

Wissenschaftliche Karriere bei GESIS

Stand 4. März 2024

1. Einleitung	2
2. Wissenschaftlicher Service und Forschung.....	2
3. Stufen der wissenschaftlichen Karriere bei GESIS	3
a. Gemeinsam berufene Professorinnen und Professoren (Präsidentin/Präsident, Leitungen wissenschaftlicher Abteilungen)	4
b. Teamleitungen.....	5
c. Postdocs und Senior Researcher	6
d. Doktorandinnen und Doktoranden	7
e. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Aufgaben	9
4. Entfristung befristeter Arbeitsverträge von Teamleitungen und Postdocs	10
5. Der rechtliche Rahmen für die wissenschaftliche Karriere	11
6. Förderung der wissenschaftlichen Karriere durch GESIS	12
a. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
b. Gleichstellung	13
c. Vernetzung	13
d. Weiterbildung.....	13
7. Karrierewege außerhalb von GESIS	14
a. Universitäten	14
b. Fachhochschulen	15
c. Externe Karrieremöglichkeiten außerhalb der Hochschulen	15
Anlage 1: Kriterien zur Beurteilung der Arbeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen	16
Anlage 2: Entfristung promovierte/r Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter bei GESIS.....	18

1. Einleitung

Die Kompetenzen und die Motivation unserer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unseres wissenschaftlichen Erfolges. Transparenz über die für das Institut geltenden bzw. vom Institut aufgestellten Regeln der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Dieses Papier beschreibt für alle Betroffenen und Interessierten im Haus

- die sich aus der Rolle von GESIS als Infrastruktureinrichtung für die Sozialwissenschaften ergebende Aufgabenstellung von wissenschaftlichem Service und Forschung,
- die von GESIS für unterschiedliche Kategorien von wissenschaftlichen Beschäftigten getroffenen bzw. allgemein geltenden Regelungen,
- das Verfahren für Anträge auf Entfristung befristeter Arbeitsverträge von Teamleitungen und Postdocs,
- die wesentlichen weiteren Regeln und Konzepte, die den Rahmen der wissenschaftlichen Karriere bei GESIS bestimmen und
- Karrierewege außerhalb von GESIS.

Der Schwerpunkt dieses Papiers liegt dabei auf den administrativen Regelungen. Die jeweils einschlägigen inhaltlichen Konzepte und Strategien des Instituts sind über Fußnoten verlinkt.

Behandelt wird nur die Karriere der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei GESIS. Gründe dafür sind die große zeitliche Dauer und die starke rechtliche Normierung der wissenschaftlichen Qualifikation einschließlich des Selbstverständnisses befristeter Arbeitsverträge. Selbstverständlich unterstützt GESIS aber auch alle übrigen Mitarbeitenden bei ihrer Karriere, etwa durch die Gesamtbetriebsvereinbarung zur berufsbegleitenden Weiterbildung, über die Angebote des GESIS Qualification Centre oder durch die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dieses Papier ist, wie alle Konzepte bei GESIS, ein lebendes Papier. Es wird laufend weiterentwickelt. Ansprechpartner/innen für Feedback zu diesem Papier sind Jost Henze, Verwaltungsdirektor, und Bettina Latak, Teamleitung Personal in Köln.

2. Wissenschaftlicher Service und Forschung

GESIS dient der Förderung der sozialwissenschaftlichen Forschung und erbringt grundlegende, überregional bedeutsame forschungsbasierte Dienstleistungen für die Sozialwissenschaften.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Disziplinen tragen mit ihren jeweiligen Forschungen dazu bei, die angebotenen Dienstleistungen stetig weiterzuentwickeln. Dies bietet den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Arbeitsumgebung, in der innovative Forschung und Entwicklung eng mit konkreten Anwendungen der

wissenschaftlichen Praxis verbunden sind. In seinem Angebotskonzept¹ festgehalten hat GESIS die Rollenbeschreibung der Angebotsmanagerinnen und -manager, die erste Ansprechpersonen für die einzelnen wissenschaftlichen Angebote von GESIS sind.

In der Regel stehen den nicht über Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Beschäftigten 30 Prozent ihrer Arbeitszeit für ihre Forschung (Doktorandinnen und Doktoranden ein Drittel der Arbeitszeit für ihre Promotion) zur Verfügung.

Die Serviceaufgaben aller institutionell finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich im Falle der Änderung der strategischen Schwerpunktsetzungen des Institutes während der Laufzeit ihres Vertrages ändern. Die Personalentwicklung von GESIS verfolgt das Ziel, diese Aufgabenflexibilität selbstverständlicher werden zu lassen und, im Falle langfristiger Verträge, systematisch zu unterstützen.

