

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

**Faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft:
Stellungnahme des Senats
zu dem Ersuchen der Bürgerschaft vom 23. Mai 2012
„Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft –
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen
(Drucksache 20/4150)“**

1. Anlass der Drucksache

Mit der Drucksache 20/4150 „Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft – Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen“ hat die Bürgerschaft beschlossen:

„Der Senat wird ersucht,

1. die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses durch geeignete Maßnahmen zu stärken und zu fördern,
2. im Rahmen seiner Möglichkeiten auf Bundesebene darauf hinzuwirken, dass
 - 2.1 die Bestimmungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf den Prüfstand gestellt und insbesondere im Hinblick auf die veränderten Bedingungen aus dem Bologna-Prozess und der Praxis der Drittmittelvergabe betrachtet werden,
 - 2.2 die Zeiten der Beschäftigung als studentische Hilfskraft nicht angerechnet werden,

3. in Zusammenarbeit mit den Hochschulen darauf hinzuwirken,

3.1 dass eine möglichst große Zahl von angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – auch jene, die ökonomisch auf eine Anstellung an der Hochschule oder durch Stipendien angewiesen sind – die Möglichkeit zur Förderung bekommt,

3.2 den wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig an Forschungsprojekte heranzuführen, ohne dass damit spätere ökonomische Nachteile für ihn verbunden werden,

3.3 möglichst angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, Qualifikationen und wissenschaftliche Grade auch unabhängig von einer (befristeten) Anstellung an einer Hochschule zu erwerben,

4. der Bürgerschaft bis zum 31. Juli 2013 zu berichten.“

Der Senat nimmt zu diesem Ersuchen jetzt wie folgt Stellung. Da zur Jahresmitte noch keine

abschließenden Ergebnisse vorzustellen gewesen sind, erfolgt die Vorlage jetzt.

2. Initiativen des Senats

Das Arbeitsprogramm des Senats vom 10. Mai 2011 sieht bereits vor, durch eine Reihe von Maßnahmen die Arbeitsbedingungen für die Wissenschaft in Hamburg zu verbessern, etwa durch eine gezielte Nachwuchsförderung und die Einschränkung prekärer Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochschulen. Die zuständige Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) hat diese Ziele auf mehreren Ebenen parallel mit der Absicht verfolgt, die Rahmenbedingungen in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen entsprechend zu verändern.

Mit der Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses im engeren Sinne ist meist die Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen auf Promotions- und Habilitationsstellen gemeint. Die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür werden vom Hamburgischen Hochschulgesetz vorgegeben, die Umsetzung mit Bezug auf das Qualifikationsziel liegt bei den Hochschulen.

Die Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses im weiteren Sinne ebenso wie die Einschränkung prekärer Beschäftigungsverhältnisse bezieht sich vor allem auf die Beschäftigungsbedingungen nach Promotion und Habilitation in befristeter wissenschaftlicher Mitarbeit, insbesondere auf der Basis von Drittmittelfinanzierungen. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hierfür gibt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz des Bundes vor.

Vor diesem Hintergrund hat es die BWF für notwendig erachtet:

- Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz um Regelungen zur Qualifikationsförderung und finanziellen Absicherungen zu ergänzen (2.1).
- Den Wissens- und den Regelungsbestand außerhalb Hamburgs in den Blick zu nehmen (2.2) und in die Veränderungsvorschläge für Hamburg einzubeziehen. Diese sehen eine deutliche Stärkung der Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses sowohl im engeren als auch im weiteren Sinne vor, soweit dies auf Landesebene rechtlich regelbar ist (2.3).

2.1 Initiative auf Bundes- und Länderebene

Die arbeitsrechtlichen Regelungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs gehören in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Da sich der Bund einer Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zur Verbesserung der Situation

des Nachwuchses bisher verweigerte, brachten die Länder Hamburg und Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit weiteren Ländern einen Antrag in den Bundesrat ein. Der Antrag enthielt die folgenden Verbesserungsvorschläge:

- Aufnahme von Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse,
- Befristung der Mindestlaufzeiten von Verträgen nach der Promotion auf mind. 24 Monate,
- Festlegung von Vertragslaufzeiten analog der Zeiten eines Drittmittelprojektes; dies auch für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal,
- Keine Anrechnung von Zeiten als studentische Hilfskraft auf die zulässige Befristungsdauer,
- Unschädlichkeit von Elternzeit oder Betreuungszeit für die Befristungsgrenzen, auch im Drittmittelbereich und
- Wegfall der Tarifsperre; d.h. allgemeine Regelungen zur Beschäftigungsdauer könnten dann zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verhandelt werden.

