



Wahlen zum Hauptpersonalrat Die Gewerkschaften stärken!



Die Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen an Hochschulen und beim Hauptpersonalrat am Wissenschaftsministerium liegt am Boden. Bei der Wahl 2012 gingen mancherorts weniger als zehn Prozent der Beschäftigten zur Wahl ihrer Interessenvertretung. Vom Gesetzgeber in den vergangenen Legislaturperioden über das hessische Personalvertretungsgesetz in der Mitbestimmung, z.B. bei der befristeten Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, beschnitten und von einem Großteil der Wahlberechtigten ignoriert, droht die Verwandlung der Personalräte in zahnlöse Tiger, die streckenweise noch nicht einmal mehr brüllen.

Die GEW Hessen will mit ihren aktiven Kolleginnen und Kollegen auf den Listen der wissenschaftlich Beschäftigten diesem Trend einen demokratischen Aufbruch und den Einsatz für gute Arbeit in der Wissenschaft entgegen setzen. Ein Anspruch, der sich leicht aufs Papier bringen lässt, aber viel Kraft bedarf, um in die Realität umgesetzt zu werden. Dabei steht für uns der Einsatz für eine weitere Einschränkung befristeter und prekärer Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen und verbunden damit die Wahrung von Mindeststandards an erster Stelle. Hier birgt die jüngste Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes einige Ansatzpunkte für Personalräte. Die Befristung nach dem Wissenschafts-

zeitvertragsgesetz ist künftig nur noch zulässig, wenn die Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln oder wenn die Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Bei letzteren Zeitverträgen muss die Befristungsdauer künftig der angestrebten Qualifizierung „angemessen“ sein. Was dies konkret bedeutet, wird sowohl Personalräte wie auch Gerichte beschäftigen. Die Arbeitgeberseite hat über einen sehr exponierten Kanzler verlauten lassen, dass man sich Qualifizierungsziele vorstellen könne, wie die Organisation einer Tagung, die dann eben einen Dreimonatsvertrag rechtfertigen.

Die GEW Hessen sieht die Promotion bzw. die weitere wissenschaftliche Qualifikation in der Post-Doc-Phase als legitimes Qualifizierungsziel an, aus dem nur eine der jeweiligen Phase angemessene Befristung erwachsen kann, im besten Falle ein sechsjähriger Vertrag. Weitergehend könnten Personalräte gemeinsam mit den Hochschulleitungen durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen Mindeststandards garantieren, wie dies bisher beispielsweise mit der GEW an der Viadrina-Universität in Frankfurt (Oder) durchgesetzt wurde. Außerdem wird die konkrete Ausgestaltung der Vertragsverlängerungen aufgrund von Kindern, Behinderung sowie chronischer Erkrankung im Augenmerk der Personalräte liegen. Nachahmenswert

bleibt auch die „Pflegerpolitische Komponente“ an der Goethe-Universität Frankfurt, wonach eine Verlängerung der Arbeitsverträge im Falle der Pflege von Familienangehörigen möglich ist. Auch hier gab der Personalrat den entscheidenden Anstoß. Weitere „Dauerbrenner“ für den Hauptpersonalrat am Wissenschaftsministerium sowie für die örtlichen Personalräte bleiben bestehen: Regulierung der Arbeitszeit, alternierende Telearbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, um nur drei Stichworte zu nennen.

Klar ist: Die Personalräte werden die Interessen der Hochschulbeschäftigten nur wirkungsvoll vertreten können, wenn diese auch zur Wahl gehen. Daher an alle Kolleginnen und Kollegen, die es bis an diese Stelle geschafft haben, die eindringliche Bitte, wählen zu gehen und möglichst viele Kolleginnen und Kollegen mitzubringen!

