

Anwesenheit: ca. 40 Personen

Tagesordnung

1. Begrüßung

- Thomas – kurz zur Mittelbauinitiative, jährliche Vollversammlung, was ist passiert, was wird passieren

2. Beschluss der Tagesordnung (Doro)

- kurze Vorstellung der Tagesordnung
- Beschluss der Tagesordnung einstimmig angenommen

3. Grußwort Prorektor Prof. Dr. Schwarz

- Ausrichten der Grüße von Prof. Dr. Schücking
- wichtiges Thema Personalentwicklungskonzept
- vor 2 Jahren angefangen im Rektorat Thema angebracht – Hoffnung, dass Kanzler/Kanzlerin Ruder übernehmen, da nicht nur wichtig für Nachwuchs (Drittmittel), politische Agenda
- großer Druck – viel Geld über Drittmittel an Uni, Grundmittel zurückgegangen, Stellenstreichungen
- Änderung Wissenschaftszeitvertragsgesetz – nicht wie erhofft nicht nur positive Wirkungen (noch nicht), abwarten wie es in 2...3... Jahren aussieht (Befristet und Dauerverträge)
- Thematisierung: Was ist denn der Mittelbau – wichtiges Thema, breites Spektrum
- selbst nur für Teil davon – Doktoranden, promovierte Nachwuchswissenschaftler (PostDocs – Definition?) - viele Beschäftigungskategorien, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Hilfskräfte, selbst bei Doktoranden (Ende Studium, Anfang Promotion – genaue Definition – verpflichtendes Betreuungsverhältnis – unscharfe Zeit, Betreuungsvereinbarung, Doktorandenliste, Fenster begrenzen, finanzielle Basis, in AG erarbeitet)
- es fehlt eine ganze Menge, es sollten auch andere Prorektoren und Rektorin reden
- Sorgen: Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Unterschied zw. Gut gemeint und gut gemacht ist groß, befristete Anstellungen, keine Verträge mehr, wenn dann in anderer Qualität seit Einführung des Gesetzes, Aushandlungsprozesse Personaldezernat und anderen Vertretern, Beispiel Researchakademie – eig Daueraufgaben – aber immer noch wiss. Verträge – befristet, eigentlich neue Definition nötig, Ergebnisse im Moment nicht zufriedenstellend, z.B. Herabstufungen in andere Entgeltstufen
- Schwerpunkt: Personalentwicklung

4. MULE-Update

- was ist passiert? (TOM)
- Umfrage – Verweis auf Homepage und Artikel in INDES 01/2016
- Etablierung als AnsprechpartnerInnen (Senat, erweiterter Senat, Hauptpersonalrat SMWK, Personalrat)
- Stellungnahme Hochschulentwicklungsplan, Personalentwicklungskonzept
- WissZeitVG (PM, Politikerkontakt)
- Austausch und Vernetzung mit anderen Mittelbauinitiativen, LAMS, Gewerkschaften, polit. Parteien im Land
- Arbeitsgruppen – ständige Arbeitsgruppen (Senatsarbeit, Uni der Zukunft, Lehrbeauftragte) und projektbezogene (Personalentwicklungsplan, Hochschulentwicklungsplan, Befragung)
- schon Hinweis auf Dies Academicus – Vorstellungen anderer Hochschulsysteme

