Positionspapier 01/2020

Zur Perspektivlosigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der Universität des Saarlandes

Zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zählen neben den Promovierenden all diejenigen, die beispielsweise tagtäglich wertvolle und essentielle Dienste in der Lehre vollbringen, Tätigkeiten im Bereich Drittmittelprojekte, koordinierende Tätigkeiten im Wissenschaftsbetrieb ausführen oder leitende Funktionen im Wissenschaftsmanagement bekleiden. Mitunter werden Sie als wissenschaftlicher Nachwuchs bezeichnet, obwohl vielfach jahrelange Berufserfahrung vorliegt und auch wissenschaftliche Erfolge und Leistungen die Kompetenz belegen. Anerkennenswerte wissenschaftliche Leistung also nur, wenn die Professur erreicht wurde?! Eine moderne und demokratische Universität, die die an sie herangetragenen Aufgaben in Lehre und Forschung erfolgreich meistern will, muss dies klar verneinen. Zur Anerkennung und Förderung der Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sollte folgende Frage beantwortet werden: Welche Aufgabenzuschreibungen und Kompetenzfelder existieren für diejenigen, die den Weg zur Professur nicht eingeschlagen haben? Tatsächlich ist zu beobachten, dass in den seltensten Fällen wissenschaftliche Mitarbeiter*Innen innerhalb der Universität sich beruflich im Sinne einer strategischen Personalentwicklung weiterentwickeln können oder sogar leitende Positionen übernehmen.
Die Universität ist gut beraten, dieser Perspektivlosigkeit schnellstmöglich entgegenzusteuern und sich in Zeiten, in denen die Identifikation mit der Arbeitgeberin ohnehin vermehrt auf dem Prüfstand steht, auch denjenigen, die Lehre, Projekte und Wissenschaftsbetrieb aufrechterhalten, attraktive Karrierepfade anzubieten. Eine moderne Universität benötigt nicht nur fachspezifische „Forschungseliten“ auf professoraler Ebene, sondern auch wissenschaftlich hoch qualifizierte Kolleg*innen neben der Professur in den Bereichen Lehre, Drittmittelprojekte und Wissenschaftsmanagement. Daher setzen wir uns intensiv für planbare Karrierepfade neben der Professur ein:

Pfad 1: klassischer wissenschaftlicher Karrierepfad		**Pfad 2: dauerhafte Aufgaben in der Lehre (unbefristet)**	**Pfad 3: Projektmitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten**	**Pfad 4: Wissenschaftsmanagement (unbefristet)**
Habilitation	Junior-Professur	LfbA[1] mit fächerübergreifenden Koordinationsmandaten	Projektleitung (Ziel: projektunabhängig verdauert)	Leitung zentraler Einrichtungen; Sonstige wissenschaftliche Leitungsaufgaben
Mitarbeiter*innen mit Promotion		LfbA mit besonderen Koordinationsmandaten innerhalb des Faches	Projektmitarbeiter*innen mit besonderen Koordinationsmandaten innerhalb des Faches (Ziel: projektunabhängig verdauert)	Koordination im Wissenschaftsbetrieb; Geschäftsführung im Wissenschaftsbetrieb
Mitarbeiter*innen ohne Promotion		LfbA mit besonderen Koordinationsmandaten innerhalb des Faches	Projektmitarbeiter*innen ohne Berufserfahrung	Allgemeine wissenschaftliche Daueraufgaben

Entscheidung nach dem Studium: Universitätskarrieren

1 LfbA: Lehrkraft für besondere Aufgaben.