

Georg Jongmanns

# **Der Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Wissenschaft in Hamburg 2011-2021**

Evaluation des Dialogs, der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und  
des Monitorings

**HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.**  
**Goseriede 13a | D-30159 Hannover | [www.his-he.de](http://www.his-he.de)**

Dr. Georg Jongmanns  
Geschäftsbereich Hochschulmanagement  
Tel.: +49 511 169929-20  
E-Mail: [jongmanns@his-he.de](mailto:jongmanns@his-he.de)

Das HIS-HE-Forum 2 | 2024 ist mit Ausnahme des Vorworts text- und seitenidentisch mit dem Evaluationsbericht, der am 30.11.2023 der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke Hamburg vorgelegt wurde.

An dem Bericht haben Svea Schroven und Franziska Bittl mitgearbeitet.

**29. April 2024**

Vorstand:  
Dr. Stefan Niermann (Vorsitz),  
Michael Döring, Sabrina Kriewald  
Geschäftsführende Vorständin: Dr. Grit Würmseer  
Registergericht: Amtsgericht Hannover | VR 202296  
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE297391080

ISBN 978-3-948388-34-8

## Vorwort

Der Code of Conduct, der im Jahr 2013/14 als Ergebnis einer Vereinbarung der Akteur:innen der Hochschulpolitik etabliert wurde, setzt sich das Ziel, prekäre Beschäftigungsbedingungen zu vermeiden, und richtet den Fokus insbesondere auf das befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal an den Hamburgischen Hochschulen. Die Arbeitsgruppe Code of Conduct dient seitdem als Austausch- und Diskussionsforum zwischen den Leitungen der staatlichen Hamburger Hochschulen und des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE), den Beschäftigtenvertretungen der Hochschulen und des UKE sowie den Gewerkschaften und wird moderiert durch die Hamburgische Wissenschaftsbehörde.

Seit Beginn dieses – in den Anfangsjahren bundesweit noch einmaligen – Prozesses hat der Code of Conduct wichtige Impulse in die Hochschulen und in den politischen Raum gegeben. Gut zehn Jahre nach Etablierung ist es an der Zeit, das bisher Erreichte zu analysieren und daraus Anregungen für die künftige Arbeit des Code of Conduct zu entwickeln. Der vorliegende Evaluationsbericht bietet nun diese Analyse der bisherigen Phasen und Schwerpunktsetzungen des Code of Conduct. Er zeigt dabei die fruchtbare Zusammenarbeit und die beachtlichen Leistungen auf, auch wenn die Beratungen angesichts zum Teil unterschiedlicher Interessenlagen mitunter herausfordernd waren und es mitunter Zeit brauchte, bis Maßnahmen ihre Wirkung entfalteten. Und er spiegelt das enorme Engagement aller Beteiligten wider, sich in den Prozess einzubringen und die Beschäftigungsbedingungen im Hamburgischen Hochschulsystem kontinuierlich zu verbessern. Die Auswertung der in der Arbeitsgruppe erhobenen Beschäftigtendaten zeigt, dass dies in vielen Bereichen schon gut gelungen ist: So hatten etwa 82 Prozent der Erstverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen an den Universitäten zwischen 2017 bis 2021 eine Laufzeit von drei Jahren und länger. Kurzbefristungen unter einem Jahr sind zur Ausnahme geworden, ebenso Verträge mit einem geringen Beschäftigungsumfang. An der Erarbeitung der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben in § 28 des Hamburgischen Hochschulgesetzes war die Arbeitsgruppe in ihrer Anfangszeit maßgeblich beteiligt.

Neben einer Rückschau auf den bisherigen Prozess enthält der Bericht auch hilfreiche Anregungen für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeit des Code of Conduct. Erste Synergien der Evaluation konnten dabei bereits im Prozess entstehen, z.B. bei der Neuausrichtung der Arbeitsgruppe im Hinblick auf thematische Schwerpunkte.

Zu würdigen ist in diesem Zusammenhang auch die von allen staatlichen Hamburger Hochschulen jüngst gemeinsam erarbeitete und verabschiedete „Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft“, in die wichtige Erkenntnisse aus der Arbeit des Code of Conduct, aus den innerhochschulischen Diskursen sowie aus den bundesweit intensiv geführten Diskussionen der vergangenen Jahre um gute Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem eingeflossen sind.

Allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe aus über zehn Jahren, deren unermüdlicher Einsatz und Fachwissen diesen Prozess ermöglicht haben, möchte ich meinen herzlichen Dank aussprechen. Ebenso möchte ich denjenigen Mitgliedern danken, die sich während des Evaluierungszeitraums als Gesprächspartner:innen zur Verfügung gestellt und damit wertvolle Hinweise für die Erarbeitung des Berichts gegeben haben.

Die Arbeitsgruppe Code of Conduct hat einen entscheidenden Anteil daran, dass der Wissenschaftsstandort Hamburg auch zukünftig verlässliche und attraktive Karrierewege in der Wissenschaft bieten, die Qualifizierung herausragender Persönlichkeiten in Forschung und Lehre ermöglichen und zur Fachkräftesicherung und Zukunftsfähigkeit in unserer Stadt einen entscheidenden Beitrag leisten wird. Die Weiterentwicklung der akademischen Beschäftigungsbedingungen wird dabei auch künftig Anspruch und Aufgabe bleiben. Die Erkenntnisse aus der Evaluation werden dazu beitragen, Hamburg als attraktiven Standort für wissenschaftliche Fachkräfte weiter zu stärken. Die fruchtbare Zusammenarbeit zwischen den Hochschulleitungen und den Stakeholdern und die daraus resultierenden wertvollen Vorschläge für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem bilden hierfür ein gutes Fundament.

**Dr. Eva Gümbel**

**Staatsrätin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>V</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Der Code of Conduct für die staatlichen Hochschulen in Hamburg.....	1
1.2 Zum vorliegenden Bericht .....	2
<b>2 Der Beratungsprozess (2011 bis 2021) .....</b>	<b>5</b>
2.1 Überblick über die Ereignisse und die beteiligten Akteure .....	5
2.1.1 Wissenschaftsausschuss und Bürgerschaft .....	5
2.1.2 Behörde/Administration .....	7
2.1.3 Arbeitsgruppe <i>Code of Conduct</i> .....	7
2.1.4 Hochschulen.....	8
2.2 Phasen und Ergebnisse des Beratungsprozesses .....	9
2.2.1 Phase 1: Der <i>Code of Conduct</i> wird erarbeitet .....	9
2.2.2 Phase 2: Regelungen werden auf den Weg gebracht.....	13
2.2.3 Phase 3: Die Umsetzung wird nachverfolgt.....	21
2.2.4 Phase 4: Neue Impulse .....	26
2.3 Fazit zum CoC-Prozess (bis 2021) .....	27
<b>3 Vereinbarungen und Regelungen .....</b>	<b>30</b>
3.1 Code of Conduct 2013/14.....	30
3.2 Novelle des Hamburgischen Hochschulgesetzes 2014 (§ 28 HmbHG).....	36
3.3 Regelungen der Hochschulen .....	39
3.4 Exkurs: Sachgrundlose Befristung in der FHH .....	41
<b>4 Monitoring der Beschäftigungsbedingungen .....</b>	<b>42</b>
4.1 Datengrundlage .....	42
4.2 Wissenschaftliches Personal gemäß § 28 (1) und (2) HmbHG .....	45
4.3 Wissenschaftliches Personal gemäß § 28 (3) HmbHG .....	51
4.4 Lehraufträge und Lehrbeauftragte .....	56
4.5 Vorschläge zum Monitoring .....	60
<b>5 Handlungsansätze .....</b>	<b>64</b>
5.1 Die Funktion des <i>Code of Conduct</i> und Schlussfolgerungen seiner Gestaltung ..	64
5.2 Hinweise zur Prozessgestaltung .....	65
5.3 Ausblick: Reform des WissZeitVG .....	67
<b>Quellenverzeichnis .....</b>	<b>71</b>

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1	Fallzahlen gemäß § 28 HmbHG (2017-2021).....	44
Abb. 2	Laufzeit der Erstverträge an den Universitäten (UHH, TUHH, HCU) .....	45
Abb. 3	Laufzeit der Folgeverträge an den Universitäten (UHH, TUHH, HCU).....	46
Abb. 4	Laufzeit der Erst- und Folgeverträge am UKE.....	49
Abb. 5	Beschäftigungsumfangs an den Universitäten (UHH, TUHH, HCU).....	51
Abb. 6	Beschäftigte gemäß § 28 (3) HmbHG .....	52
Abb. 7	Beschäftigte gemäß § 28 (3) im Jahr 2021 (UHH, TUHH, HCU, HAW).....	53
Abb. 8	Lehraufträge in den Studienjahren 2017/18 bis 2021/22 .....	56
Abb. 9	Vergütung der Lehraufträge (UHH, TUHH, HCU, UKE) .....	57
Abb. 10	Vergütung der Lehraufträge (HAW, HFBK, HfMT).....	58
Tab. 1	Wissenschaftlich-künstl. Personal an den Hochschulen in Hamburg (2019) .....	2
Tab. 2	Drittmittelbeschäftigte der UHH im Mai 2018 .....	38
Tab. 3	Laufzeiten der Arbeitsverträge 2017-2021 im Vergleich (UHH, TUHH, HCU) .....	48

