

## **Stellungnahme des Akademischen Personals (Liste KAP) zum STEP-Entwurf des Präsidiums**

Der vom Präsidium vorgelegte STEP-Entwurf muss in Bezug auf Punkte, die das Akademische Personal unmittelbar betreffen, noch deutlich nachgebessert werden. Zwei wichtige Bereiche werden im Folgenden näher ausgeführt.

### **I. Handlungsfeld Nachwuchsförderung und Personalentwicklung**

Die Nachwuchsförderung fokussiert im Entwurf auf die Berufungsplanung und die Einwerbung von AvH- und TT-Professuren.

Angesichts der aktuellen Diskussion zu Befristungen, Unsicherheit von Weiterbeschäftigungen und erzwungener Teilzeit bei Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Status quo unbefriedigend. Die Beteiligung der UHH (in Form von KAP, WIPR und Leitung) an der Entstehung des Code of Conduct (CoC) sowie an dessen Umsetzung und Weiterentwicklung ist positiv hervorzuheben (bisher nur S. 19 als Punkt unter „Unsicherheiten“ eher negativ konnotiert).

Perspektivisch sollte im Abschnitt 3 („Zukunftsentwicklung der Handlungsfelder“) ein Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ ergänzt werden, das die Verbesserung der Qualifizierung vor/nach der Promotion und auch das Thema Daueraufgaben zur Entlastung von Qualifikationsstellen und als Berufsperspektive an der Universität neben der Professur aufnimmt. Es fehlen Aussagen zur Mitgestaltung der Zukunft der UHH durch die Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Qualifikations-, Drittmittel- und unbefristeten Stellen. Die Lehr- und Forschungsleistung, die durch diese erbracht wird, muss stärker berücksichtigt werden.

Die Diskussion um die Kettenbefristungsproblematik an der UHH hat gezeigt, dass eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Personalentwicklung auch Planungen für unbefristete Stellen im Drittmittelbereich beinhalten muss. Zu einem Personalentwicklungskonzept gehört auch die Festlegung eines Verhältnisses von Promotionsstellen zu Postdoc-Stellen zu unbefristeten Mittelbau-Stellen für Daueraufgaben in Forschung und Lehre (s. II.). Mindestquoten an Dauerstellen verbessern dabei die Planbarkeit von akademischen Karrierewegen auch neben der Professur.

### **II. Struktur- und Personalplanung**

Der STEP-Entwurf enthält keinen Stellenplan. Er ist somit strenggenommen in erster Linie ein Entwicklungsplan, da über die Struktur und ihre Veränderung in Bezug auf das Personal kaum Aussagen getroffen werden. Ohne einen Stellenplan ist auch kein Vergleich zu den Zielplanungen vorheriger STEP möglich. Im STEP-Entwurf sind zudem keine (Ziel-)Relationen von HochschullehrerInnen zu Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (WiMi) zu TVBP enthalten.

Für eine sinnvolle Planung der Strukturentwicklung sind ein aktueller Stellenplan und Zielvorstellungen zur zukünftigen Personalstruktur notwendig:

1. Zielrelationen WiMi (Etat):
  - Promotionsstellen (§ 28 Abs. 1 HmbHG),
  - Habilitationsstellen (§ 28 Abs. 2),
  - unbefristete Stellen für Daueraufgaben (§ 28 Abs. 3) in der Forschung bzw. in der Lehre (Wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit ausschließlichen Lehraufgaben = WiMiLe).
  
2. Relationen in den Fachbereichen und Lehreinheiten – Anteil der Lehre erbracht durch:

- a. HochschullehrerInnen,
  - b. WiMi (zur Qualifizierung nach § 28 Abs. 1, § 28 Abs. 2),
  - c. WiMi Daueraufgabe Forschung,
  - d. WiMiLe,
  - e. Lehrbeauftragte.
3. Quoten in Lehreinheiten (in Bezug auf die rein fachwissenschaftliche Lehre, also ohne Sprachlehre o. Ä.):
- Mindestquote Lehranteil HochschullehrerInnen,
  - Höchstquote Lehranteil WiMiLe,
  - Höchstquote Lehranteil Lehrbeauftragte.

Eine Festschreibung von Quoten in Lehreinheiten ist notwendig: Ein Ersatz von Professuren und Mitarbeiterstellen zur Qualifizierung durch „billigere Lehre“ in Form von WiMiLe oder Lehrbeauftragten zur Kompensation von Stellenstreichungen oder -umwidmungen darf nicht stattfinden. Professuren und Qualifikationsstellen dürfen nicht in forschungsstarke Bereiche verlagert und die dadurch entstehende Lücke in der Lehre durch WiMiLe oder Lehrbeauftragte gefüllt werden. Die „forschungsorientierte Lehre“ wird mehrfach als Ziel benannt. Für eine konsequente Umsetzung dieses Ziels braucht es eine Änderung der Stellenkategorie der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit ausschließlichen Lehraufgaben (WiMiLe) zu Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit überwiegenden Lehraufgaben, deren Lehrdeputat maximal 12 LVS betragen darf und denen dementsprechend ein Forschungsanteil gewährt wird.