Inhalt

Geflüchtete an Hochschulen	S. 2
Ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten	S. 3
Mitbestimmung und Hochschulfinanzierung	S. 4
Befristung und Qualifikation ohne Ende?	S. 5
Unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat	S. 6

Geflüchtete an hessischen Hochschulen

Die GEW hat im Herbst 2015 unter dem Titel „Bildung kann nicht warten“ Bund und Länder aufgefordert, sich engagiert für die Integration von Geflüchteten in das Bildungssystem einzusetzen. Im November hat die hessische Landesregierung dann einen Aktionsplan vorgelegt, in dem sie unter anderem ankündigt, die Hochschulen bei der Beratung zur zügigen Anerkennung von Abschlüssen zu unterstützen. Darüber hinaus sollen zusätzliche Mittel für Sprachkurse bereitgestellt werden. Wie wird diese Ankündigung umgesetzt? Reicht das aus?

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat die Hochschulen wenig später aufgefordert, kurzfristig entsprechende Projektskizzen einzureichen. Auf dieser Grundlage hat das Ministerium im Dezember knapp zwei Millionen Euro bewilligt, von denen fast alle staatlichen Hochschulen profitieren. Die meisten Mittel gehen mit 310.000 Euro an die Justus-Liebig-Universität Gießen. Es folgen die Goethe-Universität Frankfurt mit 277.000 Euro, die Frankfurt University of Applied Sciences mit 220.000 Euro, die Philipps-Universität Marburg mit 214.000 Euro und die Universität Kassel mit 206.000 Euro. Neben Sprachkursen und Beratungsangeboten, die an den meisten Hochschulen vorgesehen sind, finden sich auch weitere innovative Projekte: An der Liebig-Universität soll die interkulturelle Kompetenz von Lehramtsstudierenden gestärkt werden, die Frankfurt University of Applied Sciences plant ein „Willkommensjahr Maschinenbau“. Doch neben den

Herausforderungen hinsichtlich des Spracherwerbs und der Orientierung im deutschen Bildungssystem bringt die wünschenswerte Integration von Geflüchteten in die Hochschulbildung auch schlicht und eine weitere Steigerung der Studierendenzahlen mit sich.

Daraus ergibt sich nicht zuletzt zusätzlicher Personalbedarf – nicht nur auf Projektbasis, sondern auf Dauer. Im Jahr 2015 sind etwa 80.000 Geflüchtete nach Hessen gekommen, von denen rund ein Viertel (27,7 Prozent) im typischen Studierenden-Alter von 18 bis 25 Jahren ist. Wenn man wie Jürgen Zöllner von der Friedrich-Ebert-Stiftung davon ausgeht, dass ein Fünftel dieser Gruppe ein Studium anstrebt, ergibt sich für Hessen eine Zahl von 4.432

Studierenden. Im Bundesdurchschnitt kommt dem Statistischen Bundesamt zufolge eine Lehrperson auf 16 Studierende, wobei mit Vollzeitäquivalenten gerechnet wird und Drittmittelbeschäftigte außen vor bleiben. Für die akademische Ausbildung dieser geschätzten zusätzlichen Studierendenzahl sind demnach rechnerisch 277 Lehrende auf Vollzeitbasis erforderlich.

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Personalausstattung nicht mit den steigenden Studierendenzahlen mitgehalten. Der Bedarf an mehr – und besseren – Stellen an den Hochschulen ist daher nicht neu, er gewinnt aber vor dem Hintergrund der Integration von Geflüchteten weiter an Dringlichkeit.



Die GEW engagiert sich seit Jahren für Flüchtlinge und diskutiert die Folgen der gegenwärtigen Asylpolitik – wie hier auf der hessenweiten Fachtagung „Flucht, Migration, humanitäre Katastrophen“ im Frankfurter Römer, Februar 2016.

„Bildung kann nicht warten“
Eine Initiative der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
www.gew.de/flucht-und-asyl

Mehr Information zur Fachtagung
„Flucht, Migration, humanitäre
Katastrophen“:
[www.gew-hessen.de/mitmachen/
kampagnen/fluechtlingeseiteneinsteiger](http://www.gew-hessen.de/mitmachen/kampagnen/fluechtlingeseiteneinsteiger)



Ilka Hutschenreuter

kandidiert auf Listenplatz 1 für die GEW der gemeinsamen Wissenschaftler_innenliste mit ver.di. Bisher war sie nicht im Hauptpersonalrat. Sie hat Erfahrung mit Stellenanteilen in Wissenschaft und Verwaltung und wird die Entwicklungen des „Wissenschaftsmanagements“ im Auge behalten. Die neuen Stellen in diesem Bereich sind nicht nur auf gute Rahmenbedingungen zu überprüfen, sondern auch in einen kritischen Zusammenhang zur verstärkten ökonomischen Steuerung der Hochschulen zu setzen.