## Zusammenfassung

Der *Code of Conduct* ist Mehreres zugleich. Er ist eine Vereinbarung aus dem Jahr 2013/14 mit dem Ziel, prekäre Beschäftigungsbedingungen insbesondere für das befristete wissenschaftliche und künstlerische Personal an den staatlichen Hochschulen in Hamburg zu vermeiden; und er ist ein mittlerweile zehnjähriger Prozess mit dem Zweck, die Umsetzung zu begleiten und Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen zu identifizieren. Der Prozess wird von einer Arbeitsgruppe getragen, die seit 2013 besteht, und seitdem mehrere Phasen durchlaufen hat. Die im Jahr 2022 beauftragte Evaluation betrachtet diesen Prozess bis Ende 2021.

Zur Arbeitsgruppe gehören Vertreter:innen von sechs Hochschulen und des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE), der Hochschulbeschäftigten sowie der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG). Die vertretenen Hochschulen sind die Universität Hamburg (UHH), die Technische Universität Hamburg (TUHH) sowie die HafenCity Universität Hamburg (HCU), die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW), die Hochschule für bildende Künste Hamburg (HFBK) sowie die Hochschule für Musik und Theater Hamburg (HfMT). In den ersten Jahren waren nur die drei Universitäten Mitglied der Arbeitsgruppe (einschließlich einiger Fakultäten, die nicht mehr direkt beteiligt sind). Die Interessen der Beschäftigten werden durch Personalratsmitglieder einiger Hochschulen sowie durch Vertreter:innen der Gewerkschaften (GEW, ver.di), des Deutschen Hochschulverbandes, der Konferenz Akademisches Personal (UHH), der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten, der Mittelbau-Initiative Hamburg sowie der Initiative TVStud repräsentiert. Die beiden Letztgenannten sind im Jahr 2020 zur Arbeitsgruppe hinzugekommen. Die Leitung und Moderation lag durchgängig in den Händen der Wissenschaftsbehörde.

Nachdem die Ziele für die Arbeitsgruppe im Jahr 2012 politisch vorbereitet worden waren, hat sie im Jahr 2013 den *Code of Conduct* formuliert, der sich insbesondere auf die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen sowie auf die Lehrbeauftragten und am Rande auch auf das nichtwissenschaftliche Personal bezog (erste Phase des CoC-Prozesses).<sup>1</sup> Der *Code of Conduct* stand im direkten Zusammenhang mit der damals geplanten Novelle des Hamburgischen Hochschulgesetzes, deren Schwerpunkt bei der Stärkung der Hochschulautonomie lag. Daraus resultiert auch seine Bedeutung.

Der *Code of Conduct* setzt Standards für die Beschäftigungsbedingungen, die umzusetzen und einzuhalten die Hochschulen sich verpflichten; dies setzt Handlungs- und Entscheidungsspielräume voraus. Er zielt – wie der Name sagt – auf Verhaltensweisen (in Form von Verfahren, internen Regelungen o. a.) und insofern nur mittelbar auf die konkreten

---

<sup>1</sup> Der *Code of Conduct* wurde am 11.02.2014 in einer Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft unter dem Titel „Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu prekärer Beschäftigung“ veröffentlicht (Anlage zur Drucksache 20/10837).

Konditionen der Beschäftigung. Er ist weder ein Regelwerk wie ein Gesetz, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung noch enthält er einen Maßnahmenplan oder eine Roadmap für strategische Prozesse der Hochschulen.