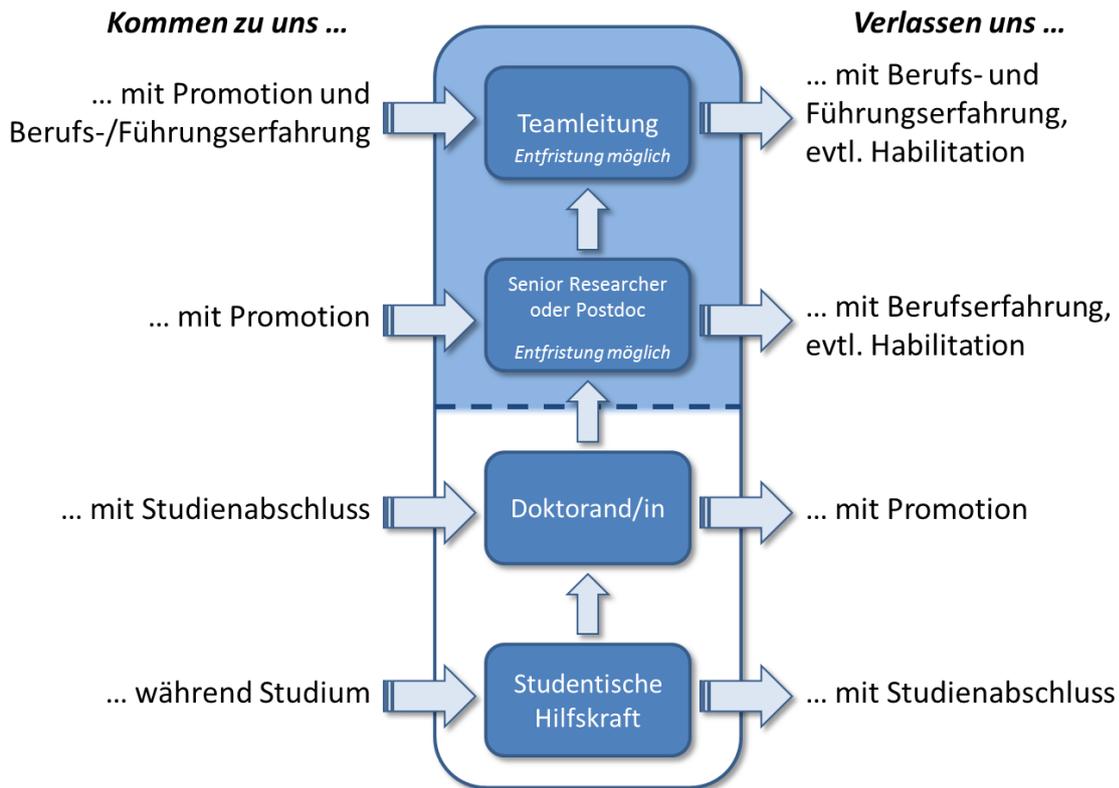
3. Stufen der wissenschaftlichen Karriere bei GESIS

Bei GESIS arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den unterschiedlichen Phasen einer wissenschaftlichen Karriere: Als studentische Hilfskräfte², Promovierende, Postdocs, Senior Researcher, Team- und Abteilungsleitungen. Ziel des Instituts ist es, seine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren verschiedenen Karrierephasen bestmöglich zu unterstützen und jeweils angemessene Arbeitsumgebungen zu bieten.

Die folgende Abbildung veranschaulicht die möglichen Karrierewege institutionell finanzierter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei GESIS:

¹ <http://intranet.gesis.intra/Praesident/Strategie/Zentrale%20Strategiedokumente/Angebotskonzept.pdf#search=Angebotskonzept> , Abschnitt 4.1

² Dieses Papier geht auf die studentischen Hilfskräfte nicht ein. Informationen zu den administrativen Rahmenbedingungen der Beschäftigung studentischer Hilfskräfte und Praktikantinnen und Praktikanten bei GESIS finden sich unter <http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/Seiten/Studenten-und-Praktikanten.aspx>



Hinzu kommen die mit den Kooperationsuniversitäten gemeinsam berufenen Professorinnen und Professoren.

Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von vorneherein für befristete Aufgaben, wie etwa für Drittmittelprojekte eingestellt werden, können die für ihre institutionell finanzierten Kolleginnen und Kollegen getroffenen Regelungen nur eingeschränkt gelten.

Die Beschäftigungskategorien der eingestellten institutionell finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den Abschnitten a. bis d. beschrieben. Auf die drittmittelfinanzierten oder aus Sachgründen befristet eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in Abschnitt e. eingegangen.

a. Gemeinsam berufene Professorinnen und Professoren (Präsidentin/Präsident, Leitungen wissenschaftlicher Abteilungen)

Die Präsidentin / der Präsident und die Leitungen der Wissenschaftlichen Abteilungen werden vom Kuratorium für die Dauer von fünf Jahren bestellt und gleichzeitig von einer Kooperationsuniversität als Professorin oder Professor berufen. Wiederbestellung ist möglich.

Das Verfahren folgt den Vorgaben der Satzung von GESIS³, des für die Kooperationsuniversität geltenden Hochschulrechts und des zwischen GESIS und der Kooperationsuniversität abgeschlossenen Kooperationsvertrages. Die gemeinsame Berufung erfolgt nach dem sog. Jülicher

³ <https://www.gesis.org/institut/der-verein/satzung>

Modell, das heißt, die Universität beurlaubt die Professorin / den Professor für ihre / seine Tätigkeit bei GESIS.

Die Positionen werden international ausgeschrieben. Interne Bewerbungen sind möglich.⁴

GESIS setzt bei Übernahme von Personalverantwortung Deutschkenntnissen voraus, die mindestens dem Niveau C1 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen entsprechen. Liegen diese nicht vor, müssen diese innerhalb von vier Jahren erworben werden.

b. Teamleitungen

Zur Strukturierung von Verantwortlichkeiten und zur Bündelung von Kompetenzen organisieren sich die wissenschaftlichen Abteilungen von GESIS in Teams, die jeweils von einer Teamleitung geführt werden.

