

Zeit für Vor- und Nachbereitung von Lehre benötigt wird, entspricht nicht der Arbeitsrealität.

6. Betreuungsvereinbarung



Es sollen Betreuungsvereinbarungen geschlossen werden.

Die GEW Hessen begrüßt grundsätzlich den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen. Jedoch bleibt die grundsätzliche Problematik der „doppelten Abhängigkeit“ von Doktorand*innen bestehen, dass ihre Betreuer*innen oft zugleich ihre Vorgesetzten sind. Anforderungen an eine gute Promotionsbegleitung hat die GEW formuliert: www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Hochschule_und_Forschung/Positionspapier/Positionspapier_Promotionsbegleitung.pdf

7. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte



Neben den gesetzlichen Bestimmungen wird noch einmal klar gestellt, dass ein administrativer Schwerpunkt unzulässig ist und die Tätigkeiten nicht auf die Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG anzurechnen sind.



Obwohl die Gesetzeslage dargestellt wird, erwähnt die Vereinbarung nicht, dass Hilfskrafttätigkeiten der eigenen Weiterbildung dienen müssen.

Etliche Tätigkeiten dienen jedoch bereits jetzt nicht der eigenen Weiterbildung und die Hochschulleitungen wie das Ministerium haben wohl auch keine Idee, wie die Weiterbildung gefördert und überprüft werden sollte. Außerdem werden in der Praxis häufig administrative Aufgaben auf die wissenschaftlichen Hilfskräfte übertragen, obwohl dies nicht Teil ihrer Tätigkeit sein soll.



Kontakt

Tobias Cepok
Referent für Hochschule, Forschung und Jugendbildung
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt

E-Mail tcepok@gew-hessen.de
Telefon 069-971293-26 | i.d. Regel Mo u. Do
Mobil 0175-9337730

Juni 2019

Der GEW Check
Grundsätze für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Kodex für Gute Arbeit in der Wissenschaft „Nachbessern Frau Ministerin!“

Positionen der GEW Hessen zu den Grundsätzen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen hat mit Blick auf die beginnende Debatte um einen Kodex für Gute Arbeit in der Wissenschaft und dem Abschluss der Grundsätze der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals „unterhalb“ der Professur deutliche Nachbesserungen gefordert.

„Wir begrüßen es ausdrücklich, dass die Hochschulleitungen der HAWs sich gemeinsam Gedanken über die Einstellung von Angestellten machen. Jedoch gehen in einigen Punkten die Vereinbarungen nicht weit genug und fallen sogar hinter geltende Gesetzesformulierungen zurück“, so Dr. Simone Claar, Sprecherin der Hochschulbeschäftigten in der GEW Hessen. Auf Kritik stoßen bei der Gewerkschaft insbesondere die Regelungen zu Lehrkräften für besondere Aufgaben. „Die Beschäftigten müssen bereits zu viele Stunden lehren, es ist eine Frechheit ihnen noch weitere Aufgaben aufzudrücken“, so Claar weiter. Lehrkräfte für besondere Aufgaben unterrichten 24 Semesterwochenstunden. Nach Angaben der GEW überschreitet die Wochenarbeitszeit jedoch regelmäßig die vereinbarten 40 Stunden bei einer Vollzeitstelle, da bereits jetzt viel Zeit für Verwaltungsaufgaben sowie für Vor- und Nachbereitung der Lehre benötigt wird. Die Hochschulen planen diese Lehrkräfte grundsätzlich zu entfristen, ihnen dafür aber zusätzliche Aufgaben zuzuweisen. Die Idee, dass in der vorlesungsfreien Zeit keine Zeit für Vor- und Nachbereitung von Lehre sowie Verwaltung benötigt wird, entspricht nicht der Arbeitsrealität. „Wir begrüßen, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben zukünftig nicht mehr nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden sollen, aber gleich im nächsten Satz zu sagen, dass ja weiterhin Befristungen für die Kolleginnen und Kollegen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein sollen, ist zynisch“, so Claar weiter.

Die GEW Hessen hat sich alle Formulierungen im Detail genauer angesehen:

1. Allgemeines



Es sollen offen zugängliche und transparente Rekrutierungsverfahren festgelegt und unbefristete Stellen grundsätzlich extern ausgeschrieben werden.



Die Entwicklung der Beschäftigungsdauer soll systematisch beobachtet werden, um kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse von unter einem Jahr möglichst zu vermeiden.



Die familienpolitische Komponente, nach der eine Verlängerung des Arbeitsvertrages um zwei Jahre pro Kind möglich ist, soll von den Hochschulen genutzt werden. Ebenso soll im Fall einer Behinderung des Beschäftigten eine Vertragsverlängerung möglich sein.



