

# Mehr als unstimmgig

Gutachterliche Aussagen über Zustand und Perspektiven der erziehungswissenschaftlichen Fakultät werfen mehr Fragen als Antworten auf

Vor den Sommerferien wurde der „Bericht der Kommission zur Begutachtung der Fakultät für Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg 2017“ vorgestellt. In diesem geht es, auch vor dem Hintergrund der aktuellen Reform der Lehrer\_innenbildung in Hamburg, um die „Weiterentwicklung“ der Fakultät. Neben einigen positiven Aspekten finden sich in dem Bericht auch höchst problematische Vorschläge, die sogar teilweise gesetzlichen Vorgaben widersprechen.

Positiv ist, dass die Kommission das bereits mehrfach auch von der Fakultät monierte strukturelle Defizit der Ausstattung anerkennt und mit eigenen Berechnungen bestätigt. So heißt es, dass der Personalhaushalt „sowohl angesichts der kapazitätsrelevanten Stellenstruktur als auch des tatsächlich beschäftigten wissenschaftlichen Personals für die Erfüllung der nach der Kapazitätsvereinbarung zwischen Land und Hochschule geforderten Lehrleistungen strukturell unterausgestattet [ist]. Die Unterfinanzierung beläuft sich bei Zugrundelegung der kapazitätsrelevanten Stellenstruktur auf mindestens 1,3 Millionen Euro jährlich“ (Bericht der Kommission, S. 20).

Überhaupt nicht nachzuvollziehen ist der Vorstoß der Kommission, unter Missachtung gesetzlicher Vorgaben unbefristete Beschäftigungsverhältnisse als Regelfall zu definieren. Sie rät bei „der Besetzung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit erhöhten Lehraufgaben [...] mit aller

Dringlichkeit davon ab, dem Wunsch der Fakultät EW, diese Stellen dauerhaft zu besetzen [...], zu folgen“ (Bericht der Kommission, S. 40 f.). Dies widerspricht jedoch sowohl den gesetzlichen Vorgaben als auch den Vereinbarungen, die im Rahmen der AG Code of Conduct zwischen Behörde, Hochschule und Gewerkschaften vereinbart wurden. Im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG) heißt es eindeutig: „Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung oder Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“ (HmbHG § 28, 3). Dass die Kommission hier einen Rechtsbruch vorschlägt, ist eigentlich nur mit fehlender Kenntnis der Rechtsgrundlagen zu erklären und sollte von ihr revidiert werden.

Ebenso unverständlich ist die Aussage der Kommission, dass „die Landesregierung den Empfehlungen der Lehrerbildungskommission [...] voraussichtlich im Kern folgen werde“ (Bericht der Kommission, S. 11), da dies den aktuell laufenden Prozess der Abgabe von Stellungnahmen und verschiedener Anhörungen mit dem Ziel, die Empfehlungen weiterzuentwickeln, widerspricht.

Beim Thema Personalstruktur gibt es Licht und Schatten. Positiv aus Sicht des Mittelbaus ist zu werten, dass die Zahl der Doktorand\_innenstellen, der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit sowie der Postdoc-

Stellen eher erhöht werden soll, jedoch auf Kosten der Professor\_innen-Stellen. Ein Strukturvorschlag wird jedoch nur für die Professor\_innen gemacht. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit erbringen jedoch mehr Lehrleistung als die Professor\_innen (nach dem Vorschlag) – da sollte es auch für diese eine Strukturplanung in der Fakultät geben. Die Zuordnung der Mitarbeiter\_innenstellen nach leistungsbezogenen Kriterien ist kritisch zu bewerten, zumal nicht klar ist, dass eine gute Betreuung dabei Grundvoraussetzung ist. Mit der Forderung, den Anteil der Lehraufträge auf 20 Prozent der Lehre insgesamt zu begrenzen, wiederholt die Kommission eine Vorgabe aus dem Code of Conduct-Prozess, der zu begrüßen ist. Ziel muss jedoch sein, kurzfristig die Lehrbeauftragten-Sätze zu erhöhen – wie ebenfalls von der AG Code of Conduct auf den Weg gebracht – und mittelfristig in reguläre Stellen umzuwandeln.