Die Reform konnte in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr erreicht werden. Der Koalitionsvertrag für die aktuelle Legislaturperiode des Bundestages sieht eine thematisch ähnlich ausgerichtete Überarbeitung des Gesetzes vor.

2.2 Situationsanalyse

Eine wesentliche Grundlage für die Bewertung der Situation und die Formulierung wirksamer Maßnahmen ist eine wissenschaftsbasierte Aufarbeitung der Problematik. Dabei interessierte ein Überblick über den Regelungsbestand in der deutschen Wissenschaftslandschaft ebenso wie ein Vergleich wesentlicher statistischer Daten mit denen anderer Bundesländer. Hinzu kam das Interesse an einem Meinungsbild von Hochschulakteuren verschiedener Ebenen und von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst. Die BWF hat daher eine entsprechende Untersuchung beauftragt. Durchgeführt wurde die Untersuchung vom Hochschulforschungsinstitut an der Universität Halle-Wittenberg (HoF), das sich durch Federführungen bei den Erstellungen der Bundesberichte zum wissenschaftlichen Nachwuchs fachlich ausgewiesen hatte. Die Studie ist im Oktober 2013 der Behörde und der Öffentlichkeit übergeben worden; dem Wissenschaftsausschuss der Bürgerschaft wurde sie am 24. Oktober 2013 von der Verfasserin und dem Verfasser vorgestellt

(<http://www.hof.uni-halle.de/publikation/arbeitsbericht/beschaefigungsbedingungen-als-gegenstand-von-hochschulsteuerung/>).

2.3 Initiative auf Landesebene

Parallel zu den vorgenannten Initiativen hat die Behörde im März 2013 eine Arbeitsgruppe (AG) unter Vorsitz des Staatsrates der BWF mit dem Auftrag eingesetzt, Regelungen zu erarbeiten, die als Code of Conduct prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegen wirken sollen. Dem lag das Ziel zugrunde, einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft zugunsten des Nachwuchses zu setzen.

In der AG vertreten waren auf Leitungs- und auf Personalratsebene die Universität Hamburg (UHH), die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH) und die HafenCity Universität Hamburg (HCU); für die UHH zusätzlich Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von drei Fakultäten. Weiterhin gehörten die Interessenvertretungen GEW, ver.di und Deutscher Hochschulverband ebenso wie die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und die Konferenz des Akademischen Personals der UHH als Repräsentanten des „Mittelbaus“ zu den Mitgliedern.

Die AG hat sich in sechs Sitzungen bis Dezember mit der Erarbeitung eines Code beschäftigt. Das Ergebnis ist ein Katalog von Maßnahmen, die dazu dienen, die Situation des Mittelbaus deutlich zu verbessern. Zum einen handelt es sich um Regelungen, die der Gesetzesform in Gestalt einer Änderung des §28 des Hamburgischen Hochschulgesetzes bedürfen; sie sind bereits Bestandteil der Novelle des Hamburgischen Hochschulgesetzes. Ein anderer Teil der Maßnahmen hat einen Vereinbarungscharakter – der „Code of Conduct“ i.e.S. – der Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Behörde und den Hochschulen sein soll. Jede Hochschule ist für eine präzisierende Umsetzung unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten verantwortlich (Anlage).

2.4 Ergebnisse: Code of Conduct

Als Ergebnis der Initiativen lässt sich feststellen, dass unabhängig von der Entwicklung auf Bundesebene auf Landesebene entscheidende Ver-

besserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erreicht werden. Dies vor allem durch:

- Einen grundsätzlichen Beschäftigungsumfang für Promovierende von mindestens einer halben Stelle einschließlich eines Anteils für die eigene Qualifizierung,
- Die Sicherheit für Habilitierende, bei erfolgversprechender Prognose in die zweite Phase der Beschäftigung übernommen zu werden,
- Die Verpflichtung der Hochschulen zur grundsätzlichen Übertragung von Daueraufgaben auf Dauerbeschäftigte und der Evaluierung der Abweichungen hiervon, über die hochschulintern zu informieren ist,
- Die Bindung der Beschäftigungsdauer bei Drittmittelprojekten in der Regel an die Projektlaufzeit,
- Die Verpflichtung der Hochschulen zu angemessener Vergütung von Lehraufträgen und der Evaluierung des Umfangs der Lehraufträge in den Untergliederungen mit hochschulinterner Information,
- Eine Gleichstellung des nichtwissenschaftlichen Personals mit dem wissenschaftlichen in Bezug auf die Regelungen zur Dauerbeschäftigung, zur Bindung der Beschäftigungsdauer in der Regel an die Projektlaufzeit und der jeweiligen Evaluation und hochschulinternen Information,
- Die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Entscheidung über eine Berufswahl innerhalb oder außerhalb der Hochschule durch Beratung seitens der Hochschulen.

