

HAMBURGER ERKLÄRUNG ZU HOCHSCHUL-KARRIEREWEGEN IN DER WISSENSCHAFT

veröffentlicht am 1. November 2023

INHALT

EINLEITUNG	3
O1 QUALIFIZIERUNGSPHASEN IN DER WISSENSCHAFT	3
01.1 Doktorand:innen	4
01.1.1 Vertragslaufzeiten	4
01.1.2 Betreuung und Begleitung	4
01.2 Postdoktorand:innen	5
01.2.1 Beschäftigungsumfang	5
01.2.2 Vertragslaufzeiten	5
01.2.3 Betreuung und Begleitung	5
O2 DAUERBESCHÄFTIGUNG IN DER WISSENSCHAFT	5
02.1 Rahmenbedingungen	6
02.2 Beschäftigungsmodelle	6
02.3 Beschäftigungsbedingungen	7

EINLEITUNG

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist ein Wissenschaftsstandort mit hervorragender Forschung und Lehre, der überregional wie auch international eine große Anziehungskraft entfaltet und ein ausgezeichnetes Umfeld bietet, um Forschung und Lehre auf einem hohen Niveau zu leisten.

Der Wissenschaftsstandort Hamburg zeichnet sich durch eine Vielzahl sehr unterschiedlicher wissenschaftlicher Institutionen in räumlicher Nähe und verbunden durch enge Kooperationen aus. Die staatlichen Hamburger Hochschulen decken die gesamte Breite der wissenschaftlichen Disziplinen ab. Ebenso differenziert ist das Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten.

Um im nationalen wie internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe weiterhin zu bestehen, haben sich die staatlichen Hamburger Hochschulen das gemeinsame Ziel gesetzt, die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft nachhaltig hervorragend auszugestalten.

Der Wissenschaftsstandort Hamburg will auch weiterhin attraktive Karrierewege in der Wissenschaft bieten und die Qualifizierung von herausragenden Persönlichkeiten in Forschung und Lehre ermöglichen.

Gemeinsam werden alle beteiligten Institutionen daran arbeiten, die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft stetig weiterzuentwickeln und dabei Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität weiterhin zu verwirklichen.

Die Differenziertheit der Hochschulen bedingt die sensible Anpassung an die hochschulindividuellen Notwendigkeiten ohne das Ziel attraktiver und zukunftsfähiger Beschäftigungsbedingungen zu schmälern. *Für die künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen gilt dabei, dass die Qualifizierung in den künstlerischen Disziplinen in der Regel durch künstlerische Praxis außerhalb des Hochschulkontextes stattfindet. Hochschulische Karrierewege zur Vorbereitung auf eine Professur sind daher wenig ausgeprägt. Im Folgenden genannte konkrete Rahmenbedingungen und Beschäftigungsmodelle beziehen sich für die künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen daher, soweit umsetzbar, auf die sog. wissenschaftlichen Fächer im Sinne des § 11 Abs. 1 S. 3 LVVO.*

Die Hochschulen weisen darauf hin, dass sowohl strukturelle als auch qualitative Veränderungen in der Ausgestaltung von Hochschulkarrieren in der Wissenschaft zusätzliche Finanzierungsbedarfe bedeuten.

01 QUALIFIZIERUNGSPHASEN IN DER WISSENSCHAFT

Die wissenschaftliche Qualifizierung und der Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen stellen zentrale Bausteine in der Gestaltung von attraktiven Karrierewegen dar. Neben dem möglichen Erwerb einer formalen Qualifikation wie z.B. der Promotion, bereiten diese Phasen auf kommende Karriereschritte innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vor. Die Hamburger Hochschulen verpflichten sich, die Qualifizierungsphasen verantwortungsvoll und attraktiv

auszugestalten und Wissenschaftler:innen in diesen Karrierephasen durch ausgezeichnete Betreuungsangebote zu unterstützen.

01.1 DOKTORAND:INNEN

[1] Promotionen bilden die Voraussetzung für Karrieren in der Wissenschaft. Sie weisen die Fähigkeit zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten nach. Die Hochschulen wollen Doktorand:innen daher bestmögliche Bedingungen bieten.

[2] Das jeweilige Qualifikationsziel der Promovierenden wird entsprechend §27 Absatz 2 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in der Tätigkeits- und Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt.