Der *Code of Conduct* hat die Unterscheidung zwischen Standards für Verhaltensweisen und einem Regelwerk selbst gesetzt, indem er Änderungsvorschläge für § 28 HmbHG („Dienstrechtliche Stellung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) mit ergänzenden Vereinbarungen kombiniert und sie aufeinander bezogen hat. Da die gesetzlichen Veränderungen ein Teil des politischen Prozesses zum *Code of Conduct* waren, lassen sich die verschiedenen Regelbereiche jedoch nicht immer klar voneinander trennen. Die auf den Weg gebrachten Veränderungen und Vereinbarungen betrafen die Laufzeit befristeter Arbeitsverträge (auch in Drittmittelprojekten), den Beschäftigungsumfang, die Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, die Wahrnehmung von Daueraufgaben sowie die Personalentwicklung (hinsichtlich der beruflichen Orientierung). Die Vereinbarung zu den Lehrbeauftragten betraf die Vergütung und den Umfang der Lehraufträge. Für das nichtwissenschaftliche Personal wurden – in Analogie zum wissenschaftlichen Personal – Verabredungen zur Laufzeit befristeter Arbeitsverträge in Drittmittelprojekten und zur Wahrnehmung von Daueraufgaben getroffen.

In der zweiten Phase, die von 2014 bis 2017 dauerte, stand im Vordergrund, den *Code of Conduct* formell auf den Weg zu bringen, die vereinbarten Maßnahmen praktisch umzusetzen und über die Umsetzung zu berichten. Die Novelle von § 28 HmbHG trat im Jahr 2014 in Kraft, der *Code of Conduct* wurde in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen – nicht nur der Universitäten – aufgenommen und die Behörde hat im Dezember 2016 die Verwaltungsanordnung für die Vergabe von Lehraufträgen angepasst. Parallel zu diesem Prozess hat das Personalamt im April 2017 für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg allgemein die sachgrundlose Befristung stark eingeschränkt. Ebenfalls parallel zum CoC-Prozess hat das UKE mit Hilfe einer internen Arbeitsgruppe Grundsätze zur befristeten Beschäftigung formuliert und im Juli 2016 implementiert. Im Jahr 2016 hat sich die Arbeitsgruppe zudem mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befasst, die für den *Code of Conduct* und seine Umsetzung unmittelbar relevant war.

Die dritte Phase des Prozesses begann im Jahr 2017, erstreckte sich über die Zeit der Pandemie und dauerte bis Ende 2021. Der Schwerpunkt lag bei der Nachverfolgung der weiteren Umsetzung. Für diesen Zweck wurde ein Monitoring mit Personaldaten initiiert. Die Hochschulen haben im jährlichen Turnus Daten zu den Vertragslaufzeiten, zum Beschäftigungsumfang und zum Anteil der Dauerbeschäftigung in bestimmten Bereichen sowie zu den Lehraufträgen erhoben und berichtet (Zahl der Lehrbeauftragten; Vergütung, Umfang und Anteil der Lehraufträge). Die Arbeitsgruppe kam in den drei Phasen zu 21 Sitzungen zusammen.

Das Monitoring belegt, dass die Befristungspraxis an den Hochschulen wichtigen Zielen des *Code of Conduct* entspricht. Allerdings muss auch festgehalten werden, dass nicht alle

Vereinbarungen aus dem Jahr 2014 mit gleicher Konsequenz verfolgt wurden. Die zentralen Ergebnisse im Einzelnen:

