

### **Stellungnahme zur *Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft***

Der Wissenschaftliche Personalrat der Universität Hamburg begrüßt, dass mit der Hamburger Erklärung eine explizite Anerkennung des Problems prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft erfolgt und der Wille zu einer Realisierung entsprechender Reformen artikuliert wird. Die in der Erklärung vorgestellten Perspektiven stellen einen deutlichen Fortschritt in der Debatte um zeitgemäße Beschäftigungsstrukturen an Hochschulen dar. Um die gewünschten Verbesserungen tatsächlich zu erreichen, muss die konkrete Umsetzung der in der Erklärung formulierten Ziele an der Universität Hamburg in einem kooperativen Prozess zwischen der Universitätsleitung und den betroffenen Stakeholdern erfolgen.

Die Hamburger Erklärung bekräftigt die bereits im Code of Conduct festgehaltenen Regelungen im Hinblick auf Qualifikationsstellen und geht teilweise noch über diese hinaus: So soll der Umfang von Promotionsstellen erhöht werden und Verlängerungen dieser Stellen um mindestens ein Jahr erfolgen. Auch die Absicht, für Promotionsstellen unabhängig von der Finanzierungsquelle mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation sicherzustellen, ist ein wichtiger Schritt, mit dem endlich eine bisher fehlende Gleichstellung von Promotionsstellen erreicht werden kann.

Ebenso begrüßenswert ist die Bereitschaft, in Form neuer Stellentypen insgesamt deutlich mehr Dauerstellen jenseits der Professur zu schaffen. Mit Blick auf die damit anvisierte grundlegende Reform der Stellenstruktur an der Universität Hamburg ergeben sich eine Reihe von Herausforderungen:

Erstens scheut die Erklärung noch davor zurück, sich ganz deutlich zu unterschiedlichen Formen der Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft als gleichermaßen lohnenden Zielen von Karrierewegen zu bekennen. Für eine Universität, an der an zahlreichen Stellen substanzielle akademische Aufgaben auch auf Dauerstellen jenseits der Professur erbracht werden, bedarf es notwendigerweise auch eines Kulturwandels, durch den diese Stellen nicht als 'unvollständige' Karrieren gelten. Nicht zuletzt muss in diesem Zusammenhang auch die strukturelle Verortung der neuen Dauerstellentypen diskutiert werden.

Zweitens ist die Vielzahl an Dauerstellen-Konzepten, die in der Erklärung skizziert werden, das Ergebnis unterschiedlicher Bedarfe und Interessen zwischen und innerhalb der verschiedenen Hochschulen. Die Universität Hamburg muss hier ein deutlich für sie passendes Konzept entwickeln, aus dem hervorgeht, welche Arten von Stellen in welchem Verhältnis zueinander stehen sollen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die zentrale Absicht, unbefristete Arbeitsverhältnisse als dynamisch anpassbare Stellen mit individuell bedarfsgerechten Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung auszugestalten, systematisch in der vorzunehmenden Strukturreform verankert wird. Diese darf aber keine Dauerstellen 'zweiter Klasse' erzeugen – etwa Stellen mit vorrangigen bzw. ausschließlichen Lehraufgaben oder Laborleitung, bei denen explizit keine Gelegenheit zur Weiterentwicklung gewährt wird.

Drittens müssen spezifische Vorstellungen hinsichtlich der Entwicklung sowohl eine präzise zeitliche Perspektive sowie belastbare Pläne zur Finanzierung neuer Stellen beinhalten. Insbesondere der Befürchtung, der Erfolg der angestrebten Strukturreform könnte letztlich von der kontingenten Verfügbarkeit kleinteiliger Finanzierungsquellen abhängen, kann dabei durch

Überlegungen zu einer nachhaltigen Finanzierung (inklusive einer zuverlässigen und belastbaren finanziellen Verpflichtung der FHH) umgesetzt werden. Klare Kennzahlen können hier eine wichtige Berechnungsgrundlage darstellen und sicherstellen, dass die angestrebte Reform letztlich nicht ausschließlich dort zum Tragen kommt, wo etwa durch Exzellenzmittel entsprechende Ressourcen vorhanden sind. Auch die unbedingt zu begrüßenden Überlegungen zur Einrichtung von Dauerstellen bei Drittmittelfinanzierung sind in diesem Kontext strukturiert zu verorten.

Mit Blick auf die konkrete Realisierung der in der Hamburger Erklärung formulierten Ziele an der Universität Hamburg geht der WIPR davon aus, dass die Universitätsleitung alsbald einen klaren Zeitplan dafür vorlegt, bis wann ein entsprechendes Konzept (wie es mit dem Projekt 'Karrierewege' bereits angestoßen wurde) finalisiert und in welchem Zeitrahmen die angestrebte Reform der Stellenstruktur an der Universität Hamburg umgesetzt werden soll. Ebenso geht der WIPR davon aus, dass die Universitätsleitung bei der Konkretisierung in allen Phasen den WIPR sowie andere relevante Gruppen und Gremien einbezieht und eine gemeinsame Bewältigung der zu lösenden Aufgaben anstrebt. Der WIPR steht hierfür selbstverständlich sehr gerne bereit und freut sich darauf, gemeinsam die Beschäftigungsbedingungen an der Universität Hamburg zu einem echten Vorreitermodell zu entwickeln.