

## Hinweise zum Wahlrecht

### Wählergruppen

Das Hessische Personalvertretungsgesetz teilt die Beschäftigten in mehrere Wählergruppen ein:

- a) Beamte, z.B. in Verwaltung oder Technik
- b) Arbeitnehmer, also Angestellte, z.B. in Hausdiensten, Technik, Landwirtschaft oder Verwaltung

Auch Teilzeitbeschäftigte sind wählbar und wahlbefugt. An den Hochschulen sind außerdem die „wissenschaftlichen Mitglieder“ als eigene Wählergruppe nach dem Tätigkeitsfeld bestimmt, also unabhängig von der Beschäftigungsart.

### Wissenschaftliche Mitglieder

Die Gruppe „wissenschaftliche Mitglieder“ ist bestimmt durch „wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre, in der Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen und Geräte und im Betrieb wissenschaftlicher und der Krankenversorgung dienender Einrichtungen“ (§ 65 HHG). Zu ihr gehören akademische

Beamte, angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in UB, HRZ, Studienberatung und Lehrkräfte der Studienkollegs, Medien- und Sprachzentren. Wissenschaftlicher Dienst ist diejenige sachlich lehr- oder forschungsstützende Tätigkeit, die ein wissenschaftliches Studium voraussetzt. Eigene Lehre oder Forschung ist nicht erforderlich. Das gilt auch für Beschäftigte zentraler Einrichtungen. Ausgeschlossen sind Dozent/innen und Professor/innen an einer Hochschule (§ 97 HPVG) sowie studentische Beschäftigte, die an der gleichen Hochschule beschäftigt und eingeschrieben sind (§ 3 HPVG).

### Wählerverzeichnis

Der Wahlvorstand stellt ein Verzeichnis der Wahlberechtigten auf, hält es bis zum Beginn der Stimmabgabe auf dem Laufenden und berichtet es, so

dass auch wählen kann, wer nach Verfahrensbeginn eingestellt wurde. Im Vorlauf der Wahl wird das Wählerverzeichnis öffentlich ausgelegt. Fehlern kann Jede/r widersprechen. Auch nach Fristablauf kann der Vorstand Einträge bessern, etwa wenn wissenschaftliche Mitglieder dem Verwaltungspersonal zugeschrieben sein sollten.

Ulrich Heinz  
(Gewerkschaftsbeauftragter  
im Hauptpersonalrat)

## Listenvorschlag ver.di/GEW (wissenschaftliche Mitglieder)

### Frauen

1.	Karla Kamps-Haller	Hochschule RheinMain	Institut Weiterbildung im Beruf	GEW
2.	Karin Schubert	Hochschule Darmstadt	FB Chemie und Biotechnologie	ver.di
3.	Kornelia Köwing	Universität Kassel	Kunsthochschule	GEW
4.	Monika Gonka	Technische Hochschule Mittelhessen	Qualitätsmanagement-Beauftragte	ver.di
5.	Ester Ava Höhle	Universität Kassel	Internationales Zentrum f. Hochschulforschung	GEW
6.	Inge Haas-Ackermann	Justus-Liebig Universität Gießen	Hochschulrechenzentrum	ver.di
7.	Franziska Engelhardt	Philipps-Universität Marburg	Institut für Europäische Ethnologie	GEW
8.	Karin Hersemeyer	Justus-Liebig Universität Gießen	Zentrum für Frauenheilkunde und Geburtshilfe	ver.di
9.	Julia Kiesow	Justus-Liebig Universität Gießen	Institut für Politikwissenschaft	GEW
10.	Carmen Ludwig	Justus-Liebig Universität Gießen	Institut für Politikwissenschaft	GEW
11.	Katja Richter	Hochschule Fulda	Abteilung Dienstleistungen, Lehre und Studium	GEW
12.	Silke Lorch-Göllner	Philipps-Universität Marburg	Frauenbeauftragte	GEW
13.	Songül Rolffs	Philipps-Universität Marburg	Centrum für Nah- und Mitteloststudien	GEW