- *Vertragslaufzeiten an den Universitäten:* Die Erstverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen, die gemäß § 28 (1) und (2) HmbHG an den Universitäten beschäftigt werden, hatten im Betrachtungszeitraum 2017 bis 2021 zu 82 Prozent eine Laufzeit von drei Jahren und länger; in den einzelnen Jahren lagen die Werte zwischen 76 und 85 Prozent. Kurzbefristungen mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr sind bei den Erstverträgen vergleichsweise selten (9 Prozent). Nimmt man die Weiterbeschäftigungen hinzu, lag der Anteil der dreijährigen Laufzeiten (und länger) insgesamt bei 40 Prozent und der Kurzbefristungen (kürzer als ein Jahr) bei 34 Prozent.
- An der HAW, HFBK und HfMT wurden im Betrachtungszeitraum nur wenige wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen gemäß § 28 (1) oder (2) beschäftigt.
- *Vertragslaufzeiten am UKE:* Die Befristungspraxis am UKE unterscheidet sich deutlich von den Universitäten. 55 Prozent der erhobenen Arbeitsverträge für das Personal gemäß § 28 (1) und (2) hatten eine Laufzeit von drei Jahren und mehr (Erstverträge und Weiterbeschäftigung). Nimmt man die zweijährigen Laufzeiten hinzu, lag der Anteil bei 83 Prozent. Immerhin 14 Prozent der Arbeitsverträge hatten eine (mindestens) fünfjährige Laufzeit, die insbesondere mit Beschäftigten in der fachärztlichen Weiterbildung abgeschlossen wurden. Kurzbefristungen spielen am UKE nur eine geringe Rolle (5 Prozent der erfassten Arbeitsverträge).
- *Beschäftigungsumfang an den Universitäten:* Der Beschäftigungsumfang der befristeten Arbeitsverträge mit den universitären Mitarbeiter:innen gemäß § 28 (1) betrug in den Jahren 2017 bis 2021 nur in wenigen begründeten Ausnahmefällen (2 Prozent) weniger als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Ungefähr die Hälfte der Arbeitsverträge hatte einen Beschäftigungsumfang von 50 Prozent (halbe Stelle) und 41 Prozent der Verträge hatten einen Umfang über 75 bis 100 Prozent. Die Mitarbeiter:innen gemäß § 28 (2) haben zum größten Teil einen derart hohen Beschäftigungsumfang (84 Prozent der Verträge).
- *Verfahren für Vertragsverlängerung:* § 28 (2) HmbHG sieht für Postdocs eine Vertragsverlängerung vor, wenn der Abschluss der wissenschaftlichen Qualifizierung aussichtsreich ist. Dafür sollten die Hochschulen Verfahren implementieren. Diese Vereinbarung hat sich einerseits aufgrund geringer Fallzahlen und andererseits aufgrund der fachlichen Verantwortung, die in den Fakultäten liegt, nicht durchgesetzt.
- *Betrachtung von Daueraufgaben:* Die Hochschulen sollten erfassen, ob und inwieweit befristet beschäftigte Wissenschaftler:innen Daueraufgaben übernehmen. Über solche Untersuchungen und Berichte liegen für den Zeitraum, auf den sich diese Evaluation bezieht, keine Erkenntnisse vor. Mit dem Thema hat sich die Arbeitsgruppe *Code of Conduct* erst wieder ab 2022 befasst.
- *Beschäftigung in Drittmittelprojekten:* Wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeiten im Drittmittelbereich sollen gemäß *Code of Conduct* für die Laufzeit von Projekten wahrgenommen werden. Diese Formulierung ist interpretationsbedürftig, weil sie nicht auf

die befristeten Arbeitsverträge, sondern auf die Tätigkeiten abstellt. Die Vertragslaufzeiten in Drittmittelprojekten wurden im Rahmen des Monitorings zwar nicht erhoben. Man kann jedoch annehmen, dass die seit 2016 geltenden Bestimmungen des § 2 (2) WissZeitVG, die ein ähnliches Ziel verfolgen wie die Vereinbarung des *Code of Conduct*, im Wesentlichen eingehalten werden.

- *Zuordnung zu § 28 HmbHG:* Das maßgebliche Kriterium für die Zuordnung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zu § 28 (1) HmbHG ist die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation. Es lässt sich jedoch feststellen, dass nichtpromovierte Mitarbeiter:innen insbesondere im Drittmittelbereich, die dieses Kriterium ebenfalls erfüllen, unter § 28 (3) HmbHG gefasst werden und nicht in den Genuss der Beschäftigungsbedingungen von Absatz 1 kommen. Für die gängige Interpretation, dass unter § 28 (1) – sinngemäß entsprechend für Absatz 2 – nur Wissenschaftler:innen auf Qualifikationsstellen, nicht jedoch Beschäftigte in Drittmittelprojekten zu subsumieren seien, bietet der Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen keinen Anlass.
- *Umfang der Lehraufträge:* Die Lehraufträge haben für die Hochschulen unterschiedliche Bedeutung. An der UHH hat sich der Anteil der curricularen Lehre, der über Lehraufträge erbracht wird, bei knapp unter 10 Prozent eingependelt, wobei die Werte der einzelnen Fakultäten teils deutlich voneinander abweichen. Insgesamt lässt sich eine abnehmende Tendenz feststellen. Zu beachten ist, dass die UHH zusätzlich extracurriculare Lehraufträge in einer signifikanten Größenordnung anbietet. Niedriger als an der UHH ist der Anteil an der curricularen Lehre am UKE (Medizinische Fakultät: unter 5 Prozent) und an der HFBK ( $\pm$  5 Prozent). Die anderen Hochschulen erreichen mit den Lehraufträgen höhere Anteile der curricularen Lehre. Die höchsten Anteile weisen die HCU mit 25 bis 30 Prozent und die HfMT mit Werten über 30 Prozent auf.
- *Vergütung der Lehraufträge:* Wie beim Lehranteil unterscheiden sich die Hochschulen auch deutlich bei der Vergütung. Betrachtet man die insgesamt erhobenen Lehraufträge aller Hochschulen aus den Jahre 2017 bis 2021, wurden 6 Prozent nicht vergütet. 61 Prozent der Lehraufträge wurden mit bis zu 41 Euro je Lehrveranstaltungsstunde (LVS) vergütet. Dieser Anteil nimmt allmählich ab; im Wintersemester 2021/22 betrug er noch 54 Prozent. Im Gegenzug wächst an einigen Hochschulen der Anteil der höheren Vergütungsstufen. Zu nennen sind hier die HAW, die TUHH und die UHH, bei der sich allmählich auch die höchste Stufe (60 Euro je LVS) durchsetzt. Eine genauere Einschätzung der Vergütung lassen die für das Monitoring gewählten Abstufungen allerdings nicht zu.
- Mit dem nichtwissenschaftlichen Personal hat sich die Arbeitsgruppe nicht befasst.