Abteilungs- und Teamleitungen haben 2018 ein Führungsleitbild⁵ verabschiedet, das auf zwei Kernaussagen aufbaut:

- I. Wir schaffen Vertrauen durch Wertschätzung, Kompetenz und Verlässlichkeit
- II. Wir entwickeln unsere Führungskompetenzen und die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden weiter.

Die Teamleitungen legen in Abstimmung mit der Abteilungsleitung die längerfristigen Tätigkeitsprofile ihres Teams fest und stimmen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben und Ziele ab. Sie übernehmen ggf. die inhaltlich-konzeptionelle Betreuung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten (von Promotionsprojekten bis zu größeren Drittmittelprojekten). Die fachliche Verantwortung geht mit der Verantwortung für die betrieblichen Abläufe wie Arbeitszeitplanung etc. einher. Die mit der Vorgesetzteneigenschaft verbundenen Zuständigkeiten finden sich im Papier „Personelle Zuständigkeiten bei GESIS“.⁶ GESIS geht davon aus, dass die Führungsaufgaben 30 Prozent der Arbeitszeit der Teamleitungen beanspruchen. Die als Teamleitung gewonnenen Führungskompetenzen können bei späteren Bewerbungen wichtig sein.

Voraussetzung für die Einstellung als Teamleitung sind Promotion bzw. promotionsäquivalente Leistungen, wissenschaftliche Exzellenz sowie kommunikative Fähigkeiten, die erwarten lassen, dass die Führungsaufgabe erfolgreich gemeistert werden kann. Zudem setzt GESIS bei Übernahme von Personalverantwortung Deutschkenntnisse voraus, die mindestens dem Niveau C1 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen entsprechen. Liegen diese nicht vor, müssen diese innerhalb von vier Jahren erworben werden.

Die Einstellung erfolgt zunächst als befristetes Arbeitsverhältnis⁷ für die Dauer von vier Jahren in der Regel mit der vollen tariflichen Arbeitszeit. Teilzeitbesetzungen sind möglich. Die

⁴ Zu den Stellenausschreibungen bei GESIS siehe das Konzept unter [Stellenausschreibungen bei GESIS.pdf](#)

⁵ <http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/SiteAssets/Seiten/Führung%20bei%20GESIS/Führungsleitbild.pdf>

⁶ [Personelle Zuständigkeiten bei GESIS.pdf](#)

⁷ In der Regel nach § 32 TV-L „Führung auf Zeit“

Positionen werden extern ausgeschrieben. Das Verfahren für eine eventuelle Entfristung ist in Abschnitt 4 beschrieben.

Falls bei einer Stellenausschreibung festgestellt wird, dass für einzelne Teamleitungspositionen keine kompetenten promovierten Bewerberinnen und Bewerber zu finden sind, kann nach Diskussion des Sachverhaltes durch die Institutsleitung (IL) die Stelle noch einmal, und dann auch für nichtpromovierte Bewerberinnen und Bewerber, ausgeschrieben werden.

GESIS hat Teamleitungen in Einzelfällen auch schon mit gemeinsam mit einer Kooperationsuniversität berufenen Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren besetzt.

c. Postdocs und Senior Researcher

Neben den Teamleitungen besetzt GESIS in den Teams weitere wissenschaftliche Positionen mit Postdocs, deren Promotion üblicherweise wenige Jahre zurückliegt und die noch Qualifizierungsziele erreichen müssen.

Wie alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von GESIS erbringen Postdocs und Senior Researcher forschungsbasierten Service. Durch ihre gesamte Tätigkeit erlangen sie wertvolle Berufserfahrung, die ihnen bei ihrem weiteren beruflichen Werdegang zugutekommt.

Die Einstellung bei institutionell finanzierten Positionen erfolgt in der Regel mit der vollen tariflichen Arbeitszeit. Unabhängig von ihrer Finanzierung werden die Positionen grundsätzlich extern (und damit auch intern) ausgeschrieben. Das Ausschreibungsverfahren für alle Positionen ist im Dokument „Stellenausschreibungen bei GESIS“⁸ detailliert beschrieben.

Voraussetzung für die Einstellung als Postdoc ist die Promotion bzw. promotionsäquivalente Leistungen.

Ist die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG noch nicht erreicht, erfolgt die Einstellung als Postdoc und der Arbeitsvertrag wird nach WissZeitVG auf vier Jahre befristet.

Die befristete Einstellung der Postdocs erfolgt, damit diese sich während der Laufzeit ihres Arbeitsvertrages für die Berufung auf eine Professur⁹ die Entfristung ihres Arbeitsvertrages bei GESIS oder für andere Karriereziele erforderliche weitere wissenschaftliche Qualifikationen aneignen können.

Kann der Arbeitsvertrag nach dem WissZeitVG nicht mehr für vier Jahre befristet werden, erfolgt die Einstellung mit einer sachgrundlosen Befristung auf zwei Jahre nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), sofern dies rechtlich möglich ist.

