

Filet – schön mager! Die Situation des akademischen Mittelbaus an der Helmut-Schmidt-Universität

Gastbeitrag von Andrea Wienhaus

Außenwahrnehmung und finanzielle Ausstattung

Die Kolleginnen und Kollegen von der „Landesuniversität“ – so wird die Universität Hamburg intern bezeichnet – sprechen von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg (HSU) gerne als „Filet-Universität“. Darin drückt sich zweifelsohne die Wahrnehmung der HSU als einer schlanken, aber wohl genährten Universität unter der Verantwortung eines üppig ausgestatteten Bundesministeriums aus. Die HSU ist neben der Schwesteruniversität in München eine der beiden Universitäten der Bundeswehr, die gleichzeitig die einzigen beiden Universitäten des Bundes sind. Und in der Tat erscheint die HSU mit einem Jahresetat von fast 55 Millionen Euro im Vergleich etwa zur Universität Hamburg mit einem Etat von rund 300 Millionen gut ausgestattet, bedenkt man, dass die Studierendenzahl an der HSU mit 2.475 im Studienjahr 2013 gerade einmal gut 6% derjenigen der ‚Massenuniversität‘ mit über 41.000 (WS 2013/14) beträgt. Der Bund lässt sich also offensichtlich die akademische Ausbildung seiner Soldatinnen und Soldaten in der Offizierslaufbahn einiges mehr kosten, als das Land Hamburg für seinen zivilen akademischen Nachwuchs investiert.

Leitbild der HSU

Nicht erst seit Aussetzung der Wehrpflicht stellt ein attraktives Studienangebot ein wichtiges Instrument zur Werbung von Offiziersanwärterinnen und –anwärtern dar: 1972 auf Initiative des damaligen Verteidigungsministers Helmut Schmidt als „Hochschule der Bundeswehr Hamburg“ gegründet und 1973 in ‚Lehrbetrieb‘ genommen, diente und dient die wissenschaftliche Ausbildung mit anerkanntem Abschluss der Vorbereitung

auf zivile Berufskarrieren nach dem Ende der Dienstzeit – neben dem Anspruch, für ein zunehmend komplexes militärisches Tätigkeitsfeld zu qualifizieren und mit dem akademisch gebildeten Offizier dem Leitbild des „Staatsbürgers in Uniform“ zu entsprechen.

Ein Paradies für den Mittelbau?

Aber weniger diese Zielsetzung der Universität, eher schon die vergleichsweise üppigen Mittelzuweisungen veranlassen die Kolleginnen und Kollegen von jenseits der Alster zu ihrer fast schon schwärmerischen Beurteilung der Situation an der HSU. Am begerlichsten wird wohl auf die für den akademischen Mittelbau – zumindest vordergründig betrachtet – besseren Arbeitsbedingungen geschaut: So sind die Qualifikationsstellen für den akademischen Mittelbau im Gegensatz zur Universität Hamburg immer noch an die Professuren gekoppelt – und nicht etwa an die Fakultäten, die die Stellen in Rotationsverfahren an die Professuren vergibt. Dadurch sind die durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) begrenzten Qualifikationszeiten von maximal sechs Jahren noch voll ausschöpfbar und zwar auch in der Post-doc-Phase.

Seminare sind auch in den ‚Massenfächern‘, etwa den Geistes- und Sozialwissenschaften, auf durchschnittlich 25 Teilnehmer_innen begrenzt. Die Bibliothek ist bestens bestückt – was fehlt, kann praktisch durch Zuruf bestellt werden. Damit enden aber auch schon die im Vergleich unbestreitbaren Vorteile für den Mittelbau an der Universität der Bundeswehr, sofern aus verwaltungstechnischen Möglichkeiten überhaupt universitäre Realität wird. Denn letzten Endes unterliegen die Länge von Vertragslaufzeiten und die Besetzung der Qualifikationsstellen mit Doktorand_innen oder Habilitand_innen genauso der Personalpolitik der Professor_innen wie der

Umfang von Stellen. Und so werden auch an der HSU Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (WMA) oftmals halbiert, was hier genauso wie an anderen Universitäten faktisch Einkommenskürzung bedeutet, da die Aufgaben kaum in 19,5 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit geleistet werden können, zumal bei den zunehmenden Aufgaben durch die Bologna-Reform und die zunehmende Angewiesenheit durch Drittmittel. Auch hier werden z.T. nur kurzfristige Verträge vergeben und schränken entsprechend die Planbarkeit von Qualifikationsphasen und Berufskarrieren und damit letztlich auch die Sicherheit für private Entscheidungen (Stichwort: Familie) ein.