Der Senat sieht in diesen Maßnahmen gute Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Nachwuchs in Hamburg. Im Vergleich der Bundesländer dürfte Hamburg mit diesen Regelungen eine Position in der Spitzengruppe einnehmen.

3. Petitum

Die Bürgerschaft wird gebeten, von den Ausführungen dieser Drucksache Kenntnis zu nehmen.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu prekärer Beschäftigung

0. Vorbemerkung

In den letzten Jahren sind an den Hochschulen in Deutschland, auch in Hamburg, zunehmend Beschäftigungsbedingungen entstanden, die für die Beschäftigten problematisch sind und sich für das Wissenschaftssystem insgesamt nachteilig auswirken können. „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ werden insbesondere unter den Gesichtspunkten Befristung(-sdauer), Teilzeitbeschäftigung und Berufsperspektive problematisiert.

Mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungssituation (insbesondere) von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und -mitarbeitern haben Vertreterinnen und Vertreter der staatlichen Hamburger Hochschulen, der Behörde für Wissenschaft und Forschung, der Gewerkschaften und Personalräte eine Verständigung über folgende Vorschläge erzielt. Diese orientieren sich an den typischen Beschäftigungssituationen. Sie zielen zum einen auf gesetzliche Regelungen und zum anderen auf einen Code of Conduct. Dieser Code bedarf der präzisierenden Umsetzung, für die jede Hochschule unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten verantwortlich ist.

1. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit dem Ziel der Promotion (befristete Pre-doc's) (§ 28 Absatz 1 HmbHG)

a. Problemstellung

Problematische Elemente dieser Phase sind:

- Regelhafte Begrenzung auf eine halbe Stelle,
- kein Arbeitsanteil für eigene Promotion,
- vergleichsweise niedrige Vergütung.

b. Änderung des HmbHG

Änderung des § 28 (1) HmbHG dahin gehend, dass mindestens eine hälftige Beschäftigung vorzusehen ist und Fortfall der Bestimmung, nach der bei hälftiger Beschäftigung kein Anteil für die eigene Promotionsarbeit zu gewähren ist. Auf diese Weise wird die Möglichkeit eröffnet, mit mehr als einer halben Stelle beschäftigen zu können und mit einem Arbeitsanteil für die eigene Promotion. Hierdurch würde sich auch die Vergütung erhöhen.

§ 28 (1) „Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, werden in

befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, deren Dauer für den Erstvertrag grundsätzlich drei Jahre betragen soll. Sie werden grundsätzlich mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Ihnen ist Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation zu geben; dafür erhalten sie mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein.“

c. Code of Conduct

Die Hochschulen tragen bei der Festsetzung der Dauer den unterschiedlichen Gegebenheiten des jeweiligen Fachgebiets Rechnung. Verlängerungen sind möglich, soweit sie zur Fertigstellung eines weit fortgeschrittenen und erfolgversprechenden Qualifizierungsvorhabens erforderlich sind.

Bei der Festlegung des Beschäftigungsumfangs berücksichtigen die Hochschulen fachspezifische Gegebenheiten und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule im Verhältnis zu anderen potentiellen Arbeitgebern.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit dem Ziel der Habilitation (befristete Post-doc's) (§ 28 Absatz 2 HmbHG)

a. Problemstellung

Problematische Elemente dieser Phase sind:

- Unsicherheit über eine Verlängerung nach den ersten drei Jahren auch bei guten Leistungen,
- fehlende Wahlmöglichkeit für ein Beamtenverhältnis auf Zeit.

b. Änderung des HmbHG

Änderung des § 28 (2) HmbHG dahin gehend, dass eine Verlängerung dann gewährt wird, wenn es für die Leistung der ersten drei Jahre eine – noch zu konkretisierende – positive Bewertung gegeben hat.