Wird im Einzelfall ein/e Wissenschaftler/in als Postdoc eingestellt, dessen / deren Dissertation noch nicht abgegeben ist, erfolgt die Einstellung mit dreiviertel der tariflichen Arbeitszeit und eine Befristung nur innerhalb des arbeitsrechtlich noch zulässigen Zeitraumes. Die Aufstockung auf die volle Arbeitszeit erfolgt nach Abgabe der Dissertation, da der/die Wissenschaftler/in dann über genügend Zeit verfügt, Vollzeit zu arbeiten.

⁸ [Stellenausschreibungen bei GESIS.pdf](#)

⁹ Siehe hierzu auch Abschnitt 7

Bei diesen Personen kann die Verlängerung der Befristung auf den bei GESIS üblichen Zeitraum von vier Jahren hingegen erst dann erfolgen, wenn nach den üblicherweise in einer Promotionsordnung getroffenen Regelungen der jeweiligen Universität die Promotion abgeschlossen ist. Vorher ist nach dem WissZeitVG keine weitere Befristung des Arbeitsvertrages möglich.

Verlängerungen der Arbeitsverträge von Postdocs über die vier Jahre hinaus sind ausnahmsweise möglich, wenn dies für die Beurteilung der Eignung der betroffenen Person für das ausgewählte Qualifikationsziel erforderlich und dies nach dem WissZeitVG noch möglich ist.¹⁰ Über solche Anträge auf Verlängerungen entscheiden Präsident, zuständige Abteilungsleitung und Verwaltungsdirektor. Ein entsprechender Antrag sollte 15 Monate vor Vertragsablauf gestellt werden. Familienbedingte Arbeitszeitreduzierungen und familienbedingte Abwesenheiten fließen in die Entscheidungsfindung ein. Es sollte zur Klärung des jeweiligen Einzelfalls frühzeitig das Gespräch mit Vorgesetzten und Team Personal gesucht werden.

Die wissenschaftliche Weiterqualifikation der Postdocs unterstützt GESIS mit den in diesem Papier festgehaltenen Maßnahmen.

GESIS hat im Papier „Postdoc-Phase bei GESIS - Förderung und Anforderung -“¹¹ darüber hinaus festgelegt,

- welche Rahmenbedingungen Postdocs bei GESIS vorfinden,
- welche Förderung promovierte Mitarbeitende in dieser Qualifikationsphase erfahren können, welche Anforderungen an Promovierte gestellt werden und
- welche Verantwortung damit einhergeht.

Das Verfahren für die Entfristung der Arbeitsverträge der aus dem institutionellen Haushalt finanzierten Postdocs wird in Abschnitt 4 geregelt. Nach der Entfristung des Arbeitsvertrags endet die Postdoc-Phase und der/die Mitarbeitende ist dann als Senior Researcher für GESIS tätig.

d. Doktorandinnen und Doktoranden

Als Doktorandinnen und Doktoranden werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler eingestellt, die die formalen Zulassungsvoraussetzungen für eine Promotion erfüllen.¹² Sie werden befristet auf vier Jahre eingestellt, aus dem institutionellen Haushalt finanziert und arbeiten im wissenschaftlichen Service. Wie alle wissenschaftlichen

¹⁰ Diese Befristungsdauern folgen dem Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten“, Drs. 4009-14, Dresden, 11.7.2014. Dort heißt es auf S. 63f. „Die Postdoc-Phase sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrates i.d.R. eine Länge von vier Jahren nicht überschreiten. Im Falle einer Verlängerung sollte die Entscheidung kollegial getroffen werden, dies dient auch der Vergewisserung über die Eignung der betreffenden Person für das angestrebte Berufsziel. Die Länge des Beschäftigungsverhältnisses in der Post-doc-Phase soll ein Erreichen des Qualifizierungsziels (...) ermöglichen.“

¹¹ [Strategie Postdocs \(gesis.intra\)](#)

¹² Bachelor-Absolventinnen und Absolventen erfüllen diese Voraussetzungen nicht und können darüber hinaus tarifrechtlich nicht in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden. Sie können damit keine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von GESIS erbringen die Doktorandinnen und Doktoranden forschungsbasierten Service.

Die Einstellung erfolgt im Regelfall im Umfang von 75 Prozent der tariflichen Arbeitszeit. Ein Drittel seiner / ihrer Arbeitszeit soll die Doktorandin / der Doktorand zur Promotion nutzen. In Verbindung mit der durch die Teilzeitbeschäftigung vorhandenen Freizeit sollte damit ausreichend Zeit für eine Promotion vorhanden sein und es wird gleichzeitig ausreichendes Gehalt gewährleistet.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Promotion werden die Arbeitsaufgaben bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages zwischen dem / der Vorgesetzten und der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter neu vereinbart.

Wird eine Promotion wider Erwarten nicht innerhalb der vier Jahre beendet, können unter folgenden Voraussetzungen Präsident / Präsident, Abteilungsleitung und Verwaltungsdirektorin / Verwaltungsdirektor eine Verlängerung des Arbeitsvertrages einer Doktorandin / eines Doktoranden beschließen:

- Die Promotion ist so weit fortgeschritten, dass ihr Abschluss innerhalb des beantragten Zeitraumes der Verlängerung plausibel ist. Der Zeitraum der Verlängerung ist im Regelfall so zu beantragen, dass keine weiteren Verlängerungen erforderlich sind. In Einzelfällen kann es kürzere Verlängerungen geben;
- Die finanzielle Situation von GESIS lässt eine Verlängerung des Arbeitsvertrages zu;
- Es besteht die rechtliche Möglichkeit der Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages;
- Die Leistungen der Doktorandin / des Doktoranden im Service und im Team sprechen für eine Verlängerung des Arbeitsvertrages.