Praxis an der HSU

Gerade hier können die Einstufungsvorschriften des TVÖD zu Ungunsten des Mitarbeiter_innen ausgelegt werden, so dass sich Promovierte von Universitäten der Länder nun als Beschäftigte des Bundes auf ein Berufseinstiegsgehalt zurückgestuft sehen. Und auch hier werden Menschen mit Verweis auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) aus ihrem Beruf gedrängt, ohne dass bei der Berechnung der Fristen der Umfang von Stellen berücksichtigt oder nach Art der Stellen differenziert würde. Unterschiedlos werden auch hier Qualifikations- wie Projektstellen, Stellen für besondere Aufgaben und sogar die außertariflichen Stellen von Wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK) zur Fristenberechnung herangezogen – unabhängig davon, ob die Tätigkeit in Voll- oder Teilzeit ausgeübt oder wie bei den WHK lediglich 18 Stunden pro Woche umfasste. Gerade letztere werden, auch wenn sie seltener die volle Frist als Hilfskräfte angestellt sind, durch die Befristung durch das WissZVG besonders hart getroffen, da sie bei einem Bruttolohn (die Arbeitszeit wird nach Stundenlohn vergütet) von maximal 1.003,68 € häufiger noch als WMA in Teilzeit dazu gezwungen sind, eine Nebentätigkeit auszuüben, wodurch die Zeit für die Anfertigung einer Qualifikation schrumpft.

Eine Qualifikation ist auf WHK-Stellen aber auch eigentlich ebenso wenig vorgesehen wie eigenständige wissenschaftliche Tätigkeit, auch wenn diese Regelung längst durch die universitäre Realität überholt wurde. So werden gegenwärtig an der HSU nicht nur Dissertationen auf WHK-Stellen angefertigt, sondern auch Habilitationsschriften. Dadurch, dass WMA- und WHK-Tätigkeiten rechtlich als nicht gleichartig und nicht gleichwertig gefasst werden, wird aber letztlich auch die unterschiedliche Bezahlung im Vergleich zu den WMA bei gleicher Einstellungsvoraussetzung (abgeschlossenes Hochschulstudium) legitimiert. Inwiefern es dennoch rechtlich zulässig sein kann, beide Stellen auf die Befristung nach WissZVG gleichermaßen anzurechnen, bleibt

mangels entsprechender Gerichtsurteile mangels entsprechender Klagen bislang unklar. Diesbezügliche Gesetzeskommentare widersprechen sich. Das BMVg hat jüngst die Beibehaltung dieser Praxis beschlossen.

Die Zeit zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit allerdings für den Mittelbau insgesamt, und nicht nur für diesen, vergleichsweise eingeschränkt: Durch die hier zur Verkürzung der Studienzeit gewählte Trimesterstruktur – die Studierenden sollen nach vier Jahren zurück in die Truppe – läuft der Lehrbetrieb nahezu ununterbrochen vom 1. Oktober bis zum 30. Juni des Folgejahres. Dadurch fehlt nicht nur der zweite große Einschnitt, der an den „Landesuniversitäten“ nach dem Sommersemester einen größeren Zeitblock ohne laufende Lehre darstellt, sondern die Trimesterstruktur führt zeitweise auch zu der alle Beteiligten – Studierende, Mittelbau, Professor_innen, Verwaltung – gleichermaßen belastenden Situation, dass die Bearbeitung von Prüfungsleistungen wie etwa wissenschaftliche Hausarbeiten, die Durchführung der Lehre und die Planung für das nachfolgende Trimester gleichzeitig laufen. Insofern bleiben vielen nur die Sommermonate, um sich kontinuierlich eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit zu widmen. Wer in allen drei Trimestern zur Lehre verpflichtet ist, findet allerdings auch erst in dieser Zeit Gelegenheit, zum – am Ende eines Studienjahres durchaus nötigen – Urlaub. Insgesamt darf es also nicht verwundern, wenn Qualifikationsarbeiten längst nicht mehr nur in Ausnahmefällen am Ende in der ‚Arbeitslosigkeit‘ fertiggestellt werden müssen.