Der regelmäßige Austausch in der Arbeitsgruppe hat dazu beigetragen, die Erfahrungen der unterschiedlichen Stakeholder mit den Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen abzugleichen und die Einschätzungen gegenüberzustellen. Gleichwohl lässt sich feststellen, dass der CoC-Prozess nicht immer reibungslos verlief. Sowohl im Übergang von der ersten zur zweiten als auch im Übergang von der zweiten zur dritten Phase bestanden deutliche Meinungsverschiedenheiten darüber, wie und ob der CoC-Prozess weiterlaufen sollte. Auch der Übergang zur aktuell laufenden vierten Phase, die selbst nicht Gegenstand der

Evaluation ist, was von divergierenden Einschätzungen zum Handlungsbedarf gekennzeichnet. Sie waren der Anlass, die Arbeitsstruktur zu ändern und Themen zu konkretisieren, bei denen Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen möglich erscheinen.

Meinungsverschiedenheiten waren – man könnte rückblickend sagen: ein notwendiger – Teil des CoC-Prozesses. Sie sind im Laufe der Zeit auf unterschiedlichen Ebenen entstanden. Bei der Frage, welcher Handlungsbedarf besteht, welche Kompetenzen die Arbeitsgruppe und der Prozess haben, was mit den verfügbaren Mitteln umsetzbar erscheint und wie die Umsetzung schließlich zu bewerten ist. Es hat sich als nachteilig erwiesen, wenn zu viele Fragen ungeklärt waren. Der CoC-Prozess lief am erfolgreichsten, wenn für die Beteiligten bei den unterschiedlichen Fragen Klarheit bestand. Der CoC-Prozess zeigt, dass es eine kontinuierliche Herausforderung ist, einvernehmlich die Sachlage zu beschreiben und zu bewerten, Verabredungen zu treffen und Handlungsansätze zu konkretisieren, die die Hochschulen einerseits in die Verantwortung nehmen und ihnen andererseits die Handlungsmöglichkeiten zubilligen, um praktikable Verbesserungen für attraktive und faire Beschäftigungsbedingungen zu finden.





# 1 Einleitung

## 1.1 Der Code of Conduct für die staatlichen Hochschulen in Hamburg

Der *Code of Conduct* bezeichnet mehrere Sachverhalte. Er ist der Name (a) einer Vereinbarung der staatlichen Hochschulen in Hamburg aus dem Jahr 2013/14, (b) einer Arbeitsgruppe, in der die Perspektiven und Interessen der Hochschulen und Beschäftigten vertreten sind, und (c) eines mehrjährigen Prozesses, der auf vorlaufende politische Aktivitäten im Jahr 2011 zurückgeht, der in den Folgejahren verschiedene Regelungen, Maßnahmen und Berichte hervorgebracht hat und der weiterhin läuft. Die Vereinbarung, die Arbeitsgruppe und der Prozess haben sich in diesen Jahren mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen v. a. der befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen sowie der Lehrbeauftragten in unterschiedlicher Form befasst.