## Zum Fachbereich 3: Berufliche Bildung

Der Vorschlag des Baumert-Gutachtens sieht vor, die Didaktiken der DREI beruflichen Fachrichtungen „Gesundheit“, „Kosmetik“, „Ernährungs- und Hauswirtschaft“ nur noch durch EINE W1-Stelle „Berufspädagogik, insb. Personenbezogene Dienstleistungen“ zu vertreten (bisher zwei W2-Professuren) und weicht damit von dem KMK-Standard für die Lehrer\_innenbildung ab, demgemäß die Unterrichtsfächer in der Leh-

rerInnenbildung jeweils durch EINE angemessen ausgestattete Fachdidaktikprofessur vertreten sein sollen (gemäß KMK entsprechen die beruflichen Fachrichtungen den Fächern in den anderen Lehrämtern).

Es ist uns nicht nachvollziehbar, weshalb die vorgesehene Professur für die Didaktik der Personenbezogenen Dienstleistungsberufe (die es in dieser „Bündelung“ gar nicht gibt) lediglich als W1-Professur ausgestattet werden soll. Dies wird dem breiten Aufgabenspektrum

mit der in diesem Bereich geforderten Koordinierungsfunktion von drei besonders großen beruflichen Fachrichtungen nicht gerecht. Die beruflichen Fachrichtungen Ernährung- und Haushaltswissenschaft stehen im Hinblick auf eine Neuausrichtung auf Gastronomie und Berufe der häuslichen Pflege vor großen konzeptionellen Herausforderungen. Die Ausschreibung auf W1-Niveau widerspricht zudem auch dem Sinn einer Juniorprofessur als einer befristeten Qualifizierungsstelle.

Bemerkenswert ist, dass diese zusätzliche Abwertung gerade in Bezug auf eine Professur erfolgt, die sich auf frauendominierte Dienstleistungsberufe bezieht (80 Prozent Frauenanteil).

Gute Forschung und Lehre braucht stabile Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und keine Dumpinglöhne, Kettenbefristungen und Anreizsysteme.

FACHGRUPPE HOCHSCHULE  
UND FORSCHUNG

## Der Code of Conduct für gute Arbeit in der Wissenschaft – Was läuft gut, wo muss noch wie nachgesteuert werden?

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen sind geprägt von Zeitverträgen, unsicheren Berufsperspektiven, mangelnder Ausstattung der Arbeitsplätze und einer zunehmenden Arbeitslast. In Hamburg wurde 2013 von Seiten der Behörde eine AG „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ eingerichtet, die gesetzliche Änderungen sowie einen „Code of Conduct“ (CoC) für die Hochschulen auf den Weg brachte. Steter Tropfen höhlt den Stein. Heute leugnet niemand mehr die massiven Probleme. Verbesserungen werden in Aussicht gestellt – und erste, wenn auch kleinere Erfolge sind erzielt. Somit gilt es weiter zu bohren.

In einer Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft vom Januar 2017 wird ein Sachstand zur Umsetzung des CoC gegeben, der jedoch insbesondere im Abschnitt zur Uni Hamburg besser klingt, als es dort tatsächlich ist. Noch immer dominieren prekäre Stellen, wenn überhaupt auf Stellen und nicht auf Stipendien, Lehraufträgen oder „selbstfinanziert“ gelehrt und geforscht wird, und das im Gegensatz zum Leitbild „Stadt der Guten Arbeit“ und den Intentionen des CoC.

Bei dieser Veranstaltungsreihe wollen wir mit verantwortlichen Akteuren aus Politik und Hochschulen ins Gespräch kommen und darüber diskutieren, was gut läuft und wo noch wie nachgesteuert werden muss.

**Montag, 6.11, 19 Uhr, Curiohaus, Raum A:**  
Diskussionsrunde mit den Bürgerschaftsparteien

**Montag, 4.12, 19 Uhr, Curiohaus, Raum A:**  
„Code of Conduct, WissZeitVG & Co – Perspektiven für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein“

Moderation: Tanja Chawla (ver.di), Fredrik Dehnerdt (GEW)



**Konferenz des akademischen  
Personals an der Uni Hamburg**



V.i.S.d.P: GEW Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg / [www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)