Die Entscheidung über eine Verlängerung des Arbeitsvertrages soll spätestens sechs Monate vor dessen Auslaufen getroffen werden. Im Regelfall geht die Initiative auf der Basis eines entsprechenden Antrags des Doktoranden / der Doktorandin von der zuständigen Abteilungsleitung aus. Falls es aufgrund der Corona-Pandemie zu Verzögerungen innerhalb der Dissertation gekommen ist, sollte dies dem Betreuer / der Betreuerin bzw. der Abteilungsleitung entsprechend kommuniziert werden, sodass dies bei der Frage über eine Verlängerung des Doktorandenvertrages berücksichtigt werden kann.

Sollte der Arbeitsvertrag vor Beendigung der Promotion enden, bemüht sich GESIS im Rahmen bestehender rechtlicher Regelungen, den Zugang zu Daten, Software und anderen Arbeitsmitteln, die für die Promotion notwendig sind, auch weiterhin zu gewährleisten.

Die Entfristung eines Arbeitsvertrages einer Doktorandin / eines Doktoranden ist nicht möglich.

GESIS unterstützt seine Doktorandinnen und Doktoranden entsprechend der im Dokument „GESIS Doctoral Program“¹³ getroffenen Festlegungen. Dort wird beschrieben, wie die Promotionsförderung bei GESIS erfolgt und auf folgende Themen ausführlich eingegangen:

- Promotionsstellen
- Vernetzung
- Gute wissenschaftliche Praxis und Umgang mit Konflikten
- Arbeitsbedingungen
- Betreuungsverhältnisse
- Strukturierung des Qualifizierungsprozesses

GESIS kooperiert eng mit der Graduiertenschule Center for Doctoral Studies in Social and Behavioral Sciences (CDSS) an der Universität Mannheim. Bei GESIS beschäftigte Promovierende können an Veranstaltungen des CDSS teilnehmen. Darüber hinaus finanziert GESIS bis zu zwei Mitglieder der CDSS. Die Bewerbung und Auswahl dieser Personen erfolgt nach den üblichen Regeln des CDSS.¹⁴ Die Doktorandinnen und Doktoranden nehmen im ersten Jahr an der Graduiertenausbildung teil und sind im zweiten und dritten Jahr bei GESIS in die Forschung und die Erbringung von Dienstleistungen eingebunden. Die zu erbringenden Dienstleistungen sollen dabei in möglichst engem Zusammenhang mit dem jeweiligen Promotionsthema stehen.

e. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Aufgaben

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Aufgaben beschäftigt GESIS z.B. in Drittmittelprojekten, in internen Projekten oder als Vertretung (z.B. für Elternzeit). Da für diese Positionen keine dauerhaften Mittel zur Verfügung stehen, sind hier im Regelfall keine Entfristungen oder Vertragsverlängerungen möglich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden generell nur für die Dauer der jeweiligen Aufgaben, des jeweiligen Projekts bzw. der Abwesenheit des zu Vertretenden beschäftigt. Die Positionen bieten die Möglichkeit, Erfahrungen in wissenschaftlichen Forschungs- und Entwicklungsprojekten zu sammeln. Die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber (Qualifikation, besondere Kenntnisse etc.) ergeben sich aus den ausgeschriebenen Projekten bzw. Vertretungsstellen.

Eingestellt für befristete Aufgaben werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Promotion. In welchem Umfang bei der Übernahme von befristeten Tätigkeiten eine Promotionsförderung möglich ist, hängt von der Art der Aufgabe ab. Wo die Möglichkeit besteht, soll die Projektstätigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ohne Promotion mit einem Promotionsvorhaben verbunden werden. Drittmittelantragstellerinnen und -antragsteller sollten die Berücksichtigung von Promotionsmöglichkeiten der Projektmitarbeiter in ihrer Projektplanung prüfen.

¹³ https://intranet.gesis.intra/Wissenstransfer/Qualification_Center/Promotion%20bei%20GESIS/Deutsch/de.Strategiepapier%20GESIS%20Doctoral%20Program.pdf#search=GESIS%20Doctoral%20Program

¹⁴ <https://www.uni-mannheim.de/gess/programs/cdss/>

4. Entfristung befristeter Arbeitsverträge von Teamleitungen und Postdocs

Befristet abgeschlossene Arbeitsverträge der Teamleitungen und der aus dem institutionellen Haushalt finanzierten, als Postdoc eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können entfristet werden, wenn entsprechende Ressourcen vorhanden sind.