- Öffentlichkeitsarbeit – läuft momentan noch nebenbei
- Pressemitteilungen, Interviews, Podiumsdiskussionen - evtl. ab Oktober besser besetzt
- Veranstaltungen:
 - monatliches Plenum
 - regelmäßige Treffen der Arbeitsgruppen
 - Workshops
 - Stammtisch
 - WorldCafé
 - Kollektiv Festival
- Vorstellung Senatsarbeit (JANA):
 - Dr. Ute Krügel, Dr. Thomas Riemer, Dr. Martina Emsel, Jana Rüger
 - Seit Oktober im Senat, je nach Vertrag für 5 Jahre im Senat
 - Konzentration auf Hauptpunkte
 - Stimmung hat sich etwas verbessert, bessere Kommunikation und Transparenz – keine Punkte mehr im nichtöffentlichen Teil – Berichterstattung möglich
 - RektorInnenwahl – Gespräche mit Dekanen und anderen Stimmberechtigten Gruppen, Kriterienkatalog für damalige Kandidaten, Aussprachen mit Hochschulrat, bis Mai hingezogen immer Hauptthema, vorübergehend auf Eis gelegt
 - Personalentwicklung: Dezembersitzung: Entwurf von Prof. Dr. Schwarz mit Möglichkeit auf Kommentierung (1,5 Monate), aktiv geworden, Fakultäten informiert, Stellungnahmen von MULE und 10 weitere, Rektorat musste AG einrichten – befürwortet – ausgewogene Verteilung (Studierende, Mittelbauer, Personalrat, Prof. Dr. Schwarz, Gleichstellungsbeauftragter)
 - Mitte März WissZeitVG – ohne Übergangsfrist, alle Unis vor Herausforderungen, hier: Vertrag um Formblatt erweitert – Qualifizierungsziel – Erklärung Befristungsgrund/Qualifizierungsgrund als angemessen, Unterstützung durch Personalrat – jetzt muss Erklärung auch vom Arbeitgeber unterschrieben werden – Begründung: „eigentlich nur anregen, dass sich über die Qualifizierungsziele ausgetauscht wurde“
 - Hochschulentwicklungsplanung (Stellungnahme, Prorektor Prof. Dr. Lenk), finale Version draußen
 - diverse Anfragen (Talente für Sachsen, Pharmazie, Exzellenzinitiative,...)
 - Senatsblog (hochschulöffentlich – künftig ans LUMAG knüpfen)
 - Kommissionen (bsp: Haushaltskommission - Spracheninstitut mehr Mittel, Weitergabe an Drittmittelbeschäftigte)

5. Arbeiten an der Uni Leipzig - Personalentwicklungskonzept

Was ist das? (TOM)

- Regelung unregelter, prekäre Beschäftigungsverhältnisse
- Rektoratsarbeitsgruppe (Paket 1 von 4) (2... Dauerstellen, 3... Juniorprofessuren, 4 Qualifizierungsmaßnahmen) – Pakete sind einzeln zu betrachten, Rektorat nicht davon abgerückt, Versprechen eines konsistenten Konzeptes, jetzt großer polit. Druck
- Dauerstellenkonzept – Status Quo?
- Diskussionsstand: minds. Halbe Stelle für Promotionsphase, Verträge über 3 Jahre, wenn möglich, Promotionsvorbereitung (Exposé, Antrag – Lücke überbrücken (mittel für WHK-Stellen))
- Diskussion auf Landesebene (Rahmenkodex, Hochschulentwicklungsplan)
- Kleingruppen zur Beantwortung der folgenden Fragen (Zeit ca. 10 Minuten):

- Karriereplanung auf unterschiedlichen Stellenprofilen?
- Wohin führt die PostDoc Phase?
- Was ist gute Betreuung in Promotionsfragen?
 - Problem: Elternzeitvertretung (für diejenigen, die die Vertretung machen)
 - Promotion – Statusfrage, sehr heterogen, kann es ein Konzept geben
 - klare Stellenkonzepte
 - Karriere muss berechenbar werden
 - Perspektiven für unterschiedliche Stellenprofile
 - Standards und Betreuungsvereinbarungen – Fakultätsübergreifend
 - Plan B wenn man kein Professor werden will/kann
 - Schulung der Professoren als Arbeitgeber
 - Dauerstellen für Wissenschaftsverwaltung
 - Wie schafft man Motivation statt Frustration
 - Dauerstellen im Mittelbau
 - Dauerstellen für Lehrbeauftragte
 - Wissenschaftsverwaltung
 - Anerkennung von Daueraufgaben
 - pädagogische Weiterbildung als Qualifikationsziel
 - Sachbearbeiterstellen für zentrale Unterstützungen für jede Fakultät
 - Trennung Gutachter- und Betreuerverhältnis
 - Betreuungsvereinbarung
 - transparente Kommunikation

6. Wahl neuer Sprecher

- Richtlinien letztes Jahr festgelegt, dazu gehören auch SprecherInnen, die für ein Jahr gewählt werden.
- Frage nach Stimmberechtigung? - alle die da sind, dürfen wählen!
- Vorstellung der Kandidaten
 - Thomas Riemer
 - Patrick Pfeil
 - Christian Eichfeld
- Festlegung auf 3 Sprecher
- Öffentlicher Beschluss für diese Sprecher - Wahl aller 3 Kandidaten
- Abschiedsworte der scheidenden Kandidaten, Dank an die AG-Leiter

7. Termine, Mitmachen, Ausblick

- hoher Grad an Freiwilligkeit – Aufruf zur Mitarbeit

Ende: 20:45 Uhr