

TOP 10 – FORTSCHREIBUNG DES ENTWICKLUNGSPLANS; HIER: DISKUSSION UND BESCHLUSS DER TEXTERGÄNZUNG ZUM WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

Unterlage für die 109. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (2. Sitzung im Sommersemester 2016) am 18. Mai 2016

Drucksache-Nr.: 538/109/2 SoSe 2016
Ausgabedatum: 11. Mai 2016

Sachstand

Der Senat hat am 17. Februar 2016 im Einvernehmen mit dem Präsidium die Entwicklungsplanung der Leuphana für den Zeitraum 2016-2025 beschlossen. Über die beschlossene Fassung der Entwicklungsplanung hinaus bestand jedoch weiterer Diskussionsbedarf zu möglichen Ergänzungen von Kapitel 7.4. der Entwicklungsplanung („Personalentwicklung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen“) (vgl. Anhang).

Der Senat hatte am 17. Februar zunächst folgenden Textvorschlag von Frau Dartenne zu einer Ergänzung von Kapitel 7.4. der Entwicklungsplanung befürwortet:

„Darüber hinaus gibt es für exzellente Nachwuchswissenschaftler_innen, denen aus familiären und sonstigen Gründen ein Wechsel an eine andere Universität nicht möglich ist, die durch ihre hervorragende Arbeit in Forschung und Lehre aber gezeigt haben, dass sie sehr gute Wissenschaftler_innen sind, die Option, sich für eine Stelle als „Experienced Researcher“/ „Senior Lecturer“/ „Senior Scientist“ [anderer Name für diese Art von Positionen denkbar] an der Leuphana zu bewähren. Diese Stellen sind unbefristet zu besetzen. Sie dienen der Unterstützung der Forschung und Lehre auch im Sinne eines „bleibenden Gedächtnisses“. Die Leuphana hält auf diese Weise sehr gute Wissenschaftler_innen und bekennt sich mit diesen Stellen zu einer – wenn auch im begrenzten Umfang – fürsorglichen Personalentwicklung. Sie stellt damit auch die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung und Lehre sicher.“

Zu diesem Textvorschlag liegt kein Einvernehmen mit dem Präsidium und der Dekanin und den Dekanen vor. Einerseits bestehen erhebliche rechtliche Bedenken, da die Gleichberechtigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeiten in Frage gestellt ist, wenn eine bestimmte Gruppe von Mitarbeiter_innen aufgrund von „familiären und sonstigen Gründen ein Wechsel an eine andere Universität nicht möglich ist“, bevorzugt würden. Andererseits bestehen erhebliche grundsätzliche Bedenken und Unklarheiten bezüglich der mit dieser Formulierung verbundenen Frage nach einer selbständigen Forschung dieser wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.

Über die beschlossene Fassung der Entwicklungsplanung hinaus wurde daher im Senat vereinbart, dass die Hochschulleitung sich zu einer möglichen Ergänzung von Kapitel 7.4. der Entwicklungsplanung (Personalentwicklung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen) erneut mit den Vertreterinnen und Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abstimmen soll mit dem Ziel, zu diesem Aspekt der Entwicklungsplanung einen von allen Beteiligten geteilten Textvorschlag zu entwickeln.

In einem gemeinsamen Termin mit den Vertreter_innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Senat und Vorstandsmitgliedern des Wimi-Rates am 14. April wurden die mit dem vorliegenden Formulierungsvorschlag verbundenen Fragen und Bedenken ausführlich erörtert. Folgende Einschätzungen wurden gemeinsam thematisiert:



- 1) Es besteht seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen das Anliegen, noch deutlicher zu machen, dass (unbefristete) Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen je nach Kontext und konkretem Aufgabenprofil neben Aufgaben in der Lehre auch Dienstleistungsaufgaben in der Forschung übernehmen können, um so eine Einbindung auch in Forschungsprozesse sicherstellen zu können. Seitens des Präsidiums ist dieses Anliegen verständlich, so dass eine einvernehmliche Formulierung möglich ist.
- 2) Mit Beschluss der Entwicklungsplanung wurde Klarheit darüber geschaffen, dass die Leuphana für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Empfehlungen der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen und des Wissenschaftsrats, die in Absprache mit der dienstvorgesetzten Professur für Postdoktorand_innen die eigenständige Einwerbung und Leitung von Drittmittelprojekten vorsehen, in geeigneter Weise umsetzen wird.

