

Prekäre Beschäftigung eindämmen

Die Arbeitsgemeinschaft „Gute Arbeit an Hamburgs Hochschulen“ legt Ergebnisse vor – nun müssen sie umgesetzt werden

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen sind geprägt von Zeitverträgen mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, unsicheren Berufsperspektiven, mangelnder Ausstattung der Arbeitsplätze und einer zunehmenden Arbeitslast. Diese Missstände benannte die SPD bereits im Bürgerchafts-Wahlkampf 2011. Zwei

eine Reihe konkreter Maßnahmen erreicht, die im Folgenden für die verschiedenen Personalgruppen dargestellt und erläutert werden. Die Maßnahmen zielen zum einen auf gesetzliche Regelungen im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG), zum anderen auf einen Code of Conduct (CoC), d.h. eine freiwillige Selbstverpflichtung der

dass in Zukunft alle Promotionsstellen mindestens halbe Stellen sein müssen und ihnen mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für das Verfassen ihrer Dissertation zur Verfügung stehen muss. Somit wird der GEW-Forderung „Promotionsphase besser absichern“, wie sie im Templiner Manifest¹ erhoben wird, nachgekommen. Im Code of Conduct wird zudem vereinbart, dass Verlängerungen der grundsätzlich dreijährigen Vertragsdauer möglich sind, soweit sie zur Fertigstellung eines weit fortgeschrittenen und erfolgversprechenden Qualifizierungsvorhabens erforderlich sind.



Jahre später hat die Behörde endlich erste Schritte eingeleitet, die Situation zu verbessern und im März 2013 eine Arbeitsgemeinschaft „Gute Arbeit an Hamburgs Hochschulen“ einberufen, die in einem Code of Conduct Leitlinien zur Begrenzung prekärer Beschäftigung erarbeiten soll (hlz 12/2013). Diese AG hat nun ihre Ergebnisse vorgelegt. Auslöser für diese Entwicklung waren nicht nur, aber auch die Aktivitäten der GEW für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ (hlz 8-9/2013).

Mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen haben Vertreter_innen der staatlichen Hamburger Hochschulen, der Behörde für Wissenschaft und Forschung, der Gewerkschaften und Personalräte eine Verständigung über

Hochschulen. Dieser Code bedarf der präzisierenden Umsetzung, für die jede Hochschule unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten selbst verantwortlich ist.

1. Gruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit dem Ziel der Promotion

Problematische Elemente dieser Stellen sind die regelhafte Begrenzung auf eine halbe Stelle oder weniger sowie der fehlende Arbeitsanteil für die eigene Promotion. Der diese Stellenkategorie betreffende § 28 (1) des HmbHG wird dahingehend verändert, dass mindestens eine hälftige Beschäftigung vorzusehen ist, zudem wird die Bestimmung gestrichen, nach der bei halber Stelle kein Anteil für die eigene Promotionsarbeit zu gewähren ist. Das heißt konkret,

2. Gruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit abschließlicher Lehrtätigkeit

Problematische Elemente dieser Stellen sind unter anderem die Vielzahl kurzer Befristungen, die Ausübung von Dauertätigkeiten durch befristet Beschäftigte, besonders dann, wenn es kaum oder keine Qualifizierungsmöglichkeiten gibt sowie daraus folgend eine berufliche Unsicherheit. Um diesem Befristungsunwesen vorzubeugen, wird in § 28 (3) HmbHG der Satz aufgenommen, dass, wenn „überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, [...] hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“ sind. Somit wird die GEW-Forderung „Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen“ gesetzlich verankert. Nun wird es an den Hoch-

¹ Das Templiner Manifest der GEW ist unter www.templiner-manifest.de zu finden.

schulen bzw. in den Fakultäten darum gehen festzulegen, welche Tätigkeiten bzw. Funktionen (z.B. notwendige Lehrveranstaltungen und Forschungstätigkeiten, wissenschaftsunterstützende Verwaltungstätigkeiten und technische Tätigkeiten) Daueraufgaben darstellen – mit der Folge, dass alle Stellen, die diese Tätigkeiten bzw. Funktionen umfassen, entfristet werden müssen. Im CoC wird festgehalten, dass die Hochschulen Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben und die Beschäftigungsformen regelmäßig evaluieren und darüber hochschulintern berichten sollen.

3. Gruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf (dritt-mittelfinanzierten) Projektstellen

Das Hauptproblem bei diesen Stellen besteht darin, dass die Laufzeit von Verträgen häufig deutlich kürzer ist, als die Bewilligung der Mittel. Eine landesgesetzliche Änderung ist nicht vorgesehen, stattdessen wird im CoC festgehalten, dass Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen grundsätzlich für die Laufzeit des Projektes wahrgenommen werden sollen und somit ebenfalls eine Forderung aus

dem Templiner Manifest erfüllt. Festgeschrieben wird darüber hinaus, dass die Hochschulleitungen in Abstimmung mit den Personalräten bis Juli 2014 Verfahrensregelungen für kürzere Befristungen auch in Zusammenhang mit Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen erarbeiten sollen.

4. Gruppe: Lehrbeauftragte

Das Problem besteht darin, dass Lehraufträge häufig ohne oder wenn, dann mit geringer Vergütung angeboten werden. Zudem nimmt ihr Anteil an der Lehre stark zu. Lehre soll, darin war sich die AG einig, stärker durch unbefristete oder längerfristig beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter_innen übernommen werden. Im CoC wird festgeschrieben, dass bei Lehraufträgen im Regelfall ein angemessener Vergütungsanspruch besteht. Somit wird die bestehende Praxis der Hochschulen bzw. Fakultäten, unbezahlte Lehraufträge anzubieten, per Selbstverpflichtung der Hochschulen verboten. Ausnahmen hiervon gelten für Fälle, in denen Lehrbeauftragte bereits sozialversichert oder sozialversicherungsfrei sind. Darüber hinaus wird festgehalten, dass die

Hochschulen den Umfang der Lehraufträge in den jeweiligen Untergliederungen evaluieren und darüber hochschulintern berichten.

Hochschulen in die Verantwortung nehmen!

Zum Abschluss der Beratungen stimmten die Mitglieder der AG dem Code of Conduct in der nun vorliegenden Fassung zu. Die Behörde hat zugesichert, dass die vorgesehenen Änderungen des § 28 HmbHG in den aktuell diskutierten Novellierungsentwurf aufgenommen werden. Die Bürgerschaft soll des Weiteren mit einer gesonderten Drucksache über die Ergebnisse unterrichtet werden. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer gewachsenen Autonomie verantwortungsbewusst umgehen und den Arbeitsplatz Wissenschaft attraktiver machen. „Die Hochschulen“, so heißt es im Protokoll des letzten Treffens, „werden gebeten, die Vereinbarungen zügig umzusetzen. Die BWF wird dem nach einer gewissen Frist nachgehen.“ Die GEW ebenfalls.

FREDRIK DEHNERDT,
stellv. Vorsitzender GEW Hamburg

Gesund in den Ruhestand!

Wir bieten euch an, in einem persönlichen Gespräch euch zum Beispiel über folgende Fragen zu informieren:

- Wie kann ich meine Gesundheit erhalten und stärken? Inwieweit kann ich dabei die Unterstützung durch Einrichtungen der Behörden erwarten?
- Welche Schritte muss ich unternehmen, um eine Kur- oder Reha-Maßnahme bewilligt zu bekommen?
- Wie und wo kann ich die Feststellung einer Schwerbehinderung beantragen?
- Wann kann ich in den Ruhestand gehen?
- Habe ich meine rentenrechtlichen bzw. versorgungsrechtlichen Zeiten geklärt?
- Wie berechnet sich meine Altersversorgung?

Jeden 3. Dienstag im Monat (nicht in den Ferien) bietet die GEW in ihrer Geschäftsstelle Rothenbaumchaussee 15, Raum 9 (Mitgliederverwaltung), eine **kostenlose persönliche Beratung** zu diesen und ähnlichen Fragen an. Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer_innen als auch an Beamt_innen.

Die Termine nach den Frühjahrsferien sind der 15.4., 20.5. und 17.6.

GERHARD BRAUER