Dr. Michael Hoffmann

kandidiert für die GEW auf Listenplatz 2 der gemeinsamen Wissenschaftler_innenliste mit ver.di. Schon in der letzten Legislaturperiode setzte er sich für die Belange der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen ein. Insbesondere der Kampf gegen die ausufernde Befristungspraxis liegt ihm am Herzen. Er arbeitet als Studienkoordinator an der Justus-Liebig-Universität Gießen im Dekanat des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften.



Katja Richter

arbeitet für die Promotionsförderung der Hochschule Fulda und engagiert sich im örtlichen Personalrat und für die GEW. Mit besonderem Interesse verfolgt sie die zunehmende Einstellung von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und die geplante Verleihung des Promotionsrechtes für „besonders forschungsstarke“ Fachrichtungen an Hochschulen. Darüber hinaus setzt sie sich mit ihrer Erfahrung als Mutter für eine familienfreundliche Hochschule ein.



Lothar Stampe

arbeitet als Laboringenieur an der Technischen Hochschule Mittelhessen und ist dort seit vielen Jahren im örtlichen und im Gesamtpersonalrat für die Interessen der Beschäftigten in Lehre und Forschung an vorderer Stelle engagiert. Dieses Mal kandidiert er auch auf der Männerliste für die Wissenschaftler_innen auf Platz 4 und unterstützt die Arbeit mit seiner umfangreichen Erfahrung.

AUSGEWÄHLTE KANDIDATINNEN UND KANDIDATEN DER GEW IM FOKUS

Deine Stimme für die GEW

An den Hessischen Hochschulen kandidieren engagierte GEW-Kolleg_innen gemeinsam mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Entweder kandidieren sie auf ver.di-/GEW-Listen für wissenschaftlich oder auf ver.di-Listen für administrativ-technisch Beschäftigte.

Alle Informationen rund um die Personalratswahlen gibt's auf www.gew-prwahl2016.de oder auf den lokalen Seiten der Personalräte, z.B. in Marburg unter www.uni-marburg.de/personal/personalrat

Was heißt schon Mitbestimmung?

Erfahrungen der letzten Monate als Hauptpersonalrat im Ministerium für Wissenschaft & Kunst

Das Hessische Personalvertretungsgesetz (kurz: HPVG) regelt die Mitbestimmung der Personalräte an Hochschulen. Im Allgemeinen sollen sie Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, beantragen und darüber wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden. Praktisch mitbestimmen können sie viele Dinge von Versetzung, Höhergruppierung über den Abschluss von Dienstvereinbarungen (z.B. zur Arbeitszeit oder Gesundheitsschutz) bis zu individuellen Personalanlässen. Auch können sie über die so genannten Monatsgespräche mit der Dienststelle oder dem Ministerium bei verschiedenen Themen Druck aufbauen. Im Hauptpersonalrat Wissenschaft & Kunst vernetzen sich die hessischen Personalräte und diskutieren Entwicklungen, die mehr als eine Dienststelle

betreffen. In den letzten Monaten hat sich der Hauptpersonalrat unter anderem mit der Einführung des standardisierten Forschungsinformationssystems (FIS), dem Landeshochschulentwicklungsplan, der gesetzlichen Unfallversicherung und der beruflichen Wiedereingliederung erkrankter Kolleg_innen befasst. Die Mitbestimmung der Personalräte hat aber auch viele Grenzen. So können Personalräte nach dem HPVG weder bei der Einstellung befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen mitbestimmen, noch bei dienstlichen Belangen, von denen sie keine Kenntnis erhalten. Hier sind die Personalräte auf Hinweise der Beschäftigten und die Kooperationsbereitschaft der Dienststelle angewiesen. Kommt in einer mitbestimmungspflichtigen Frage auf der Ebene des örtlichen Personalrates keine Einigung zustande, befasst sich mittels eines Stufenverfahrens die jeweils höhere Ebene mit der Angelegenheit bis schließ-

lich eine Einstellungsstelle auf Landesebene eine Entscheidung trifft, die nur noch juristisch angefochten werden kann. Unser Anspruch an eine gute Personalratsarbeit der GEW Hessen: Soweit wie möglich transparent und ansprechbar gegenüber allen Beschäftigten zu sein und kritisch im Detail Entwicklungen zu beleuchten.

