

## **Gemeinschaftliche Stellungnahme und Vorschläge zur Weiterentwicklung des CoC der Konferenz der Akademischen Personals (KAP) der UHH, von GEW und ver.di**

anlässlich der Bürgerschafts-Drucksache 21/7386:

Bericht zu den Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und zum Sachstand bei der Umsetzung des „Code of Conduct“

### **Vorbemerkung**

Die UnterzeichnerInnen bedauern, dass der Bericht der BWFG ohne Beratung in der AG „Code of Conduct“ (CoC) veröffentlicht wurde, da dadurch eine ausgewogene Bewertung der Umsetzung des CoC erschwert wurde.

Die UnterzeichnerInnen nehmen im Folgenden insbesondere zu dem Bericht der Universität Hamburg (UHH) Stellung, da ihnen genauere Informationen zu den anderen Hamburger Hochschulen nicht vorliegen. Hierbei ist außerdem zu bemängeln, dass die von den Hochschulen gelieferten Rohdaten nicht vorab an alle Mitglieder der AG CoC weitergegeben wurden.

Außerdem fehlen – mit Ausnahme der Situation der Lehrbeauftragten – die Entwicklungsperspektiven für den CoC, vgl. die Forderung der Bürgerschafts-Drucksache 21/4680: „Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, die durch den CoC erreichten Fortschritte konsequent weiter zu entwickeln.“

### **Qualifizierungsstellen nach § 28 (1) und § 28 (2)**

Im betrachteten Zeitraum stehen 123 Einstellungen 171 Verlängerungen nach § 28 (1) gegenüber (Tabellen 3 und 5). Damit ergeben sich Verlängerungen von Verträgen nicht nur „im Einzelfall“, sondern sind eher die Regel: Die Promotionsdauer ist regelhaft länger als 3 Jahre und macht in den meisten Fällen eine Verlängerung erforderlich. Sie liegt bundesweit zwischen 3,5 und 4,5 Jahren (BuWiN 2017, S. 32). Hier ist eine Anpassung der Vertragslaufzeiten an die durchschnittliche Promotionszeit notwendig, damit die Angemessenheit der Beschäftigung nach § 2 (1) WissZeitVG berücksichtigt wird.

Ähnliches gilt für die Habilitationsstellen: So schließt z.B. die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) hier Erstverträge mit einer Laufzeit von 4 Jahren.

Generell ist die Frage der angemessenen Vertragslaufzeit nach WissZeitVG und die daraus resultierende Überarbeitung der Vorgaben des CoC in der AG CoC zu diskutieren und ggf. anzupassen. Unsere Vorschläge dazu unterbreiten wir am Ende dieser Stellungnahme.

### **Verhältnis Qualifikationsstellen zu unbefristeten Stellen**

Das Verhältnis von 322 unbefristeten Stellen nach § 28 (3) (Tab. 8) gegenüber 2522 befristeten Stellen nach § 28 (1-3) (Tab. 2, 7) ergibt einen Befristungsanteil von ungefähr 9 zu 1 im akademischen Mittelbau. Hier besteht ein Entwicklungsbedarf für deutlich mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau, die neben den Professuren ebenfalls Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrnehmen. Wenn ein signifikanter Aufwuchs der Professuren in nächster Zeit nicht in Aussicht gestellt wird, lassen sich nur dadurch die Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses nachhaltig verbessern.

### **Wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit ausschließlich Lehre nach § 28 (3) (kurz: WiMiLe)**

Ca. 1/3 aller unbefristeten Stellen nach § 28 (3) (Tab. 8) sind WiMiLe mit ausschließlichen Lehraufgaben. Die UnterzeichnerInnen beobachten derzeit mit Sorge einen Anstieg der sachgrundlosen Befristung nach § 14 (2) TzBfG mit Begründungen wie Unsicherheit über den zukünftigen STEP (Planung ab 2019) in einigen Fakultäten der UHH. Die Entscheidung für eine sachgrundlose Befristung nach TzBfG (ohne BEEG) ist stets darzulegen, ebenso wie eine (Weiter-)Qualifizierung auf den nach WissZeitVG befristeten Stellen erfolgen kann. Falls WiMiLes nach WissZeitVG oder TzBfG befristet werden, sollte die Lehrverpflichtung 8 SWS (4 SWS bei 0,5-Stellen) nicht überschreiten. Ansonsten kann auf diesen befristeten Stellen keine Weiterqualifizierung für zukünftige Bewerbungen nach Auslaufen der Befristung erfolgen.