Anträge auf Entfristung sollten durch den Beschäftigten/ die Beschäftigte 15 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages gestellt werden. Dies ist eine Empfehlung, von der insbesondere aus den folgenden Gründen abgewichen werden kann:

1. Wenn der Arbeitsvertrag aus befristungsrechtlichen Gründen für einen kürzeren Zeitraum als für vier Jahre abgeschlossen worden ist. Bei der Entfristungsentscheidung werden in diesen Fällen nicht nur Leistungen bei GESIS, sondern, so gut es geht, auch Leistungen beim vorangegangenen Arbeitgeber berücksichtigt.
2. Wenn das Arbeitsverhältnis mit GESIS als promovierte*r Wissenschaftler*in aufgrund eines internen Wechsels des/der Antragsteller*in insgesamt länger als vier Jahre besteht. Eine erfolgreiche interne Weiterentwicklung dient der Qualifikation der promovierten Wissenschaftler*innen. Die Verlängerung eines Arbeitsvertrages aufgrund eines internen Wechsels sollte den Termin eines Entfristungsantrag nicht nach hinten verschieben. Der Antrag sollte in diesen Fällen nach Ablauf von etwa 33 Monaten seit Beginn der Beschäftigung gestellt werden.
3. Wenn eine den Vertrag verlängernde familienbedingte Unterbrechung oder Reduzierung des Arbeitsvertrages in die letzten 15 Monate vor Ablauf des Arbeitsvertrages fällt.

Die zuständige Abteilungsleitung erstellt zu dem Antrag ein Gutachten und die Präsidentin / der Präsident entscheidet auf der Basis der in der Institutsleitung geführten Diskussion, ob der Vertrag entfristet oder nochmals befristet verlängert wird¹⁵ oder ausläuft. Eine graphische Darstellung des Entfristungsverfahrens findet sich in Anlage 2 dieses Dokuments.

Die Beurteilung der Arbeit der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt anhand von Kriterien, die folgende vier Bereiche abdecken:

1. Wissenschaftliche Exzellenz
2. Drittmittelinwerbung
3. Wissenschaftlicher Service
4. Soft Skills (bei Vorgesetzten insbesondere Führungsqualitäten)

Die für die Beurteilung relevanten Beurteilungskriterien finden sich Anlage 1 dieses Dokuments. Ein Kriterium für die Entfristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ist darüber hinaus der Nachweis von Deutschkenntnissen. Bei Postdocs bzw. Senior Researchern müssen diese mindestens dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen entsprechen, bei Teamleitungen dem Niveau C1.

¹⁵ Falls rechtlich zulässig

Sollte es aufgrund außergewöhnlicher Umstände, wie etwa aufgrund der Corona-Pandemie, zu einem geringeren Forschungsoutput oder sonstigen Einschränkungen bei Forschung oder Drittmittelwerbung gekommen sein, so kann dies in den Entfristungsantrag aufgenommen und bei der Beurteilung der Arbeit entsprechend berücksichtigt werden.

Da es zu einer langfristigen Bindung kommt, sollten Erwartungen und Möglichkeiten eines künftigen flexiblen Einsatzes und der persönlichen Weiterentwicklung der Antragstellerinnen und Antragsteller im Entscheidungsprozess Berücksichtigung finden: Da sich die wissenschaftlichen Tätigkeiten von GESIS dynamisch weiterentwickeln, ist es erforderlich, dass insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entfristeten Arbeitsverträgen offen für neue Herausforderungen sind.

5. Der rechtliche Rahmen für die wissenschaftliche Karriere

Der Weg wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland ist detailliert reglementiert. Die Rechtslage und das mit ihr verbundene Selbstverständnis wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland machen für GESIS eine systematische Personalplanung und für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine frühzeitige Karriereplanung erforderlich.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (im Folgenden WissZeitVG)¹⁶ regelt die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland. Das Gesetz ermöglicht es Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mit ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die allgemein hierfür geltenden gesetzlichen Regelungen hinaus befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

Ziel des Gesetzes ist es, Fluktuation beim wissenschaftlichen Personal und damit einen laufenden Zustrom neuer Ideen an die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu ermöglichen. Es soll sicherstellen, dass sich jede Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren kann, weil nicht alle Mittelbaustellen mit Dauerpersonal besetzt sind. Dies sei auch deshalb sachgerecht, weil die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase noch nicht auf eine wissenschaftliche Karriere fixiert seien, sodass in dieser Phase zu einem großen Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet werde.¹⁷

GESIS ist eine Forschungseinrichtung im Sinne des WissZeitVG. Die Regelungen des Gesetzes haben für die von GESIS mit seinen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge Gültigkeit. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen im Rahmen der satzungsmäßigen Aufgaben von GESIS wissenschaftliche Dienstleistungen und/oder Forschung obliegen. Dies sind bei GESIS in der Regel die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den wissenschaftlichen Abteilungen mit den Entgeltgruppen 13 oder höher sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung KEO.¹⁸

¹⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>

¹⁷ Begründung des Entwurfs eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Buchstabe A, Ziffer Römisch I, 2. Absatz.

¹⁸ Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung KEO haben die Möglichkeit sich für ihre Forschung mit einer wissenschaftlichen Abteilung zu assoziieren.

Das WissZeitVG ermöglicht, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt, die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht-promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zu einer Dauer von sechs Jahren; nach abgeschlossener Promotion erhöht sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer auf bis zu 12 Jahre. Pro Kind erhöht sich die mögliche Befristungsdauer um weitere zwei Jahre. Schließlich hat das BMBF im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie die Befristungshöchstdauer um maximal ein weiteres Jahr erhöht.¹⁹

Alle Arbeitsverhältnisse im Hochschul- und Wissenschaftsbereich mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit sowie Promotionszeiten ohne Beschäftigung sind auf die genannten Höchstbefristungsdauern anzurechnen. Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft während eines Studiums werden nicht angerechnet.

