

**Stellungnahme des Hochschulrats zu den Leitlinien  
„Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“**  
verabschiedet vom Senat am 12.02.2015

Trier, den 22. Juni 2016

Der Hochschulrat begrüßt die vom Senat verabschiedeten Leitlinien und stützt seine Meinung auf Gespräche mit der im Papier unmittelbar anvisierten Zielgruppe, den Vertreterinnen und Vertretern des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Leitlinien gewinnen für unsere Universität an Bedeutung durch die bereits erfolgten Entscheidungen der Landesregierung, zusätzliche Dauerstellen für die Hochschulen des Landes zu schaffen, insbesondere aber auch durch die derzeit zwischen dem Bund und den Ländern diskutierten zusätzlichen Programme zur besseren Ausstattung der Universitäten im Hinblick auf die Attraktivitätssteigerung des deutschen Wissenschaftssystems für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Aus den bereits vorhandenen und dem geplanten Bund-Länder-Programm zu erwartenden Möglichkeiten ergibt sich für die Universität Trier die Aufgabe, ein universitäres Konzept zur Entwicklung der Personalstruktur zu erarbeiten.

Grundsätzlich ist der Hochschulrat der Auffassung, dass an der Universität Trier strukturelle Voraussetzungen geschaffen werden müssen, die zumindest über einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren die Personalaufwendungen bereitstellen. In einer angemessenen Anzahl sollten auch Möglichkeiten für die Finanzierung von Anschlussstellen danach geschaffen werden.

Der Hochschulrat unterstützt die Absicht der Universitätsleitung nachdrücklich, die drei Hauptwege des wissenschaftlichen Nachwuchses (befristete Stellen, Dauerstellen und Juniorprofessuren) zu untermauern und planbarer zu machen. Dabei sind die Transparenz und die Maßnahmen zur besseren Planbarkeit der befristeten Stellen in den Leitlinien sehr gut ausgearbeitet. Sinnvoll ist die Positionierung der Universität zu den Lehraufträgen als bloße Ergänzungen zum Kernlehrangebot, das ausschließlich vom hauptamtlich beschäftigten wissenschaftlichen Personal zu tragen ist. Positiv hervorzuheben sind ferner die Maßnahmen zur Gestaltung und Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Universität Trier, unterstützt u.a. durch das Mentoringprogramm.

Für eventuelle weitere Fassungen des Papiers bzw. die Diskussionen über die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses ergaben sich folgende Impulse:

1. Verglichen mit dem sehr konkret ausgearbeiteten Abschnitt „Wissenschaftliche Qualifikationsstellen“ fehlen die Grundregeln der Planbarkeit und Transparenz im Abschnitt „Wissenschaftsunterstützendes Personal mit Daueraufgaben und unbefristete Stellen“

ganz. Der Hochschulrat empfiehlt, solche Regeln im Einvernehmen mit den Empfehlungen der 16. Mitgliederversammlung der HRK vom 13. Mai 2014 für die beiden zentralen Aufgabenbereiche der Universität Trier – Forschung und Lehre – auszuarbeiten.

*Ergänzungsvorschlag zu den Z. 111-113:* „Unter Berücksichtigung der o. g. Rahmenbedingungen ist es das Ziel, die Stellen, bei denen überwiegend Daueraufgaben im Bereich der Lehre, Forschung und der wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten wahrgenommen werden, vornehmlich auf Dauer zu besetzen.“

2. *Ergänzungen ab Z. 78*

„Bei Promovierenden ist die Qualifizierung Bestandteil ihrer Arbeitsaufgaben. Alle Arbeitsverträge, die mit Promovierenden geschlossen werden, berücksichtigen dies dadurch, dass reguläre Arbeitszeit auch für das Verfolgen des Qualifizierungsziels vorgesehen ist.“

3. *Ergänzung ab Z. 47*

„Die Universität unterstützt die Promotionsphase mit dem Abschluss von Betreuungsvereinbarungen auf der Grundlage von universitären und fachspezifischen Mustern. Diese können sich an den entsprechenden Empfehlungen der DFG orientieren und sollen die unterschiedlichen Fächertraditionen sowie die verschiedenen Situationen der Promovierenden berücksichtigen.“

4. *Ergänzung zu Abschnitt „Gleiche Chancen für Frauen und Männer“, Z. 154*

„Die Universität Trier begreift die Gleichstellung als eine strategische Aufgabe, ein qualitatives Element ihrer Profilbildung und eine bedeutsame Komponente des universitären Konzeptes zur Entwicklung der Personalstruktur.“

5. *Ergänzungen zum Abschnitt „Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen“*

*Z. 133-135:* „[...] durch flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten, Möglichkeiten des *Homeoffice* sowie – im Rahmen der Möglichkeiten – bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Universität Trier stellt sich der Herausforderung, die Universität attraktiv für Dual Career-Paare zu gestalten, um Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler längerfristig in die Region und für die Hochschule zu gewinnen. Die Universität Trier geht dabei [...]“

6. Der Untertitel „Wissenschaftsunterstützendes Personal mit Daueraufgaben und unbefristete Stellen“ ist irreführend und soll in „Unbefristete Stellen in Forschung und Lehre“ umbenannt werden.

7. Genauso irreführend, weil dem Inhalt nicht entsprechend, ist der Titel der Leitlinien „Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“.

*Neuer Titelvorschlag:* „Leitlinien zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen in Forschung und Lehre an der Universität Trier“.