Es gibt in der Leuphana allerdings auch befristet beschäftigte Postdoktorand_innen, die hinsichtlich ihres aktuellen Beschäftigungsverhältnisses nicht auf wissenschaftlichen Nachwuchsstellen, sondern auf wissenschaftlichen Dienstleistungsstellen beschäftigt werden. Diese Postdoktorand_innen verstehen sich jedoch in vielen Fällen genauso als wissenschaftlicher Nachwuchs.

Das Präsidium sagt zu, dieser Gruppe von Postdoktorand_innen, die derzeit auf wissenschaftlichen Dienstleistungsstellen befristet beschäftigt sind, nach einzelfallbezogener Prüfung analog zur o.g. Regelung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Absprache mit der dienstvorgesetzten Professur ebenfalls eine Einwerbung und Koordination von Drittmittelprojekten zu ermöglichen.

Zu beachten ist hierbei, dass nicht drittmittelfinanzierte Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in der Regel zukünftig nur noch entweder als befristete Nachwuchsstellen ausgeschrieben werden sollen (die im Fall von Postdoktorand_innen eine eigenständige Einwerbung und Leitung von Drittmittelprojekten vorsehen), oder aber – abhängig von den finanziellen Mitteln und im Fall eines begründeten dauerhaften fachlichen Bedarfs – auch als unbefristete Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen vorgesehen werden können und sollen.

- 3) Darüber hinaus besteht weiterhin das durch Frau Dartenne ausgedrückte Anliegen, dass eine Position für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen als Forschende neben einer Professur möglich und ein sinnvolles Karriereziel sei.

Das NHG hält hierzu in § 31 NHG Abs. (1) Satz 1 grundsätzlich fest: „Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen, indem sie weisungsgebunden an der Aufgabenerfüllung der Hochschule, insbesondere in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung mitwirken.“

Insofern durch die Position von Frau Dartenne ausgedrückt werden soll, dass Mitarbeiter_innen auf Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen auch mit Anteilen für Dienstleistungen in der Forschung beschäftigt werden können, entspräche dieses Anliegen dem bereits unter 1) formulierten Anliegen der Vertreter_innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Senat und Wimi-Rat.

Insofern durch die Position von Frau Dartenne jedoch ausgedrückt werden soll, dass Mitarbeiter_innen auf Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen auch selbständige Aufgaben in der Forschung jenseits von weisungsgebundene Dienstleistungen übernehmen können sollen, so widerspricht diese Einschätzung aus Sicht des Präsidiums einerseits dem NHG, da das NHG für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit Ausnahme von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs keine selbständige Forschung vorsieht. Unabhängig von rechtlichen Vorgaben des NHG vertritt das Präsidium inhaltlich wie auch im Senat ausführlich erläutert die Einschätzung, dass für die spezifische Entwicklungssituation der Leuphana die Schaffung von unbefristeten Stellen für



wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit eigenständigen Forschungsaufgaben jenseits einer Professur nicht der richtige Weg wären. Aufgrund der sehr begrenzten finanziellen Mittel wäre in diesen Fällen entweder die Stärkung der Berufungsfähigkeit der Leuphana durch Stellen für wissenschaftlichen Nachwuchs oder die Verwendung der finanziellen Mittel für eine (Junior-)Professur der bessere, für Forschung und Lehre der Universität wie auch für persönliche Entwicklungsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses der eindeutig zu präferierende Weg.