Über diese Fristen hinaus ist die Befristung von Arbeitsverträgen möglich, wenn die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden²⁰ oder andere Sachgründe nach dem für befristete Arbeitsverträge allgemein gültigen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bestehen. Führungspositionen können außerdem nach § 32 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von maximal 12 Jahren vereinbart werden.

6. Förderung der wissenschaftlichen Karriere durch GESIS

a. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der lange Weg zum entfristeten Arbeitsvertrag kann negative Auswirkungen für die Familienplanung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben. GESIS versucht hier, mit dem dezidierten Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenzusteuern.

Die gemeinnützige Hertie-Stiftung hat GESIS 2010 mit dem Zertifikat zum Audit Beruf und Familie ausgezeichnet. Die Zertifizierung wurde 2013, 2016 und 2019, und dann dauerhaft, bestätigt. GESIS hat sich damit verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabhängig vom Geschlecht zu fördern. Die Zielvereinbarung und weitere Informationen zum Audit finden sich im Intranet der Verwaltung.²¹

Die wichtigsten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei GESIS sind:

- Flexible Arbeitszeit,
- Alternierende Telearbeit,
- Bezuschussung von Kinderbetreuung.²²

Außerdem wichtig:

¹⁹ <https://www.bmbf.de/de/faq-was-befristet-beschaeftigte-jetzt-wissen-muessen-11682.html>

²⁰ § 2, Abs. 2 WissZeitVG

²¹ http://intranet.gesis.intra/Verwaltung/Personal/Seiten/Beruf_und_Familie.aspx

²² Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen finden sich im Intranet unter <http://intranet.gesis.intra/Mitarbeiterangelegenheiten/Betriebsvereinbarungen/Forms/AllItems.aspx>

Das WissZeitVG sieht für Erziehungszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung befristet ist, folgende Regelungen vor:

- Die Befristungshöchstgrenzen verlängern sich pro Kind unter 18 Jahren um zwei Jahre.²³
- Die Befristungsdauer kann sich maximal zwei Jahre um Zeiten verlängern, in denen die regelmäßige Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung um mindestens 20 Prozent reduziert worden ist oder deshalb eine Beurlaubung vereinbart war.²⁴
- Die Befristungsdauer verlängert sich um Mutterschutzzeiten und um in Anspruch genommene Elternzeit.²⁵

b. Gleichstellung

Für GESIS gilt die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei).²⁶ Ausführliche Informationen zur Gleichstellung bei GESIS (Kontaktaten Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensfrauen; Gleichstellungsplan etc.) finden sich im Intranet.²⁷

GESIS verfolgt das Ziel, auf allen Ebenen den gleichen Anteil von Männern und Frauen zu beschäftigen.

c. Vernetzung

Die Vernetzung in die Profession unterstützt GESIS mit folgenden Maßnahmen:

- Auslandsaufenthalte können unterstützt werden.²⁸
- Reisekosten für Vorträge und Konferenzen können unter bestimmten Bedingungen übernommen werden.

d. Weiterbildung

Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen bei GESIS ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die für ihre Arbeit erforderliche Fach- und Methodenkompetenz sowie über die nötigen sozialen und persönlichen Kompetenzen verfügen. Das Institut unterstützt sie dabei, sich die für ihre Arbeit erforderlichen Kenntnisse anzueignen und zu vertiefen. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich regelmäßig über den jeweiligen individuellen Weiterbildungsbedarf Klarheit zu verschaffen.

²³ § 2, Abs. 1 WissZeitVG. Gilt nicht für aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristete Verträge.

²⁴ § 2 Abs. 5 Nr. 1 WissZeitVG

²⁵ § 2, Abs. 5, Nr. 3 WissZeitVG. Gilt nicht für aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristete Verträge.

²⁶ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf

²⁷ <http://intranet.gesis.intra/Gleichstellung/Seiten/Startseite.aspx>

²⁸ [Gastaufenthalt im Ausland / Guest stay abroad \(gesis.intra\)](#)

Das strukturierte Weiterbildungsangebot wird vom GESIS Qualification Centre organisiert und im Intranet veröffentlicht.²⁹

Die Vorgesetzten und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen einmal jährlich ein Mitarbeiterinnengespräch, bei denen unter anderem die berufliche Weiterentwicklung Thema ist.³⁰

7. Karrierewege außerhalb von GESIS

Eine Alternative zu einer weiteren Beschäftigung bei GESIS ist eine Karriere außerhalb des Instituts.

a. Universitäten

Voraussetzung für eine Universitätsprofessur sind neben der Promotion im Regelfall „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“. Diese zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können z.B. im Rahmen einer Tätigkeit als

- Juniorprofessorin / Juniorprofessor oder als
- wissenschaftlicher Mitarbeiterin / Mitarbeiter (auch bei GESIS)

erbracht werden. Sie können Gegenstand eines Habilitationsverfahrens sein, ohne dies zu müssen.

Zu beachten ist: Die Hochschulgesetze der Bundesländer können von diesen grundsätzlich zu erfüllenden Einstellungsvoraussetzungen abweichen. Hinzu kommt ein Ermessen der Hochschulen bei der Gewichtung der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen. Zu erwarten ist daher, dass Juniorprofessur, Habilitation und Publikationstätigkeit als Entscheidungskriterien bei Berufungen je nach Bundesland, Hochschule und konkreter Berufung unterschiedlich gewichtet werden.

