

Antrag

**der Abgeordneten Dr. Sven Tode, Annkathrin Kammeyer,
Dr. Isabella Vértes-Schütter, Dr. Christel Oldenburg, Gerhard Lein,
Astrid Hennies, Uwe Giffei, Gabi Dobusch (SPD) und Fraktion**

und

**der Abgeordneten Dr. Carola Timm, Dr. Anjes Tjarks, Mareike Engels,
Ulrike Sparr, René Gögge, Dr. Stefanie von Berg und Fraktion (GRÜNE)**

**Betr.: Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft – Förde-
rung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen**

Durch die Novellierung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) sind seit dem 1. Juli 2014 Regelungen zur Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen, dem Code of Conduct, wirksam geworden, mit dem weitreichende Verbesserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für befristet Beschäftigte auf den Weg gebracht wurden. Der in Hamburg ausgehandelte Code of Conduct nimmt im Ländervergleich eine anerkannte Spitzenposition bei den Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen ein.

Die weitere Umsetzung des Code of Conduct soll laut Koalitionsvertrag „Hamburg 2015 – 2020“ von SPD und GRÜNEN gemeinsam mit den Hochschulen, Verbänden und Gewerkschaften bewegt werden. Die mit den Hochschulen vereinbarten Evaluationen sowie die angekündigten Treffen zur Nachsteuerung sollen zeitnah stattfinden. Dabei muss es das Ziel sein, die in Hamburg definierten Standards auch bei den Hochschulleitungen einzufordern, damit es zu effektiven und nachhaltigen Verbesserungen kommt.

Von besonderer Bedeutung in Hamburg wären folgende Regelungen zur Verbesserung der prekären Beschäftigungssituation an den Hochschulen: Bei Drittmittelbefristung sollte generell für alle Beschäftigten regelmäßig die Kongruenz von Beschäftigungsdauer und Dauer der Drittmittelbewilligung hergestellt werden, sodass die Laufzeit der Arbeitsverträge den Bewilligungszeitraum der Drittmittel nicht unterschreiten darf. Für wissenschaftliche Beschäftigte in Voll- und Teilzeit, die nach § 2 Absatz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet sind, sollte das Arbeitsverhältnis nicht zum vertraglich festgesetzten Zeitpunkt enden und der Vertrag verlängert werden, wenn unter anderem Ausfallzeiten durch Mutterschutz oder Elternzeit, ein Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz, die Beurlaubung zur Pflege oder Betreuung eines oder mehr Kinder unter 18 Jahren, oder zur Pflege oder Betreuung eines sonstigen Angehörigen entstanden sind. Außerdem sollten Erwerbszeiten als studentische/-r Beschäftigte/-r in jedem Fall bis zum Masterabschluss von der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer ausgenommen werden. Zur Sicherung der Tarifautonomie sollte auch in der Wissenschaft die Tarifsperre aus dem Gesetz gestrichen werden. Das nicht wissenschaftliche oder nicht künstlerische Personal sollte insgesamt nach TV-L bezahlt werden und die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu deren Dienstaufgaben nicht die eigene Qualifizierung gehört, sollte untersagt werden. Über die gesamte Dauer der Qualifizierungsphase während der Promotion sollten die Quali-

fizierungsziele der Beschäftigung durch entsprechende Betreuungsvereinbarungen gesichert werden und durch die Einrichtung eines fairen Einspruchsverfahrens gewährleistet werden. Schließlich sollten laut Hochschulgesetz die Promovenden im Rahmen der Promotionsbetreuung als Mitglieder der Hochschulen geführt werden, damit sie Zugang zu tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen zur Qualifikation mit Sozialversicherungsschutz erhalten.

Die Bürgerschaft möge beschließen:

Der Senat wird ersucht,

der Bürgerschaft über den Sachstand und die Fortschritte bei der Einführung und Umsetzung des Code of Conduct in Hamburg bis zum 30.11.2015 zu berichten.