

Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft

Stellungnahme des Senats zu dem Ersuchen der Bürgerschaft „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen“ vom 15. Juni 2016 (Drucksache 21/4680) sowie Bericht zu den Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und zum Sachstand bei der Umsetzung des „Code of Conduct“

Mit dieser Mitteilung legt der Senat der Bürgerschaft einen Bericht zu den Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und zum Sachstand bei der Umsetzung des „Code of Conduct“ vor und beantwortet zugleich das Ersuchen aus der Drucksache 21/4680.

I.

Bundesweite Rahmenbedingungen

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist ein tragendes Element des Wissenschaftssystems. Von seiner Entwicklung hängen Qualität und Kontinuität in der Wissenschaft ab. Seine Beschäftigungs- und Lebenssituation steht daher im Fokus vielfältiger Maßnahmen auf europäischer sowie Bundes- und Landesebene. Dabei wird das Thema entweder als Querschnittsthema innerhalb anderer Themenfelder adressiert (z.B. durch nachwuchsorientierte oder familienpolitische Komponenten in Förderprogrammen) oder durch besondere Studien oder Programme (siehe beispielsweise den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 2016). Verschiedene Empfehlungen greifen die Thematik ebenfalls auf (siehe die Empfehlungen zu Karrierezie-

len und -wegen an Universitäten des Wissenschaftsrates 2014 sowie den Beschluss der Kultusministerkonferenz zur Situation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses 2014). In der wissenschaftspolitischen Debatte sind die folgenden dominanten Handlungsfelder zu erkennen:

- Die Planbarkeit einer akademischen Karriere.
- Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sowie Chancengerechtigkeit.
- Die Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Qualifizierung.

Im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stehen bundesweit und in der öffentlichen Diskussion im Wesentlichen die hohen Befristungsanteile und kurzen Vertragslaufzeiten im Mittelpunkt. Aus der bundesweiten Hochschulpersonalstatistik geht beispielsweise hervor, dass das hauptberuflich wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen (ohne Professorinnen und Professoren) zu drei Vierteln befristet beschäftigt ist.

Mit der Bundesratsinitiative vom 11. April 2013 (BR-Drucksache 267/13) hat sich Hamburg zusammen mit anderen Bundesländern für eine Novellierung

des WissZeitVG eingesetzt. Das WissZeitVG regelt die Befristungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals und trägt den Besonderheiten dieses Bereichs durch Sonderbefristungsregelungen Rechnung. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft einem besonderen Spannungsfeld unterliegen: Einerseits ist hohe Flexibilität hinsichtlich der Beschäftigungszeiten erforderlich und gefragt, andererseits soll den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Planbarkeit ihrer Karriere und die Vereinbarkeit mit der privaten Lebensplanung sicherer und transparenter ermöglicht werden. In diesem Sinne konnten wichtige Punkte durch die auch von Hamburg angestoßene Initiative erreicht werden. Die wichtigsten Punkte sind:

- Der arbeitsrechtlich rechtfertigende Sachgrund der Befristung – die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation – wird nunmehr nicht als vorhanden unterstellt, sondern ist ein eigener, zu prüfender Tatbestand.
- Die Befristungsdauer darf nicht mehr willkürlich gesetzt werden, sondern muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein.
- Drittmittelbefristungen sollen der Dauer der Projektlaufzeit entsprechen.
- Das technische und Verwaltungspersonal wird aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ausgeschlossen. Befristungen dieses Personals sind nur noch nach dem allgemeinen Arbeitsrecht – insbesondere Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) – zulässig.

Einige weitergehende Vorschläge Hamburgs konnten sich im Verfahren nicht durchsetzen, insbesondere die Einführung benannter Mindestlaufzeiten

sowie die Aufhebung der sog. „Tarifsperre“. Insgesamt stellt die Reform jedoch eine spürbare Verbesserung gegenüber der vorigen Rechtslage dar. Das Gesetz ist seit 17. März 2016 in Kraft, erste Erfahrungen mit den neuen Regelungen werden seitdem in der Praxis gesammelt.

II.

Der Prozess zum „Code of Conduct“ in Hamburg

In diesen bundesweiten Kontext bettet sich der Prozess zum „Code of Conduct“ (CoC) in Hamburg ein. Bereits seit 2011 sind Senat und zuständige Behörde bemüht, sich diesem systemisch komplexen Themenfeld zu nähern und die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hamburg zu analysieren und zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde im März 2013 eine Arbeitsgruppe (AG) eingesetzt. Hamburg hat dabei im Rahmen der bundesweiten Bemühungen eine Vorreiterrolle eingenommen. Die AG trifft sich regelhaft zwei Mal pro Jahr. Ziel der AG ist es, einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen zu Gunsten des wissenschaftlichen Personals zu schaffen und gemeinsam mit den Hochschulen Regelungen und Leitlinien zu erarbeiten.

Der Arbeit der AG liegt die Erkenntnis zu Grunde, dass der Drittmittelanteil an den Hochschulfinanzen auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat. Dies gewinnt zunehmend an Bedeutung, weil die Einnahmen der Hochschulen aus Drittmitteln in den letzten Jahren erheblich angestiegen sind. So haben sich die Drittmiteleinnahmen der hamburgischen Hochschulen von 2006 bis 2014 von 109 Mio. Euro auf 247 Mio. Euro mehr als verdoppelt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1

	Einnahmen aus Drittmitteln (in Mio. Euro)				
	2006	2008	2010	2012	2014
Hamburg	109	139	185	228	247
Index (2006 = 100)	100	127	170	209	227
Bund	3.855	4.853	5.908	6.750	7.327
Index (2006 = 100)	100	126	153	175	190

Da Drittmittel regelhaft nur befristet zur Verfügung stehen, wird daraus finanziertes Personal regelhaft auch nur befristet eingestellt. Dies betrifft inzwischen einen beträchtlichen Anteil des wissenschaftlichen Personals. Der Anteil des drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals am Gesamtbestand des

wissenschaftlichen Personals schwankte 2014 zwischen 19% in Rheinland-Pfalz und 40% in Bremen. In Hamburg lag er mit 24% etwas unterhalb des bundesweiten Durchschnittswertes von 26% (Quelle: Stat. Bundesamt, Hochschulen auf einen Blick 2016, S. 28). Hierbei sind auch Programme wie der Bund-

Länder-Hochschulpakt bedeutsam, die dem Ausbau der Studienkapazitäten dienen, aber keinen dauerhaften Charakter haben.

Um vor diesem Hintergrund faire Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, soll der CoC als freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen Mindeststandards und Best-Practice-Beispiele etablieren. Zu den wichtigsten Zielen zählen:

- Unangemessen kurze Befristungen zu vermeiden.
- Angemessene Beschäftigungsumfänge sicherzustellen.
- Daueraufgaben durch Beschäftigte auf Dauerstellen zu erfüllen.
- Verlässliche Abläufe zu gewährleisten.

Einige dieser Zielsetzungen haben zu gesetzlichen Änderungen an §28 HmbHG, der die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelt, geführt (siehe Drucksache 20/10491). Dort sind für Qualifizierungsstellen dreijährige Beschäftigungszyklen sowie eine mindestens hälftige Beschäftigung vorgesehen. Im Übrigen werden die Ziele des CoC von den Hochschulen eigenverantwortlich verwirklicht. Über die dabei erreichten Sachstände wurde der Bürgerschaft bereits zwei Mal berichtet (siehe die Drucksache 20/10837 sowie 21/3629). In der 21. Legislaturperiode wurden auch die Beschäftigungsbedingungen der Lehrbeauftragten verstärkt in den Fokus genommen. Das wichtigste Ziel hierbei ist es, prekäre Beschäftigungen zu vermeiden.

Der CoC besitzt selbst keinen rechtlich verbindlichen Charakter, sondern fußt auf der Freiwilligkeit und Eigeninitiative der Hochschulen, Voraussetzungen für bessere Beschäftigungsbedingungen zu schaffen. Seine Umsetzung in den Hochschulen kann jedoch in Form von Richtlinien o.ä. erfolgen und insoweit rechtliche Relevanz erlangen. In der AG vertreten sind auf Leitungs- und Personalratsebene die Universität Hamburg (UHH), die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH), die HafenCity Universität Hamburg (HCU), die Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW), die Hochschule für bildende Künste (HfbK) und die Hochschule für Musik und Theater (HfMT) sowie das UKE. Weiter sind die Interessenvertretungen GEW, ver.di und Deutscher Hochschulverband, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und die Konferenz des Akademischen Personals der UHH als Vertreter des „Mittelbaus“ Mitglieder der AG. Zentrale Anliegen der AG sind insbesondere die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse für eine primär wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe Entwicklung, aber auch die Einschränkung prekärer Beschäftigungsverhältnisse

nach Promotion und Habilitation in befristeter wissenschaftlicher Mitarbeit.

Auf Grund konkreter Empfehlungen der AG konnten auch auf Landesebene bereits signifikante gesetzliche Änderungen zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht werden. Die Umsetzung der empfohlenen Gesetzesänderungen sind mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (siehe Drucksache 20/10491) mit dem Inkrafttreten zum 1. Juli 2014 erfolgt. Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Änderungen:

- In §28 Absatz 1 HmbHG ist nun der Mindestbeschäftigungsumfang mit mindestens einer hälftigen Beschäftigung der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes festgelegt. Für die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation ist ein eigener Arbeitsanteil von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit vorgesehen.
- Im Rahmen der befristeten Postdoc-Phase sieht der §28 Absatz 2 HmbHG vor, dass eine Verlängerung um bis zu drei Jahre erfolgt, wenn es zuvor eine positive Bewertung der wissenschaftlich oder künstlerisch erbrachten Arbeit gegeben hat. Die bisherige Ermessensentscheidung entfällt. Dies verbessert die Planungssicherheit für die Beschäftigten erheblich. Auch hier ist der Umfang zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Weiterqualifizierung auf mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit festgelegt.
- Um die Ausübung von Daueraufgaben in befristeter Beschäftigung einzuschränken, wurde in §28 Absatz 3 HmbHG geregelt, dass – soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, die nicht eine formale oder andere Qualifizierung zum Ziel haben – die Hochschulen Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten haben.

Daneben hat die AG Vereinbarungen zu untergesetzlichen Maßnahmen getroffen (siehe Drucksache 20/10837).

In der 21. Legislaturperiode hat die AG ihre Arbeit fortgesetzt. Durch die Erweiterung des Kreises der Mitwirkenden um HAW, HfbK, HfMT und UKE wurde die Tätigkeit auf eine breitere institutionelle Basis gestellt. Zugleich hat die AG die Beschäftigungsbedingungen der Lehrbeauftragten aufgegriffen und ihre Arbeit damit auch thematisch erweitert.

Die Umsetzung des CoC erfordert eine systematische Anpassung der Strukturen und Prozesse in den Hochschulen. Dies ist ein komplexer Prozess, der nur dann erfolgreich sein kann, wenn er von den Hochschulen als eigenes Anliegen verstanden und angenommen wird. Inzwischen ist dies in allen wichtigen Handlungsfeldern (Qualifizierungsstellen, Personal-

entwicklungskonzepte, Drittmittelbeschäftigte, sachgrundlose Befristungen, Lehrbeauftragte) erfolgt. Die dafür eingerichteten Prozesse werden nachfolgend dargestellt.

III.

Situation in den Hochschulen

Die Hochschulen haben seit Beginn der Arbeit in der AG zum CoC erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses geleistet. Zu diesem Zweck haben die Hochschulen interne Strukturen und Prozesse implementiert, um in der Verwaltungspraxis wirksame Veränderungen zu erreichen.

An der Universität Hamburg wurden Musterausarbeitungstexte sowie Qualifizierungsbögen für Qualifizierungsstellen entwickelt, die eine Vereinheitlichung der Praxis herbeiführen und gegenüber dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal eine hohe Transparenz gewährleisten. Dies wird erreicht, indem die Formulare für Qualifizierungsstellen regelmäßig die Darstellung des Qualifizierungszwecks abfragen sowie die vorgesehene Laufzeit des Vertrages begründet werden muss. Insgesamt werden an der Universität Hamburg 808 Personen auf Qualifizierungsstellen nach §28 Absätzen 1 und 2 HmbHG beschäftigt. Die Befristung von Qualifizierungsstellen entspricht den Zielsetzungen des CoC. Im Bereich des nicht auf Qualifizierungs- und Drittmittelstellen beschäftigten wissenschaftlichen Personals nach §28 Absatz 3 HmbHG liegen an der gesamten Universität nur 20 Befristungen nach dem TzBfG („sachgrundlose“) vor. Ein Personalentwicklungskonzept wurde erarbeitet und vorgestellt. Das Konzept ist auf der Internetseite der Universität Hamburg einsehbar. Im Wintersemester 2015/2016 hat die Universität Hamburg insgesamt 1.052 Lehraufträge vergeben, ein durchschnittlicher Lehrauftrag verfügt über ein Volumen von ca. 2 Semesterwochenstunden (SWS). Für die Vergabe von Lehraufträgen wurde ein Prozess implementiert, in dem unbedenkliche Fälle dezentral in den Fakultäten bearbeitet und prüfungsbedürftige Fälle zentral in der Personalabteilung nach transparenten Kriterien kontrolliert werden. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage (Abschnitt I) verwiesen.