GESIS unterstützt seine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, die Voraussetzungen für eine Karriere an der Universität zu erlangen:

- Habilitationen, die vorzugsweise an den Kooperationsuniversitäten erfolgen sollten, sind erwünscht.
- Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Durchführung akademischer Lehre an Universitäten möglich. Details dazu finden sich in einem Schreiben des Präsidenten und des Verwaltungsdirektors im Intranet.³¹
- Anträge auf Vertretungsprofessuren (auch an Fachhochschulen) genehmigt GESIS im Regelfall.

²⁹ [Seiten - GESIS Qualification Center](#)

³⁰ http://intranet.gesis.intra/Mitarbeiterangelegenheiten/Betriebsvereinbarungen/Gesamt_BV%20Mitarbeiterinnengespräche.PDF

³¹ [de.Schreiben zum Thema Lehre_2016_12.pdf \(gesis.intra\)](#)

b. Fachhochschulen

Voraussetzung für eine Fachhochschulprofessur sind neben der Promotion im Regelfall „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis“. Eine Tätigkeit bei GESIS entspricht dieser formalen Voraussetzung.

c. Externe Karrieremöglichkeiten außerhalb der Hochschulen

Die bei GESIS erworbenen Fähigkeiten zur Arbeit mit wissenschaftlichen Daten ermöglichen eine Karriere bei vielen staatlichen, staatlich finanzierten, gemeinnützigen oder privatwirtschaftlichen Organisationen. Frühere Mitarbeitende von GESIS finden sich in der öffentlichen Verwaltung, in außeruniversitären Forschungsinstituten, in Umfrageerhebungsunternehmen, in Konzernen, die Umfrageforschung betreiben, in DataScience-Unternehmen, in statistischen Ämtern oder Forschungsdatenzentren usw.

Anlage 1: Kriterien zur Beurteilung der Arbeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

- Wissenschaftliche Exzellenz

- Qualität und Quantität von Publikationen (Gerankte und referierte Zeitschriftenbeiträge, sonstige Zeitschriftenbeiträge, Bücher, Buchbeiträge usw.). Reviewed journal Artikel zählt vor Buchherausgabe. Im Schnitt sollte ein Artikel alle 12 bis 18 Monate möglich sein, wobei zu beachten ist, dass Artikel bis zu 3 Jahre benötigen zwischen Einreichen und Druck - aber das Review sollte nach spätestens einem Jahr vorliegen.
- Impact-Faktoren, Zitationen und Konferenzrankings
- Einschlägigkeit der Publikationen für die Aufgaben von GESIS
- Vorträge/Beiträge auf nationalen und internationalen Konferenzen und Tagungen
- Lehre auf Workshops, in Seminaren von GESIS oder Kooperationsinstituten, in Summer Schools, etc. (nicht universitäre Lehre) u.a.
- Internationalität der Publikationen und Konferenzteilnahmen
- Perspektive: Verfolgt/entwickelt eine Forschungsprogramm (ggf. auch im Rahmen von Projekten)
- Benotung Promotion
- Reviews für Zeitschriften / Konferenzen
- Gutachtertätigkeiten
- Mitgliedschaft in Netzwerken
- Internationalität
- Vertretung einer Professur oder Ruf an eine Universität

- Drittmittelinwerbung

- Umfang der eingeworbenen Drittmittel
- Umfang des Beitrages des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zur Einwerbung der Drittmittel (Projektleitung, Mittragstellung)
- Einschlägigkeit der Drittmittel für die Aufgaben von GESIS
- Qualität der Drittmittel (Reihenfolge als Hilfe zur Beurteilung der Wertigkeit):
 1. DFG und European Research Council
 2. Forschungsdrittmittel von BMBF, EU, Länder, Leibniz-Gemeinschaft
 3. Auftragsdrittmittel

- **Wissenschaftlicher Service**
 - Qualität des Services: Hohe Qualität auch bei anspruchsvollen Fragestellungen, wissenschaftlich up-to-date, solide, schlank, punktgenau.
 - Zeitaspekte: Schnelligkeit, Termintreue.
 - Kundenorientierung: Aktives Zuhören bei Beratungen, Empathie, Anwendungsorientierung, Hilfsbereitschaft

- **Soft Skills**
 - Kooperative Zusammenarbeit mit Kollegen innerhalb und außerhalb von GESIS, Teamarbeit, Abteilungs- und organisationsübergreifende Kooperationen
 - Kommunikation: Sachlich, zeitnah, präzise, offen, aktiv, konstruktiv
 - Verhalten gegenüber Vorgesetzten
 - Bei Teamleitungen: Führungsqualitäten
 - Kooperativ, delegierend, zielorientiert, teamfördernd
 - Erweiterung der Führungskompetenz durch Teilnahme an Führungsfortbildungen
 - Wissenschaftlicher Output des Teams: Wie haben sich die Drittmittel des Teams entwickelt? Wie die Publikationen?

Grundsätzlich berücksichtigt werden familienbedingte Abwesenheiten, reduzierte Arbeitszeiten sowie sonstige Einschränkungen wie etwa durch die Corona-Pandemie

Anlage 2: Entfristung promovierte/r Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter bei GESIS