### Männer

1.	Jörg Buch	Hochschule für Gestaltung Offenbach	Siebdruckwerkstatt	ver.di
2.	Michael Hoffmann	Justus-Liebig Universität Gießen	FB Gesellschaftswissenschaften u. Philosophie	GEW
3.	Jörg Schake	Hochschule Darmstadt	FB Informatik	ver.di
4.	Nikolai Huke	Philipps-Universität Marburg	Institut für Politikwissenschaft	GEW
5.	Roland Schott-Gerken	Justus-Liebig Universität Gießen	Hochschulrechenzentrum	ver.di
6.	Mathias Lomb	Universität Kassel	Forschungsverbund f. Soz.recht u. Soz.politik	GEW
7.	Manfred Hagemann	Hochschule Fulda	FB Sozialwesen	ver.di
8.	Christian Rausch	Philipps-Universität Marburg	FB Gesellschaftswissenschaften u. Philosophie	GEW
9.	Karl-Heinz Neumann	Universität Kassel	FB Maschinenbau	ver.di
10.	Volker Jahr	Universität Kassel	FB Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen	GEW
11.	Matthias Wolf	Justus-Liebig Universität Gießen	Universitätsbibliothek	ver.di
12.	Patrik Mähling	Justus-Liebig Universität Gießen	Koordination Studium und Lehre	GEW
13.	Martin Hardt	Justus-Liebig Universität Gießen	Zentrale Biotechnische Betriebseinheit	ver.di
14.	Andreas Piper	Philipps-Universität Marburg	Hochschulrechenzentrum	GEW
15.	Martin Bach	Justus-Liebig Universität Gießen	Institut f. Landsch.-ökol. u. Ressourcenmanag.	ver.di
16.	Andreas Titze	Philipps-Universität Marburg	Botanischer Garten	

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen | Fachgruppe Hochschule und Forschung



## Wahlen zum Hauptpersonalrat Die Gewerkschaften stärken!

Die Beschäftigten der hessischen Hochschulen wählen vom 7. bis 9. Mai 2012 nicht nur die örtlichen Personalräte, sondern auch den Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Der Hauptpersonalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Ministerium in Angelegenheiten, die alle oder mehrere Hochschulen betreffen.

Eine entschlossene Vertretung der Beschäftigten im Hauptpersonalrat ist dringender denn je: Während die Studierendenzahlen von Semester zu Semester weiter ansteigen, bleibt die Finanzierung und die Personalausstattung der Hochschulen hinter dem Wachstum der Studierendenzahlen zurück. Zudem haben die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge die Belastung der Lehrenden deutlich erhöht.

Die Umstellung auf die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung und die wachsende Bedeutung von drittmittelfinanzierter Forschung hat einerseits zusätzliche Aufgaben in Drittmittelwerbung, Evaluation und Berichterstattung hervorgerufen, andererseits aber die Beschäftigungsperspektiven immer weiter verunsichert.

Ehemals unbefristete Stellen im Mittelbau werden zumeist durch befristete

Stellen ersetzt, während die Befristungsdauer sich immer weiter verkürzt. Die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus stehen somit in einem zunehmenden Missverhältnis zu der von ihm getragenen Verantwortung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.

Gemeinsam mit der hessenweiten Mittelbauinitiative thematisieren wir die Belange des Mittelbaus gegenüber der Öffentlichkeit und gegenüber der Landespolitik. Nun geht es darum, den Beschäftigten der Hochschulen eine starke und kompetente Stimme gegenüber dem Ministerium zu verleihen. Daher tritt die GEW für die Personengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an – gemeinsam mit ver.di.

Auf den folgenden Seiten stellen wir die Liste ver.di/GEW vor. Wir präsentieren einige Ausschnitte aus unserer inhaltlichen Arbeit und informieren zudem über zentrale Aspekte des Wahlverfahrens. Alle Wahlberechtigten fordern wir auf, sich an der Wahl zu beteiligen und mit ihrer Stimme die Gewerkschaften zu unterstützen!

Roman George  
(Philipps-Universität Marburg)  
und Mathias Lomb,  
(Universität Kassel, Listenplatz 6)



Das hessische Mittelbauvernetzungstreffen kommt zwei Mal pro Semester zusammen, um über relevante Themen zu diskutieren und für die eigenen Interessen initiativ zu werden. Interessierte können sich über E-Mail an tcepok@gew-hessen.de auf den E-Mail-Verteiler eintragen lassen.