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften nimmt in dieser Legislaturperiode neu am Prozess zum CoC teil. Auch sind Qualifizierungsstellen an einer Fachhochschule – an der HAW derzeit insgesamt 16 – ein verhältnismäßig neues Phänomen. Befristungen erfolgen unter Beachtung der Vorgaben des §28 Absatz 1 HmbHG, Verlängerungen werden im Einzelfall geprüft. Die insgesamt 150 befristeten Beschäftigungen im Bereich von §28 Absatz 3 HmbHG sind ein Anzeichen für den Erfolg der HAW bei der Einwerbung von Drittmitteln. Dies wird in der

Arbeit der Arbeitsgruppe zum CoC betrachtet werden, ein einheitliches Datenraster wurde entwickelt. Der Unterricht an der HAW ist seminaristisch geprägt. Daher ist der Umfang des durchschnittlichen Lehrauftrages an der HAW mit 3,6 Stunden unbedenklich. Nahezu alle Lehrbeauftragten der HAW sind anderweitig berufstätig. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage (Abschnitt II) verwiesen.

An der HafenCity Universität Hamburg sind insgesamt 97 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §28 HmbHG beschäftigt. Von diesen 97 Personen gibt es nur drei befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb von Qualifikationsstellen und Drittmittelprojekten, sodass kein Problem mit sachgrundlosen Befristungen erkennbar ist. Die festgestellten Vertragslaufzeiten sind angemessen. Die Lehrbeauftragten sind nahezu alle beruflich abgesichert (Bau-Ingenieurinnen und Bau-Ingenieure, Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter aus Behörden, Professorinnen und Professoren, Architektinnen und Architekten). Die HafenCity Universität Hamburg hat zentrale Vorgaben für die Vergabe von Lehraufträgen entwickelt und implementiert. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage (Abschnitt III) verwiesen.

Die Hochschule für bildende Künste Hamburg und die Hochschule für Musik und Theater Hamburg nehmen in dieser Legislaturperiode neu am Prozess zum CoC teil. Auf Grund des geringen Drittmittelaufkommens verfügen sie nur über wenig befristetes Personal. Dennoch wurden bereits einige befristete Stellen in Dauerstellen umgewandelt. Zu den Lehraufträgen liegen bereits einige Daten vor, mit Hilfe des in der Arbeitsgruppe verwendeten einheitlichen Datenrasters wird die Analyse in 2017 intensiviert und fortgesetzt. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage (Abschnitt IV) verwiesen.

An der Technischen Universität Hamburg-Harburg werden die Anforderungen des CoC an Qualifizierungsstellen sowohl hinsichtlich der Befristungsdauern als auch hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges übererfüllt (z.B. werden Promovenden regelmäßig für 4 Jahre und auf einer 1/1-Stelle beschäftigt). Zugleich wurde im Bereich der sonstigen wissenschaftlichen Beschäftigten nach §28 Absatz 3 HmbHG eine Anzahl sachgrundloser Befristungen festgestellt. Diese ist durch Besonderheiten im Drittmittelbereich erklärbar, wird aber sowohl von der TUHH selbst als auch in der AG weiter untersucht. Einige befristete Stellen wurden bereits in Dauerstellen umgewandelt und es wurden zwei Handlungskonzepte zur Personalentwicklung etabliert. Im Rahmen der Vergabe von Lehraufträgen hat die Technische Universität Hamburg-Harburg Kriterien für die Vergabe von Lehraufträgen entwickelt und prüft routinemäßig, ob eine

anderweitige Berufstätigkeit vorliegt. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage (Abschnitt V) verwiesen.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf nimmt in dieser Legislaturperiode erstmals am Prozess zum CoC teil. Die dortige Situation ist durch die besondere Stellung als Klinikum geprägt. Im Bereich der Qualifizierungsstellen dominieren die besonderen Anforderungen der Facharztausbildung, sodass das UKE sich besondere Strukturen und Prozesse gegeben hat. In Zusammenarbeit von Vorstand, Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen und Führungskräften wurde ein konzernweites Konzept „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer“ erstellt. Die Lehrbeauftragten sind regelmäßig beruflich abgesichert (überwiegend durch Tätigkeiten als Arzt bzw. Zahnarzt). Ein gemeinsam mit dem Personalrat erarbeitetes Handlungskonzept des Vorstandes zum Umgang mit Befristungen liegt vor. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage (Abschnitt VI) verwiesen.

IV.

Anhebung der Vergütungssätze für Lehraufträge

Die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung hat entschieden, die seit 2010 nicht mehr angehobenen Obergrenzen für Vergütungssätze für Lehraufträge um 50 % anzuheben. Dies wurde in der letzten Sitzung der AG zum CoC mitgeteilt und sowohl von den Hochschulleitungen als auch von den Vertretern der Personalräte und Gewerkschaften begrüßt und stellt einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten dar.

V.

Ausblick

Die auch in dieser Legislaturperiode erfolgreiche und konstruktive Tätigkeit der AG zum CoC soll auch in der Zukunft weiter fortgeführt werden. Die Arbeitsgruppe zum CoC hat sich für diese Legislaturperiode vorgenommen, die Situation der Lehrbeauftragten näher zu untersuchen. Hierbei wurde festgestellt, dass die in den Hochschulen vorliegenden Daten nicht nach einem einheitlichen Schema erhoben werden und daher nur eingeschränkt miteinander vergleichbar sind. Teilweise handelt es sich um Daten aus den Kapazitätsberichten, sodass extracurriculare Lehre nicht enthalten ist, oder die Erhebungszeiträume oder die erfassten Datensätze weichen voneinander ab. Um insoweit eine gemeinsame Datengrund-

lage zu schaffen wurde in der Arbeitsgruppe ein Datenkatalog besprochen und eine einheitliche Erfassung verabredet. Zukünftig sollen die folgenden Daten aufgeschlüsselt nach Fächergruppe, Geschlecht und Semester erhoben werden:

- Anzahl der Lehraufträge.
- Anzahl der Lehrbeauftragten (in Köpfen).
- Anzahl der Lehraufträge in den folgenden Umfangskategorien:
 - bis 2 LVS;
 - über 2 bis 4 LVS;
 - über 4 bis 6 LVS;
 - über 6 LVS.
- Anteil der Lehre aus Lehraufträgen an Lehre der Hochschule gesamt.
- Anteil der Lehrbeauftragten mit einer anderweitigen Berufstätigkeit.
- Anzahl der Lehraufträge in den folgenden Vergütungskategorien:
 - unentgeltlich;
 - 1 bis 30 Euro/Stunde;
 - 31 bis 40 Euro/Stunde;
 - 41 bis 50 Euro/Stunde;
 - 51 Euro/Stunde oder mehr.

Durch diesen Datenkatalog soll ein hochschulübergreifender Überblick über die Situation der Lehrbeauftragten gewonnen werden.

Darüber hinaus wird die AG sich gesondert mit einzelnen Aspekten beschäftigen, die durch die Datenanalyse sichtbar geworden sind, beispielsweise der Frage der Lehrauftragsstruktur in der „Architektur“ an der HCU sowie der Frage der Befristungen im Bereich von §28 Absatz 3 an der TUHH.

Auch soll die AG im Jahre 2017 erste Erfahrungen mit dem im Jahre 2016 geänderten WissZeitVG erörtern. Es ist angestrebt, insoweit zunächst in einen Erfahrungsaustausch einzutreten und auf dieser Basis weitere Analysebedarfe zu definieren.

Die nächste Sitzung der AG ist für den April 2017 vereinbart.

VI.

Petitum

Der Senat bittet die Bürgerschaft um Kenntnisnahme.

Sachstände in den Hochschulen

Nachstehend werden die derzeitigen Maßnahmen der Hochschulen zur Vermeidung prekärer Beschäftigungen in der Wissenschaft sowie die Sachstände bei der Umsetzung des CoC dargestellt. Dies erfolgt in hochschulspezifischen Abschnitten, die jeweils über die wichtigsten Themenfelder berichten. Die Reihenfolge der hochschulspezifischen Darstellungen orientiert sich an §1 Absatz 1 HmbHG.

I.

Universität Hamburg (UHH)

1. Allgemeiner Überblick

In der UHH hat die Präsidialverwaltung Strukturen und Prozesse zur Umsetzung des CoC geschaffen, die nachfolgend dargestellt werden. Damit hat die UHH die mit dem CoC verbundenen Zielsetzungen nachhaltig zu ihrem eigenen Anliegen gemacht. Bereits im September 2014 hat die UHH alle Beschäftigten in einem Rundschreiben über den CoC informiert. Um insoweit nachhaltig Transparenz für alle Hochschulangehörigen und die Öffentlichkeit zu schaffen, berichtet das Präsidium der UHH in seinem Jahresbericht über die zur Umsetzung des CoC ergriffenen Maßnahmen und den erreichten Sachstand (siehe Jahresbericht 2015, Seite 118ff.). Der Jahresbericht wird im Internet veröffentlicht, sodass die UHH ein hohes Maß an Transparenz herstellt (<https://www.uni-hamburg.de/uhh/fakten/jahresberichte.html>).

2. Qualifizierungsstellen

In der UHH werden im Bereich der Qualifizierungsstellen nur noch Verträge abgeschlossen, die ein Qualifizierungsziel beschreiben. Dies stellt nicht nur für alle Beteiligten den Vertragsinhalt klar, sondern ermöglicht es auch, die vereinbarte Dauer der Befristung durch einen Abgleich mit dem Qualifizierungsziel zu plausibilisieren. Dadurch wird nicht nur die Umsetzung des CoC gewährleistet, sondern zugleich die Einhaltung der Vorgaben des im Jahre 2016 geänderten §2 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sichergestellt. Um insoweit eine sachgerechte Praxis zu gewährleisten, hat die UHH besondere Formulare (sog. Qualifizierungsbögen) entwickelt, in denen die bzw. der Vorgesetzte den Qualifizierungszweck darstellen und die Laufzeit begründen muss. Der Qualifizierungsbogen ist von der betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. dem betreffenden wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie von der bzw. dem Vorgesetzten zu unterzeichnen. Nach inhaltlicher Prüfung durch die Personalabteilung wird der Qualifizierungsbogen zusammen mit dem Einstellungsantrag dem Personalrat für das Wissenschaftliche Personal (WIPR) vorgelegt.

Derzeit werden an der UHH 808 Personen auf Qualifizierungsstellen nach §28 Absätze 1 und 2 HmbHG beschäftigt (Stand: September 2016), wobei 690 Personen auf Promotionsstellen (§28 Absatz 1 HmbHG) und 118 Personen auf Habilitationsstellen (§28 Absatz 2 HmbHG) beschäftigt werden (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2

Fakultät *)	Qualifizierungsstellen		Gesamt
	§ 28 Abs. 1 (Promovenden)	§ 28 Abs. 2 (Habilitanden)	
RW	83	2	
WiSo	102	25	
EW	43	10	
GW	82	16	
MIN	292	50	
PB	22	7	
BWL	66	8	
Gesamt	690	118	808

*) RW = Rechtswissenschaft, WiSo = Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, EW = Erziehungswissenschaften, GW = Geisteswissenschaften, MIN = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, PB = Psychologie und Bewegungswissenschaft, BWL = Betriebswirtschaft

Auf Grund des Qualifizierungszwecks werden auf den korrespondierenden Stellen nur befristete Beschäftigungsverhältnisse geführt, sodass ein stetiger Personalwechsel auftritt. Zur Umsetzung des CoC und zur Rekrutierung guter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gilt hierbei an der UHH der Grundsatz, dass Erstverträge mit Promovenden grundsätzlich mit einer Laufzeit von drei Jahren und einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50% abgeschlossen werden. Dies ist auch in den von der Präsidial-

verwaltung der UHH vorgehaltenen Musteraus-schreibungstexten abgebildet, sodass die dezentrale Einhaltung des CoC in den Fakultäten sichergestellt ist. Abweichungen müssen begründet werden und werden nach Prüfung durch die Präsidialverwaltung zusammen mit dem Einstellungsantrag dem WIPR vorgelegt.