In den *Code of Conduct* sind die in § 1 (1) HmbHG genannten Hochschulen involviert: Die Universität Hamburg (im Folgenden abgekürzt mit UHH), die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW), die HafenCity Universität Hamburg (HCU), die Hochschule für bildende Künste Hamburg (HFBK), die Hochschule Musik und Theater Hamburg (HfMT) und die Technische Universität Hamburg (TUHH). Hinzu kommt das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE).<sup>2</sup>

Die beteiligten Hochschulen sind hinsichtlich ihrer Größe, ihres fachlichen Profils und ihrer Personalstruktur sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 1). Die UHH ist mit Abstand die größte der drei Universitäten. Sie hat ein natur-, gesellschafts- und geisteswissenschaftliches Fächerprofil. An der TUHH sind schwerpunktmäßig die Ingenieurwissenschaften vertreten. Die HCU als „Universität für Baukunst und Raumentwicklung“ hat ein interdisziplinäres Profil für das Themenfeld Bauen in Gestaltung und Entwurf. Die HAW gehört zu den größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Deutschland mit Departments in den Ingenieur- und Lebenswissenschaften, Gestaltung sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Die HFBK und die HfMT sind künstlerische Hochschulen mit verschiedenen musischen und künstlerischen Schwerpunkten. Das UKE ist einer der größten Arbeitgeber der Freien und Hansestadt Hamburg mit u. a. wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in Forschung und Lehre sowie mit einem großen Anteil ärztliches Personal. Die Medizinische Fakultät der UHH gehört zum UKE (Integrationsmodell). Die verschiedenen Profile und Größenordnungen verdeutlichen die heterogenen Bedingungen, unter denen sich die Einrichtungen am *Code of Conduct* beteiligt haben und weiterhin beteiligen.

---

<sup>2</sup> Zum UKE siehe § 1 (4) HmbHG. Nicht beteiligt sind die übrigen, nicht in die Zuständigkeit der BWFGGB fallenden Hochschuleinrichtungen gemäß § 1 (1) HmbHG (Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg; Fachhochschulbereich der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg; Berufliche Hochschule Hamburg). Auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind nicht in den Prozess eingebunden.

**Tab. 1** Wissenschaftlich-künstl. Personal an den Hochschulen in Hamburg (2019)

Hochschule	Professor:innen <sup>3</sup>			Wiss.-künstl. Personal		
	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt
HAW	282	122	<b>404</b>	259	157	<b>416</b>
HCU	30	14	<b>44</b>	71	78	<b>149</b>
HFBK	20	13	<b>33</b>	10	7	<b>17</b>
HfMT	100	32	<b>132</b>	20	25	<b>45</b>
TUHH	85	8	<b>93</b>	537	185	<b>722</b>
UHH <sup>4</sup>	352	185	<b>537</b>	1.308	1.012	<b>2.320</b>
UKE	118	32	<b>150</b>	1.076	1.360	<b>2.436</b>
<b>Gesamt</b>	<b>987</b>	<b>406</b>	<b>1.393</b>	<b>3.281</b>	<b>2.824</b>	<b>6.105</b>

Quelle: Drs. 21/18035

## 1.2 Zum vorliegenden Bericht

### **Auftrag und Durchführung der Evaluation**

Die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) hat im September 2022 das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. beauftragt, den *Code of Conduct* (CoC) zu evaluieren. Der zu betrachtende Zeitraum liegt in den Jahren 2011 bis einschließlich 2021. Die Aktivitäten im Jahr 2022, zu denen auch die Beauftragung gehört, sind nicht Gegenstand dieser Evaluation.

Die Aufgabe besteht darin, die Entwicklungen einerseits des Prozesses bzw. der Arbeitsgruppe und andererseits der Beschäftigungsbedingungen darzustellen und bewertbar zu machen. Zu beachten sind

- die Dialogfunktion des CoC-Prozesses (Welche Vor- und Nachteile hat der Austausch zwischen den Sozialpartnern und den Hochschulen im Hinblick auf die Förderung fairer Arbeitsbedingungen?);
- die Gestaltungsfunktion (Inwieweit kommen der Prozess und die Arbeitsgruppe als Gestaltungsinstrument zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum Tragen?);
- das Monitoring der Beschäftigungsbedingungen. Im Rahmen des CoC berichten die beteiligten Hochschulen Personaldaten zu den Beschäftigungsbedingungen, zu denen Regelungen erlassen wurden. Neben der Darstellung und Bewertung soll auch ein Vorschlag zur Weiterentwicklung des Monitorings gemacht werden.

Zentrale Kriterien der Evaluation sind die Qualität, der Nutzen und das Potenzial. Qualitätsaspekte sind für den CoC-Prozess selbst (Prozessqualität) sowie für die Struktur der erhobenen Daten relevant. Das vorrangige Qualitätskriterium für die Regelungen und Bestimmungen ist Kohärenz. Der Nutzen des CoC-Prozesses lässt sich anhand der zu

<sup>3</sup> Einschließlich Juniorprofessor:innen, ohne Gastprofessor:innen.