Insgesamt ist ein generelles Überdenken dieser Kategorie im Hinblick auf das Selbstverständnis als Universität dringend geboten: Eine Weiterentwicklung zu mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau für Forschung und Lehre ist notwendig, um eine Kontinuität in Lehre und Forschung zu gewährleisten. Dabei ist eine Lehrverpflichtung von maximal 12 SWS anzustreben, verbunden mit Zeitanteilen zur Forschung, Weiterbildung und Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung. Die Einführung der Kategorie eines Universitätslektors – vergleichbar mit derjenigen an der Universität Bremen – ist daher ein Desiderat.

### **Umsetzungsprobleme und Vermeidungsstrategien beim CoC im Bereich der Stellen nach § 28 (3)**

Wenn aus Etatmitteln Stellen nach § 28 (3) finanziert werden, obwohl eine erkennbare Promotions- bzw. Habilitationsabsicht besteht (Qualifizierungsziel nach WissZeitVG bzw. Meldung beim Promotionsausschuss), werden die Ziele des CoC umgangen: Dies geschieht regelmäßig bei Stellen, deren Beschäftigungsverhältnisse nicht den § 28 (1) bzw. (2) in Bezug auf Vertragslaufzeit und/oder Stellenumfang entsprechen, insbesondere bei Stellen, die aus LoMi- oder Gleichstellungsmitteln mit einer Laufzeit zwischen 3 und 12 Monaten finanziert werden. Diese Art von Stellen bietet keine Perspektive innerhalb der Laufzeit die Promotion bzw. Habilitation abzuschließen. Es werden daher alternative Qualifizierungsziele angeführt, die nur Teile des eigentlichen darstellen (z.B. ein Vortrag, eine Publikation oder ein Teil der Qualifikationsschrift). Aus Etatmitteln werden inzwischen auch des Öfteren „Projekte“ finanziert, mit der

Folge dass auch hier nach § 28 (3) (statt nach § 28 (1) bzw. (2)) – trotz erkennbarer Promotions- bzw. Habilitationsabsicht – eingestellt wird. Dabei wird i.d.R. kein Qualifikationsanteil ausgewiesen. Hiermit werden praktisch alle Vorgaben des CoC zu Laufzeit und Qualifikationsanteil umgangen. Auf allen Stellen, auf denen eine Qualifizierung nach WissZeitVG erfolgt, muss künftig darauf geachtet werden, dass die Laufzeit dem tatsächlichen Qualifikationsziel angemessen ist und ein Qualifikationsanteil von mind. 1/3 der Arbeitszeit auch bei Stellen nach § 28 (3) gewährt wird.

### **Lehraufträge**

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft weist einen Lehrauftragsanteil von 24% auf – das ist höher als die Maximalquote von 20%. Entgegen den Ausführungen den Ausführungen der UHH auf S. 14-15, erkennen die UnterzeichnerInnen hierbei auch einen Ersatz von regulären Mitarbeiterstellen und Professuren durch „billigere Lehre“ zur Kompensation von Stellenstreichungen. Diese Sicht wird auch durch zahlreiche Protestbriefe aus der Fakultät und von verschiedenen FSR ans Präsidium der UHH und an die BWFG untermauert.

