

## **Position des TUM Graduate Council**

### **Akademische Karrierewege an der TUM**

Die aktuelle Arbeitssituation vieler wissenschaftlich Beschäftigter an der Technischen Universität München (TUM) zeigt die Notwendigkeit signifikanter struktureller Veränderungen auf. Als Vertretung der Promovierenden und damit der nächsten Generation des akademischen Mittelbaus ist es dem TUM Graduate Council ein besonderes Anliegen, die Karrierewege an der TUM attraktiv zu gestalten. Die hiermit vertretenen Positionen stehen dabei auch im Einklang mit den für die anstehende Exzellenzinitiative bereits angedachten Änderungen zum Wohle der wissenschaftlich Beschäftigten.

### **Herausforderungen des Status Quo**

Aus Sicht des TUM Graduate Council stellen sich aktuell die folgenden Herausforderungen für den akademischen Mittelbau:

1. Der Mangel an langfristigen Perspektiven im akademischen Bereich abgesehen von einer Karriere als Professor\*in hält viele gute Wissenschaftler\*innen davon ab, eine Universitätslaufbahn anzustreben.
2. Befristete Arbeitsverhältnisse führen zu einem fehlenden bzw. ungenügenden Wissenstransfer zwischen wissenschaftlich Beschäftigten.
3. Viele wissenschaftlich Beschäftigte verwenden große Anteile ihrer Arbeitszeit auf Themen,
  - a. die nicht mit der eigentlichen Forschungsaufgabe in Verbindung stehen,
  - b. für die sie nicht ausgebildet worden sind,
  - c. welche einen Grad an Expertise erfordern, der nur durch langjährige Erfahrung erworben werden kann (beispielsweise Technischer Support, Finanzen, Fundraising, etc.).
4. Durch befristete Verträge und damit fehlende Planungssicherheit ist die Vereinbarkeit mit familiären oder anderen Verpflichtungen stark erschwert.
5. Die wenigen entfristeten Stellen sind oft direkt an einen Lehrstuhl angebunden. Dies kann zu Schwierigkeiten führen, falls Beschäftigte entgegen ihrer Motivation oder Qualifikation – z.B. durch einen Wechsel in der Ausrichtung des Lehrstuhls – mit einem Aufgabengebiet betraut sind.

### **Angestrebte Ziele**

Mit strukturellen Veränderungen kann die TUM nicht nur die Attraktivität für hochqualifizierte Wissenschaftler\*innen erhöhen, sondern auch ihre Konkurrenzfähigkeit auf internationalem Level durch höhere Effizienz in der Forschung steigern. Insbesondere die folgenden Entwicklungen im akademischen Mittelbau halten wir für erstrebenswert:

1. Erhöhung der beruflichen Kontinuität und Sicherheit für Beschäftigte sowie eine Verbesserung der Planbarkeit einer Karriere im Mittelbau
2. Klare Definition von Aufgabenbereichen und Ausrichtung der Aufgaben an den Qualifikationen der Beschäftigten
3. Verbesserung des Wissenstransfers zwischen verschiedenen wissenschaftlichen Generationen und zwischen verschiedenen Abteilungen der Universität

## Empfohlene Schritte

Wir empfehlen daher die folgenden strukturellen Veränderungen, um den akademischen Mittelbau und damit die Leistungsfähigkeit der TUM zu stärken:

1. Umstrukturierung des akademischen Mittelbaus durch Zusatzausbildungen in Expert\*innen-Tracks und damit klare Aufteilung der Zuständigkeitsbereiche:
  - a. Tracks in den Bereichen Forschung, Lehre, Technischer Support, Labormanagement und Wissenschaftsmanagement
  - b. Begleitung der Karrierewege durch gezieltes Training für PostDocs und Promovierende
  - c. Entfristung der Positionen nach der Ausbildungsphase, um eine Kontinuität in essenziellen Aufgaben zu gewährleisten
2. Implementierung von "Core Facilities", welche lehrstuhlübergreifend technischen, wissenschaftlichen oder Management-Support anbieten, um
  - a. die Effizienz von Forschung und Lehre zu erhöhen,
  - b. die Abhängigkeit der Beschäftigten von einer einzelnen Professur zu reduzieren,
  - c. interdisziplinäre Kollaboration zu befördern und Expertenwissen zu Themen zu bündeln.
3. Verpflichtendes Führungstraining für Mitglieder der TUM in leitenden Positionen, um die Effektivität und Zufriedenheit aller Beschäftigten zu verbessern.
4. Erhöhung des Anteils entfristeter Stellen, um Expert\*innen an der TUM zu halten und damit den Wissenstransfer zu verbessern, sowie übergreifende Aufgaben wie Administration und Lehre flächendeckend mit hoher Qualität umzusetzen.
5. Einführung einer (fachgebietsspezifischen) Maximalzahl von
  - a. Promovierenden zu betreuenden Professor\*innen bzw. (permanent angestellten) wissenschaftlich Beschäftigten, welche auf Forschung spezialisiert sind (s. Punkt 1)
  - b. Wissenschaftlich Beschäftigten zu administrativ bzw. technisch Beschäftigten einer organisatorischen Einheit.
6. Verbesserung der Attraktivität des Arbeitsumfelds durch den Ausbau von Kinderbetreuung, Sportanlagen, Gesundheitsvorsorge sowie weitere Zusatzangebote, um die Gehaltsunterschiede zur freien Wirtschaft zu kompensieren.
7. Schaffung finanzieller Anreize durch konsequente Ausschöpfung von Leistungsentgelten für besonders engagierte Beschäftigte im akademischen Mittelbau (BayBesG Art. 67 Leistungsprämie oder TVöD § 18 Leistungsentgelt).

*Die oben ausgeführten Punkte wurden von den Mitgliedern des TUM Graduate Council, d.h. von den gewählten Vertreter\*innen der Promovierenden, in der Sitzung vom 06.05.2019 als offizielle Position beschlossen.*