Als möglicher Alternativvorschlag wurde in der Diskussion mit den Vertreter_innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in Senat und Wimi-Rat vor dem Hintergrund der genannten Überlegungen folgende Formulierung gefunden, zu der auch ein Einvernehmen mit Präsidium und den Dekanen vorliegen würde:

„Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen werden je nach Aufgabenprofil als WD-Stelle oder als LfbA-Stelle mit einer an den jeweiligen fachlichen Bedarf angepassten Verteilung der Aufgaben in Lehre, Forschung und weiteren Dienstleistungen eingerichtet. Dies schließt auch die Möglichkeit einer ausgewogenen Aufgabenverteilung auf die Bereiche Forschung und Lehre mit ein.“

Beschlussvorschlag

Der Senat beschließt gem. § 41 Abs. 2 Satz 1 im Einvernehmen mit dem Präsidium die Ergänzung der am 17.02.2016 vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossenen Entwicklungsplanung für den Zeitraum 2016 bis 2025 in Kapitel 7.4. gem. Anlage 1 der Drs. 538/109/2 SoSe 2016.

Anlage:

1. Kapitel 7.4 der Fortschreibung der Entwicklungsplanung der Universität Lüneburg



7 Personalentwicklung

7.1 Ausgangslage

Die Leuphana Universität Lüneburg versteht Personalentwicklung als systematische Förderung und Weiterentwicklung ihrer Mitglieder. Die Universität setzt auf gute Rahmenbedingungen für alle ihre Mitglieder und schafft Voraussetzungen für deren berufliche und persönliche Entwicklung. Angebote zur Personalentwicklung zielen neben der beruflichen Weiterbildung und Professionalisierung auch auf die Entwicklung einer partizipativen, wertschätzenden und kollegialen Hochschulkultur.

7.2 Statusgruppenübergreifende Elemente der Personalentwicklung

Die Leuphana engagiert sich in der Realisierung einer familienfreundlichen Hochschulkultur und unterstützt mit unterschiedlichen Maßnahmen die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Die Leuphana ist mit dem FaMi-Siegel für Familienfreundliche Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen zertifiziert und Mitglied im Netzwerk „Familie in der Hochschule“. Sie entwickelt familienfreundliche Arbeitsbedingungen und ihre achtsame Hochschulkultur in Wissenschaft und Verwaltung stetig weiter. Sie fördert diese im Einklang mit Gesundheitsförderung und Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung aller Hochschulangehörigen. Bei der Umsetzung von Maßnahmen werden unterschiedliche private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse einbezogen. Die gesetzlich mögliche Verlängerung von Arbeitsverträgen aufgrund familiärer Verpflichtungen (Familienkomponente) wird von der Leuphana auf Wunsch der/des Mitarbeiter_in angewandt.

Angebotene Maßnahmen, die in diesem Sinne an der Universität umgesetzt werden, sind u.a. das **Teil- und Gleitzeitangebot** bzw. die Promotion in Teilzeit, durch die eine flexible Teilung zwischen Arbeitsaufgaben und privaten Verantwortungen ermöglicht wird. Zudem verfügt die Leuphana über Betreuungsoptionen für Kinder unter drei Jahren sowie ein Eltern-Kind-Zimmer, das von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden kann und berät zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld.

Die Leuphana unterbreitet allen Beschäftigtengruppen ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot (Fortbildung, Qualifizierung, Führungskräfteentwicklung, Coaching, Mentoring). Dies beinhaltet gender- und diversitätssensible interne Fortbildungen und Qualifizierungsangebote für alle Mitarbeitenden in Forschung und Lehre sowie auch im Wissensmanagement und in Technik und Verwaltung.



