

Leitfaden Gute Arbeit in der Wissenschaft – vor Ort umsetzen!

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 Bürgerschafts-Wahlkampf 2011. Zwei 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 sollte. Diese AG hat nun ihre Ergebnisse vorgelegt. Auslöser für diese Entwicklung waren nicht nur, aber auch, die Aktivitäten der GEW für den ‚Traumjob Wissenschaft‘.

Mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben VertreterInnen der staatlichen Hamburger Hochschulen, der Behörde für Wissenschaft und Forschung, der Gewerkschaften und Personalräte eine Verständigung über eine Reihe konkreter Maßnahmen erzielt, die im Folgenden dargestellt und erläutert werden. Sie zielen zum einen auf gesetzliche Regelungen im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG), zum anderen auf einen Code of Conduct (CoC), d.h. eine freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen. Dieser Code bedarf jedoch der präzisierenden Umsetzung, für die jede Hochschule unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten selbst verantwortlich ist.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit dem Ziel der Promotion

Problematische Elemente der sogenannten WiMiDo-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, nach der bei hälftiger Beschäftigung kein Anteil für die eigene Promotionsarbeit zu gewähren ist, gestrichen. Das heißt konkret, dass in Zukunft alle Promotionsstellen mindestens halbe Stellen sein müssen und ihnen mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für das Verfassen ihrer Dissertati-

on zur Verfügung stehen muss. Somit wird der GEW-Forderung „Promotionsphase besser absichern“, wie sie im Templiner Manifest¹ formuliert 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 erfolversprechenden Qualifizierungsvorhabens erforderlich sind.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit

Problematische Elemente der sogenannten WiMiLe-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 entgegenzuwirken, 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 Hochschulen bzw. in den Fakultäten darum gehen festzulegen, welche Tätigkeiten bzw. Funktionen (z. B. notwendige Lehr-

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

veranstaltungen 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 Code of Conduct wird festgehalten, dass die Hochschulen Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben und die Beschäftigungsformen regelmäßig evaluieren und darüber hochschulintern berichten sollen.



Wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf (drittmittelfinanzierten) Projektstellen

Das Hauptproblem bei den Projektstellen besteht darin, dass die Laufzeit von Verträgen häufig deutlich kürzer ist, als die Bewilligung der Mittel. Eine landesgesetzliche Änderung ist hier nicht vorgesehen, stattdessen wird im Code of Conduct festgehalten, dass Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen grundsätzlich für die Laufzeit des Projektes wahrgenommen werden sollen und somit wird 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.

Lehrbeauftragte

Das Problem besteht darin, dass Lehraufträge häufig ohne oder wenn, dann mit geringer Vergütung angebo-

ten 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 MitarbeiterInnen übernommen werden. Im Code of Conduct 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 sicherte zu, 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.

Hamburg könnte neue Maßstäbe setzen

Hamburg könnte bundesweit Maßstäbe setzen, wenn es gelänge, diese Regelungen im Novellierungsentwurf zum HmbHG zu verankern. Das wäre nicht nur arbeitnehmerfreundlich, sondern würde den Wissenschaftsstandort auch für viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wieder attraktiver machen, die ansonsten im Ausland weit bessere Bedingungen finden, ihr Talent für die Wissenschaft nutzbar zu machen. Wir wünschen der Senatorin Kraft, Fortune und den notwendigen Durchsetzungswillen, die in der Code of Conduct AG erarbeiteten Vorschläge gegen alle Widerstände zur gültigen Gesetzesnorm zu machen, auch wenn wir uns an vielen Stellen wünschen würden, dass die Regelungen sich noch viel weitgehender an den Notwendigkeiten einer zeitgemäßen Personalentwicklungspolitik für Lehre und Forschung orientieren würden.

We proudly present: Neuigkeiten von der Helmut Schmidt Universität

Auch an der Helmut Schmidt Universität in Hamburg stehen befristete Arbeitsverträge, eine hohe Arbeitsbelastung (insb. Trimesterregelung) und unsichere Zukunftsperspektiven für die wissenschaftliche Berufsausübung des akademischen Mittelbaus auf der Tagesordnung des regelmäßig stattfindenden Mittelbautreffens der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften.