[3] Die Hochschulen wollen sich beim Umfang der Beschäftigung von Doktorand:innen an den fächerspezifischen Beschäftigungsquoten der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientieren.

[4] Eine Ungleichbehandlung von aus unterschiedlichen Quellen finanzierten Beschäftigungen soll grundsätzlich vermieden werden, sofern dem nicht fächer- oder mittelgeberspezifische Besonderheiten entgegenstehen.

[5] Die Hochschulen wollen in Verbindung mit einer deutlichen Überlappung von Projektarbeit und Dissertationsthema unabhängig von der Finanzierungsart eine Freistellungsquote von einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit ermöglichen, sofern nicht Vorgaben oder Entscheidungen des Mittelgebers dem entgegenstehen.

01.1.1 VERTRAGSLAUFZEITEN

[Abhängig von der künftigen Fassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes]

[6] Die Hochschulen halten an einer grundsätzlichen Befristungsdauer von Erstverträgen mit Doktorand:innen mit aktiv laufenden Promotionen von mindestens drei Jahren fest. Bei Bedarf kann nach einem kriteriengeleiteten Evaluationsprozess zum Bearbeitungsstand der Dissertation eine Verlängerung von mindestens einem Jahr erfolgen.

01.1.2 BETREUUNG UND BEGLEITUNG

[7] Karriereorientierte Betreuung sollen künftig in der Regel durch flächendeckende Betreuungsvereinbarungen sowie durch verpflichtende Betreuungsgespräche mindestens einmal im Jahr gewährleistet werden. Hierfür geben sich die Hochschulen jeweils Leitlinien guter Betreuung, die sowohl die individuelle Verantwortung, Rechte und Pflichten der Betreuenden als auch der Betreuten hervorheben.

[8] Karriereübergänge werden aktiv unterstützt, etwa durch die Bereitstellung von Informationen für und die Beratung von Promotionsinteressierten, um den Übergang von der Master- oder Examensphase in die Promotion zu begleiten, mögliche Karrierewege aufzuzeigen und die Bestenauslese zu stärken. Im Abschlussjahr der Promotion kann eine Karriereberatung wahrgenommen werden, um Optionen zum Verbleib in der Wissenschaft oder für außeruniversitäre Karrierewege zu eruieren.

[9] Das Verhältnis von Betreuung und Bewertung soll perspektivisch geprüft werden. Good-Practice-Beispiele institutioneller Unterstützung guter Betreuung sollen für eine kontinuierliche Verbesserung der Betreuungsprozesse herangezogen werden.

01.2 POSTDOKTORAND:INNEN

01.2.1 BESCHÄFTIGUNGSUMFANG

[10] Im Rahmen des § 28 Absatz 2 HmbHG streben die Hochschulen in der Regel Beschäftigungsquoten von 100 Prozent an.

01.2.2 VERTRAGSLAUFZEITEN

[Abhängig von der künftigen Fassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes]

[11] Die Mindestbeschäftigungsdauer beträgt drei Jahre und wird (analog zur bestehenden Regelung in § 28 Absatz 2 HmbHG) bei positiver Evaluation mit Zustimmung der Beschäftigten um die erforderliche Zeit, in der Regel um weitere drei Jahre verlängert.

01.2.3 BETREUUNG UND BEGLEITUNG

[12] Die Hochschulen werden ihre Beschäftigten durch einen aktiven und strukturierenden Prozess unterstützen, der regelmäßige Feedback-Gespräche mit den Vorgesetzten sowie ggf. eine Karriereentwicklungsberatung beinhaltet. Dies erfolgt beispielsweise durch die Einführung von Individual Development Plans, die die Identifikation, Evaluation und Reflektion von persönlichen Karrierezielen dokumentieren, kurz- und langfristige Ziele zur persönlichen Weiterentwicklung festhalten und das Führen von strukturierten Feedback-Gesprächen erlauben.

[13] Die Hochschulen weisen Postdocs zu einem frühen Zeitpunkt und rechtzeitig vor Ablauf des Arbeitsvertrags auf die Möglichkeiten einer Karriereberatung hin, um zu eruieren, welche Karrierewege insbesondere innerhalb der Wissenschaft bestehen und welche konkreten Optionen es für einen Verbleib in der Wissenschaft gibt.