Die Anfertigung von Qualifikationsarbeiten in der ‚Freizeit‘ scheint allerdings durch die zunehmende Vergabe von Teilzeitstellen ohnehin vorausgesetzt zu werden, ohne zu berücksichtigen, dass es sich bei Doktorarbeiten und Habilitationsschriften um einen wesentlichen Teil der Forschungsleistungen handelt. Stattdessen wird auch an der HSU der akademische Mittelbau von der Universitätsleitung dazu angehalten, mehr Drittmittel einzuwerben, um so die eigene finanzielle Ausstattung zu verbessern – ungeachtet der Tatsache, dass durch das bundesweit ansteigende Angewiesensein auf Drittmitteln gerade in der Post-Doc-Phase die Bewilligung von entsprechenden Anträgen sind und derzeit bei 13 bis 20% liegt.

Disziplinäre Unterschiede

Die skizzierten Problemlagen betreffen dabei in besonderem Maße die Geistes- und Sozialwissenschaften, die an der HSU im Vergleich zu anderen Fächern ebenso unterprivilegiert sind wie an anderen Universitäten. Diese Benachteiligung wird insbesondere in den Betreuungsrelationen an den vier Fakultäten der HSU offen-

sichtlich: Während die kleinen Fakultäten für Maschinenbau und Elektrotechnik ein Verhältnis von etatmäßigen wissenschaftlichen Stellen zu Studierenden von 1:4 bzw. 1:5 vorweisen, liegt dieses an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 1:11 und an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften bei 1:13 (jeweils ohne WHK). Betrachtet man nur das Verhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zu Studierenden, also abzüglich der Professor_innen, zeigt sich die Benachteiligung der Geistes- und Sozialwissenschaften noch deutlicher: Während die Quoten an den Fakultäten für Maschinenbau und Elektrotechnik hier Verhältniszahlen von jeweils 1:6 aufweisen, liegen diese Zahlen an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 1:16 und an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften bei 1:27.

Diese Zahlen sind gerade auch deswegen relevant, da in den Geistes- und Sozialwissenschaften fast die Hälfte der Lehre durch den Mittelbau erbracht wird, und zwar nicht nur auf der Bachelor-Stufe, sondern auch in der Masterphase werden aktuell mehr als 40% der Lehrveranstaltungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen angeboten. Durch die dominierende Lehrform des Seminars, bei nahezu vollständiger Abschaffung der Vorlesung, ist der Mittelbau hier sehr viel stärker in die Lehre und damit verbundene Modulprüfungen eingebunden als etwa an den technischen Fakultäten, in denen Vorlesungen, vornehmlich gehalten von Professoren, in Verbindung mit Übungen die gängige Lehrmethode darstellen. Welche Unterschiede in der zeitlichen Belastung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sich durch Unterschiede in Betreuungsrelationen und Lehr- und Prüfungsmethoden genau ergeben, bleibt noch empirisch zu untersuchen; es dürfte allerdings alles andere als eine gewagte These darstellen, in der höheren Zahl von Lehrveranstaltungen, dem höheren Maß an Eigenständigkeit bei der Durchführung der Lehrveranstaltungen sowie den größeren Studierendenzahlen eine vergleichsweise höhere Belastung der Kolleg_innen in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu vermuten.

Tatsächlich fühlen sich Mitarbeiter_innen an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften nicht nur in dieser Hinsicht benachteiligt, denn gerade hier fristen deutlich mehr Kolleg_innen ein Dasein als Wissenschaftliche Hilfskräfte: Während diese an den technischen Fakultäten nur in geringer Zahl vertreten sind (3 bzw. 5), stellen die WHK an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 21 Stellen und an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften mit 26 Stellen einen unverzichtbaren Teil des wissenschaftlichen Personals dar. Gleichzeitig werden die WMA an den technischen Fakultäten in den Entgeltstufen höher eingestuft, mit der Begründung, dass die Universität in diesen Bereichen stär-