### **§ 28 (3): Prekäre Stellen im Gegensatz zu einem Leitbild „Stadt der Guten Arbeit“ und den Intentionen des CoC**

Den Intentionen des CoC und dem Leitbild „Stadt der Guten Arbeit“ steht die aktuelle Stellenverwendung entgegen:

- Promotionsstellen im Umfang von 50% zwingen in Hamburg wegen Mieten und Lebenshaltungskosten zur Nebentätigkeit, 2/3-Stellen müssen deshalb zur Norm werden.
- gesteigerte Nutzung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 (2) TzBfG mit Begründungen wie Unsicherheit über künftigen STEP (Planung ab 2019) (s.o.).
- erzwungene Teilzeit über Ausschreibung von 50-75%-Dauerstellen nach § 28 (3).

### **8 Vorschläge zur Weiterentwicklung des CoC**

Aus Sicht der UnterzeichnerInnen sind die folgenden acht Weiterentwicklungen für eine sinnvolle Umsetzung des CoC geboten:

1. **Verzicht auf sachgrundlose Befristungen nach TzBfG** im wissenschaftlichen Bereich oder eine genaue Definition der Fälle, in denen dies unbedingt erforderlich ist.
2. **Erstvertragsdauer auf Promotions- bzw. Habilitationsstellen regelhaft 4 Jahre.** Die Promotionsdauer liegt bundesweit zwischen 3,5 und 4,5 Jahren (BuWiN 2017, S. 32). Für Habilitationen werden regelhaft mehr als drei Jahre benötigt, die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) schließt in dieser Kategorie Erstverträge mit einer Laufzeit von 4 Jahren.
3. **Festschreibung einer Mindestlaufzeit von 6 Monaten für die Verlängerung von Promotionsstellen zum „Promotionsabschluss“.** Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) schließt Verlängerungsverträge mit einer Laufzeit von mindestens einem weiteren Jahr, die Humboldt-Universität zu Berlin von mindestens 6 Monaten. An der TUHH wird dies schon regelhaft praktiziert (S. 27).
4. **Festschreibung des Stellenumfangs von Promotionsstellen auf 2/3.**
5. **Dauer der Verlängerung von Postdoc-Stellen (3 + X): Verlängerung um ganze 3 Jahre** (bzw. 2 Jahre, wenn die Forderung eines Erstvertrags von 4 Jahren Dauer umgesetzt wird) in Anlehnung an die 2. Phase der Juniorprofessur. Der § 28 (2) lässt in der derzeitigen Form Verlängerungen zwischen 1 Monat und 3 Jahren zu.
6. **Personalentwicklungskonzept: Festlegung eines Verhältnisses von Promotionsstellen (Etat/Drittmittel) zu Postdoc-Stellen (Etat/Drittmittel) zu unbefristeten Mittelbau-Stellen für Daueraufgaben in Forschung und Lehre (Etat)** in Instituten/Fachbereichen – hier sind Mindestquoten an Dauerstellen für die Planbarkeit von akademischen Karrierewegen auch neben der Professur notwendig.
7. **Einführung der Kategorie eines Universitätslektors im akademischen Mittelbau** (vergleichbar mit derjenigen an der Universität Bremen) für Daueraufgaben in Lehre und Forschung.
8. **Verbindliche Festschreibung einer Deputatsreduktion bei der Wahrnehmung von zusätzlichen Angeboten in der Personalentwicklung, Weiterbildung und hochschuldidaktischen Fortbildungsmaßnahmen.**

Hamburg, 27.03.2017

Gezeichnet:

- für die Konferenz der Akademischen Personals (KAP) der UHH durch ihre Vertreter in der AG CoC:  
Michael König  
Dr. Marc-Olivier Hinzelin
- für die GEW, Landesverband Hamburg:  
Dr. Fredrik Dehnerdt (Erster stellv. Vorsitzender der GEW Hamburg; ehemaliges Mitglied der AG CoC)  
Dr. Jochen Meissner (Sprecher der Fachgruppe Hochschule und Forschung; Mitglied der AG CoC)  
Dr. Marc-Olivier Hinzelin (Sprecher der Fachgruppe Hochschule und Forschung)
- für ver.di, Landesbezirk Hamburg:  
Angelika Gericke (Fachbereichsleitung Bildung, Wissenschaft und Forschung; Mitglied der AG CoC)