Die vorliegenden Daten zeigen, dass die Befristungsdauern bei Einstellungen sich in einem Bereich bewegen, der mit den Zielsetzungen des CoC übereinstimmt (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3

	Befristungsdauern						Gesamt
	bis 6 Monate	7 bis 11 Monate	12 bis 23 Monate	24 bis 35 Monate	36 bis 47 Monate	48 und mehr Monate	
§ 28 I	11	7	9	4	92	0	123
männlich	7	6	4	1	49	0	67
weiblich	4	1	5	3	43	0	56
§ 28 II	1	0	1	0	8	0	10
männlich	1	0	0	0	5	0	6
weiblich	0	0	1	0	3	0	4

In gut drei Vierteln der Fälle (100 von 133) beträgt die Befristungsdauer drei Jahre oder länger und entspricht damit den Vorgaben. In 33 Fällen ist

dies nicht der Fall. Diese Fälle wurden auf Bitte der zuständigen Behörde einer Einzelfallauswertung unterzogen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4

Abweichende Befristungsdauern	
Begründung	Anzahl
Die Beschäftigten waren zuvor an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung als Promovierende beschäftigt und beenden die Promotion an der UHH.	8
Es handelt sich nicht um einen Erstvertrag.	6
Es handelt sich um eine Vertretung.	6
Es handelt sich um eine Abschlussfinanzierung nach einem Promotionsstipendium zur Fertigstellung der Promotion.	5
Die Stelle wird zunächst aus Etatmitteln finanziert, eine Weiterbeschäftigung erfolgt aus Drittmitteln, so dass die Gesamtlaufzeit von drei Jahre erreicht wird.	2
Die Etatstelle war zum Zeitpunkt der Einstellung nur für einen kürzeren Zeitraum frei. Die Weiterbeschäftigung aus Drittmitteln wurde vorgesehen.	1
Die Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG war nahezu ausgeschöpft, so dass ein Vertrag nicht für die vollen drei Jahre geschlossen werden konnte.	1
Es handelt sich um eine Nebenbeschäftigung zu einem Stipendium, welches im Folgejahr ausläuft. Die Befristung wurde entsprechend angepasst.	1
Kürzere Vertragslaufzeit auf Wunsch des Beschäftigten wegen Beginn einer Anschlussausbildung.	1
An der Promotion wurde bereits im Rahmen eines Stipendiums gearbeitet, der Abschluss erfolgt im Arbeitsverhältnis.	1
Die betreffende Person hat die kürzere Laufzeit gewünscht.	1
Gesamt:	33

Damit liegen in allen Fällen mit abweichenden Laufzeiten sachgerechte Begründungen vor. Dies zeigt, dass die UHH ihre internen Abläufe so gestaltet hat und steuert, dass die Vorgaben des CoC und des WissZeitVG auch in der Verwaltungspraxis umgesetzt werden. Willkürlich kurzen Befristungen wird hierdurch entgegengewirkt.

Auch wenn die Arbeitsverträge grundsätzlich eine dem CoC entsprechende Laufzeit haben, kann sich dennoch im Einzelfall die Notwendigkeit für Verlängerungen der Laufzeit ergeben. Hierbei wurden in der Praxis die aus Tabelle 5 ersichtlichen Vereinbarungen getroffen.

Tabelle 5

Laufzeitverlängerungen (Januar bis September 2016)					
	1-6 Monate	7-11 Monate	12-23 Monate	24-35 Monate	36+ Monate
§ 28 Abs. 1	78	21	54	8	10
männlich	44	13	27	2	5
weiblich	34	8	27	6	5
§ 28 Abs. 1	8	2	3	4	11
männlich	5	2	1	2	8
weiblich	3	0	2	2	3

Anders als bei den Einstellungsbefristungen ergibt sich eine weite Spreizung der Laufzeiten. Dies erklärt sich daraus, dass die Laufzeitverlängerungen dem Zweck dienen, die Fertigstellung der Promotion beziehungsweise Habilitation zu ermöglichen. Je nachdem, welche Zeitbedarfe hierfür noch vorhanden sind, können sich unterschiedliche Laufzeiten ergeben. Um insoweit eine sachgerechte Praxis zu gewährleisten, hat die UHH wie bereits dargestellt einen Qualifizierungsbogen entwickelt, in dem die jeweilige Fakultät den Zweck der Verlängerung darstellen und die Laufzeit begründen muss. In den Fällen, in denen sich die beantragte Verlängerung als unzureichend herausstellt, sodass aus der Fakultät nach dem Auslaufen der Laufzeitverlängerung ein Wiederverlängerungsan-

trag gestellt wird, findet keine automatische Genehmigung statt, sondern die Personalabteilung prüft den Fall und sucht gegebenenfalls das Gespräch mit den Akteuren in der Fakultät, um eine sachgerechte Befristungsdauer sicherzustellen.

Hinsichtlich des Umfangs der Beschäftigung gilt der Grundsatz, dass Beschäftigte nach §28 Absatz 1 HmbHG mindestens auf einer halben Stelle beschäftigt werden. Hinsichtlich der Beschäftigten nach §28 Absatz 2 HmbHG hat sich die UHH eine interne Regelung gegeben, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht und vorsieht, dass grundsätzlich ein Stellenumfang von 1,0 vorgesehen wird. In der Praxis treten hierbei die in Tabelle 6 dargestellten Beschäftigungsumfänge auf.

Tabelle 6

Beschäftigungsumfänge bei Einstellungen (Januar bis September 2016)					
	unter 50%	50%	51%-99%	100%	Gesamt
§ 28 Abs. 1	7	78	24	14	123
männlich	5	39	15	8	67
weiblich	2	39	9	6	56
§ 28 Abs. 2	0	0	1	9	10
männlich	0	0	1	5	6
weiblich	0	0	0	4	4

In insgesamt sieben von 123 Fällen (entsprechend 5,7%) wurden bei Beschäftigungen nach §28 Absatz 1 HmbHG Beschäftigungsumfänge von weniger als 50% vereinbart. Hierbei handelt es sich nach einer auf Bitte der zuständigen Behörde durchgeführten Einzelfallauswertung allesamt um Fälle, in denen die Beschäftigten sich nebenher in einem Referendariat befanden oder ein Stipendium erhielten. Der niedrige Anteil der abweichenden Fälle und das Vorhandensein sachlicher Gründe für die Abweichungen zeigen, dass die von der UHH intern implementierten Strukturen und Prozesse unsachgemäßen Befristungen entgegenwirken.

3. Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nach §28 Absätze

1 und 2 HmbHG beschäftigt werden, unterfallen der Regelung des §28 Absatz 3 HmbHG. Hierbei kann es sich um Beschäftigte in Drittmittelprojekten handeln, aber auch um Beschäftigte, die budgetfinanzierte Aufgaben in der Forschung oder in der Lehre wahrnehmen. Das Spektrum reicht insofern von der ausschließlichen Wahrnehmung von Lehraufgaben über Forschungstätigkeiten als Postdoc bis hin zur wissenschaftlichen Mitarbeit im Rahmen einer DFG-Antragstellung oder beispielsweise zu wissenschaftlichen Dienstleistungen, insbesondere im Bereich IT, Labore oder bei der Betreuung von Großgeräten. Derzeit werden an der UHH 1.714 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §28 Absatz 3 HmbHG beschäftigt (Stand: September 2016, siehe Tabelle 7).

Tabelle 7

Beschäftigte nach § 28 Absatz 3 HmbHG				
Fakultät	Drittmittel	Lehre	Andere	Gesamt
RW	16	2	7	25
WiSo	41	18	27	86
EW	84	7	28	119
GW	204	61	80	345
MIN	769	6	234	1.009
PB	46	16	33	95
BWL	19	5	11	35
Gesamt:	1.179	115	420	1.714

In der Spalte „Drittmittel“ sind die Beschäftigten in drittmittelfinanzierten Projekten dargestellt. In der Spalte „Lehre“ sind Beschäftigte ausgewiesen, die ausschließlich oder überwiegend in der Lehre eingesetzt sind. In der Spalte „Andere“ sind Personen aufgeführt, denen andere Aufgaben in der Wissenschaft oder wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen, z.B. Personen in den wissenschaftlichen Bibliotheken oder mit Aufgaben bei der Großgerätebetreuung, in der IT, den Laboren oder wissenschaftlichen Sammlungen.

Die in der Spalte „Drittmittel“ ausgewiesenen Personen sind stets projektbezogen und befristet beschäftigt. Diesbezüglich ist im Rahmen des „Code of Conduct“ ein faires Befristungsregime angestrebt worden. Diese Bemühungen werden durch die im März 2016 erfolgten Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

überlagert, da das Gesetz nunmehr verlangt, dass die vereinbarten Befristungsdauern den bewilligten Projektzeiträumen entsprechen sollen (§2 Absatz 2 WissZeitVG). Insofern besteht zukünftig eine Rechtspflicht zu angemessenen Befristungen, über deren Einhaltung die Arbeitsgerichte wachen werden. Es ist geplant, dass die Hochschulen im Jahre 2017 hierüber in der AG zum CoC berichten, wenn in einem Zeitraum von einem Jahr Erfahrungen mit dem neuen Gesetz vorliegen. Derzeit ist es noch zu früh, um die neue Praxis evaluieren zu können.

Die in den Spalten „Lehre“ und „Andere“ ausgewiesenen Personen sind teilweise befristet und teilweise unbefristet beschäftigt. Die derzeitige Befristungspraxis ist in Tabelle 8 dargestellt (Stand: Dezember 2015).

Tabelle 8

	Befristungen (§ 28 Abs. 3, ohne Drittmittel)		
	Lehre	Andere	Gesamt
unbefristet	105	217	322
befristet	22	203	225
<i>davon:</i>			
- TzBfG	14	6	20
- BEEG	4	8	12
- WissZeitVG	4	189	193
Gesamt:	127	420	547

Die Übersicht zeigt, dass Daueraufgaben in der Lehre ganz überwiegend auch durch Dauerbeschäftigte wahrgenommen werden. Hervorzuheben ist die gegenüber der Gesamtsumme von 547 Beschäftigungsverhältnissen geringe Zahl von 20 Befristungen nach dem TzBfG („sachgrundlose Befristungen“). Die Gruppe der 189 Befristungen nach dem WissZeitVG unter den anderen Beschäftigten (Spalte „Andere“) ist heterogen und umfasst beispielsweise die folgenden Beschäftigten:

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fähigkeiten und Fertigkeiten in wissenschaftlicher Projektarbeit erwerben, Forschungsprojekte konzipieren, Projektanträge verfassen oder Drittmittel für eine eigene Stelle einwerben, aber während der Einwerbephase aus Budgetmitteln beschäftigt werden.
- Postdocs nach internationalem bzw. „Amerikanischem Modell“ (d.h. Vorbereitung auf eine Berufung durch Forschung und/oder Lehre ohne Habilitationsziel). Dies stellt auch für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine wichtige Etappe der Qualifizierung dar.
- Vertretung von Beschäftigten nach §28 Absatz 1 oder 2 HmbHG. Da hinsichtlich des Qualifikationsziels (Promotion, Habilitation) keine Vertretung möglich ist, erfolgt die Beschäftigung dieser Vertretungspersonen nach §28 Absatz 3 HmbHG.
- Befristete Stellen außerhalb der Drittmittelforschung im engeren Sinne (z.B. aus Overheadmitteln finanzierte Stellen in Sonderforschungsbereichen, insbesondere zur Großgerätebetreuung, in der IT, in Laboren, wiss. Sammlungen usw.).