### Inhalt

Wahlen zum Hauptpersonalrat	S. 1
Dauerhafte Stellen gegen die ständig wachsende Mehrarbeit	S. 2
Ratgeber „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ erschienen!	S. 2
Befristungsrecht an Hochschulen	S. 3
Hilfslohn für Hilfskräfte?	S. 3
Hinweise zum Wahlrecht	S. 4
Kandidat/innenliste	S. 4





Karla Kamps-Haller  
(Hochschule RheinMain, Listenplatz 1)

Im HPR will ich mich dagegen wenden, dass fast nur noch befristete, projektabhängige Stellen geschaffen werden, die im Alltag Mogelpackungen sind, weil sie auch zur Bewältigung dauerhaft bestehender und neuer Aufgaben von Hochschulen herhalten müssen. Zusätzliche Daueraufgaben müssen auch zusätzliche dauerhafte Stellen mit angemessener Bezahlung zur Folge haben. Dies gilt für das administrative Personal genauso, wie für die wissenschaftlich Beschäftigten.

#### Ratgeber „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ erschienen!

Mitunter gerät an den Hochschulen in Vergessenheit, dass die Beschäftigungsbedingungen auch des wissenschaftlichen Personals durch Gesetz und Tarifvertrag reguliert sind.

Da die Nichtanwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in aller Regel zum Nachteil der Beschäftigten wirkt, kann es nur von Vorteil sein, die eigenen Rechte (und Pflichten) zu kennen.

Dazu informiert der kürzlich erschienene Ratgeber „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ der GEW. Er kann über die Landesgeschäftsstelle bezogen werden, steht aber auch als kostenloser Download auf der Homepage der GEW bereit: [www.gew.de/wissenschaft.html](http://www.gew.de/wissenschaft.html)

## Dauerhafte Stellen gegen die ständig wachsende Mehrarbeit

Die Verdichtung der Arbeit ist die alltägliche Situation der Beschäftigten an hessischen Hochschulen, die Folge permanenter Veränderungsprozesse mit neuen und zusätzlichen Aufgaben auf allen Ebenen ist. Gleichzeitig werden keine unbefristeten Stellen für diese Mehrarbeit geschaffen.

Neue, befristete Stellen (meist in Teilzeit) gibt es nur in Verbindung mit Projekten, die durch Drittmittel finanziert werden.

Die Einführung neuer Studienstrukturen in den vergangenen Jahren, mehr Studierende mit unterschiedlichen Bildungsbiografien und die damit verbundenen höheren Anforderungen an Beschäftigte in Lehre, Forschung, Weiterbildung und Verwaltung sind u. a. Grund für diese Entwicklung.

So sollen Lehrende neue Lehrformen für heterogene Studierendengruppen entwickeln, Kontakte zur Wirtschaft intensivieren, Drittmittel einwerben und die Aktivitäten im Bereich der Forschung und Veröffentlichungen nicht vernachlässigen.

Qualitätsmanagementkonzepte sollen eine höhere Transparenz ermöglichen und Arbeitsprozesse straffen und verbessern. In Verwaltung und zentralen

Einrichtungen der Hochschulen soll die Serviceorientierung intensiviert werden.

Der Hochschulpakt zwischen Landesregierung und Hochschulen suggeriert finanzielle Stabilität und Planungssicherheit. Hochschulen erhalten die sogenannte Finanzautonomie bei gleichzeitiger Kürzung der Mittel mit mehr Studierenden. Dies bedeutet für viele Hochschulen eine permanente Unterfinanzierung, die dann zu Lasten der Beschäftigten organisiert wird.

Wettbewerbe auf Bundes- und Landesebene führen zur Konkurrenz zwischen den Hochschulen. Statt Kooperation macht sich Einzelkämpfertum breit.

Verbände, Stiftungen und andere private Organisationen werden zu wichtigen Finanzierungsquellen grundlegender Aufgaben der staatlichen Hochschulen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur angemessenen Besoldung von Professor/innen hat finanzielle Konsequenzen für die Hochschulen. Wichtig ist, dass dabei nicht eine Beschäftigungsgruppe gegen die andere ausgespielt wird.