Unbefristete Arbeitsverhältnisse sollen für wissenschaftliche Daueraufgaben geschaffen werden, aber nur wenn es sinnvoll und finanzierbar ist. – Wie so oft stehen etwaige Verbesserung unter Finanzierungsvorbehalt und bekommen ein „nur, wenn... dann“. Wir fordern: Schluss mit den Befristungen bei dauerhaften Aufgaben der Hochschulen!



Unbefristete Stellen sollen einer Organisationseinheit zugeordnet werden – Damit unterstehen die Kolleg*innen nicht mehr direkt einer Professur. Das gewährleistet Unabhängigkeit.

2. Mindestvertragslaufzeiten von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal



Anschlussverträge sollen möglichst spätestens drei Monate vor Beendigung des vorhergehenden Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen sein.



Zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens kann auf ein Jahr befristet werden.



Der erste Regelbeschäftigungsvertrag soll mindestens zwei Jahre umfassen und drei Jahre nicht überschreiten.

Die Festlegung von Mindestvertragslaufzeiten ist eine Kernforderung der GEW Hessen, aber eine Obergrenze von drei Jahren ist nicht sinnvoll. Bis zum Erhalt des Dokortitels vergehen im Schnitt 4,8 Jahre, drei Jahre sind deshalb unrealistisch und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ließe 6 Jahre als Befristungsgrenze zu.

3. Mindeststellenumfang



Stellen sollen im Doc und Postdoc-Bereich mindestens 50% einer Vollzeitstelle betragen. Die Festlegung eines Mindestbeschäftigungsumfang ist sinnvoll, die GEW Hessen fordert jedoch volle Stellen für Postdocs als Regel.

4. Drittmittelbefristung



„Befristungen [...], die aus Drittmitteln finanziert werden, orientieren sich grundsätzlich an der Dauer des bewilligten Projektzeitraumes, soweit nicht ausnahmsweise durch die sachlichen Projekterfordernisse kürzere Beschäftigungszeiten erforderlich sind.

In diesen Fällen soll die Dauer der Befristung in der Regel ein Jahr nicht unterschreiten.“

Die Vereinbarung unterschreitet §2, Abs. 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, nach dem bei Projekten der Befristungszeitraum der Projektlaufzeit entsprechen soll, also verbindlicher regelt als nur „orientiert“ und ohne gleich ausformulierte Ausnahme. Für die GEW muss die Befristung dem Projektzeitraum entsprechend, wobei auch in Organisationseinheiten mit entsprechend hohem Drittmittelaufkommen unbefristete Beschäftigung in Betracht zu ziehen ist.

Auch bei Drittmittelbefristungen fordert die GEW, dass Verlängerungen aufgrund von Mutterschutz, familienpolitischer Komponente und Elternzeit gewährleistet werden müssen. Dies ist durch die Bildung von Töpfen aus Overheadmitteln auf zentraler Ebene der Hochschule oder forschungsintensiver Fachbereiche möglich.

5. Lehrkräfte für besondere Aufgaben



Grundsätzlich sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben unbefristet einzustellen.

Die Entfristung aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist seit Jahren GEW-Forderung. Ein richtiger Schritt. Jedoch soll eine Befristung weiter noch nach TzBfG möglich sein. Dies beinhaltet sachgrundlose Befristungen mit der Problematik, dass sich damit die Stelleninhaber*innen nicht erneut auf eine befristete Stelle in einer Dienststelle in Trägerschaft des Landes Hessen bewerben können. Das lehnen wir ab.



Für alle Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollen darüber hinaus gelten:

- Die Einstellungsanforderungen steigen: nachweislich didaktische Kenntnisse und Fähigkeiten sowie pädagogische Eignung. In der Regel mindestens dreijährige Berufserfahrung nach Studienabschluss
- Für den Nachweis didaktischer Kenntnisse muss mindestens der Beginn einer didaktischen Qualifizierung nach sechs Monaten vorgewiesen werden.
- Das FH-Diplom wird abgewertet und einem Bachelor-Abschluss gleichgesetzt. Beide Abschlüsse führen in die Entgeltgruppe 10 oder 11, mit Master gibt es die EG 13. Die GEW fordert: mit Promotion gehören die Kolleg*innen in die EG 14.
- Es sollen über die schon zu hohe Lehrverpflichtung von 24 SWS hinaus zusätzliche Aufgaben in Lehre, Weiterbildung und sonstigen Dienstleistungen definiert werden (regelmäßig reicht jetzt schon die tarifliche 40-Stunden-Woche nicht aus, zur Lehre kommen Vor- und Nachbereitung, Verwaltung, Prüfungen, Forschung, Weiterbildung, Selbstverwaltung, usw. hinzu).

Die GEW Hessen lehnt diese Regelungen entschieden ab. Insbesondere die Belastung für Kolleg*innen durch zusätzliche Aufgaben. Die Idee, dass in der vorlesungsfreien Zeit keine