Dabei wollen wir uns an den „großen Zielen“ orientieren: Reduzierung der Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse, gute Mindeststandards dort, wo Befristung praktiziert wird, Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Kolleg_innen realisieren, Inklusion sowie Integration auch am Arbeitsplatz Hochschule leben und die Politik in die Pflicht nehmen, für ein ausfinanziertes Hochschulsystem zu sorgen.

Rekordausgaben für Hochschulen: Trotzdem schlechtere Bedingungen

Die Landesregierung stellt den hessischen Hochschulen so viel Geld wie noch nie zur Verfügung. Was ist diese Aussage wert? Dies fragt sich die GEW Hessen angesichts der vom Hessischen Statistischen Landesamt veröffentlichten, vorläufigen Daten zum Hochschulpersonal für das Jahr 2015. Danach verschlechterte sich die Betreuungrelation zwischen Wissenschaftler_innen und Studierenden weiter. Im Jahr 2015 hatte ein hauptberuflich tätiger Wissenschaftler rein rechnerisch 14,34 Studierende zu betreuen, ein deutlicher Anstieg zu 2007 (11,24), jedoch eine leichte Verschlechterung zu 2014 (14,1). Gleiches gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung. Hinzu kommt, dass viele Mitarbeiter_innen nur für eine halbe Stelle eingestellt werden, aber entweder voll arbeiten müssen oder eben auf ihrer

unbezahlten Hälfte promovieren. Für die Betroffenen ist das nicht nur die Halbierung des tariflichen vereinbarten Gehalts, sondern auch ein weiterer Schritt zur Entgrenzung der Arbeitswelt. Bisher reagieren viele Hochschulen auf den erhöhten Lehrbedarf durch die massenhafte Vergabe von Lehraufträgen auf Honorarbasis. Lehraufträge sind aber Dumping-Angebote für Selbstständige, die damit auf die Stunde gerechnet in der Regel deutlich weniger als den gesetzlichen Mindestlohn verdienen. Hessischer Spitzenreiter ist die Universität Kassel mit fast 1.000 Lehraufträgen. Insgesamt stieg die Zahl der Lehrbeauftragten von 2007 von 4380 auf einen Rekordstand von 6950 im Jahr 2014. Im Jahr 2015 wurden erstmals mit 6772 weniger Lehraufträge vergeben. Dies liegt an einer Kurskorrektur der Hochschulen



für Angewandte Wissenschaften, ehemals Fachhochschulen, die 2015 weniger Lehraufträge vergaben und dafür versuchten, in Teilen reguläre Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Dauerhaft wird dies jedoch nicht ohne weitere zusätzliche Gelder gelingen. Die nach wie vor hohe Zahl der Lehrbeauftragten und die gleichzeitig verschlechterte Relation zwischen Personal und Studierenden haben negative Konsequenzen für die Qualität der Lehre und Verwaltung, insbesondere für die Arbeitsbedingungen in den Hochschulen. Im Wintersemester 2015/16 erhöhten die Hochschulen fast flächendeckend die zulässige Obergrenze für die Zahl der Studierenden pro Seminar auf 60 Personen.

Befristung und Qualifikation ohne Ende?