[14] Good-Practice-Beispiele institutioneller Unterstützung guter Betreuung von Postdocs sollen für eine kontinuierliche Verbesserung der Betreuungsprozesse herangezogen werden.

02 DAUERBESCHÄFTIGUNG IN DER WISSENSCHAFT

An den Hamburger Hochschulen werden dauerhafte Tätigkeiten in der Regel in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erbracht. Befristete Beschäftigungen erfolgen grundsätzlich in der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation sowie bei befristet gewährter Drittmittelfinanzierung.

Als verantwortungsbewusste Arbeitgeber ist es ein zentrales Ziel der Hamburger Hochschulen, ein ausgewogenes Verhältnis von befristeter Beschäftigung und Dauerbeschäftigung herzustellen und den Anteil von unbefristeten gegenüber befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft soweit zu erhöhen, wie dies im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit der

Hochschulen in Forschung und Lehre möglich ist. Hierbei ist die hohe Qualität von Forschung und Lehre kontinuierlich sicherzustellen.

In diesem Zusammenhang ist die Reduzierung des Anteils von Lehrbeauftragten bei dauerhaften Tätigkeiten in lehrintensiven Bereichen im Sinne von § 26 Abs. 1, S. 1, 2. Alt. HmbHG ein wichtiges Ziel.

02.1 RAHMENBEDINGUNGEN

[15] Die Möglichkeiten für Dauerbeschäftigungen in der Wissenschaft werden durch entsprechende hochschulindividuelle Personalstrukturentwicklungspläne, auch unter Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit und Diversität, systematisiert.

[16] Die Hochschulen geben sich in Abstimmung mit der Landesgesetzgebung einen strukturellen Rahmen, innerhalb dessen innovative und attraktive Karrieremodelle für Dauerbeschäftigte außerhalb einer Professur und innerhalb der vielfältigen Wissenschaftslandschaft ermöglicht werden. Dies beinhaltet u.a. die Optionen der Einrichtung von Tenure-Tracks für extern evaluierte Nachwuchsgruppenleitende sowie von forschungsorientierten Postdoc-Stellen auf Dauer, eine positionsbezogene und qualitätsgeleitete Entwicklungsmöglichkeit von E13 bis E15 sowie eine flexibel ausgerichtete und den Bedarfen der jeweiligen Position entsprechenden Festlegung eines (Mindest-) Lehrdeputats. Diese Modelle ergänzen die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehenen Beschäftigungsmöglichkeiten optional.

[17] Das Verhältnis der einzelnen Karrieremodelle für Dauerstellen untereinander erfolgt gemäß den Bedarfen der jeweiligen Hochschulen bzw. der fakultätsspezifischen Anforderungen, stets nach Maßgabe der Sicherung von attraktiven und nachhaltigen Beschäftigungsbedingungen zur Bestenbindung.

02.2 BESCHÄFTIGUNGSMODELLE

[18] Im Rahmen der Finanzierungsmöglichkeiten können die Hochschulen Dauerbeschäftigungen gemäß ihren Bedarfen in der PostDoc-Phase nach folgenden Modellen implementieren.

[18.1] Tenure-Track-Modelle auf dem Karriereweg Professur

- W1 mit Tenure-Track auf W2 bzw. W3 entsprechend des im Hochschulgesetz etablierten Modells,
- Tenure-Track-Option für Nachwuchsgruppenleitungen mit Tenure-Track auf W2 bzw. W3; (noch nicht im HmbHG abgebildet),
- Tenure-Track-Option von W2 auf W3; (bisher nur bei Erstruf auf W2 im HmbHG abgebildet).

[18.2] Karriereentwicklung in von den Hochschulen zu definierenden Beschäftigungskategorien

Die Hochschulen implementieren innovative Karrieremodelle auf Dauerstellen neben der Professur. Dabei entwickeln die Hochschulen Beschäftigungskategorien auf Postdoc-Level entsprechend der hochschulspezifischen Bedarfe. Grundlage der zu entwickelnden Dauerbeschäft-

tigungsverhältnisse soll ein variabler Aufgabenzuschnitt mit einer durchschnittlichen Lehrverpflichtung von neun Lehrveranstaltungsstunden sein. Aufgaben, Forschungstätigkeit und Umfang des Lehrdeputats werden in der jeweiligen stellenspezifischen Funktionsbeschreibung festgelegt.