Die Universität folgt den Prinzipien einer gender- und diversitätsorientierten Personalentwicklung. Ziele sind die Wertschätzung und Förderung der Heterogenität unter ihren Mitgliedern. Die Personalauswahl erfolgt diskriminierungsfrei, transparent und kriteriengeleitet. Alle internen Förderangebote sind geschlechtergerecht konzipiert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unabhängig von Geschlecht, familiärem Status, Bildungshintergrund, körperlicher Beeinträchtigung, Nationalität, Religionszugehörigkeit, ethnischer oder kultureller Zugehörigkeit und sexueller Orientierung unterstützt.

Die **betriebliche Gesundheitsförderung** hat an der Leuphana einen hohen Stellenwert. Dies beinhaltet Weiterbildungen zu gesundheitsbezogenen Themen, regelmäßige Bewegungsangebote, betriebliches Eingliederungsmanagement, regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen einschließlich der psychosozialen Belastungen.

7.3 Personalentwicklung für Professor_innen

Auch die Weiterqualifizierung ihrer **Professor_innen** will die Leuphana unterstützen. Hierfür setzt sie sich zum Ziel, ihre Professorinnen und Professoren durch Angebote zur Förderung der Entwicklung von Forschungsprojekten, zur (Weiter-)Entwicklung von Lehrveranstaltungen und zur Entwicklung von Kooperationsprojekten mit externen Partnern zu unterstützen.

Für die Zielgruppe der **Juniorprofessor_innen** bietet die Leuphana Unterstützungsformate zur Lehrentwicklung und Forschungsentwicklung an, die auf individuelles Coaching und spezifische Fördermaßnahmen (vgl. Kapitel 4.6) setzen.

Die Leuphana setzt sich darüber hinaus zum Ziel, für alle Professor_innen regelmäßige Workshops anzubieten, in denen die eigene Verantwortung als Führungskraft, insbesondere bezogen auf Aufgaben zur Organisation und Personalführung, reflektiert, weiterentwickelt und eine gemeinsame Kultur der Führungsverantwortung weiter vertieft wird.

7.4 Personalentwicklung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen

Die Leuphana übernimmt Verantwortung für die Weiterqualifizierung ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen. Die Universität fokussiert sich nicht nur auf die Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen auf Qualifizierungsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (vgl. Kapitel 4), sondern bietet auch alternative Karrierewege als Mitarbeiter_innen für wissenschaftliche Dienstleistungen und für das Wissenschaftsmanagement.



Die Leuphana setzt damit nicht nur auf eine fundierte Qualifizierung für wissenschaftliche, sondern auch für außerwissenschaftliche Karrierewege. Die Leuphana will den Dialog zwischen Mitarbeiter_innen und den Vorgesetzten weiter fördern und Personalentwicklungsgespräche (Jahresgespräche) auch im wissenschaftlichen Bereich flächendeckend etablieren. Zur weiteren Detaillierung der Personalentwicklung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen gibt sich die Universität einen Kodex für Regeln guter Praxis für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen.

Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftler_innen orientieren sich in ihrer Laufzeit bei einer Finanzierung aus Drittmitteln an der Dauer der Mittelbewilligung, bei einer Finanzierung aus Haushaltsmitteln an der Dauer der jeweiligen Qualifikationsphasen. Die Leuphana gewährleistet, dass die für die Qualifikation notwendige Arbeitszeit in der Arbeitsplatzbeschreibung Berücksichtigung findet und im Umfang von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit gem. § 31 NHG die Gelegenheit zu einer selbständigen, vertieften wissenschaftlichen Arbeit besteht. Die Leuphana fördert die wissenschaftliche Qualifikation ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler darüber hinaus durch ein umfangreiches Angebot an Unterstützungsmaßnahmen, u.a. durch einen Nachwuchsförderfonds, Gleichstellungsmaßnahmen und das Portal GradSkills zur überfachlichen Qualifikation (vgl. Kapitel 4).

Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen sind vorgesehen für Personen, die wissenschaftlich qualifiziert sind und eine wissenschaftsbasierte Tätigkeit in einem Universitätskontext wahrnehmen möchten, i.d.R. im Umfeld der universitären Lehre. Im Sinne einer kontinuierlichen wissenschaftlichen Weiterentwicklung erwartet und fördert die Leuphana eine Einbindung dieser Stellen auch in die Forschung über die dienstvorgesetzte Professur. Eine wissenschaftliche Weiterqualifikation im engeren Sinne (vgl. Kapitel 4) ist auf diesen Stellen jedoch nicht als Teil der Dienstaufgaben möglich.

Stellen im **Wissenschaftsmanagement** sind vorgesehen für wissenschaftlich qualifizierte Personen, die Beschäftigungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Umfeld auf Verwaltungsstellen wahrnehmen möchten. Mit dieser Karriereoption begegnet die Leuphana auch dem steigenden Bedarf nach einem professionalisierten Hochschulmanagement auf den unterschiedlichen Ebenen.



Während Qualifikations- und Drittmittelstellen nur befristet besetzt werden, werden Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen oder im Wissenschaftsmanagement in Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei begründetem und dauerhaftem Bedarf i.d.R. unbefristet besetzt. Die Einrichtung dieser Stellen erfolgt fachspezifisch auf Vorschlag der Dekanate und zentralen Einrichtungen auf Basis eines entsprechenden Konzeptes.

Gelöscht: und erfolgt

Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen werden je nach Aufgabenprofil als WD-Stelle oder als LfbA-Stelle mit einer an den jeweiligen fachlichen Bedarf angepassten Verteilung der Aufgaben in Lehre, Forschung und weiteren Dienstleistungen eingerichtet. Dies schließt auch die Möglichkeit einer ausgewogenen Aufgabenverteilung auf die Bereiche Forschung und Lehre mit ein.

Formatiert: Schriftart:Nicht Kursiv

Mit der Einrichtung dieser zahlenmäßig beschränkten unbefristeten Stellen für Daueraufgaben folgt die Leuphana den Empfehlungen der WKN (2014), des Wissenschaftsrates (2014) sowie der HRK (2013).

Gelöscht: -

... [1]

Für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen eröffnen sich damit neben einer Karriere in der Wissenschaft bzw. der Berufung auf eine Professur oder einer Karriere in außerwissenschaftlichen Praxisfeldern zwei weitere, wenn auch quantitativ begrenzte Karrierefelder an der Leuphana, nämlich auf Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen sowie im Wissenschaftsmanagement. Für beide Karrierewege bietet die Leuphana Informations- und Weiterbildungsangebote an. Jahresgespräche unterstützen die Professionalisierung in diesen Aufgaben.

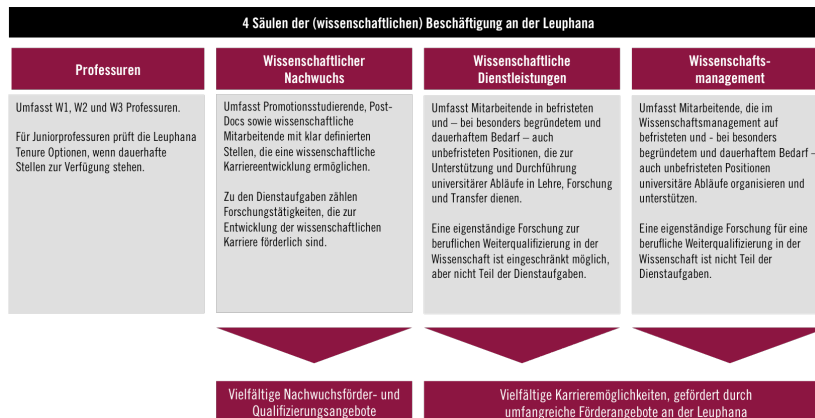


Abbildung: Vier Säulen der (wissenschaftlichen) Beschäftigung an der Leuphana