Es wird Zeit, sich für bessere Arbeitsbedingungen gemeinsam zu engagieren. Die genannten Gründe erschweren ein zusätzliches hochschulpolitisches Engagement, jedoch lohnt es gerade derzeit, sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten einzusetzen. Der Arbeitsalltag von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen kann durch demokratische Strukturen und einen kollegialen Austausch verändert werden. An der Helmut Schmidt Universität wurde beispielsweise an der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften das eingeschlafene Mittelbautreffen wieder neu belebt und von vie-

len Wissenschaftler_innen aufgesucht. Es findet dort derzeit ein reger Austausch statt. Durch die Vertretung einer Vertrauensperson der GEW und der Gründung einer Betriebsgruppe konnten Informationen zum Thema Arbeitsplatz und Hochschule an alle aktiven Mittelbauinteressierten (Angestellte, Promovenden u.v.m.) weitergegeben werden. Aktuell stehen Fragen zur Befristung und zu ungleichen Anstellungspraxen auf der Agenda. Ob eine Novellierung des WissZeitVG die Lösung sein kann, ist nur eine der bestehenden Herausforderungen.

Veränderungen passieren nicht von allein; setzt Euch ein und gestaltet die Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Arbeit zusammen mit Kolleg_innen, der GEW und im speziellen mit der Fachgruppe für Hochschule und Forschung (HuF) im Landesverband Hamburg.

Für Rückfragen diana.fischer@hsu-hh.de

Fast fünfzig Lehraufträge in Folge – und dann Tschüss

Lehraufträge können eine wichtige Bereicherung für den universitären Lehrbetrieb bedeuten: Expertise aus anderen Berufs- und Praxisfeldern kann in die universitäre integriert, der Horizont rein akademischer Lehre um wichtige Aspekte bereichert werden, die sonst nicht vorkämen. Solche Lehraufträge wären gut und sinnvoll. Leider sieht die Praxis oft anders aus. Das Instrument der Lehraufträge wird leider nur allzu oft missbraucht: grundständig notwendige anzubietende Lehre wird prekär Beschäftigten zugemutet unter unhaltbaren Bedingungen von z. B. 1040,00 € Arbeitgeberbrutto für einen kompletten über ein ganzes Semester angebotenen zwei Semesterwochenstunden umfassenden Lehrauftrag mit allem was dazu gehört: Sprechstunden, Korrekturen, Prüfungsaufgaben.

Drei Kolleginnen aus dem Bereich Deutsch als Fremdsprache (DaF) an der Uni Hamburg waren fassungslos, als sie im November 2013 vom Fachsprachenzentrum (FSZ) einen Dreizeiler als Mail erhielten, dass sie bei der Vergabe von 15 neuen Lehraufträgen nicht berücksichtigt werden könnten.

Zwischen fünf und 25 Jahren hatten sie DaF-Lehrveranstaltungen für internationale Studierende in verschiedenen Einrichtungen der Uni Hamburg als Lehrbeauftragte auf allen Niveaustufen und für alle sprachlichen Kompetenzbereiche – studienvorbereitend und studienbegleitend – durchgeführt: hoch geschätzt sowohl von den Studierenden als auch von den festangestellten KollegInnen.

In dem im Aufbau befindlichen neuen Bereich DaF am FSZ soll jetzt aber kein Platz mehr für diese Kolleginnen sein. Eine Erklärung erhielten sie bislang nicht. Auf ein Beschwerdeschreiben an zwei Vizepräsidenten, die für das Fach DaF zuständige Professorin und den Personalrat für das wissenschaftliche Personal (WiPR) reagierte bislang ausschließlich der WiPR, der zu einem klärenden Vermittlungsgespräch eingeladen hat. Auch die Studierenden wollen diese Verweigerung von weiteren Lehraufträgen nicht protestlos hinnehmen – sie sammeln Unterschriften für ihre Dozentinnen und fordern, auch im nächsten Semester von ihnen unterrichtet zu werden.

GEW – eine an Euren Interessen orientierte Informationsquelle für 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 such

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