

## **Antrag**

**der Abgeordneten Annkathrin Kammeyer, Astrid Hennies, Claudia Loss,  
Vanessa Mohnke, Philine Sturzenbecher, Dr. Sven Tode,  
Dr. Isabella Vértes-Schütter (SPD) und Fraktion**

**und**

**der Abgeordneten Miriam Block, Maryam Blumenthal, Sina Aylin Demirhan,  
René Gögge, Farid Müller, Ivy May Müller, Lena Zagst, Peter Zamory (GRÜNE)  
und Fraktion**

**Betr.: Fortsetzung und Neuausrichtung des Code of Conduct zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Personals des Mittelbaus an den öffentlichen Hamburger Hochschulen**

Wissenschaft ist der zentrale Motor für Innovation und Fortschritt in einer zukunftsgerichteten Gesellschaft. Auch die Freie und Hansestadt Hamburg hat die wesentlichen Weichen gestellt, um Wissenschaft, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zukunftsfest aufzustellen, und entwickelt sich mehr und mehr zur pulsierenden Wissenschaftsmetropole.

Wissenschaft wird von Menschen gemacht. Wissenschaft kann nur dann exzellent sein, wenn sie durch eine hervorragende Personalpolitik unterstützt wird. Seit über zehn Jahren setzen sich die Hamburgische Bürgerschaft und der Senat intensiv mit den Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und den Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau an den öffentlichen Hochschulen auseinander. Nach einer ausführlichen Aufbereitung der Sachlage (Drs. 20/2267, Drs. 20/3407) beschloss die Bürgerschaft, die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte des akademischen Mittelbaus zu verbessern. Infolgedessen wurde auf Landesebene eine Arbeitsgruppe (AG) unter Vorsitz der Wissenschaftsbehörde mit dem Auftrag eingesetzt, Regelungen zu erarbeiten, die als „Code of Conduct“ prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenwirken sollen. Dem lag das Ziel zugrunde, einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen zugunsten des Nachwuchses zu setzen. In der AG zunächst vertreten waren auf Leitungs- und auf Personalratsebene die Universität Hamburg (UHH), die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH) und die HafenCity Universität Hamburg (HCU); weiterhin gehörten die Interessenvertretungen GEW, ver.di und der Deutsche Hochschulverband ebenso zu den Mitgliedern wie die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und die Konferenz des Akademischen Personals der UHH als Repräsentant:innen des Mittelbaus.

Im Zuge dieses Prozesses und mit Unterstützung der Arbeitsgruppe setzte sich Hamburg mit Erfolg auf Bundesebene ab 2013 für wesentliche Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ein. So wurden beispielsweise Vertragslaufzeiten für Drittmittelbeschäftigungen an die Projektlaufzeiten angepasst. Ferner wird seit der Novellierung der arbeitsrechtlich rechtfertigende Sachgrund der Befristung – die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation – nicht als vorhanden unterstellt, sondern ist ein eigener zu prüfender Tatbestand. Außerdem darf die Befristungsdauer nicht mehr willkürlich gesetzt werden, sondern muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Nicht zuletzt wurde auf Betreiben Hamburgs das technische und Verwaltungspersonal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ausgeschlossen.

Hier sind Befristungen dieses Personals nur noch nach dem allgemeinen Arbeitsrecht – insbesondere Teilzeit- und Befristungsgesetz – zulässig. Schließlich konnte die Benachteiligung von studentisch Beschäftigten durch Herausnahme der Anrechnung der Beschäftigungszeiten beseitigt werden. Für weiter gehende Vorschläge Hamburgs (Aufhebung Tarifsperre oder Einführung von Mindestbefristungszeiten) fand sich keine Mehrheit im Gesetzgebungsverfahren. Insgesamt stellte die Reform dennoch seinerzeit eine spürbare Verbesserung gegenüber der vorigen Rechtslage dar. Das Gesetz ist seit 2016 in Kraft und die Bundesregierung hat angekündigt, die Evaluierungsergebnisse der Novellierung noch vor der Sommerpause vorzustellen. Hamburg wird dies wieder zum Anlass nehmen, sich auf Bundesebene für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen und zu prüfen, ob die oben genannten Punkte erneut eingebracht werden können. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Evaluierung zahlreiche weitere Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt, die mit Bund und Ländern erörtert werden müssen.