Entscheidend ist es, in diesem Bereich die Daueraufgaben zu identifizieren, um sachwidrige Befris-

tungen zu vermeiden. Auf Grund der Heterogenität der Gruppe ist es allerdings nicht möglich, fachliche Definitionen hierfür zu entwickeln. Daher werden befristete Stellen nicht pauschal in unbefristete Stellen umgewandelt, sondern jede freiwerdende Stelle wird vor ihrer Neubesetzung geprüft. Als Indikator dafür, dass eine Daueraufgabe in einer befristeten Beschäftigung wahrgenommen wird, kann hierbei eine Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dienen, da bei befristeten Aufgaben in der Wissenschaft regelhaft auf das WissZeitVG zurückgegriffen werden kann. Eine Befristung nach dem TzBfG ist daher ein Indikator dafür, dass eigentlich eine Daueraufgabe vorliegt, jedoch aus finanziellen, stellentechnischen oder anderen organisatorischen Gründen eine Dauerbeschäftigung nicht möglich war. Es gehört zu den Zielsetzungen des CoC, für Daueraufgaben auch Dauerstellen vorzuhalten. Um dieses Ziel zu erreichen, prüft die Präsidialverwaltung der UHH jeden Einstellungsantrag einzelfallbezogen. Hierbei arbeitet die Präsidialverwaltung der UHH vertrauensvoll mit dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal (WIPR) zusammen. So wurden gemeinsam mit dem WIPR universitätsweit geltende Musterausschreibungstexte vereinbart, um fakultätsübergreifend eine einheitliche Praxis zu gewährleisten. Abweichungen hiervon müssen im Einzelfall vorgelegt und begründet werden. Auch muss der Antrag auf eine sachgrundlose Befristung mit einer Begründung versehen werden, die dem WIPR mit vorgelegt wird.

Um Transparenz über die Ergebnisse dieses Vorgehens sicherzustellen, erfasst die UHH die entsprechenden Befristungsdaten und berichtet hierüber – erstmals für 2015 – jährlich in ihrem Jahresbericht. Auf diese Weise wird es zukünftig möglich sein, eine Zeitreihe aufzubauen und die Entwicklung zu überprüfen. Folgende Daten für das Jahr 2015 liegen vor:

- Befristungen bei Neueinstellungen im Jahre 2015 nach §28 Absatz 3 HmbHG (ohne Drittmittel);
- Befristungen im Personalbestand nach §28 Absatz 3 HmbHG (ohne Drittmittel) zum Stichtag 31. Dezember 2015.

Im Ergebnis wird dabei sichtbar, dass die UHH im Jahr 2015

- 13 der insgesamt 116 befristeten Neueinstellungen nach §28 Absatz 3 HmbHG (ohne Drittmittel) gemäß TzBfG ohne Sachgrund befristet vorgenommen hat, entsprechend einer Quote von 11,2%;
- 20 der insgesamt 547 nach §28 Absatz 3 HmbHG (ohne Drittmittel) beschäftigten Personen gemäß TzBfG ohne Sachgrund befristet beschäftigt, entsprechend einer Quote von 3,7%.

Diese Daten zeigen, dass von der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung nur zurückhaltend Gebrauch gemacht wird. Dennoch soll die weitere Entwicklung beobachtet werden. Die von der UHH implementierte regelmäßige Berichterstattung macht dies möglich und gestattet es, zukünftig eine Zeitreihe für die Daten aufzubauen.

4. Personalentwicklungskonzepte

Das Referat „Personalentwicklung“ der UHH hat im April 2015 ein Konzept zur Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgelegt und bei der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) eingereicht. Dieses Handlungskonzept ist auf der Internetseite der UHH im Bereich „Q*WIN – Qualifizierungsprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ öffentlich einsehbar (<https://www.uni-hamburg.de/onteam/grafik/1410964088/kurzkonzept-pe-wn.pdf>) sowie auf der Internetseite der HRK im Themenbereich „Orientierungsrahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ verlinkt (<https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/wissenschaftliches-personal/orientierungsrahmen>). Zudem wurde ein Kurzkonzept innerhalb einer Selbstvorstellung des 2015 neu gegründeten Arbeitsbereichs „Talentförderung, Karriereentwicklung und Mobilität“ (Team der Personalentwicklung) in einer Universitätspublikation der Hochschulöffentlichkeit zugänglich gemacht. Dieser Sonderdruck findet sich auch auf der Internetseite des Referates „Personalentwicklung“ (<https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/services/personal/personalentwicklung/sonderheft61-druckboegen-05.pdf>).

Im Rahmen des Handlungskonzepts werden einzelne Umsetzungs- und Programmkonzepte regelmäßig an neu entstehende Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissen-

schaftlerinnen sowie an aktuelle hochschulpolitische Rahmenbedingungen angepasst und um relevante Themenfelder erweitert. So wird beispielsweise zum Wintersemester 2016/2017 das bestehende Beratungsangebot zur Karriereorientierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs um Angebote für Kleingruppen erweitert. Im Jahr 2016 finden 34 ein- bis zweitägige Workshops für Promovierende und Postdocs statt, die auf wissenschaftliche und außeruniversitäre Karrierewege vorbereiten.

Das Handlungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die daraus resultierenden Angebote werden innerhalb der UHH im Rahmen von eigenen Veranstaltungen (z.B. Karrieretag für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Kooperation mit dem Deutschen Hochschulverband) oder in Kooperationsveranstaltungen mit anderen Einrichtungen der Universität (z.B. der Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung) vorgestellt und in das ganzheitliche Personalentwicklungsangebot eingebettet. Die Personalentwicklung spricht bei zahlreichen Gelegenheiten den wissenschaftlichen Nachwuchs direkt an und steht in Kontakt mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Fakultäten und Exzellenzclustern.

Außerhalb der UHH wurde das Handlungskonzept bereits in der AG zum CoC präsentiert und auf einer Tagung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zur Postdoc-Förderung als Best-Practice-Beispiel vorgestellt.

Das Referat „Personalentwicklung“ beteiligt sich an der hochschulübergreifenden Weiterentwicklung des Themas „Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ z.B. durch die Mitarbeit in mehreren professionellen Arbeitsgruppen, wie z.B. in den Netzwerken UniWiND und UniNetzPE.

5. Lehraufträge

Im Wintersemester 2015/2016 hat die UHH insgesamt 1.052 Lehraufträge vergeben. Davon waren 954 vergütet. Insgesamt 98 Lehraufträge wurden ohne Entgelt wahrgenommen (unvergütete Lehraufträge). Insgesamt 793 Lehraufträge dienten der Deckung des curricularen Bedarfs und waren kapazitätswirksam, 259 Lehraufträge waren extracurricular. Die Lehraufträge hatten ein Gesamtvolumen von 2.165 Semesterwochenstunden (SWS), sodass ein durchschnittlicher Lehrauftrag über ein Volumen von ca. 2 SWS verfügte. Dies ist ein erwarteter und sachgerechter Wert. Multipliziert mit der Anzahl der Vorlesungswochen (14 je Semester) ergibt sich ein Volumen von insgesamt 30.310 Lehrveranstaltungsstunden im Semester (LVS/Semester). Im Gesamtüberblick stellt sich die Lage wie in Tabelle 9 dar.

Tabelle 9

Lehraufträge (Wintersemester 2015/2016)						
vergütet						
	Anzahl (w)	SWS (w)	LVS/Sem. (w)	Anzahl (m)	SWS (m)	LVS/Sem. (m)
curricular	330	685	9.590	397	831	11.634
extra.	130	273	3.822	97	199	2.786
gesamt	460	958	13.412	494	1.030	14.420
Unvergütet						
	Anzahl (w)	SWS (w)	LVS/Sem. (w)	Anzahl (m)	SWS (m)	LVS/Sem. (m)
curricular	17	32	448	49	89	1.246
extra.	6	11	154	26	45	630
gesamt	23	43	602	75	134	1.876
Gesamt						
	Anzahl (w)	SWS (w)	LVS/Sem. (w)	Anzahl (m)	SWS (m)	LVS/Sem. (m)
curricular	347	717	10.038	446	920	12.880
extra.	136	284	3.976	123	244	3.416
gesamt	483	1.001	14.014	569	1.164	16.296

Im diesem Gesamtüberblick sind keine Auffälligkeiten erkennbar. Der Anteil der Frauen an den Lehraufträgen stellt sich wie in Tabelle 10 dar.

Tabelle 10

Anteil Frauen an Lehraufträgen			
	vergütet	unvergütet	gesamt
curricular	45%	26%	44%
extra	57%	19%	53%
gesamt:	48%	23%	46%

Der Anteil der Frauen an den vergüteten Lehraufträgen ist nahezu paritätisch (48 %) und der Anteil der Frauen an den unvergüteten Lehraufträgen ist unterdurchschnittlich (23 %), sodass eine geschlechtsbezogene Diskriminierung jedenfalls im universitätsweiten Überblick nicht erkennbar ist. Der Gesamtanteil der Frauen an allen vergebenen

Lehraufträgen (46 %) ist paritätsnah, sodass aus der universitätsweiten Betrachtung ebenfalls keine geschlechtsbezogenen Diskriminierungen erkennbar sind.

Die Verteilung der Lehraufträge auf die Fakultäten stellt sich wie in Tabelle 11 dar (in wöchentlichen Lehrveranstaltungsstunden).

Tabelle 11

Lehraufträge in den Fakultäten
(Sommersem. 2016 und Wintersem. 2016/17,
curricular)

	LVS gesamt	LVS LA	Anteil LA an gesamt
RW	521	53	10%
WISO	1.518	136	9%
EW	1.348	322	24%
GW	2.464	334	14%
MIN	3.750	294	8%
PB	444	57	13%
BWL	713	27	4%
Summe:	10.758	1.223	
Durchschnitt:			11%

Die unterschiedlichen Anteile der Lehraufträge an der Gesamtlehrleistung hängen mit den fächer-spezifischen Gegebenheiten in den Fakultäten zusammen. Sieht man vom Minimalwert (BWL 4%) und vom Maximalwert (24% EW) ab, bewegen sich die Lehrauftragsanteile in den Fakultäten zwischen 8% und 14%. Diese Schwankungsbreite ist auf Grund der heterogenen Fächerstruktur zu

erwarten. Die hochschulweite Obergrenze von 20% wird eingehalten. Nachsteuerungsbedarfe sind insoweit nicht zu erkennen. Besonderer Betrachtung bedarf jedoch der Anteil der Lehraufträge in den Erziehungswissenschaften. Dieser ist – wie eine zeitliche Betrachtung zeigt – kein kurzfristiger Effekt, sondern strukturell bedingt (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12

Lehraufträge in den Erziehungswissenschaften
(WiSe 2013/2014 bis WiSe 2016/2017, curricular)

	LVS gesamt	LVS LA	Anteil LA an gesamt
WiSe 2013/14 + SoSe 2014	1.500	379	25%
WiSe 2014/15 + SoSe 2015	1.087	264	24%
SoSe 2015 + WiSe 2015/16	1.139	264	23%
SoSe 2016 + WiSe 2016/17	1.348	322	24%
Durchschnitt:			24%

Einen wichtigen strukturellen Grund für den über-durchschnittlichen Lehrauftragsanteil in den Erzie-hungswissenschaften bildet der Umstand, dass die Fachdidaktiken in den einzelnen Fächern nicht in den jeweiligen Fachfakultäten verortet, sondern zentral der Erziehungswissenschaft zugeordnet sind. Diesbezüglich entsteht nicht nur ein hoher Bedarf an der Einbindung berufspraktischer Erfahrungen – insbesondere durch Lehrerinnen und Lehrern allgemein- und berufsbildender Schu-

len –, sondern auch ein fachspezifisch wechsellender Bedarf, der auf Grund der jährlich schwanken- den und nicht vorhersehbaren Nachfrage bei der Wahl der Unterrichtsfächer nicht prognostiziert werden kann. Eine kurzfristige Deckung der schwankenden Lehrnachfrage über Lehraufträge ist insoweit sachgerecht.

Zur Vermeidung unsachgemäßer Lehraufträge dürfen die Fakultäten Lehraufträge nur bis zu

einem Volumen von 4 LVS erteilen. Lehraufträge mit einem größeren Volumen müssen im Einzelfall der Präsidialverwaltung vorgelegt und dort genehmigt werden. Für die Erteilung der Genehmigung sind die folgenden Gesichtspunkte maßgeblich:

- Ausnahmegenehmigungen werden nur bis zu einem Volumen von 7 LVS erteilt. Anträge mit einem Umfang von 8 LVS oder mehr werden grundsätzlich abgelehnt.
- Es wird geprüft, ob eine ausreichende anderweitige Berufstätigkeit vorliegt, um sicherzustellen, dass die Lehraufträge nicht die Lebensgrundlage darstellen.
- Es wird geprüft, ob die Lehre in eigener Verantwortung (d.h. weisungsfrei) erteilt wird, weil Weisungsgebundenheit auf ein verdecktes

Arbeitsverhältnis hindeuten würde. So wird beispielsweise bei einer an der UHH befristet beschäftigten Person ein Ausnahmeantrag in der Regel abgelehnt, sofern es sich um Lehre handelt, die der beschäftigten Person im Rahmen des Weisungsrechts übertragen werden könnte, wenn ihr Deputat nicht bereits erfüllt wäre.

