

Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken Verpflichtungserklärung der Freien und Hansestadt Hamburg

Sehr geehrte Frau Senatorin,

der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ wird ab 2021 den Hochschulpakt nachfolgen und eine dauerhafte Finanzierung von Stellen in der Lehre ermöglichen. In § 1 Abs. 2 wurde vereinbart: „Um diese Ziele zu erreichen, setzen die Länder bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen. Damit soll auch eine Verbesserung der Betreuungsverhältnisse bzw. der Betreuungssituation erreicht werden. Dabei wirken die Länder auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung des Personals hin.“

Im Vertrag haben Bund und Länder daneben eine Verpflichtungserklärung der einzelnen Bundesländer vereinbart, die bis Anfang 2020 erstellt werden soll. Dies nehmen wir zum Anlass, um Ihnen im Folgenden unsere Forderungen zur Aufnahme in die Verpflichtungserklärung der Freien und Hansestadt Hamburg zu übersenden.

Die Kampagne „Frist ist Frust“ (<http://frististfrust.net/>) ist ein bundesweites Bündnis aus den Gewerkschaften GEW, ver.di und dem Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss; <https://www.mittelbau.net/>). In Hamburg haben sich die lokalen Mittelbauinitiativen Mittelbau Initiative Hamburg (MIHH, <https://www.mittelbau-hamburg.de/>) und die Konferenz der Akademischen Personals (KAP) an der Universität Hamburg dem Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) angeschlossen.

Gemeinsam fordern wir Sie dazu auf, die verstetigten Hochschulpakt-Mittel nun auch für entfristete Stellen vor allem im Mittelbau an den Hamburger Hochschulen zu nutzen und in der im Zukunftsvertrag vorgesehenen Verpflichtungserklärung der Freien und Hansestadt Hamburg verbindliche Zielzahlen für die Erhöhung des Anteils der Dauerstellen am Hochschulpersonal zu benennen sowie konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung im Einzelnen aufzunehmen.

Als Vorbild könnten hier z.B. die Hochschulverträge Berlin 2018-2022 dienen, in denen Folgendes vereinbart wurde: „Für strukturelle Daueraufgaben werden Dauerstellen geschaffen. Die Hochschulen verpflichten sich, anwachsend bis zum 31.12.2020 im Umfang von mindestens 35 % der Beschäftigten (VZÄ) des aus Haushaltsmitteln finanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals des akademischen Mittelbaus dauerhafte Beschäftigungs- und Karriereperspektiven zu schaffen, soweit ein entsprechender Anteil bisher nicht erreicht ist.“ (Brain City Berlin, Vertrag für die Jahre 2018 bis 2022 gemäß § 2a Berliner Hochschulgesetz zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin, S. 22; <https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege/>)

Die vielfältigen Aufgaben in der Ausbildung der Studierenden sollten in erster Linie von festangestelltem wissenschaftlichen Personal wahrgenommen werden. „Dauerstellen für Daueraufgaben“ ist hier unsere langjährige Forderung, die mittlerweile auch in § 28 Abs. 3 Satz 2 HmbHG ihren Niederschlag gefunden hat, von den Hochschulleitungen aber noch allzu häufig umgangen wird. Doch gibt es durch die verstetigten HSP-Mittel nun eine größere Planungssicherheit für die Hochschulen, die auch in Form von mehr unbefristeter Beschäftigung an die Beschäftigten weitergegeben werden muss. In Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Senats mit den Hochschulen sollte daher eine feste Quote an „Dauerstellen für Daueraufgaben“, also unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in Lehre und Forschung festgeschrieben sowie außerdem ein Ausschluss sachgrundloser Befristungen vereinbart werden, wie er auch vom Personalamt der FHH vorgesehen ist.

Uns ist es ein großes Anliegen, dass es für NachwuchswissenschaftlerInnen kalkulierbare Karriereperspektiven neben der Professur gibt. Als konkrete Ausgestaltungsmöglichkeit bietet sich z.B. das „Bremer Modell“ an: Hier existiert ein Karriereweg vom Lecturer bzw. Researcher über einen Tenure-Track zum festangestellten Senior Lecturer bzw. Senior Researcher für Daueraufgaben in Lehre und Forschung (<https://www.uni-bremen.de/de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer>). Wichtig ist uns dabei, dass diese Stellen gemäß dem „Bremer Modell“ die Einheit von Forschung und Lehre wahren und dem Leitbild einer forschungsorientierten Lehre verpflichtet sind: die maximale Lehrverpflichtung eines vollbeschäftigten Senior Lecturers darf deshalb 12 SWS bzw. eines vollbeschäftigten Senior Researchers 9 SWS nicht überschreiten.

Wir erwarten, dass unsere Forderungen in der Verpflichtungserklärung Berücksichtigung finden und stehen jederzeit für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Für die GEW, Landesverband Hamburg
Dr. Fredrik Dehnerdt (Erster stellv. Vorsitzender der GEW Hamburg)
Dr. Jochen Meissner (Sprecher der Fachgruppe Hochschule und Forschung)

Für den verdi-Landesbezirk Hamburg
Angelika Gericke (Landesbezirksfachbereichsleiterin
FB 05-Bildung, Wissenschaft und Forschung)

Für die Konferenz der Akademischen Personals (KAP)
Michael König
Dr. Marc-Olivier Hinzelin

Mittelbau Initiative Hamburg (MIHH)
<https://www.mittelbau-hamburg.de/>