ker mit der Industrie konkurriere. Die insgesamt bessere Ausstattung der technischen Fakultäten, die sich in all diesen Zahlen spiegelt, wird von Seiten der Universitätsverwaltung – in einer Umkehrung von Ursache und Wirkung – mit den höheren eingeworbenen Drittmitteln begründet. Dass sich das Einwerben von Drittmitteln mit einer guten Personalausstattung und geringerer Lehrbelastung sehr viel einfacher gestaltet, bedarf wohl kaum einer Erklärung. Ebenso wenig, dass für technische Forschungsprojekte höhere Summen vergeben werden, als für geistes- und sozialwissenschaftliche Projekte überhaupt bereitstehen. Zudem unterliegen die Drittmittelwerbungen der technischen Fakultäten einem geringeren Konkurrenzdruck, da Teile der finanziellen Mittel von der (rüstungsnahe) Industrie und der Bundeswehr stammen. Die üppige Drittmittelausstattung sorgt letztlich dafür, dass die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen an den technischen Fakultäten weit über der der etatmäßigen Stellen liegt und Professuren mit bis zu 15 WMA (technisches Personal nicht mitgerechnet) kleinen Imperien gleichen.

Die Universitätsleitung wie -verwaltung täte gut daran, insgesamt für mehr Transparenz und vor allem für Vergleichbarkeit zwischen den Beschäftigungsverhältnissen des Mittelbaus an den einzelnen Fakultäten zu sorgen. Allerdings scheinen sich auch an den Fakultäten für Elektrotechnik und Maschinenbau die Arbeits- bzw. Beschäftigungsbedingungen der WMA im Zuge des WissZVG weniger paradiesisch zu gestalten, als dies die Stellen- und Drittmittelzahlen zunächst vorgeben. Auch dort steigt das Interesse an den arbeitsrechtlichen Grundlagen, wie die Resonanz an einer entsprechenden Info-Veranstaltung der GEW zu arbeitsrechtlichen Belangen des akademischen Mittelbaus gezeigt hat.

Unzufriedenheit im Mittelbau

Während das Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Frau Prof. Dr. Johanna Wanka weiter an seiner Einschätzung des WissZVG festhält, dass dies zu einer Verbesserung Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses geführt habe (nachzulesen auf der Webpräsenz des Ministeriums), wächst an der HSU nicht anders als an anderen Universitäten die Unzufriedenheit des akademischen Mittelbaus. Dass die Situation an der HSU von Kolleg_innen von der „Landesuniversität“ dennoch als attraktiv eingeschätzt wird, dürfte vor allem von den unzumutbaren Verhältnissen an der Universität Hamburg zeugen. Das Interesse an einem Engagement zur Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen zeigt an der HSU unverkennbare Triebe, ein gewerkschaftliches Engagement ist allerdings bislang so gut wie nicht zu verzeichnen.

Gewerkschaftliches Engagement: Gemeinsam sind wir stark

Zwar sind einzelne Kolleg_innen Mitglieder der GEW, andere bei Ver.di – dennoch sind die Gewerkschaften an der HSU nicht wahrnehmbar. Ein erster Anfang könnte jedoch die genannte und überraschend gut besuchte Informationsveranstaltung der GEW zum Thema Befristung in der Wissenschaft gewesen sein. Dieser Veranstaltung müssen weitere Aktionen nachfolgen, wenn an den Arbeitsbedingungen an der HSU etwas geändert werden soll oder zumindest die Entwicklung in Richtung der prekären Bedingungen an den Universitäten der Länder aufgehalten werden soll.

Nicht nur aufgrund des bislang überschaubaren gewerkschaftlichen Engagements dürfte es dabei notwendig sein, die Anstrengungen von GEW und Ver.di an der HSU ebenso miteinander zu verbinden wie auf universitätsübergreifender Ebene. Aufgrund der besonderen arbeitsrechtlichen Situation des akademischen Mittelbaus, auf den zahlreiche unterschiedliche Gesetze des Bundes und der Länder Anwendung finden und vor allem aufgrund des WissZVG, durch das eine zu anderen Berufsgruppen unvergleichliche Entrechtung des akademischen Mittelbaus ermöglicht wurde, wird eine universitäts- und länderübergreifende sowie Gewerkschaftsgrenzen überschreitende Kooperation notwendig sein, womöglich auch die Gründung einer eigenen bundesweiten Interessenvertretung, um die Bedingungen des akademischen Mittelbaus in Deutschland insgesamt zu verbessern.