- Es wird geprüft, ob es sich um ein erforderliches Lehrangebot handelt.

Die Zahl der Ausnahmeanträge lag im Studienjahr 2015 (Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016) bei 22, davon wurden 14 genehmigt. Die Summe der bewilligten LVS lag bei 85,4.

Ein Gesamtüberblick über die Ausnahmegenehmigungen stellt sich wie in Tabelle 13 dar.

Tabelle 13

Ausnahmegenehmigungen für Lehraufträge
(Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016)

	SoSe 2015		WiSe 2015/2016	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Anzahl Ausnahmeanträge	3	2	4	13
Anzahl genehmigt	3	2	2	7
Anzahl abgelehnt			2	6
Summe LVS beantragt	19	12	23,4	78,36
Summe LVS genehmigt	19	12	11,4	43
Summe LVS abgelehnt			12	35,36
Anzahl ohne anderweitige berufliche Tätigkeit		1	1	2
Anzahl mit nur geringfügiger selbständiger Tätigkeit	1			
Anzahl mit umfangreicher selbständiger Tätigkeit				1
Anzahl in Arbeits- oder Beamtenverhältnissen			2	8
Anzahl hiervon in befristeten Arbeitsverhältnissen oder Beamtenverhältnissen auf Zeit			1	5
Ruhestand/Rente	2	1	1	2

Anzeichen für eine sachwidrige oder missbräuchliche Handhabung sind nicht erkennbar. Die UHH hat intern Systeme und Abläufe geschaffen, die ein zentrales Controlling und eine sachgerechte Handhabung auch in der Verwaltungspraxis sicherstellen.

II.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)

1. Allgemeines

Die HAW war als Fachhochschule wegen der bisherigen Fokussierung des CoC auf den wissenschaftlichen Nachwuchs zunächst nicht in die Arbeiten der AG einbezogen. Mit der zunehmenden Etablierung von kooperativen Promotionen an

der HAW sowie der Erweiterung des Blickwinkels der AG auch auf Lehraufträge wurde die HAW im Januar 2016 erstmals zu den Sitzungen der AG eingeladen. Insofern liegen der HAW nur eingeschränkt Erfahrungswerte zum CoC vor. Die derzeit vorliegenden Erkenntnisse werden nachfolgend dargestellt.

2. Qualifizierungsstellen sowie Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Einrichtung von Qualifizierungsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist an Fachhochschulen eine verhältnismäßig neue Erscheinung. Derzeit beschäftigt die HAW insgesamt 16 Promovenden (Stand: Oktober 2016), die sich wie aus Tabelle 14 ersichtlich auf die Fakultäten verteilen.

Tabelle 14

Qualifizierungsstellen	
Fakultät *)	Promovierende (§ 28 Absatz 1)
<i>DMI</i>	1
<i>LS</i>	8
<i>TI</i>	5
<i>W&S</i>	2
<i>Gesamt:</i>	16

*) DMI = Design, Medien und Information, LS = Life Sciences, TI = Technik und Informatik, W&S = Wirtschaft und Soziales

Diesbezügliche Beschäftigungsverhältnisse werden an der HAW Hamburg nach § 2 Absatz 1 Wiss-ZeitVG befristet, wenn Stellen zur Promotionsförderung zur Verfügung gestellt werden. Hier werden die Regelungen des § 28 Absatz 1 HmbHG beachtet und die Vorgaben in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Hierbei werden Arbeitsverträge mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit geschlossen. Im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 2016 wurden insgesamt fünf Einstellungen nach § 28 Absatz 1 HmbHG vorgenommen. In drei Fällen lag die Befristungsdauer zwischen 2 und 3 Jahren, in einem Fall lag sie darunter, in einem Fall lag sie darüber. Teilweise wird auch be-

fristet in Forschungsprojekten tätigen Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, die Ergebnisse für eine Promotion zu nutzen beziehungsweise neben der Arbeit eine Promotion zu erarbeiten. Ist die Promotion zum Abschluss des Forschungsprojektes noch nicht abgeschlossen, wird auf Antrag geprüft, ob eine Weiterbeschäftigung bis zum Abschluss der Promotion erfolgen kann. Die Betreuerin oder der Betreuer teilt dabei mit, welcher Zeitraum für eine Verlängerung der Arbeit erforderlich ist und bestätigt auf Grund einer von ihr bzw. ihm zu erstellenden Prognose, dass die Arbeit bis zum Vertragsende abgeschlossen sein wird. Diese Änderungsverträge werden nach § 2 Absatz 1

WissZeitVG befristet und beinhalten die Regelung des §28 Absatz 1 HmbHG, dass den Beschäftigten die Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion zu geben ist. Von den im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 2016 vorgenommenen Vertragsverlängerungen erfolgten zwei für mindestens drei Jahre, eine für mindestens ein Jahr und eine für mindestens ein halbes Jahr.

Habilitierende nach §28 Absatz 2 HmbHG werden an der HAW nicht beschäftigt.

Die HAW beschäftigt derzeit 296 andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §28 Absatz 3 HmbHG (Stand: November 2016). Die Verteilung auf die Fakultäten stellt sich wie in Tabelle 15 dar.

Tabelle 15

**Andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter**

§ 28 Absatz 3

Fakultät *)	gesamt	davon befristet
<i>DMI</i>	42	19
<i>LS</i>	56	22
<i>TI</i>	132	64
<i>W&S</i>	61	43
<i>Sonstige</i>	5	2
gesamt:	296	150

*) DMI = Design, Medien und Information, LS = Life Sciences, TI = Technik und Informatik, W&S = Wirtschaft und Soziales, Sonstige = zentrale Einrichtungen

Von den 150 befristet Beschäftigten wurden 90 nach dem TzBfG befristet eingestellt. Hierbei handelt es sich um Fälle, in denen Drittmittel erworben worden sind, die nicht Forschungszwecken dienen oder um andere befristete Sondermittel (z.B. Hochschulpakt), die beispielsweise auf Grund einer zeitlich begrenzten Erhöhung der Studienanfängerzahlen eine zeitlich begrenzte zusätzliche Unterstützung durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich machen. Eine Aneinanderreihung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen mit verschiedenen Mitarbeitern zur Wahrnehmung derselben Aufgaben nimmt die HAW nicht vor.

3. Personalentwicklungskonzepte

Zielgruppen der Personalentwicklung an der HAW Hamburg sind Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, technisches, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal sowie teilweise auch Lehrbeauftragte, Promovierende und Tutorinnen bzw. Tutoren. Die HAW bietet eine Vielzahl von Personalentwicklungsmaßnahmen an. Das Ange-

bot für die Beschäftigten reicht von Fortbildungsmaßnahmen, für die Bedarfe im Rahmen einer Jahresplanung erhoben werden, über einzelfallbezogenes Coaching, Teamentwicklungsmaßnahmen, kollegiale Beratungsgruppen bis hin zu einem Mentoring-Programm.

Bewährte Maßnahmen zur Personalentwicklung gibt es auch für die Lehrenden: Hier sind vor allem die hochschuldidaktischen Workshops zu nennen, die die HAW schrittweise durch Coaching-Angebote oder durch Hilfe bei der Curriculums-Entwicklung erweitert hat. Aber auch die Möglichkeit von Forschungs- und Praxissemestern oder Frauenförderprofessuren, mit denen die Hochschule weiblichen Nachwuchskräften den Weg in die Wissenschaft ebnet, zählen dazu. Promovierenden bietet die HAW mit ihrem Promotionszentrum ein überfachliches Workshop- und Veranstaltungsprogramm.

4. Lehraufträge

An der HAW wurden im Sommersemester 2015 und im Wintersemester 2015/2016 insgesamt

1.050 Lehraufträge mit einem Gesamtvolumen von 3.788 LVS erteilt. Der durchschnittliche Lehrauftrag an der HAW hatte somit ein Volumen von ca. 3,6 LVS. Dieser im Vergleich mit den Universi-

täten hohe Wert erklärt sich strukturell durch den seminaristisch geprägten Unterricht an der HAW. Die Verteilung auf die Fakultäten ist in Tabelle 16 dargestellt.

Tabelle 16

Lehraufträge (Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016)					
	DMI	LS	TI	W+S	gesamt
Anzahl	264	294	220	272	1.050
- SoSe 2015	124	152	106	148	530
- WiSe 2015/16	140	142	114	124	520
LVS	1.179	1.069	905	635	3.788
durchschn. Umfang	4,5	3,6	4,1	2,3	3,6

*) DMI = Design, Medien und Information,
LS = Life Sci-ences, TI = Technik und Informatik,
W&S = Wirtschaft und Soziales,
Sonstige = zentrale Einrichtungen

Von den 1.050 Lehraufträgen wurden 414 an Frauen vergeben, entsprechend einem Anteil von 39,4%. Dieser Wert befindet sich nahe an der Marge von 40% und bietet keine Anhaltspunkte

für geschlechtsspezifische Diskriminierungen. Die Geschlechterverteilung in den Fakultäten ist in Tabelle 17 dargestellt.

Tabelle 17

Lehraufträge an Frauen (Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016)					
	DMI	LS	TI	W+S	gesamt
Anzahl	264	294	220	272	1.050
davon w	138	120	39	117	414
Anteil w	52,3%	40,8%	17,7%	43,0%	39,4%

Die durchschnittliche Vergütung je Lehrauftrag und Stunde beträgt an der HAW im hochschulweiten Mittel 35 Euro (siehe Tabelle 18). Nach einer auf Bitte der zuständigen Behörde durchge-

fürten Auswertung erkennt die Verwaltung der HAW keine Anzeichen dafür, dass die Tätigkeit als Lehrbeauftragte bzw. Lehrbeauftragter dazu dient, den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Tabelle 18

Vergütung der Lehraufträge
(Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016)

	DMI	LS	TI	W+S	gesamt
Vergütung	33 €	35 €	38 €	40 €	35 €

Auf Grund der an Fachhochschulen notwendigen Verbindung mit der beruflichen Praxis sind nahezu alle Lehrbeauftragten der HAW anderweitig berufstätig, sei es als Beschäftigte in Unternehmen oder Behörden oder als Selbständige.

VII.

HafenCity Universität Hamburg (HCU)

1. Allgemeines

Die HCU wurde 2006 durch die Zusammenführung von fünf Fachbereichen aus drei hamburgischen Hochschulen gegründet. Hierbei handelte es sich um die Bereiche „Architektur“ aus der HfbK und der HAW, die Bereiche „Bauingenieurwesen“ und „Geomatik“ aus der HAW sowie den Bereich „Stadtplanung“ aus der TUHH. Die Zusammenführung universitärer und fachhochschulisch gepräg-

ter Bereiche in einer Einrichtung war für die Gründungsphase der HCU prägend und wirkt heute noch strukturell in der HCU nach.

2. Qualifizierungsstellen sowie Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An der HCU werden derzeit 97 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 28 HmbHG beschäftigt (Stand: Dezember 2015). Hiervon wurden 49 als Promovierende nach § 28 Absatz 1 HmbHG sowie 3 als Habilitierende nach § 28 Absatz 2 HmbHG beschäftigt. Darüber hinaus werden insgesamt 45 Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 28 Absatz 3 HmbHG beschäftigt (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19

Beschäftigte nach § 28 HmbHG

§ 28 Abs. 1	§ 28 Abs. 2	gesamt	§ 28 Abs. 3 davon befristet	gesamt
49	3	45	33	97

Von den 33 befristet Beschäftigten nach §28 Absatz 3 HmbHG sind insgesamt 30 in Drittmittelprojekten beschäftigt. Nur 3 Personen wurden aus anderen Gründen befristet eingestellt. Die HCU hat außerdem 11 Stellen nach §28 Absatz 3

HmbHG in unbefristete Stellen umgewandelt. Anzeichen für Fehlentwicklungen sind insoweit nicht erkennbar.

Die vereinbarten Laufzeiten der Verträge sind in Tabelle 20 dargestellt.

Tabelle 20

	Befristungsdauern						Gesamt
	bei Einstellungen (Januar bis September 2016)						
	bis 6 Monate	7 bis 11 Monate	12 bis 23 Monate	24 bis 35 Monate	36 bis 47 Monate	48 und mehr Monate	
§ 28 Abs. 1	0	0	2	1	7	0	10
männlich	0	0	0	1	3	0	4
weiblich	0	0	2	0	4	0	6
§ 28 Abs. 2	0	0	0	0	0	0	0 *)

*) Habilitierende wurden in dem Zeitraum nicht eingestellt.

Auch wenn die Arbeitsverträge grundsätzlich eine dem §28 Absatz 1 HmbHG entsprechende Laufzeit haben, kann sich dennoch im Einzelfall die Notwendigkeit für Verlängerungen der Laufzeit

ergeben. Hierbei wurden in der Praxis die in Tabelle 21 dargestellten Verlängerungen der Laufzeit gewährt.

Tabelle 21

	Laufzeitverlängerungen					Gesamt
	(Januar bis September 2016)					
	1-6 Monate	7-11 Monate	12-23 Monate	24-35 Monate	36+ Monate	
§ 28 Abs. 1	4	7	4	3	4	22
männlich	1	2	3	2	1	9
weiblich	3	5	1	1	3	13
§ 28 Abs. 2	0	0	0	1	0	1
männlich	0	0	0	1	0	1
weiblich	0	0	0	0	0	0

Die unterschiedlichen Laufzeiten lassen erkennen, dass die HCU die Laufzeitverlängerungen differenziert handhabt und an die Bedürfnisse des jeweiligen Einzelfalls anpasst. Im Übrigen strebt die HCU an, Daueraufgaben grundsätzlich von Beschäftigten in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen wahrnehmen zu lassen.

3. Lehraufträge

An der HCU wurden zuletzt 234 Lehraufträge mit einem Gesamtvolumen von 569,1 LVS vergeben (Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016). Von den Lehraufträgen sind im Sommersemester 2015 insgesamt 25 Lehraufträge an Frauen und 90 Lehraufträge an Männer vergeben

worden, im Wintersemester 2015/2016 insgesamt 29 Lehraufträge an Frauen und 90 an Männer. Der durchschnittliche Umfang eines Lehrauftrags beträgt 2,4 LVS. Unbezahlte Lehraufträge gibt es an der HCU nicht. Da die von der HCU für Lehraufträge benötigten Personen aus Berufen kommen in denen sie finanziell abgesichert und ausgelastet sind (Bau-Ingenieurinnen und Bau-Ingenieure, Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter aus Behörden, Professorinnen und Professoren, Architektinnen und Architekten), besteht eher umgekehrt die Schwierigkeit, qualifizierte Lehrbeauftragte zu finden. Der durchschnittliche Lehrauftragsumfang von ca. 2,4 LVS an der HCU ist gegenüber den Werten an der UHH (2 LVS) und der TUHH (1,86 LVS) leicht überdurchschnittlich, gegenüber dem Wert an der HAW (3,6 LVS) jedoch niedriger. Im Hinblick auf die besondere Struktur der HCU, die durch die 2006 erfolgte Verschmelzung fachhochschulischer und universitärer Bereiche mitgeprägt ist, erscheint dieser Wert als angemessen.

Die HCU hat bereits einige Maßnahmen implementiert, um die Vergabe der Lehraufträge zu steuern und Fehlentwicklungen vorzubeugen:

- Die HCU prüft vor der Vergabe des Lehrauftrags, ob eine anderweitige Berufstätigkeit vorliegt.

- Lehraufträge sind auf 6 LVS begrenzt. Ausnahmen müssen bei der Präsidialverwaltung beantragt werden und werden zentral geprüft.
- Die HCU fragt über eine Selbstauskunft weitere Lehraufträge an anderen Hochschulen ab.
- Der Umfang des gewünschten Lehrauftragsumfangs (in LVS) muss pro Fach angegeben werden. Die an diesen LVS angemeldeten Bedarfe der Fächer an Lehraufträgen werden zentral erfasst und das gewünschte Volumen der Lehraufträge wird geprüft. Die Verwaltung hat hierfür zur Vereinheitlichung entsprechende Formulare geschaffen.
- Die Verwaltung der HCU ist gehalten, bei der Vergabe der Lehraufträge darauf zu achten, dass vormalige interne Beschäftigte der HCU (insbesondere ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) nach Beendigung der Qualifizierungsphase nicht durch anschließende Lehraufträge an der Hochschule verbleiben, sondern dahingehend beraten werden, sich – sofern sich nicht eine wissenschaftliche Karriere anbietet – außerhalb der HCU zu orientieren.

Im Einzelnen wurden Lehraufträge mit den in Tabelle 22 dargestellten Umfängen vergeben.

Tabelle 22

Lehraufträge					
Sommersemester 2015			Wintersemester. 2015/2016		
LVS	Anzahl	LVS gesamt	LVS	Anzahl	LVS gesamt
0,3	1	0,3	0,5	1	0,5
0,7	3	2,1	1,0	19	19
1,0	19	19	1,5	3	4,5
1,5	2	3	2,0	63	126
1,7	1	1,7	2,5	3	7,5
2,0	51	102	3,0	9	27
3,0	15	45	4,0	13	52
4,0	14	56	4,5	1	4,5
5,0	1	5	5,0	4	20
6,0	3	18	6,0	1	6
7,0	3	21	6,5	2	13
8,0	2	16			
	115	289,1		119	280

Insgesamt 92,7% der Lehraufträge hatten ein Volumen von 4,0 LVS oder geringer. Anzeichen für eine sachwidrige Handhabung sind insoweit nicht zu erkennen.

Die Verteilung auf die Fachbereiche ist in Tabelle 23 dargestellt.

Tabelle 23

Verteilung der Lehraufträge
(SoSe 2015 + WiSe 2015/2016)

	Anzahl	Anteil	Umfang	
			LVS	Durchschn.
ARC	67	28,6%	197,1	2,9
BIW	26	11,1%	64,5	2,5
SP	43	18,4%	103	2,4
GEO	28	12,0%	63,5	2,3
KM	14	6,0%	32	2,3
URD	8	3,4%	17	2,1
REAP	8	3,4%	20	2,5
FaSt + Q	40	17,1%	72	1,8
gesamt:	234	100,0%	569,1	2,4

ARC = Architektur, BIW = Bauingenieurwesen,
 SP = Stadtplanung, GEO = Geomatik,
 KM = Kultur der Metropole, URD = Urban Design,
 REAP = Ressource Efficiency in Architecture and Planning,
 FaSt + Q = Fachübergreifende Studienangebote und
 Q-Studies (Querschnittsgebiete)

Der Studiengang „Architektur“ weist sowohl eine hohe absolute Zahl von Lehraufträgen als auch Lehraufträge von tendenziell größerem Umfang auf. Den Grund hierfür bildet die aktuelle Personalstruktur an der HCU. Durch die Zusammenlegung der Studiengänge verschiedener Hochschulen wurde viel Personal übernommen, das in seiner fachlichen Qualifikation bestimmte Bereiche mehrfach abdeckt, andere Bereich jedoch nicht oder nur teilweise. Daher wurde und wird der Lehrbedarf weiter teilweise mit Lehrbeauftragten abgedeckt. Derzeit erfolgt die Besetzung von sechs neu geschaffenen Professuren. Nach Abschluss der Besetzungsverfahren werden die Lehrbedarfe in diesem Bereich unter Berücksichtigung der per-

sönlichen Schwerpunkte der Neuberufenen und unter Berücksichtigung der Lehrstuhlausstattungen überprüft und geplant. Es wurde innerhalb der HCU bereits angekündigt, dass sich daraus zukünftig Änderungen für die Vergabep Praxis hinsichtlich der Lehraufträge ergeben werden.

Von den 234 Lehraufträgen wurden insgesamt 54 an Frauen vergeben, entsprechend einem Anteil von 23%. Das Lehrauftragsvolumen der an Frauen vergebenen Lehraufträge betrug 124 LVS, entsprechend einem Anteil von 21,8% am Gesamtvolumen der Lehraufträge von 569,1 LVS. Die Verteilung auf die Geschlechter ist in Tabelle 24 dargestellt.

Tabelle 24 (a)

Sommersemester 2015					
LVS	Anzahl weibl.	Anzahl männl.	LVS gesamt	LVS weibl.	Anteil weibl.
0,3	0	1	0,3	0	0,0%
0,7	0	3	2,1	0	0,0%
1,0	4	15	19	4	21,1%
1,5	1	1	3	1,5	50,0%
1,7	0	1	1,7	0	0,0%
2,0	13	38	102	26	25,5%
3,0	3	12	45	9	20,0%
4,0	3	11	56	12	21,4%
5,0	0	1	5	0	0,0%
6,0	0	3	18	0	0,0%
7,0	1	2	21	7	33,3%
8,0	0	2	16	0	0,0%
	25	90	289,1	59,5	20,6%

Tabelle 24 (b)

Wintersemester 2015/2016					
LVS	Anzahl weibl.	Anzahl männl.	LVS gesamt	LVS weibl.	Anteil weibl.
0,5	0	1	0,5	0,0	0,0%
1,0	9	10	19	9,0	47,4%
1,5	1	2	4,5	1,5	33,3%
2,0	9	54	126	18,0	14,3%
2,5	0	3	7,5	0,0	0,0%
3,0	5	4	27	15,0	55,6%
4,0	4	9	52	16,0	30,8%
4,5	0	1	4,5	0,0	0,0%
5,0	1	3	20	5,0	25,0%
6,0	0	1	6	0,0	0,0%
6,5	0	2	13	0,0	0,0%
	29	90	280	64,5	23,0%

Tabelle 24 (c)

Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016					
	Anzahl weibl.	Anzahl männl.	LVS gesamt	LVS weibl.	Anteil weibl.
SoSe	25	90	289,1	59,5	20,6%
WiSe	29	90	280	64,5	23,0%
gesamt:	54	180	569,1	124	21,8%

Frauen als Lehrbeauftragte sind an der HCU unterrepräsentiert. Dies dürfte mit der allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen zusammenhängen.

VIII.

Die künstlerischen Hochschulen (HfbK und HfMT)

1. Allgemeines

Die künstlerischen Hochschulen waren auf Grund ihrer abweichenden Struktur nicht im Fokus des Prozesses zum CoC und haben erstmalig im November 2016 an der Sitzung der AG teilgenommen.

2. Qualifizierungsstellen sowie Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im künstlerischen Bereich stellen sich die Qualifizierungswege abweichend von den übrigen Hoch-

schulen dar. Insbesondere stehen Promotion und Habilitation nicht im Zentrum einer künstlerischen Entwicklung. Die Befristungsdauern orientieren sich insoweit funktional an den individuellen künstlerischen Entwicklungsbedarfen. So werden beispielsweise an der HfbK entsprechende Verträge i.d.R. für eine Vertragsdauer von drei Jahren mit einer Verlängerungsmöglichkeit auf sechs Jahre abgeschlossen; das Anfertigen einer Qualifikationsschrift ist in diesem Rahmen meist nicht vorgesehen.

Die künstlerischen Hochschulen beschäftigen nur wenig Drittmittelpersonal, da das Drittmittelaufkommen an den künstlerischen Hochschulen fachbedingt im Vergleich mit den anderen Hochschulen vergleichsweise geringer ist (siehe Tabelle 25).

Tabelle 25

	Drittmittel je Professorin bzw. Professor	
	2014	2015
UHH	220.565 €	225.577 €
HAW	24.415 €	24.605 €
HCU	74.852 €	110.461 €
HfbK	16.069 €	13.328 €
HfMT	10.022 €	11.972 €
TUHH	367.573 €	434.938 €

Quelle: Einzelplan 3.2

An der HfMT wurden mehrere befristete Stellen in Dauerstellen umgewandelt, namentlich eine Tonstudio-Assistenz (0,25 VZÄ), ein Korrepetitorium im Gesangsunterricht (0,4 VZÄ), eine Administration im Institut für Kultur- und Medienmanagement (3,0 VZÄ) sowie eine Stabsstelle Qualitätsmanagement (1,0 VZÄ).

3. Lehraufträge

An der HfbK wurden im Sommersemester 2015 insgesamt 16 Lehraufträge im Umfang von 71,25 LVS und im Wintersemester 2015/2016 insgesamt 15 Lehraufträge im Umfang von 72,93 LVS erteilt (insgesamt 31 Lehraufträge mit 144,18 LVS). Die Verteilung ist in Tabelle 26 dargestellt.

Tabelle 26

Lehraufträge HfbK				
	SoSe 2015	WiSe 2015/16	gesamt	Durchschn.
Anzahl weibl.	8	8	16	
Anzahl männl.	8	7	15	
Anzahl gesamt	16	15	31	
Anteil weibl.	50,0%	53,3%		51,6%
Umfang (LVS)	71,25	72,93	144,18	
Durchschn. LVS	4,5	4,9		4,7

Die Verteilung auf die Geschlechter ist nahezu paritätisch, sodass keine Anzeichen für geschlechtsbezogene Diskriminierungen vorliegen.

Das durchschnittliche Volumen der Lehraufträge liegt mit 4,7 LVS in dem Bereich, der für eine künstlerische Hochschule zu erwarten ist. Dabei

stellt die Verwaltung der HfbK sicher, dass eine Person stets nur einen Lehrauftrag erhält.

Die Lehraufträge verteilen sich wie in Tabelle 27 dargestellt auf die Bereiche.

Tabelle 27

Lehraufträge HfbK			
	SoSe 2015	WiSe 2015/16	gesamt
Bühnenraum	4	6	10
Bildhauerei	0	0	0
Malen/Zeichnen	0	0	0
Zeitbez. Medien	6	6	12
Film	3	3	6
Foto/Typo/Grafik	29	24	53
Design	8	14	22
T/G/K	15,25	13,93	29,18
Werkstätten/Labor	6	6	12
gesamt:	71,25	72,93	144,18

An der HfMT wurden im Wintersemester 2015/2016 und im Sommersemester 2016 insgesamt 701 Lehraufträge mit einem Umfang von 1373 LVS vergeben. Der durchschnittliche Umfang von 1,9 LVS entspricht den Erwartungen bei einer von den

darstellenden Künsten und insbesondere der Musik geprägten Einrichtung, insbesondere wegen der zahlreichen Instrumentalstudiengänge. Im Überblick stellt sich dies wie in Tabelle 28 dar.

Tabelle 28

Lehraufträge HfMT			
	Anzahl	Umfang	Durchschn.
SoSe	342	667,9	1,95
WiSe	359	705,8	1,97
gesamt	701	1.373,7	1,96

Dabei haben 86 % der Lehraufträge einen Umfang von 4 LVS oder weniger (siehe Tabelle 29).

Tabelle 29

Lehraufträge HfMT			
	Anzahl bis 4 LVS	Umfang bis 4 LVS	Anteil bis 4 LVS
SoSe	274	434,1	80,1%
WiSe	329	510,5	91,6%
gesamt	603	944,6	86,0%

Angesichts der zahlreichen Instrumentalstudiengänge sind auf Grund dieser Daten keine Fehlentwicklungen erkennbar. Prekäre Beschäftigungen in dem Sinne, dass einzelne Personen durch Lehraufträge ihren Lebensunterhalt bestreiten, sind durch die o.g. Umfänge von regelhaft 4 LVS oder weniger weitgehend ausgeschlossen.

IX.

Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH)

1. Allgemeines

Die Situation an der TUHH ist durch ihren Charakter als stark ingenieurwissenschaftlich geprägte technische Universität gekennzeichnet. Ein hoher Drittmittelanteil, eine zunehmende Promotionsneigung und die gute Akzeptanz der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt prägen die Situation an der TUHH. Die TUHH hat in diesem Kontext zur Umsetzung der in der AG zum CoC erarbeiteten Maßgaben zur Verbesserung der Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen

Nachwuchses interne Regelungen und Prozesse für die verschiedenen Themenbereiche implementiert, die nachfolgend näher dargestellt werden.

2. Qualifizierungsstellen

Derzeit werden an der TUHH 160 Personen auf Qualifizierungsstellen nach §28 Absätzen 1 und 2 HmbHG beschäftigt (Stand: Juli 2016). Davon werden 150 Personen auf Promotionsstellen nach §28 Absatz 1 HmbHG geführt und 10 Personen auf Habilitationstellen nach §28 Absatz 2 HmbHG.

An der TUHH beträgt die Vertragsdauer für Qualifizierungsstellen nach §28 Absatz 1 HmbHG (Promotionsstellen) in den Ingenieurwissenschaften überwiegend vier Jahre sowie überwiegend drei Jahre in den Naturwissenschaften. Habilitationstellen nach §28 Absatz 2 HmbHG werden nur wenige vorgehalten, weil die vertiefte wissenschaftliche Qualifikation überwiegend auf Drittmittelstellen erfolgt. Die Befristungsdauern sind im Einzelnen in Tabelle 30 dargestellt.

Tabelle 30

Befristungsdauern							
bei Einstellungen (Januar bis September 2016)							
	bis 6 Monate	7 bis 11 Monate	12 bis 23 Monate	24 bis 35 Monate	36 bis 47 Monate	48 und mehr Monate	Gesamt
§ 28 I	0	0	0	1	3	14	18
männlich	0	0	0	1	1	7	9
weiblich	0	0	0	0	2	7	9
§ 28 II	0	0	0	0	1	1	2
männlich	0	0	0	0	1	1	2
weiblich	0	0	0	0	0	0	0

Auch wenn die Arbeitsverträge grundsätzlich eine dem CoC entsprechende Laufzeit haben, kann sich dennoch im Einzelfall die Notwendigkeit für Verlängerungen der Laufzeit ergeben. Die Anpassung der Beschäftigungsdauer bei Qualifikationsstellen im Sinne des §28 Absatz 1 HmbHG erfolgt durch die zentrale Verwaltung regelhaft um sechs Monate. Eine Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist in Absprache mit der Hochschulleitung möglich. Wie die geringen Fallzahlen zeigen, sind Qualifizierungsstellen nach §28 Absatz 2 HmbHG

(Habilitationen) an der TUHH nicht der Regelfall. Nur in Einzelfällen finden Habilitationen auf Haushaltsstellen statt, zumeist stehen Drittmittel zur Verfügung. Verlängerungen über drei Jahre hinaus wurden bisher regelhaft ermöglicht.

Promovenden und Habilitierende werden überwiegend auf vollen Stellen beschäftigt. Damit geht die TUHH über die gesetzlichen Anforderungen und die Vereinbarungen im CoC hinaus. In der Praxis traten hierbei die in Tabelle 31 dargestellten Beschäftigungsumfänge auf.

Tabelle 31

Beschäftigungsumfänge					
bei Einstellungen (Januar bis September 2016)					
	unter 50%	50%	51%-99%	100%	Gesamt
§ 28 Abs. 1	1	0	0	17	18
männlich	0	0	0	9	9
weiblich	1	0	0	8	9
§ 28 Abs. 2	0	0	1	1	2
männlich	0	0	1	1	2
weiblich	0	0	0	0	0

Damit sind die diesbezüglichen Anforderungen des CoC an der TUHH übererfüllt.

An der TUHH muss sich die Praxis der „sonstigen Qualifizierung“, also von wissenschaftlichen Qualifikationswegen außerhalb von Promotion oder Habilitation, hinsichtlich der Qualifizierungsdauer und des inhaltlichen Qualifizierungszieles noch entwickeln. Einzelfälle sind zu einer Definition noch nicht geeignet, sodass derzeit noch keine entwickelte Praxis vorliegt.

3. **Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Derzeit werden an der TUHH 446 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §28 Absatz 3 HmbHG beschäftigt (Stand: Oktober 2016). Die Finanzierung dieser wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt dabei überwiegend aus dem hohen Drittmittelaufkommen der TUHH. Dabei richten sich die Vertragslaufzeiten regelhaft im Sinne von §2 Absatz 2 WissZeitVG nach der Pro-

jektlaufzeit. Der Abschluss einer Promotion wird ebenfalls regelhaft auf dem zu bearbeitenden Drittmittelprojekt ermöglicht. Doch steht in diesen Fällen bisher die Bearbeitung des Projektes im Vordergrund, nicht die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, da der überwiegende Anteil der Drittmittelgeber nicht bereit ist, den in §28 Absatz 1 HmbHG für echte Promotionsstellen geforderten Arbeitszeitanteil für die gegebenenfalls ebenfalls angestrebte Promotion während der Projektlaufzeit zu tolerieren bzw. zu finanzieren. Die TUHH erarbeitet daher gerade ein neues Finanzierungsmodell unter Einbeziehung der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel, um mehr wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Promotion während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und Drittmittel-Projektbearbeitung zu ermöglichen.

Im Bereich der Stellen nach §28 Absatz 3 HmbHG lagen im Juli 2016 insgesamt 130 Befristungen nach dem TzBfG vor, entsprechend einem Anteil von 29 %. Diese hohe Zahl von Befristungen resultiert daraus, dass Drittmittelgeber ihre Mittel nicht immer zu dem Zeitpunkt bereitstellen, zu dem diese Mittel für Beschäftigungszwecke benötigt werden, z.B. um eine längerfristige Anschlussfinanzierung sicherzustellen. Um die oder den für das Drittmittelprojekt vorgesehenen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter an der TUHH zu halten, werden dann Restmittel zur Überbrückungsfinanzierung für einige Monate eingesetzt und der Arbeitsvertrag auf der Grundlage des TzBfG befristet abgeschlossen. Die TUHH prüft derzeit intern die Möglichkeit, auf der Grundlage einer hochschulweiten Risikobetrachtung in diesen Fällen längerfristige Verträge auch dann abzuschließen, wenn die Einwerbung weiterer Drittmittel zwar noch nicht erfolgt ist, aber auf Grund von Erfahrungswerten prognostiziert werden kann. Hierdurch soll die Zahl derartiger Fälle spürbar reduziert werden.

Im Übrigen gehört es im Rahmen des Anwendungsbereiches des §28 Absatz 3 HmbHG zu den Zielen des CoC, Daueraufgaben zu identifizieren, um sachwidrige Befristungen zu vermeiden. Die TUHH hat gemäß der Vorgaben des CoC in den Bereichen, die einer Definition zugänglich sind, die folgenden Daueraufgaben definiert:

- Unterstützung bei der Verwaltung eines Institutes gemäß Stellenbeschreibung für Oberingenieurinnen und Oberingenieure (OI) in der Entgeltgruppe E14.
- Eine Lehrverpflichtung mit einem Umfang von acht oder mehr Semesterwochenstunden (SWS).

- Weitere Daueraufgaben müssen auf Grund der Diversifizierung der Aufgaben situativ und im Einzelfall definiert werden.

Fast alle Institute der TUHH verfügen inzwischen über eine unbefristete E14-Stelle für die Wahrnehmung der o.g. Daueraufgabe. Die wenigen Institute ohne E14-Stelle werden jedes Jahr von der Verwaltung nach der Verteilung der Daueraufgaben befragt; gegebenenfalls werden befristete Stellen in Dauerstellen umgewandelt.

Ende 2014/Anfang 2015 wurde in den Organisationseinheiten, die über keine entsprechende Stellenkapazität für die Wahrnehmung von Daueraufgaben verfügen, eine Evaluation zum Thema „Abweichung von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben“ auf Grundlage eines mit Präsidium und Personalrat abgestimmten Verfahrensvorschlages durchgeführt. Dies sind namentlich Institute und Arbeitsgruppen ohne OI-Stelle oder sonstige Dauerstelle für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Institute, deren OI-Stelle seit längerem vakant ist. Nach den gewonnenen Erkenntnissen nehmen in den betroffenen Bereichen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich bzw. überwiegend keine Daueraufgaben wahr.

In den letzten Jahren wurden zwei zuvor befristete Stellen nach §28 Absatz 3 HmbHG in unbefristete Stellen mit höherem Lehrdeputat umgewandelt. Betroffen waren zwei Fächer (Mathematik und Bauchemie). Auf Grund der geringen Fallzahlen hat die TUHH Evaluationsverfahren zu der Frage, ob bisher befristet beschäftigt wahrgenommene Daueraufgaben in unbefristete Beschäftigung überführt wurden, nicht in einen formalen Prozess überführt.

4. Personalentwicklungskonzepte

An der TUHH wurden insbesondere zwei Handlungskonzepte zur nachhaltigen Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich implementiert: Das Exzellenzkolleg zur Förderung von Juniorprofessuren sowie die Graduiertenakademie zur strukturierten Doktorandenausbildung. Im Exzellenzkolleg richtet die TUHH in Kooperation mit der Wirtschaft Juniorprofessuren ein, die zum Teil mit Tenure-Track versehen sind und so eine planbare akademische Laufbahn ermöglichen. Zusätzlich besteht über die Kooperationspartner jeweils die Möglichkeit, von der akademischen Laufbahn in einen Karriereweg in der Industrie zu wechseln. Dadurch bestehen für die Absolventinnen und Absolventen der TUHH mehrere Karriereoptionen, zumal die Nachfrage nach den Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt weiterhin

hoch ist. In der Graduiertenakademie, werden die teilnehmenden Doktoranden über die fachliche Dimension hinaus in berufsrelevanten Kompetenzen so qualifiziert, dass der Einstieg ins Berufsleben noch weiter verbessert wird.

5. Lehraufträge

Die TUHH betrachtet Lehraufträge als ein sinnvolles Instrument, um das Lehrangebot der Hochschulen um zumeist praktische Elemente anzureichern. Im Sinne des jeweiligen Instituts ist die oder der Lehrbeauftragte eine Person aus dem Berufs-

leben, die aus berufspraktischer Sicht den Studierenden ergänzende fachliche Inhalte vermittelt.

In quantitativer Hinsicht ergibt sich an der TUHH das folgende Bild: Im Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016 wurden insgesamt 325 Lehraufträge mit einem Volumen von insgesamt 604,5 LVS vergeben. Der durchschnittliche Lehrauftrag hatte demnach ein Volumen von ca. 1,86 LVS. Dies ist sachgerecht und entspricht den Erwartungen. Der Anteil der Lehraufträge an der Gesamtlehre beträgt etwa 17 %. Aufgeschlüsselt nach Fachbereichen ergibt sich die in Tabelle 32 dargestellte Verteilung.

Tabelle 32

Lehraufträge (Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016)			
	Lehraufträge gesamt (LVS)	Lehraufträge unbezahlt (LVS)	Lehraufträge unbezahlt (%)
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	53,75	25,75	47,9%
Bauwesen	60	11	18,3%
Verfahrenstechnik	36	8	22,2%
Maschinenbau	122,75	37	30,1%
Management-Wissenschaften und Technologie	72	14	19,4%
Gewerblich-Technische Wissenschaften	116	48	41,4%
Gemeinsame Kommission der Studiendekanate	6	0	0,0%
Nichttechnischer Wahlpflichtbereich	138	0	0,0%
gesamt:	604,5	143,75	
Durchschnitt:			23,8%

Der Anteil unvergüteter Lehraufträge resultiert daraus, dass an der TUHH überwiegend Personen als Lehrbeauftragte beschäftigt werden, die in einem anderweitigen Beschäftigtenverhältnis stehen oder als Selbständige erwerbstätig sind (Ingenieure, usw.). Viele von ihnen verzichten auf eine Lehrauftragsvergütung, weil sie mit dem Lehrauftrag keine Erwerbsabsicht verbinden. Hiergegen bestehen vor dem Hintergrund des CoC keine Bedenken, weil es sich nicht um prekäre Beschäftigungen handelt. Um insoweit Fehlentwicklungen vorzubeugen, hat die TUHH die folgenden Kriterien für die Erteilung von Lehraufträgen entwickelt:

- Es wird bei Vergabe eines Lehrauftrags überprüft, ob ein Arbeitgeber existiert beziehungsweise ob ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis oder eine selbständige Erwerbstätigkeit vorliegt.
- Die TUHH deckelt den Umfang eines Lehrauftrags auf 4,5 LVS. Größere Volumina müssen beantragt und genehmigt werden; dies wird zentral im Einzelfall geprüft.
- Die TUHH vergibt seit 2015 keine Lehraufträge mehr an interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zuvor kam es in der Praxis vor, dass an

wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Lehraufträge erteilt wurden. Wenn nun eine interne Besetzung gewünscht ist, ist dies über das Lehrdeputat der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses abzudecken.

Es wurden im Sommersemester 2015 insgesamt 19 Lehraufträge an Frauen und 132 Lehraufträge an Männer vergeben, im Wintersemester 2015/2016 insgesamt 20 Lehraufträge an Frauen und 154 Lehraufträge an Männer. In der Übersicht stellt sich dies wie in Tabelle 33 dar.

Tabelle 33

Lehraufträge an Frauen
(Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016)

	Lehraufträge w (LVS)	Anteil w (%)	Lehraufträge unbez. w (LVS)	Lehraufträge unbez. an w (%)
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	0	0,0%	0	0,0%
Bauwesen	4	6,7%	2	50,0%
Verfahrenstechnik	1	2,8%	0	0,0%
Maschinenbau	3,25	2,6%	1	30,8%
Management-Wissenschaften und Technologie	8	11,1%	0	0,0%
Gewerblich-Technische Wissen- schaften	14	12,1%	6	42,9%
Gemeinsame Kommission der Studiendekanate	0	0,0%	0	0,0%
Nichttechnischer Wahlpflichtbereich	46	33,3%	0	0,0%
gesamt:	76,25	12,6%	9	11,8%

Der geringe Anteil von Lehraufträgen an Frauen (12,6% des Gesamtvolumens) korreliert mit der allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen im technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Das durchschnittliche Volumen eines Lehrauftrages an eine Frau entspricht mit 1,95 LVS ungefähr dem hochschulweiten Mittelwert von 1,86 LVS, sodass insoweit keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungen erkennbar sind. Der Anteil der unbezahlten Lehraufträge an Frauen liegt mit 11,8% deutlich unter dem hochschulweiten Mittelwert von 23,8%, sodass auch insoweit keine geschlechtsspezifische Diskriminierung erkennbar ist.

X.

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

1. Allgemeines

Das UKE wurde in der 21. Legislaturperiode in die Sitzungen der AG zum CoC einbezogen. Dennoch

konnten erste Erfahrungswerte gewonnen werden. Im Übrigen ergeben sich aus der besonderen Stellung und Struktur des UKE verschiedene Besonderheiten, die nachfolgend dargestellt werden.

2. Qualifizierungsstellen

Am UKE zeigen sich hinsichtlich der Beschäftigung auf Qualifizierungsstellen nach § 28 HmbHG Besonderheiten, die dem von den anderen Hochschulen abweichenden Beschäftigungsbild geschuldet sind. Als Klinikum sind an die Qualifizierungswege am UKE andere Anforderungen gestellt als an den übrigen Hochschulen. Es zeigen sich daher Besonderheiten bei den Befristungen in der medizinischen Ausbildung im Rahmen des § 28 HmbHG. Diese ergeben sich dadurch, dass zu einem ganz überwiegenden Anteil auf den befristeten Stellen junge Ärztinnen und Ärzte beschäftigt sind, die sich in der Facharztweiterbildung befinden und gegebenenfalls in dieser Phase auch noch promovieren. Promotionsstellen im

klassischen Sinne – insbesondere von Naturwissenschaftlerinnen bzw. Naturwissenschaftlern – sind am UKE nur zu einem sehr geringen Anteil vorhanden. Im Hinblick auf die Stellen, auf denen die Weiterbildung zur Fachärztin bzw. zum Facharzt erfolgt, gibt es eine mit dem Wissenschaftlichen Personalrat abgestimmte Regelung, nach der der erste Vertrag in der Regel auf zwei Jahre befristet wird. Die Anschlussbefristung deckt dann die Zeit bis zum Abschluss der Facharztweiterbildung ab.

Kürzere Vertragslaufzeiten können sich am UKE in zwei Ausnahmen ergeben:

- Die Doktorandin bzw. der Doktorand wünscht ausdrücklich eine kürzere Befristungsdauer.
- Der Zeitrahmen, in dem die Promotion nach billigem Ermessen erlangt werden kann, wird auf weniger als drei Jahre festgelegt. In diesem Fall ist dem Einstellungsantrag eine Projektskizze mit Zeitplan beizufügen.

Bei der speziellen Ausschreibung einer „Postdoc-Stelle“ soll die Befristung zur Erlangung der Habilitation in Abweichung zu §28 Absatz 2 HmbHG mindestens fünf Jahre betragen. Zur Erlangung

eines Doktorgrades (Doctor of Philosophy/Ph.D.) soll eine Befristung für mindestens drei Jahre erfolgen.

Das UKE hat sich umfassend mit dem Themenfeld der Qualifizierungsstellen auseinandergesetzt und über die Ziele des CoC hinaus in Zusammenarbeit von Vorstand, Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen und Führungskräften ein konzernweites Konzept „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer“ erstellt. Das UKE hat damit auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen bezüglich der Vertragsdauern einen Handlungsbedarf eruiert und darauf reagiert. Im Wettbewerb um die besten Köpfe wurde ein langfristiges Vertragsangebot als elementar wichtig und unverzichtbar definiert. Mit den nun festgelegten Grundsätzen zur Beschäftigungsdauer ist ein Paradigmenwechsel in dem Sinne eingeleitet, als das nicht mehr eine unbefristete Einstellung begründungsbedürftig ist, sondern eine befristete Einstellung begründet werden muss.

In der Praxis stellen sich die Befristungsdauern bei Stellen nach §28 Absatz 1 HmbHG wie in Tabelle 34 geschildert dar.

Tabelle 34

Befristungsdauer bei Qualifikationsstellen (§ 28 Absatz 1)				
			davon Fachärzte	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
bis 6 Mon	0	0	0	0
bis 11 Mon	0	1	0	1
ab 1 Jahr	9	10	9	9
ab 2 Jahre	27	32	26	30
ab 3 Jahre	6	10	6	10
ab 4 Jahre	2	1	1	1
ab 5 Jahre	2	1	2	1
gesamt:	46	55	44	52
Anteil an gesamt:			95,7%	94,5%

Das Geschlechterverhältnis ist ausgewogen und die Mehrzahl der Befristungen verfügt über die mit dem Personalrat vereinbarte Laufzeit. Die Ver-

tragsverlängerungen sind in Tabelle 35 dargestellt.

Tabelle 35

	Verlängerungsdauern bei Qualifikationsstellen (§ 28 Absatz 1)		davon Fachärzte:	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
bis 6 Mon	1	4	0	2
bis 12 Mon	2	4	1	3
ab 1 Jahr	15	31	10	28
ab 2 Jahre	13	20	13	19
ab 3 Jahre	17	35	16	34
ab 4 Jahre	12	5	12	5
ab 5 Jahre	9	13	9	13
gesamt:	69	112	61	104
Anteil an gesamt:			88,4%	92,9%

Es ist erkennbar, dass Verlängerungen häufiger für Frauen gewährt werden als für Männer.

3. Drittmittelbeschäftigte und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Eine Beschäftigung auf Grund Drittmittelfinanzierung erfolgt grundsätzlich gemäß bewilligtem Projektzeitraum. Die Befristungsdauer wird am UKE so bemessen, dass sie der bewilligten Projektdauer entspricht, auch wenn die Dauer der Mittelfreigabe kürzer ist. Die Entwicklung in der Praxis deutet daraufhin, dass sich am UKE im Umgang mit Drittmittelverträgen grundsätzlich eine dreijährige Laufzeit durchsetzt.

4. Lehraufträge

Am UKE wurden im Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/2016 insgesamt 170 Lehraufträge mit einem Volumen von insgesamt 233,6 LVS vergeben. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtlehre von etwa 6,5%. Der durchschnittliche Umfang eines Lehrauftrages umfasst 1,37 LVS. Da einige Personen jedoch mehr als einen Lehrauftrag innehaben, liegt das durchschnittliche Lehrauftragsvolumen pro Kopf etwas höher bei 2,18 LVS. Auch dieser höhere Wert liegt jedoch im

Rahmen des Erwartbaren. Es wurden im Sommersemester 31 Lehraufträge an Frauen und 57 Lehraufträge an Männer vergeben, im Wintersemester 32 Lehraufträge an Frauen und 50 Lehraufträge an Männer. Insgesamt 21 Lehraufträge entsprechend einem Anteil von ca. 12% wurden unbesoldet vergeben. Der Anteil der unbesoldeten Lehraufträge beruht überwiegend auf der Lehre zum Titelerhalt nach § 17 HmbHG (sog. „Titellehre“). Bei den Lehrbeauftragten handelt es sich am UKE weit überwiegend um Personen, die in einem anderweitigen Beschäftigtenverhältnis stehen oder selbständig erwerbstätig sind (Ärzte, Zahnärzte).

Am UKE wurden verschiedene Maßnahmen entwickelt, um eine Fehlentwicklung bei der Vergabe von Lehraufträgen zu vermeiden. So wird der Umfang der Lehraufträge am UKE mit einer Begrenzung von umfänglich 4,5 LVS pro Lehrauftrag gedeckelt und grundsätzlich mit dem Höchstsatz vergütet. Die Vergabe erfolgt durch Antrag der Klinik oder eines Instituts, die Prüfung freier Lehrkapazitäten (dies erfolgt einmal jährlich) erfolgt durch das Prodekanat für Lehre. Im Falle der Freigabe vergibt die beantragende Klinik oder das beantragende Institut den Lehrauftrag, die Abrechnung erfolgt ebenfalls dort.