Innerhalb dieser Beschäftigungskategorien sollen eine qualitätsgeleitete Entwicklung von E13 bis E15, eine tätigkeitsspezifische fachliche Unabhängigkeit sowie ein aufgabenbezogenes Lehrdeputat ermöglicht bzw. vorgesehen werden.

[18.3] Dauerbeschäftigung in der Qualifikationsphase bei ausgeprägtem Gewinnungsinteresse und mit angemessener Qualitätssicherung

- zu Beginn der Qualifikationsphase,
- im Anschluss an die erste dreijährige Qualifikationsphase.

Diese Dauerbeschäftigungsoptionen sollen unabhängig von der Finanzierungsart einzelfallbezogen und personenspezifisch zum Einsatz kommen. Motivation für dieses Beschäftigungsangebot liegt in dem ausgeprägten Gewinnungsinteresse einzelner Personen verbunden mit der Erwartung, dass die in diesem Modell beschäftigten Personen im Laufe oder nach Abschluss der Qualifikation auf eine Professur berufen werden und nicht in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen verbleiben werden.

[18.4] Kombination von dem Modell [18.2] Karriereentwicklung in von den Hochschulen zu definierenden Beschäftigungskategorien und dem Modell [18.3] Dauerbeschäftigung in der Qualifikationsphase bei ausgeprägtem Gewinnungsinteresse und mit angemessener Qualitätssicherung.

[18.5] Langfristige Dauerbeschäftigung entsprechend der stellenspezifischen Funktionsbeschreibung, z.B. ausschließlich Lehre oder Laborleitung. Im Unterschied zu Modell [18.2] steht hier die Entwicklung im Rahmen der Vergütungsgruppen und auch die Anpassung des Lehrdeputats nicht im Vordergrund. Zukünftig werden im Rahmen dieser langfristig angelegten Beschäftigungsverhältnisse spezifische Betreuungs- und Begleitangebote vorgesehen.

[18.6] Die Hochschulen entwickeln weitere Modelle für die Einrichtung von Dauerstellen mit Drittmittelfinanzierung, mit denen Mitarbeiter:innen in durch Drittmittel finanzierten Forschungsplattformen bzw. Drittmittel- und einnahmestarken Arbeitsbereichen dauerhaft für Aufgaben in Forschung, Forschungsmanagement und Großgerätebetreuung beschäftigt werden können. Beispiele für die dauerhafte Beschäftigungen aus Drittmitteln sind u.a. besonders langfristig angelegte Projekte, z.B. Akademieprojekte, Grabungsprojekte in der Archäologie oder technisch naturwissenschaftliche Forschungsschwerpunkte. Eine potentielle Übergangs- oder Übernahmefinanzierung soll durch die betroffenen Strukturbereiche erfolgen. Sie erfolgt durch eingeworbene Drittmittel, Einnahmen aus den anfallenden Nutzungsentgelten, verfügbare zweckfreie Overheadmittel oder Haushaltsmittel der betroffenen Strukturbereiche. Die Bereitstellung der notwendigen Stellenhülsen erfolgt durch das Präsidium.

02.3 BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

[19] Der Einstieg in eine Dauerbeschäftigung erfolgt durch transparente, qualitätsgeleitete Rekrutierungsprozesse. Hierfür werden bestehende Prozesse durch die Hochschulen evaluiert

und ggf. durch die regelhafte Einbindung von Auswahlgremien ersetzt, die eine verantwortungsvolle und kriteriengeleitete Personalauswahl im Sinne der Bestenauslese nachhaltig gewährleisten.

[20] Beschäftigten auf Dauerstellen wird die Möglichkeit zur Weiterentwicklung geboten. Die Hochschulen werden entsprechende Maßnahmen ausbauen oder entwickeln, fortlaufend evaluieren und ihren Dauerbeschäftigten weitere Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

[21] Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität werden weiter gestärkt, zum Beispiel durch diversitätssensible Personalauswahlprozesse, entsprechende Schulungen von Auswahlgremien, Berücksichtigung von Reformen der Forschungsbewertung, Internationalisierung der Rekrutierung sowie die aktive Förderung von Frauen auf wissenschaftlichen Karrierewegen.