Für eine solche Verbesserung sind notwendig die Aufwertung der WHK-Stellen zu WMA-Stellen, die Erhöhung der Zahl von WMA-Stellen im Verhältnis zu den

seit Jahrzehnten gestiegenen und weiter zunehmenden Studierendenzahlen, ferner Stellenumfänge, die ökonomische Sicherheit bieten und Vertragslaufzeiten, die sich an realen Qualifikationszeiten orientieren oder bei Erfüllung von Daueraufgaben unbefristet sind. Diese Maßnahmen stellen angesichts der Entwicklung von Abiturient_innen- und Studierendenzahlen – diese betreffen ausnahmsweise nicht die HSU – keinen unangemessenen Luxus, sondern schlichtweg einen längst überfälligen Nachholbedarf dar und werden nicht zuletzt auch den Studienbedingungen zugute kommen. Dazu ist allerdings eine solide Grundfinanzierung der Universitäten notwendig, aus der sich Bund und Länder entgegen aller Sonntagsreden zur Relevanz von Bildung, wahlweise Forschung, lange verabschiedet haben und zu der sie zurückkehren müssen.



Für eine Zivilklausel im Hochschulgesetz

Beitrag von Jochen Rasch

In der aktuellen Auseinandersetzung um die Reform des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) hat die Partei Die LINKE einen Antrag auf Einführung einer Zivilklausel gestellt.* Im Gesetz soll damit ein ausschließlich ziviler Auftrag der Hochschulen festgeschrieben werden.

In Niedersachsen gab es bis 2002 eine ähnliche gesetzliche Regelung. Damit würde die Lehre aus zwei Weltkriegen in der Präambel der Hamburger Verfassung „Sie

[die Freie und Hansestadt Hamburg] will im Geiste des Friedens eine Mittlerin zwischen allen Erdteilen und Völkern der Welt sein.“ für die Hamburger Hochschulen gesetzlich verbindlich konkretisiert.

An den Hochschulen setzen sich mittlerweile bundesweit über 25 Initiativen für die Einführung von Zivilklauseln ein. An 15 Hochschulen konnten bereits solche Regelungen in Leitbilder, Grundordnungen oder Satzungen aufgenommen werden (vgl. www.zivilklausel.de). Die