Parallel dazu hat Hamburg 2014 basierend auf der weiteren Arbeit der AG „Code of Conduct“ mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (siehe Drs. 20/10491) einen Rechtsrahmen geschaffen, der insbesondere mit Blick auf die Mindestlaufzeiten und die weiteren Beschäftigungsbedingungen bis heute im Länderkreis vorbildlich ist. Dieser umfasst einen Mindestbeschäftigungsumfang mit mindestens einer hälftigen Beschäftigung der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes. Für die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation ist ein eigener Arbeitsanteil von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit vorgesehen. Für die Postdoc-Phase sieht das Gesetz 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 zuvor geltende Ermessensentscheidung ist entfallen, was die Planungssicherheit der Beschäftigten erheblich verbessert hat und dies einhergehend mit einer Freistellung von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Für Daueraufgaben müssen die Hamburger Hochschulen seitdem Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorhalten.

Um die Umsetzung dieses Rechtsrahmens zu beobachten und in Gesprächen mit den Partner:innen in den Hochschulen zu begleiten, wurde in der 21. Legislaturperiode der Prozess „Code of Conduct“ fortgesetzt. Sukzessive wurde die AG auf die weiteren öffentlichen Hamburger Hochschulen (einschließlich dem UKE) ausgeweitet, ebenso wie der Arbeitsauftrag. Außerdem wurde der Kreis um weitere Akteur:innen erweitert und Vertreter:innen der Mittelbau-Initiative und von der studentischen Initiative zur Schaffung eines Tarifvertrags für Studentische Hilfskräfte (TVStud) in die AG mit aufgenommen. Der Kreis des in den Blick genommenen sogenannten akademischen Mittelbaus wurde vergrößert auf zunächst Lehrbeauftragte sowie die studentisch Beschäftigten. Gestärkt durch die neuen rechtlichen Grundlagen auf Bundes- und Landesebene hat die Arbeit der AG „Code of Conduct“ deren Umsetzung in den Hochschulen in den Blick genommen. Sie prüft, ob die Ziele der AG – unangemessen kurze Befristungen zu vermeiden, angemessene Beschäftigungsumfänge sicherzustellen, Daueraufgaben durch Beschäftigte auf Dauerstellen zu erfüllen und insgesamt verlässliche Abläufe betreffend der jeweiligen Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten – erfüllt werden. Es wurde deshalb ein außerordentlich umfangreiches Reporting und Monitoring in der AG vereinbart, zu dem die Hochschulen jährlich berichten und das über die Legislatur kontinuierlich angepasst und im Rahmen des Teilnehmer:innenkreises regelmäßig erörtert wurde. Die Hochschulen haben mit großem personellem Aufwand Zahlen zum Stichtag 1.12. in den einzelnen Beschäftigungskategorien erhoben und im 1. Quartal für das abgelaufene Jahr vorgelegt. Diese Zahlen umfassen für die jeweilige Einrichtung beziehungsweise Hochschule Vertragslaufzeiten, Vertragsverlängerungen sowie Beschäftigungsumfänge zu Qualifizierungsbefristungen des § 28 Absatz 1 und 2 HmbHG sowie zu § 28 Absatz 3 HmbHG die Anzahl der Beschäftigten in Lehre, Drittmittelprojekten und aus anderen Beschäftigungsgründen (befristet und/oder unbefristet). Eine weitere Abfrage erfolgt im Bereich der Lehrbeauftragten, in der die Anzahl der Lehraufträge, ihr Anteil an der Gesamtlehre, der Umfang der Lehraufträge und die Vergütung erhoben werden. Es wurden darauf aufbauend Verbesserungen für die Bezahlung von Lehrbeauftragten bewirkt, die nunmehr schrittweise an den Hochschulen umgesetzt werden (zu allem zusammenfassend Drs. 21/7386). Dieses neue zahlenbasierte Format hat den Teilnehmer:innen der AG eine im Vergleich zur vorherigen Legislatur erheblich ver-