Folgen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Beschäftigte und Personalräte

Die GEW kämpft seit dem Templiner Manifest 2010 für verlässliche Berufsperspektiven und Karrierewege an Hochschulen. Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten – die Befristungswelle in der Wissenschaft ist nicht zuletzt durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ausgelöst worden. Am 17. März 2016 ist eine neue Fassung dieses Gesetzes in Kraft getreten – ein Etappensieg für die GEW, die jahrelang beharrlich eine Novellierung des WissZeitVG eingefordert hatte. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- **Qualifizierungsbindung:** Die Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist künftig nur noch zulässig, wenn die Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln erfolgt oder wenn die Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Leider hat der Gesetzgeber darauf verzichtet, einen bestimmten Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zu reservieren.
- **Laufzeit:** Bei Zeitverträgen, die zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen, muss die Befristungsdauer künftig der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Der Gesetzgeber hat auf konkrete Mindestlaufzeiten verzichtet. Hier werden in den Hochschulen und damit auch für die Personalräte die meisten Diskussionen folgen. Was ist ein angemessener Qualifizierungsgrund?
- **Drittmittel:** Bei Drittmittelverträgen soll die vereinbarte Befristungsdauer künftig dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.
- **Streichung des nicht-wissenschaftlichen Personals:** Das so genannte nicht-wissenschaftliche Personal (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung) unterliegt künftig nicht mehr dem Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Ihre Arbeitsverträge sind künftig unbefristet oder nach den Maßgaben anderer Rechtsvorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, befristet abzuschließen.
- **Keine Anrechnung von studentischer Beschäftigung:** Studentische Beschäftigungsverhältnisse werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet – dies gilt künftig auch für Tätigkeiten während des Master-Studiums. Allerdings fallen nur studentische Beschäftigungsverhältnisse zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten unter diese Regelung. Für diese Beschäftigungen enthält das Wissenschaftszeitvertragsgesetz künftig außerdem eine rechtssichere Befristungsgrundlage. Die Höchstbefristungsdauer für diese Arbeitsverhältnisse beträgt insgesamt sechs Jahre.
- **Klarstellungen bei der familienpolitischen Komponente und analoge Einführung einer behindertenpolitischen Komponente, ebenfalls automatische Vertragsverlängerung bei längerer Erkrankung.**



Bilder der GEW-Aktionswoche „Für gute Arbeit in der Wissenschaft“, November 2015 in Berlin.

Weitere Details rund um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz:

www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz

Für die Wissenschaftler_innen im Hauptpersonalrat Wissenschaft und Kunst! Liste ver.di/GEW wählen!

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten:

Frauen

Ilka Hutschenreuter (Universität Kassel)
Karin Hersemeyer (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Katja Richter (Hochschule Fulda)
Binja Homann (Philipps-Universität Marburg)
Birthe Kleber (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Karin Schubert (Hochschule Darmstadt)
Christa Seip (Philipps-Universität Marburg)
Elisabeth Beltz (Universität Kassel)
Dr. Simone Claar (Universität Kassel)
Friederike Klinke (Philipps-Universität Marburg)
Dr. Jutta Träger (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Monika Gonka (Technische Hochschule Mittelhessen)
Carmen Ludwig (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Inge Haas-Ackermann (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Mechthild LaMonica (Justus-Liebig-Universität Gießen)

Männer

Jörg Buch (Hochschule für Gestaltung Offenbach)
Dr. Michael Hoffmann (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Jörg Schake (Hochschule Darmstadt)
Lothar Stampe (Technische Hochschule Mittelhessen)
Carsten Biemann (Frankfurt University of Applied Science)
Dr. Volker Jahr (Universität Kassel)
Manfred Hagemann (Hochschule Fulda)
Dr. Andreas Piper (Philipps-Universität Marburg)
Heinz-Georg Schöck (Technische Hochschule Mittelhessen)
Thomas Schömann (Hochschule Darmstadt)
Gernot Zindel (Hochschule Darmstadt)
Michael Berls (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Stephan Schreck (Frankfurt University of Applied Science)
Dr. Thomas Werther (Philipps-Universität Marburg)
Roland Schott-Gerken (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Patrik Mähling (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Markus Schake (Universität Kassel)
Dr. Hans Grote (Universität Kassel)
Martin Hardt (Justus-Liebig-Universität Gießen)
Martin Bach (Justus-Liebig-Universität Gießen)

GEW wählen!



**DEMOKRATISCH
KOMPETENT
STREITBAR**