemanalyse
  - „Unübersichtlichkeit“ – „allein auf das Ziel ‚Professur‘ ausgerichtet“ – „Sackgassen“ – „fehlende Selbstständigkeit“ – „vielfache Abhängigkeiten“ – „Verträge sind zu einem großen Teil befristet und haben oft Laufzeiten von unter einem Jahr“ – „geringe Durchlässigkeit“
- Karriereziele
  - Professuren
  - Weitere Karriereziele für wissenschaftliches Personal
    - Forschung, Lehre, Forschungsinfrastruktur, Transfer
    - Wissenschaftsmanagement



## Wissenschaftsrats-Empfehlungen zu „Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten“ (Juli 2014)

- Karrierewege

- Professur

- Qualifizierungsphase I: Promotion
    - Qualifizierungsphase II: Postdoc-Phase (4 Jahre)
      - Mehrheit: Beschäftigung außerhalb Universität
    - Qualifizierungsphase III: Tenure Track-Professur
      - Echter Tenure Track
      - Evaluation

- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

- „nicht sinnvoll, einen einheitlichen Karriereweg vorzusehen“

## Wissenschaftsrats-Empfehlungen zu „Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten“ (Juli 2014)

- Personalplanung und –entwicklung
  - Datenbasierte Personalplanung
  - Größere Organisationseinheiten
  - Standards der Personalentwicklung
  - Funktionale Vertragslaufzeit
- Aufwuchs an Professuren, mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse
  - 7.500 zusätzliche Professuren
  - Das bedeutet: Erhöhung von 26.000 auf 33.500
  - 90 Prozent davon (6.700, das sind 20 Prozent von 33.500) wären aber Tenure-Track-Professuren



## Positionen der GEW: Templiner Manifest (2010)

### *2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben*

*Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) müssen verlässliche berufliche Perspektiven haben: durch einen Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Voraussetzung dafür ist eine systematische Personalplanung und –entwicklung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.*



## Positionen der GEW: Templiner Manifest (2010)

### *3. Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen*

*Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können. Nur so lassen sich die Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erfüllen. Und nur dann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.*

## Positionen der GEW (Diskussionsstand 2016): Eckpunkte für eine Reform der Personalstruktur

- Differenzierung
  - Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement: unbefristet
  - Qualifizierung: Befristung möglich
    - Promotion: in der Regel befristet
    - Postdoc-Phase: Tenure Track
      - Echter Tenure Track
      - Transparente Kriterien
      - Grundsätzlich unmittelbar nach Promotion
- Mindeststandards für Zeitverträge
- Befristungszulagen

## Positionen der GEW: Maßnahmen

- Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
  - Mindestlaufzeiten für Zeitverträge
  - Abschaffung sachgrundlose Befristung
  - Befristung nach Promotion nur mit Entfristung bei Zielerreichung
- Pakt für verlässliche Karrierewege
- Ausbau der Hochschulen und Qualitätsverbesserung auf Dauer und in der Fläche
- Aktive Vergabepolitik von Bund und Ländern
- Reform Landeshochschulgesetze
- Kodizes „Gute Arbeit in der Wissenschaft“