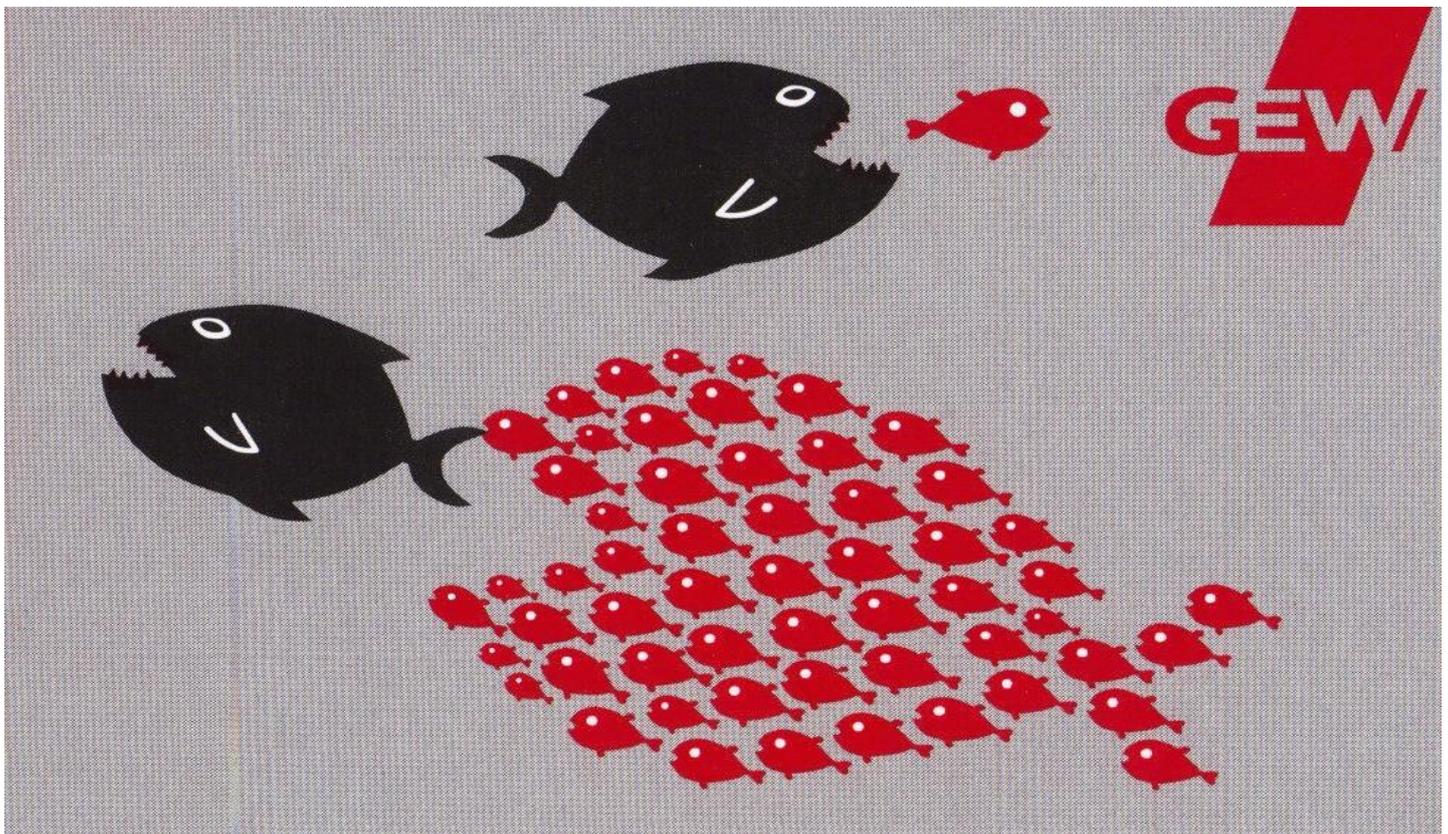
Hochschulmitglieder verleihen damit der breiten Kriegsablehnung und großen Friedenssehnsucht in der Bevölkerung spezifisch Geltung. In der von der GEW unterstützten Unterschriftensammlung „Lernen für den Frieden – Keine Rüstungsindustrie und kein Militär in Bildungseinrichtungen“ ist gut gefaßt, worum es geht: „*Bildung und Wissenschaft müssen dazu beitragen, die Ursachen von Krieg, Möglichkeiten ziviler Konfliktlösung und die Voraussetzungen für Frieden zu ergründen. Alle Menschen können sich kooperativ mit den drängenden Problemen der Gesellschaft befassen und für Völkerverständigung und eine menschenwürdige Welt wirken. Angesichts kriegerischer Konflikte weltweit ist das dringend erforderlich.*“ (siehe www.lernenfuerdenfrieden.de)

Wir, die Hochschulmitglieder, haben es also selbst in der Hand, uns für eine demokratische und friedliche Entwicklung einzusetzen. Das geht allerdings nur, wenn der Einfluß der Bundeswehr auf die Schulen und die zunehmende Abhängigkeit der wissenschaftlichen Einrichtungen von privaten Geldgebern, insbesondere aus dem Bereich der Rüstungsindustrie und des Militärs, beendet werden, die auf die Vorbereitung, Akzeptanz und Normalisierung von Krieg als Mittel der Politik zielen. Hiergegen setzen wir uns zur Wehr. Die zivile Ausrichtung der Hamburger Hochschulen könnte mit folgender Formulierung im § 3 HmbHG festgeschrieben werden, der die gemeinsamen Aufgaben der Hochschulen regelt:

„Die Hochschulen tragen als zivile Einrichtung zu einer friedlichen und zivilen Entwicklung der Gesellschaft bei, zu Völkerverständigung und zur Humanisierung der Lebensverhältnisse weltweit. Die Hochschulen sind der Aufklärung verpflichtet, sie fördern ein gesellschaftlich verantwortliches Handeln ihrer Mitglieder sowie die kritische Reflexion der politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Interessen der Zeit.“

Um der Abhängigkeit der Wissenschaft von privatwirtschaftlichen Geldgebern durch eine ausreichende öffentliche Finanzierung von Bildung und Wissenschaft entgegenzuwirken, muß die Schuldenbremse gelöst werden, müssen Restriktionen gegen die Bildungssubjekte wie Zwangsexmatrikulation beseitigt werden und die Verständigung und Konfliktaustrag in gewählten gruppendemokratischen Gremien mit Entscheidungskompetenz auf allen Ebenen verbindlich vorgesehen werden. So eingebettet werden auch souverän die richtigen Konsequenzen aus der von der Landesregierung ein Stück weit vorgesehenen Offenlegung von Forschungsvorhaben und Geldquellen gezogen werden.

