

15.1.2025

**Author**

SEIPEL, Christian (BENIT, Nils; RICHTER, Torsten)

**Title**

Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus : Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter-innen der Stiftung Universität Hildesheim / Christian Seipel ; Nils Benit ; Torsten Richter

**Edition**

Erstausg.

**Publisher**

Hildesheim : Univ.-Verl., 2015

**Collation**

64 S. : graph. Darst.

**Publication year**

2015

**ISBN**

978-3-934105-57-7

**Inventory number**

79768

**Keywords**

Hochschulen : Hildesheim U : Personal, Vorlesungen ; Mittelbau

**Abstract**

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs und seinem Engagement, seinen Ideen und seiner Kreativität kommt eine Schlüsselrolle in der Wissenschaft zu. Seine Förderung sowohl im Graduierten- als auch im Postgraduierten-Bereich gehört deshalb zu den wichtigsten Aufgaben einer Universität. Die Stiftung Universität Hildesheim ist sich ihrer Verantwortung für die Qualität in der Wissenschaft und ihrer besonderen Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs sehr bewusst. Sie bekennt

15.1.2025

sich zu den gemeinsamen Leitlinien der Landeshochschulkonferenz (LHK) und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) zur „Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“. Darüber hinaus erkennt sie den „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) an und beachtet die „Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Wie bereits in der unter Beteiligung aller Gremien und Organe erarbeiteten und im Jahr 2013 verabschiedeten Entwicklungsplanung MINERVA 2020 dargelegt, verfolgt die Stiftungsuniversität mit Nachdruck das Ziel, die Strukturen der Graduierten- und Postgraduierten-Ausbildung auszubauen und attraktive Arbeitsbedingungen für junge Wissenschaftler\_innen in Lehre und Forschung anzubieten. Insgesamt konnten an der Universität Hildesheim vergleichsweise viele der in der aktuellen Debatte geäußerten Forderungen bereits umgesetzt werden. So haben Erstverträge in der Qualifizierungsphase hier in der Regel eine Laufzeit von sechsunddreißig Monaten und Drittmittelbefristungen sind an die Dauer der Projektlaufzeit gekoppelt. Die Anzahl der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem reduzierten Lehrdeputat (FwN-Stellen) konnte von vier im Jahr 2002 auf 44 im Jahr 2015 gesteigert werden. Dennoch sind die Karrierewege für junge Wissenschaftler\_innen auch an der Universität Hildesheim noch (zu) wenig planbar. Um die Arbeitsbedingungen innerhalb der politischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen weiter zu verbessern, hat sich die Universität Hildesheim daher verpflichtet, Leitlinien zum Aufgabenbereich „Wissenschaft als Beruf attraktiv machen“ zu definieren und einen entsprechenden Maßnahmenkatalog zu entwickeln. Sie verfolgt darüber hinaus das Ziel, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter zu systematisieren und einen Förderplan zu entwickeln, der sowohl die wissenschaftliche als auch die außerwissenschaftliche Karriereplanung umfasst. Hierzu zählen u.a. Regelungen zur strukturellen und finanziellen Förderung von Fortbildungen im In- und Ausland sowie der Teilnahme an Kongressen. Neben den Hochschulen hat auch die Politik die Problematik des hohen Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit immer kürzeren Laufzeiten sowie die teilweise schwierigen Arbeits- und Rahmenbedingungen erkannt. Der Deutsche Bundestag berät eine Initiative von Bund und Ländern, um neue Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Hochschulen dabei zu unterstützen, moderne Personalentwicklungskonzepte aufzulegen. Dafür sollen

15.1.2025

ab dem Jahr 2017 eine Milliarde Euro für zehn Jahre bereitgestellt werden. Wenngleich dies aus Sicht der Hochschulen und des wissenschaftlichen Nachwuchses prinzipiell zu begrüßen ist, sind für den Erfolg dieses Pakts zwei Punkte von entscheidender Bedeutung: So muss der Pakt erstens auf Nachhaltigkeit angelegt sein und er muss – im Unterschied zu bisherigen Pakten wie dem Hochschulpakt 2020 – die Schaffung unbefristeter Stellen ermöglichen. Das geht nur im Zusammenwirken von Bund und Ländern. Zweitens muss der Pakt auch in der Breite wirken. Um die bereits angesprochenen Leitlinien, den Maßnahmenkatalog und den Förderplan der Universität Hildesheim gezielt auf die Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler\_innen zuschneiden zu können und die Attraktivität der Universität als Ort innovativer Forschung und engagierter Lehre zu sichern, führte eine Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\_innen (KWM) in enger Abstimmung mit der Hochschulleitung im Sommersemester 2013 eine Befragung durch, deren Ergebnisse wir Ihnen im vorliegenden Band vorstellen möchten. Die umfassende Analyse zeigt sowohl die hohe Attraktivität einer Tätigkeit in der Wissenschaft als auch die Probleme einer verlässlichen Karriere- und Lebensplanung innerhalb der Wissenschaft. Eine solche Evaluation der Arbeits- und Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\_innen soll künftig regelmäßig durchgeführt und veröffentlicht werden. (HRK / Abstract übernommen)

## **Signature**

H 10-368 SEIP