§ 28 (2) „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 15 Absatz 4 Satz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen (§ 15 Absatz 5) ist, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit für

die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Arbeits- oder Dienstverhältnis wird mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit, höchstens um drei Jahren verlängert, wenn es zuvor eine positive Bewertung gegeben hat und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Ihnen ist ein Zeitannteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren.“

c. Code of Conduct

Die Hochschulen regeln die Verfahren.

d. Zeitbeamtenverhältnis:

Die Hochschulen nutzen das Haushaltsaufstellungsverfahren 2015/2016, um die Verfügbarkeit von Planstellen für die Beschäftigung Akademischer Räte zu schaffen. In Betracht kommt die zweckgerichtete befristete Nutzung von Planstellen anderer Laufbahnen auf Basis eines entsprechenden Haushaltsbeschlusses.

3. Sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (befristet nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder Teilzeit- und Befristungsgesetz oder unbefristet) (§ 28 Absatz 3 HmbHG)

a. Problemstellung

Problematische Elemente dieser Phase sind unter anderem:

- Viele kurze Befristungen,
- Ausübung von Dauertätigkeiten durch befristet Beschäftigte, besonders dann, wenn es kaum oder keine Qualifizierungsmöglichkeiten gibt,
- berufliche Unsicherheit.

b. Änderung des HmbHG

[Harmonisierung mit dem Ergebnis des laufenden Gesetzgebungsverfahrens auf Bundesebene zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz beachten]

§28 (3) „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nach den Absätzen 1 und 2 beschäftigt werden, werden in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten. Zur Wahrnehmung unbefristeter Aufgaben können wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akademischen Dienst in der Laufbahn der wissenschaftlichen Dienste im

Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Verbeamtung auf Lebenszeit eingestellt werden.

c. Code of Conduct

Die Hochschulen sollen Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben und die Beschäftigungsformen regelmäßig evaluieren und darüber hochschulintern berichten.

4. Beschäftigte in befristeten (drittmittelfinanzierten) Projekten

a. Problemstellung

Viele kurze Befristungen

[Harmonisierung mit dem Ergebnis des laufenden Gesetzgebungsverfahrens auf Bundesebene zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz beachten].

b. Code of Conduct

Wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen werden grundsätzlich für die Laufzeit des Projektes wahrgenommen. Hochschulleitungen erarbeiten in Abstimmung mit den Personalräten bis Juli 2014 Verfahrensregelungen für kürzere Befristungen auch in Zusammenhang mit Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen.

Für den Sonderfall einer Kombination von Promotionsstellen nach §28 Absatz 1 und Drittmittelstellen nach §28 Absatz 3 gelten die o.g. jeweiligen Regeln. Eine Harmonisierung der Befristungsdauer beider Vertragsverhältnisse ist anzustreben.

5. Lehrbeauftragte

a. Problemstellung

- Lehraufträge ohne oder mit geringer Vergütung,
- starke Zunahme von Lehraufträgen: Lehre soll aus Gründen der Qualitätssicherung stärker durch unbefristete oder längerfristig beschäftigte wiss. Mitarbeiter/-innen übernommen werden.

b. Code of Conduct

Bei Lehraufträgen besteht im Regelfall ein angemessener Vergütungsanspruch. Ausnahmen hiervon gelten für Fälle, in denen Lehrbeauftragte bereits sozialversichert oder sozialversicherungsfrei sind. Die Hochschulen evaluieren den Umfang der Lehraufträge in den jeweiligen Untergliederungen einer Hochschule und berichten darüber hochschulintern.

6. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

a. Problemstellung

- Kurze Befristungen,
- berufliche Unsicherheit,
- Ausübung von Dauertätigkeiten durch befristet Beschäftigte.

b. Code of Conduct

Die Aussagen zu Ziffern 3 und 4 gelten entsprechend, d.h. nichtwissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend Daueraufgaben übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden. Werden überwiegend Daueraufgaben wahrgenommen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten.

Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen sollen grundsätzlich für die Laufzeit des Projektes wahrgenommen werden.

Die Hochschulen sollen Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben

und die Beschäftigungsformen regelmäßig evaluieren und darüber hochschulintern berichten.

7. Personalentwicklung

a. Problemstellung

Unsicherheit bei Teilen des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere im Umfeld der Promotion, über die weiteren beruflichen Aussichten an der Hochschule oder außerhalb von dieser.

b. Code of Conduct

In Anbetracht der hohen Zahl sich wissenschaftlich Qualifizierender kann stets nur ein kleinerer Teil von ihnen eine dauerhafte Berufsperspektive an der Hochschule erhalten. Es ist notwendig, dass die Hochschulen den Berufsorientierungen und -perspektiven des Nachwuchses mit Blick nach innen und nach außen eine größere Aufmerksamkeit zuwenden. Sie werden darum gebeten, hierzu ein Handlungskonzept bis Ende 2014 vorzulegen.