* Bürgerschaftsdrucksache 20/10111 vom 27.11.2013



Bessere Arbeitsbedingungen für die Wissenschaft: Praxis des Code of Conduct jetzt einfordern

Hamburg hat eine Vereinbarung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft vorgelegt. Als einer der ersten Arbeitgeber hat Hamburg somit die zentrale Anregung des „Herrschinger Kodex“ der GEW aufgegriffen: Konkret, vor Ort sind Regeln für eine Verbesserung der Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen auszuhandeln. In Hamburg fanden entsprechende Gespräche auf Initiative der Behörde für Wissenschaft und Forschung statt. Beteiligt waren neben den Hochschulen auch Vertreter/innen der Gewerkschaften. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe zu prekärer Beschäftigung sind den Mitteilungen des Senats an die Hamburgische Bürgerschaft zum Thema „Faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft: Stellungnahme des Senats“ vom 11.2.2014 beigelegt. In ihr werden zahlreiche Einzelpunkte als Code of Conduct festgeschrieben.

Überschneidungen zwischen Code of Conduct und HmbHG

Geregelt sind z.B. eine Verbesserung der Vertragslaufzeiten und Stellenumfänge wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen sowie eine verbesserte Regelung des Stellenanteils für die eigene Qualifikation. Daueraufgaben sind durch unbefristetes Personal zu übernehmen. Zeitgleich

mit der Arbeit der Code of Conduct-Gruppe stand auch die Novellierung des Hamburger Hochschulgesetzes (HmbHG) an, und es konnte ausgehandelt werden, dass diese Punkte in den Gesetzentwurf aufgenommen werden. Dies ist aus gew-Sicht einer der seltenen Punkte, in denen die geplante Novellierung zu begrüßen ist.

Praxis jetzt einfordern

Während das neue HmbHG noch der weiteren parlamentarischen Befassung und Verabschiedung bedarf, kann der Code of Conduct bereits jetzt die Grundlage für verbesserte Arbeitsbedingungen sein. Es gilt nun verstärkt, die Praxis zum Code of Conduct einzufordern! Ein großer Dank gilt insbesondere allen Gewerkschafts- und Personalratsvertreter/innen, die sich engagiert und beharrlich in die Code of Conduct-Gruppe eingebracht haben. Die Fachgruppe Hochschule und Forschung wird sich auch weiterhin intensiv mit diesem Thema beschäftigen.

Nachzulesen ist das zugehörige Dokument in der Parlamentsdatenbank der Hamburgischen Bürgerschaft (<https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/>) als Drucksache 20/10837.

Ein neues Fachgruppensprecherteam

Seit längerem engagiert sich Jochen Meissner intensiv in der HuF-Fachgruppe. Aktuell liegt dabei sein Schwerpunkt auf der kritischen Begleitung der Novellierung des Hochschulgesetzes, aber auch in vielerlei anderer Hinsicht unterstützt er die Gruppenaktivitäten. Nun wurde er einstimmig neben Sylvia Lässig zum Fachgruppensprecher gewählt und wird sich nun mit dieser gemeinsam den ad-

ministrativen und repräsentativen Aufgaben der Fachgruppe stellen. Jochen Meissner, promovierter Geschichtswissenschaftler, ist momentan unter anderem als Referent am Fachbereich Geschichte der Universität Hamburg tätig. Die HuF-Fachgruppe freut sich außerordentlich Jochen Meissner als neuen Fachgruppensprecher begrüßen zu dürfen.

Interessenvertretung in der Wissenschaft: Personalratsarbeit

Neben dem Engagement in Gremien ist Personalratsarbeit ein zentraler Baustein der Interessenvertretung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und allen weiteren Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Personalräte achten darauf, dass Stellenbesetzungen korrekt durchgeführt werden, sie unterstützen Mitarbeiter/innen in Konfliktfällen mit dem Arbeitgeber und sie haben darüber hinaus das Recht auf Mitgestaltung in vielen Bereichen der Hochschule. Wer sich für diese wichtige

Aufgabe interessiert, kann auf Unterstützung durch die GEW zählen: Einführungsseminare in Personalratsarbeit und weiterführende Schulungen werden regelmäßig angeboten. Die HuF-Gruppe vermittelt gerne entsprechende Kontakte. Insbesondere die gewerkschaftlich organisierte Liste des Wissenschaftlichen Personalrats der Universität Hamburg sucht derzeit Kolleginnen und Kollegen, die sich auf diesem Weg für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einsetzen möchten.