Karla Kamps-Haller



## Hilfslohn für Hilfskräfte?

Im Jahr 2008 hat sich in Hessen etwas ereignet, das sich 15 Jahre zuvor das letzte Mal zugetragen hat: Die Stundenlöhne für wissenschaftliche (und auch studentische) Hilfskräfte wurden erhöht.

Die letzte Erhöhung lag somit fünfzehn Jahre zurück, real sind die Löhne aufgrund der Inflation deutlich abgesunken. Möglich war das, weil die Hilfskräfte aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ausgenommen sind.

Gegenüber der von den Gewerkschaften in der Tarifrunde 2011 aufgestellten Forderung, auch wissenschaftliche Hilfskräfte in den Tarifvertrag aufzunehmen, haben sich die Bundesländer leider verweigert.

Daher können die Hochschulen ihre Hilfskräfte so bezahlen, wie es ihnen beliebt. 2008 einigten sich die hessischen Universitäten darauf, ihren wissenschaftlichen Hilfskräften nicht mehr 12,69 Euro pro Stunde zu zahlen, sondern 13,50 Euro.

Während die Universität Kassel erst seit Jahresbeginn 2012 13,50 Euro statt 13,00 Euro zahlt, liegt die TU Darmstadt mit 14,00 Euro etwas höher. Inzwischen bezahlen einige Fachhochschulen sogar besser als die Universitäten, an ihnen sind allerdings auch weniger Hilfskräfte beschäftigt.

Michael Hoffmann



Michael Hoffmann  
(Justus-Liebig-Universität Gießen,  
Listenplatz 2)

Wissenschaftliche Hilfskräfte leisten hochwertige, qualifizierte wissenschaftliche Arbeit.

Ihre Schlechterstellung gegenüber dem Tarifpersonal ist nicht zu rechtfertigen.

### Befristungsrecht an Hochschulen

## Ist Lehrtätigkeit eine wissenschaftliche Dienstleistung?

Das Befristungsrecht im Hochschulbereich bewegt sich in dem Spannungsfeld zwischen dem aus der Wissenschaftsfreiheit abgeleiteten Interesse der Hochschule an wechselndem Personal mit neuen Ideen und Forschungsansätzen einerseits und dem Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem – dem Grundgesetz entsprechenden und dem europäischen Gemeinschaftsrecht konformen – unbefristeten Normalarbeitsverhältnis andererseits.

Grundsätzlich stellt sich im Hochschulbereich rechtspolitisch immer die Frage, auf welcher Basis Befristungen zulässig sind, wenn es sich um die Wahrnehmung von Daueraufgaben handelt.

#### Struktur des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das WissZeitVG unterscheidet in seinem Anwendungsbereich das wissenschaftliche Personal vom nichtwissenschaftlichen Personal, ausgenommen

hiervon sind die Drittmittelbefristungen. Mit dem Urteil vom 1.6.2011 hat das Bundesarbeitsgericht diese Systematik aufgebrochen und entschieden, die weitgehenden Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz betreffen nur wissenschaftliches Personal im engeren beziehungsweise eigentlichen Sinne. Daher musste die zuvor befristet beschäftigte Kollegin ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erhalten.

#### Die Lehrtätigkeit

Anknüpfungspunkt im Urteil ist die Frage, wann Lehrtätigkeit wissenschaftlich ist. Das Bundesarbeitsgericht definiert, was nach seiner Auffassung als wissenschaftliche Dienstleistung im Sinne des WissZeitVG zu werten sei. Diese Definition erstreckt sich sowohl auf den Inhalt als auch auf das Volumen der Lehrtätigkeit.

Eine Lehrtätigkeit sei nicht „an sich“ wissenschaftlich. Das BAG führt aus: „Zur wissenschaftlichen Dienstleistung kann auch die Vermittlung von Fachwissen

und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisen in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören. [...] Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.“

Konkret ging es um den Fall einer Lektorin, zur betroffenen Personengruppe gehören unserer Meinung nach aber auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit überwiegender Lehrtätigkeit.

Wir freuen uns über den Erfolg, der vor dem BAG erstritten wurde und hoffen, zahlreichen Kolleginnen und Kollegen in den kommenden Wochen und Monaten bei der Durchsetzung ihrer Rechte behilflich sein zu können.

Kathrin Kummer  
(Rechtsstelle der GEW Hessen)