tiefe Betrachtung in den Sitzungen ermöglicht und Vor- und Nachbereitung der Termine abverlangt. Dies zeigte sich auch daran, dass die sonst üblichen zwei Termine teilweise auf drei erweitert wurden. Die Treffen wurden während der Pandemie (in digitaler Form) fortgesetzt in dem Bewusstsein, dass das Monitoring und Reporting als operatives Umsetzungsinstrument die gesetzlichen Bestimmungen in den Hamburger Hochschulen nachhaltig verankert und dass es sich um einen längerfristigen Prozess handelt, der an den Hochschulen stattfindet. Durch die in der AG erarbeiteten Vereinbarungen zur Umsetzung der Vorgaben des „Code of Conduct“ haben die Hochschulen Maßnahmen implementiert, durch die Transparenz geschaffen wurde (unter anderem Entwicklung von Befristungsgrundsätzen, Erstellung standardisierter Prüfbögen für befristete Verträge und Vorlage an den Personalrat, Regelungen zur Vergabe von Lehraufträgen). Während der Pandemie haben die Teilnehmer:innen die Termine der AG „Code of Conduct“ auch genutzt, um sich mit der veränderten Arbeitssituation und den Konsequenzen für den jeweiligen Hochschulbetrieb zu befassen und auszutauschen. Hierzu haben die Personalvertretungen und die jeweiligen (Verwaltungs-)Leitungen aus ihren jeweiligen Hochschulen berichtet, wie zum Beispiel über geschlossene Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, Homeoffice oder geplante Regelungen zum Schutz von wissenschaftlichem Personal. Die von der Wissenschaftsbehörde durchgeführte Studie zum Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen“ hat die Bedeutung der Frage der Flexibilität von Dienort und -zeit unterstrichen und legt nahe, dass hier mehr, gerade auch für die Beschäftigten im akademischen Mittelbau, getan werden kann.

Derzeit wird die Arbeit der AG „Code of Conduct“ einer Evaluation unterzogen, die insofern der bereits genannten Evaluierung des WissZeitVG nachfolgt. Aus diesem Anlass fand am 26. Oktober 2021 im Wissenschaftsausschuss der Hamburgischen Bürgerschaft eine umfangreiche Anhörung von Expert:innen statt, die sich mit einem Rückblick auf die Arbeit der AG, der Struktur, der Arbeitsweise und einem Ausblick auf zukünftige Aufgaben auseinandersetzte (vergleiche Protokoll des Wissenschaftsausschusses Nummer 22/13), zu der der Senat in der Sitzung am 23. November 2021 Stellung nahm (vergleiche Bericht des Wissenschaftsausschusses Drs. 22/8087). Gleichzeitig haben sich die Teilnehmer:innen der AG „Code of Conduct“ geeinigt, den Prozess auch in der 22. Legislaturperiode fortzusetzen und neue Gesprächsformate in Form von Ad-hoc-Vorbereitungsgruppen zu bestimmten vorab vereinbarten Themen – wie zum Beispiel Dauerbeschäftigung oder Arbeitsbedingungen von studentisch Beschäftigten – auszuprobieren, um den Austausch zu spezifischen Einzelthemen zu vertiefen. Hierzu haben die Hochschulen und die Interessenvertretungen sich auf eine Liste von Themen geeinigt, die in den kommenden Sitzungen vorbereitet und erörtert werden, weiterhin mit dem Ziel, für die Wissenschaftsmetropole Hamburg einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau zu schaffen und prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenzuwirken, indem freiwillige Selbstverpflichtungen der Hamburger Hochschulen für Mindeststandards und der Austausch über Best-Practice-Beispiele weiterhin etabliert werden.