GEW – eine gute Informationsbasis für das Arbeiten in Wissenschaft und Forschung

Mit der GEW ist man stets gut informiert – über die eigenen Rechte als Arbeitnehmer_in und die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sowie über aktuelle wissenschaftspolitische Entwicklungen. Umfassende Informationen gibt es dabei auf Bundesebene und zunehmend durch die Aktivitäten der Fachgruppe Hochschule und Forschung (HuF) auch vor Ort, gezielt für Hamburg.

Das Templiner Manifest und der Herrschinger Kodex haben einen gewissen Bekanntheitsgrad erreicht – aber wie steht es mit der Buchreihe „GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung“ oder den 14 ausführlichen Expertisen, die unter dem Leitbild „Demokratische und soziale

Hochschule“ erstellt wurden? Futter für fundierte Diskussionen... Einen Überblick über zentrale Dokumente und darüber, welche Informationen wo erhältlich und wie man sich auf relevante Email-Verteiler setzen lassen kann, bietet ein aktueller Beitrag auf den Seiten der Hamburger Fachgruppe Hochschule und Forschung.

Ein Blick lohnt sich für diejenigen, die in Personalräten, in universitären Gremien und anderen Gruppen Wissenschaftspolitik aktiv mitgestalten. Und natürlich wird auch fündig, wer gezielt nach Informationen über ihre eigene Situation als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Hilfskraft sucht.

Wissenschaftsthemen auf der GEW-Bundesebene:

- **Internet:** gew.de/Wissenschaft.html
- **Email-Verteiler:** Anmeldung per E-Mail an listserv@gew.de. Keinen Betreff eintragen, im Textfeld einfach vermerken: subscribe_huf-newsletter@gew.de

Wissenschaftsthemen bei der GEW-Hamburg:

- **Internet:**
- Fachgruppe HuF: www.gew-hamburg.de/mitmachen/fachgruppen/hochschule-und-forschung
- Betriebsgruppen Wissenschaft: www.gew-hamburg.de/mitmachen/betriebsgruppen/uhh-und-hsu

Informationsbroschüren, Infoblätter, Bücher & Co:

Viele der zitierten **Broschüren und Informationsblätter** sind in der Geschäftsstelle der GEW Hamburg erhältlich. Einfach mal vorbeigehen oder zu einem Treffen der Fachgruppe HuF kommen! Alternativ können sie auch als PDF über die Internetseiten <http://gew.de/Wissenschaft.html> bezogen werden.

Die **Bücher der Reihe MatHoFo** sind über den Buchhandel erhältlich. GEW-Mitglieder können die Publikationen aus dieser Reihe mit einem Herausgeberrabatt von 25% über den GEW-Hauptvorstand bestellen. Infos hierzu gibt es auch unter <http://gew.de/Wissenschaft.html>.

Die ausführlichen **Expertisen**, die unter dem Stichwort „Demokratische und Soziale Hochschule“ von der Hans Böckler Stiftung beauftragt wurden, sind als Download frei verfügbar: www.boeckler.de/88.htm

Fachgruppe Hochschule und Forschung GEW Hamburg:

Als Fachgruppe Hochschule und Forschung (HuF) der GEW Hamburg organisieren und vertreten wir die in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wissenschaftlich Beschäftigten sowie Nachwuchswissenschaftler_innen. Die GEW lebt, wie jede Interessenvertretung, von Mitgliedern, die ihre Anliegen durchsetzen möchten. Aktuell sind in der Fachgruppe HuF Mitarbeiter_innen mehrerer Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Promovierende aktiv. Wir tauschen uns aus, organisieren Veranstaltungen und suchen nach Wegen, um unsere Interessen einzubringen. Mit einer starken Gewerkschaft und einer netten Gruppe, die den Rücken stärkt, ist vieles möglich! Weitere Interessierte sind herzlich willkommen!

Infos: www.gew-hamburg.de / **Kontakt:** huf@gew-hamburg.de

V.i.S.d.P.: GEW Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg