



---

**Protokoll der 271. FNK-Sitzung vom 05.08.2019**

(bestätigt in der Sitzung vom 02.09.2019)

Leitung: Prof. Dr. Alexander Nützenadel  
Protokoll: Geschäftsstelle FNK  
Beginn: 16:15 Uhr  
Ende: 18:00 Uhr

**Anwesenheit:**

**Mitglieder und stellvertretende Mitglieder:**

Prof. Dr. Alexander Nützenadel, Prof. Dr. Martin Heger, Prof. Dr. Jan Plefka, Thomas Krause, Antonio Machicao y Priemer, Dr. Tamás Molnár, Dr. Rainer Fecht, Paul Winter

**Ständige Teilnehmer:**

Dr. Ingmar Schmidt (SZF)  
Dr. Philipp Barbaric (SZF, Geschäftsstelle FNK)  
Prof. Dr. Peter Frensch (VPP)

**Gäste:**

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert (zentrale Frauenbeauftragte), Dr. Ute Kalbitzer (QM), Silke Hecht (III), Matthias Weiß (IIIAbtL), Prof. Dr. Ludwig Kronthaler (VPH) (bis 17.15 Uhr)

Die Beschlussfähigkeit ist mit acht anwesenden stimmberechtigten Mitgliedern, davon drei professoralen Mitgliedern, gegeben.

Die Tagesordnung wird in der folgenden Fassung vorgeschlagen und bestätigt:

1.	Diskussion des HU-Personalentwicklungskonzepts	V: VPH
----	--	--------

## 1. Diskussion des HU-Personalentwicklungskonzepts

VPH stellt die Struktur des neu vorgelegten PE-Konzepts vor, das für alle Statusgruppen der HU gelte. Es sei bewusst schlank gehalten und fasse die wichtigsten Rahmenbedingungen und Maßnahmen zusammen. Diese Maßnahmen seien explizit „entwicklungsbedürftig“ und im Verhältnis zu existierenden Konzeptpapieren zu sehen. Das PE-Konzept in der Fassung von Mai 2017 sei damit ausdrücklich weiterhin gültig.

Die vorgelegte AS-Vorlage werde auch nach der Diskussion in den Kommissionen nicht mehr verändert. Die Beschlussfähigkeit läge des Weiteren nicht im AS, sondern beim Kuratorium.

In der anschließenden Diskussionsrunde stellt Herr Schmidt zunächst die Stellungnahme des SZF vor (anbei). Das SZF sieht insbesondere vier Punkte für nicht ausreichend adressiert: Erstens werde die Dimension „Qualifikation über Drittmittel“ weitestgehend außen vor gelassen. Es fehle an einer Differenzierung von Karrierestufen nach der Promotion mit ganz unterschiedlichem Bedarf an Entwicklungsmaßnahmen. Wissenschaftliche Karrieren würden in hohem Maße auch über Drittmittelinwerbungen definiert („Drittmittelkarrieren“). Eine Postdoc-Ausbildung könne sich nicht nur auf das Ziel Dauerstelle beschränken, sondern müsse bspw. auch zukunftsorientiert damit umgehen, dass Postdocs auch für nächste Karriereschritte an anderen Institutionen vorbereitet werden müssten („Mobilität“). Daran knüpfe zweitens auch der nicht ausreichend behandelte Punkt „Rückgewinnung“, Recruiting von NachwuchswissenschaftlerInnen und in diesem Zusammenhang auch das internationale Recruiting und der Abbau der verbreiteten „Einsprachigkeit“ an der HU an. Des Weiteren sollten drittens Verantwortungen für die Umsetzung der erwähnten Maßnahmen genauer festgelegt werden: Wer setzt einzelne Maßnahmen konkret um und trägt die Verantwortung? Welche Rolle spielt dabei die Personalabteilung, insbesondere die Personalentwicklung (IIIE)? Zudem sei es wünschenswert, die Verknüpfung bzw. den Bezug des PE-Konzeptes zu anderen Konzeptpapieren der HU deutlicher herauszustellen und deren Umsetzung durch das PE-Konzept zu verdeutlichen. Zu nennen ist hier z.B. die Dienstvereinbarung zum respektvollen Umgang miteinander, aber auch die Einbeziehung von Nachwuchs-konzept, Leitbild zur Internationalisierung, Tenure Track-Konzept usw. wird als notwendig erachtet. Teilweise könnte vermutlich die Einbindung der anderen Konzeptpapiere schon über einfache Verweise hergestellt werden. Die soeben veröffentlichten „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG adressieren Elemente des PE-Konzeptes und sollten gleichfalls integriert werden.

Herr Kronthaler merkt dazu an, dass keine grundsätzliche HU-Zieldebatte entlang des PE-Konzepts geführt werden solle, Diskussionen zur Nachwuchsausbildung und Internationalisierung sollten über die verantwortlichen Abteilungen und die entsprechenden Konzeptpapiere geführt werden. Verantwortungen seien im aktuellen Konzeptpapier zudem klar geregelt, den Hinweis zur Verknüpfung mit bestehenden Konzeptpapieren nehme er auf. Sowohl aus der Runde der FNK sowie aus der Runde der Prodekane Forschung, die Herr Plefka in der FNK vertritt, kommen Hinweise auf eine genauere Ausgestaltung der Thematik Dauerstellen/Befristungsproblematik sowie auf die Berücksichtigung der unterschiedlichen Status im akademischen Mittelbau, auch jenseits des Beschäftigungsverhältnisses. Herr Kronthaler verweist hier auf das PE-Konzeptpapier in der Version Mai 2017 und auf die Richtlinie zur Beschäftigung des akademischen Mittelbaus, die sich hier genauer äußern. Weitere Kommentare berühren die Definition und Stellung von Führungskräften und die Variabilität in diesem Bereich: Ist der NWG-Leiter Führungskraft gegenüber DoktorandInnen der Gruppe? Wer führt Jahresgespräche bei bspw. wiss. MitarbeiterInnen/Sekretariatsstellen, die an mehreren Instituten/Lehrstühlen tätig sind? Wie äußern sich Führungsfunktionen gegenüber StipendiatInnen? Herr Kronthaler äußert sich, man könne die Rolle von Führungskräften weiter diskutieren, StipendiatInnen seien allerdings nicht MitarbeiterInnen der HU und würden daher nicht in das PE-Konzept mit ein-

geschlossen werden. Außerdem wird bemängelt, dass Phasen von Elternzeit und Mutterschutz keine Erwähnung fänden; bei der Bindung und Gewinnung von Auszubildenden müsse man sich klarer positionieren – das Halten von Auszubildenden sei für den Betrieb der Universität von höchster Bedeutung. Schließlich fehle es an einer Stellenbörse, die den Stellenplan der Universität in bspw. den nächsten fünf Jahren betrachtet und der dazu dienen kann, stellenbezogene PE durchzuführen.

Weiterhin wird darauf hingewiesen, dass die Rolle der Steuerungsgruppe unklar ist: ihre Funktion, Aufgaben, Rechte und Mitglieder sollten im PE-Konzept genau beschrieben werden.

**Ergebnis:**

**Die FNK stimmt der Vorlage des PE-Konzepts grundsätzlich zu. Sie erkennt jedoch noch erheblichen Änderungsbedarf und erwartet eine Bearbeitung des Papiers noch vor der Beratung im Kuratorium. Folgende Punkte sollen hierbei adressiert werden:**

- eine Beschreibung der übergeordneten Ziele, die mit dem PE-Konzept erreicht werden sollen: Was bedeutet PE für die Universität? In welche Richtung möchte man die unterschiedlichen Statusgruppen jeweils „entwickeln“?
- eine genaue Zuordnung der Verantwortlichkeiten für die Umsetzung und Implementierung der Maßnahmen
- der Einbezug des Internationalisierungsaspekts und die Bedeutung von Mobilität für wiss. Karrieren
- Definition der Aufgaben, Ziele und Zusammensetzung der aufgeführten Steuerungsgruppe
- eine präzisere Definition der Rollen (Wer sind Führungskräfte? Welche Karrierestufen werden differenziert, v.a. innerhalb des akad. Mittelbaus? usw.)
- Einführung der Ombudsperson
- Die Bezugnahme zu bereits existierenden Konzeptpapieren der HU (insb. Nachwuchsprogramm 2016, Leitbild Internationalisierung, DV zum respektvollen Umgang miteinander, TT-Konzept usw.)