Im Juni 2019 haben sich der Bund und die Länder über den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ geeinigt und dafür eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung beschlossen. Ziele dieses Zukunftsvertrags sind eine flächendeckend hohe Qualität von Studium und Lehre, gute Studienbedingungen in der Breite der deutschen Hochschullandschaft sowie der bedarfsgerechte Erhalt der Studienkapazitäten in Deutschland. Um diese Ziele zu erreichen, wollen die Länder bei der Verwendung der Mittel insbesondere Schwerpunkte beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen setzen und damit auch eine Verbesserung der Betreuungsverhältnisse beziehungsweise der Betreuungssituation erreichen sowie auf die geschlechterparitätische Zusammensetzung des Personals hinwirken (§ 1 Absatz 1 und 2 der Verwaltungsvereinbarung vom 6. Juni 2019). Die im Jahr 2021 zwischen dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg und den staatlichen Hamburger Hochschulen abgeschlossenen Hamburger Zukunftsverträge 2021 bis 2027 sowie die darauf fußenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2021/2022 berücksichtigen viele dieser Zielsetzungen entsprechend.

Durch die Bewegung #IchBinHanna wird seit Anfang des Jahres 2021 zudem bundesweit darauf aufmerksam gemacht, dass die Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen für den akademischen Mittelbau weiterhin verbessert werden müssen. In diesem Zusammenhang wurden viele – teilweise sehr weitgehende – Änderungsvorschläge auch mit Blick auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgebracht und diskutiert. Diese Vorschläge gilt es zu prüfen, sobald die angekündigte Evaluierung des WissZeitVG vorliegt. Die Bundesregierung hat angekündigt, hierzu mit den Ländern in einen Austausch treten zu wollen. Hamburg wird sich gemeinsam mit den anderen Ländern wie im vergangenen Jahrzehnt aktiv in die Verbesserung der Rechtslage auf Bundesebene einbringen. Der Blick auf die Entwicklung in den anderen Ländern sowie die Ausschussanhörung im Oktober 2021 haben aber auch gezeigt, dass der in Hamburg eingerichtete „Code of Conduct“-Prozess, der auf einem moderierten und vertrauensvollen Miteinander aller Beteiligten basiert, weiterhin ein sinnvolles und förderliches Instrument für die Fortentwicklung der Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau ist. Dabei ist auch klar, dass gesellschaftliche Themen wie beispielsweise immer noch fehlende Gleichstellung und Vielfalt stärker in den Blick genommen werden müssen. Darüber hinaus entscheiden die Teilnehmer:innen der AG „Code of Conduct“ selbst, welche Themen sie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Hamburger Wissenschaftsmetropole setzen. So fördern wir auch den Dialog der Akteur:innen untereinander und damit gemeinsame Lösungen. Hamburg ist Stadt der guten Arbeit. Das soll auch im Wissenschaftsbereich gelten und dafür setzen wir uns kontinuierlich, auch mit diesem Antrag, ein.

### **Die Bürgerschaft möge beschließen:**

#### **Der Senat wird ersucht,**

1. aufbauend auf der Evaluation des bisherigen Prozesses, der bisherigen erfolgreichen Arbeitsweise der AG „Code of Conduct“ und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Selbstbefassung im Wissenschaftsausschuss der Hamburgischen Bürgerschaft darauf hinzuwirken, dass der Prozess zum „Code of Conduct“ weiter im Einvernehmen mit allen Beteiligten gestaltet wird, dass über die AG ein themenbezogener Dialog aller Beteiligten über Entwicklungsperspektiven und -potenziale für die verschiedenen Personalfragen an den Hochschulen fortgesetzt wird, bei dem sich die Teilnehmer:innen in einem jeweils dem Thema angemessenen regelmäßigen Sitzungsturnus treffen,
2. im Zuge der neu zu vereinbarenden aktualisierten Ziele und Maßnahmen auch zu prüfen, wie zukünftig Empfehlungen und Arbeitsergebnissen der AG „Code of Conduct“ eine höhere Verbindlichkeit zukommen kann, die sicherstellt, dass wesentliche Ergebnisse tatsächlich an den Hochschulen umgesetzt werden,
3. zu prüfen, ob und in welcher Form die in der AG getroffenen Vereinbarungen als „Code of Conduct“ veröffentlicht und bei Bedarf aktualisiert werden können,
4. für den weiteren Prozess des „Code of Conduct“ sicherzustellen, dass die folgenden Themen und die in diesem Zusammenhang zu diskutierenden Aspekte Berücksichtigung finden:
  - a. die nochmalige Anhebung von Mindestvertragslaufzeiten für Promotions- und Habilitationsstellen auf insgesamt 3,5 Jahre sowie die regelhafte Anhebung von Mindestvertragslaufzeiten der entsprechenden Folgeverträge auf mindestens sechs Monate,
  - b. mögliche Maßnahmen zur Unterstützung der Stelleninhaber:innen einer Qualifizierungsstelle bei der Erreichung ihres Qualifikationsziels, zum Beispiel über eine Betreuungsvereinbarung,
  - c. Erarbeitung eines konzeptionellen Ansatzes für die Definition von Daueraufgaben, denen entsprechende Dauerstellen an Hochschulen korrespondieren, der Gemeinsamkeiten und Best-Practice-Beispiele aus den einzelnen Hochschulen zusammenführt, aber auch Besonderheiten der einzelnen Hochschulen sowie der jeweiligen Fächerkulturen berücksichtigt,

- d. Prüfung der Ausgestaltung von unbefristeten Stellenformaten unterhalb der Professur,
  - e. mögliche Ansätze und Modelle für eine dauerhafte Beschäftigung von Drittmittelbeschäftigten, beispielsweise über eine Pool-Lösung,
  - f. Möglichkeiten zur Abschaffung der unbezahlten Titellehre für Personen gemäß § 17 Absatz 1 und Absatz 2 des Hamburgischen Hochschulgesetzes,
  - g. Maßnahmen und Ansätze zur Verbesserung der Situation der studentisch Beschäftigten,
  - h. Maßnahmen und Ansätze, um Berufswege in die Wissenschaft so zu gestalten, dass sie Frauen, BIPoC, Eltern sowie pflegenden Angehörigen und Menschen aus Nicht-Akademiker:innen-Haushalten gleichermaßen offenstehen,
  - i. Maßnahmen und Ansätze, um Personalauswahlverfahren auf jeder Stufe des akademischen Berufswegs transparent, fair und insbesondere nach dem Prinzip der Bestenauslese bei Ausschluss struktureller Diskriminierung zu gestalten,
  - j. die Einrichtung einer Vorbereitungsgruppe unter der Leitung der Vertreter:innen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten zur Analyse der spezifischen Mittelbau-Thematik im Bereich der Gleichstellung unter Berücksichtigung von Teilzeitstellen und Fächerkulturen,
  - k. in die Arbeit der AG wissenschaftliche Erkenntnisse, soweit sinnvoll oder vorhanden, zur Beschäftigungssituation an Hochschulen einzubeziehen,
5. die personelle Zusammensetzung der AG zu prüfen und darauf hinzuwirken, dass angepasst an den aktualisierten Arbeitsauftrag die Zahl der Mitglieder in angemessener Weise berücksichtigt und hierbei insbesondere die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sowie der Landesastenkonzferenz ergänzend geprüft wird,
  6. sich ergänzend zu der Fortsetzung und Neuausrichtung der AG „Code of Conduct“ auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass im Anschluss an die Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zügig eine Reform dieses Gesetzes auf den Weg gebracht wird, die prekäre Beschäftigungssituationen an Hochschulen zurückdrängt,
  7. der Bürgerschaft einmal jährlich und erstmals zum 01.06.2023 über die Entwicklung des Prozesses und der Arbeit der AG „Code of Conduct“ zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus an den Hochschulen zu berichten.