<sup>4</sup> Ohne Medizinische Fakultät; siehe UKE.

beobachtenden Fortschritte sowohl auf der Arbeitsebene als auch hinsichtlich der erreichten Ziele ablesen (verbesserte Beschäftigungsbedingungen). Das Potenzial des Dialogs zwischen den beteiligten Akteuren und des Monitorings betrifft die weiteren Entwicklungsperspektiven. Die Kriterien sind sowohl für die Auswahl der thematischen Schwerpunkte des Berichts wichtig als auch für die an verschiedenen Stellen platzierten Einschätzungen.

Datengrundlage der Evaluation sind zahlreiche Dokumente, die insbesondere die BWFGB sowie darüber hinaus weitere beteiligte Akteure zur Verfügung gestellt haben bzw. selbst recherchiert wurden. Zusätzlich wurden neun Interviews mit Mitgliedern der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* und – zum Projektende – drei Gruppengespräche geführt. Über die Interviews hinaus wurden keine eigenen Daten erhoben. Dem Evaluationsbericht liegen mithin die folgenden Daten zugrunde:

- Dokumente der Bürgerschaft und des Wissenschaftsausschusses (Protokolle, Anträge, Anfragen u. a.). Da sie öffentlich zugänglich<sup>5</sup> sind und somit Transparenz gewährleisten, werden sie überwiegend als Referenz für die Darstellung des CoC-Prozesses herangezogen.
- Datenberichte der Hochschulen aus den Jahren 2017 bis 2022 zum Monitoring der Beschäftigungsbedingungen.
- Weitere Dokumente der Hochschulen wie z. B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, interne Regelungen und Jahresberichte.
- Dokumente der Arbeitsgruppe *Code of Conduct*: Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um interne Dokumente der BWFGB. Die Vertreter:innen der Beschäftigten haben ebenfalls Dokumente zur Verfügung gestellt.
- Die Interviews und Fokusgruppen-Gespräche mit Mitgliedern der Arbeitsgruppe geben wichtige Hinweise zum Verständnis der Kooperation und des CoC-Prozesses sowie zur Einschätzung der erreichten Ziele. Sie fließen allerdings nicht direkt in den Evaluationsbericht ein.

### **Aufbau des Berichts**

Nach dieser Einleitung folgt ein Kapitel mit der Bestandsaufnahme des Beratungsprozesses. Es gibt im ersten Schritt (2.1) einen Überblick über die beteiligten Akteure und über wichtige Ereignisse. Im zweiten Schritt (2.2) werden die verschiedenen Phasen des CoC-Prozesses beschrieben. Daran anschließend befasst sich Kapitel 3 vertiefend mit den Vereinbarungen, Bestimmungen und Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals: zunächst mit dem *Code of Conduct* selbst (3.1), anschließend mit § 28 HmbHG (3.2) und schließlich mit den Regelungen der Hochschulen (3.3). In Kapitel 4 wird das Monitoring vorgestellt. Darin geht es sowohl um methodische Aspekte als auch um die anhand der Daten ablesbaren Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen. Nach

---

<sup>5</sup> Parlamentsdatenbank der Hamburgischen Bürgerschaft: <https://www.buergerschaft-hh.de/parl-dok>.

der Erläuterung der Datengrundlage (4.1) werden die Beobachtungen zum befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (4.2 und 4.3) sowie zu den Lehraufträgern resp. Lehrbeauftragten (4.4) beschrieben. Das Kapitel endet mit Vorschlägen zum Monitoring (4.5). Kapitel 5 greift abschließend einige Befunde auf und leitet daraus mögliche Handlungsansätze ab. Es gibt Hinweise zur weiteren Gestaltung des CoC-Prozesses (5.1) und stellt den *Code of Conduct* abschließend in den Kontext der anstehenden neuerlichen Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (5.2).

## 2 Der Beratungsprozess (2011 bis 2021)

Am 10. Mai 2011 hatte der damals neu gewählte Senat der Freien und Hansestadt Hamburg sein Arbeitsprogramm für die folgenden Jahre vorgelegt. Auf zwei bis drei Seiten formulierte der Senat die wissenschafts- und hochschulpolitischen Ziele für die kommenden Jahre. Der Grundstein für den *Code of Conduct* wurde auf Seite 25 gelegt: „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochschulen sollen eingeschränkt werden.“ [Dok. 343]<sup>6</sup> Parallel dazu strebte der Senat an, die Bedingungen für die Studierenden, die Gleichstellung und die Durchlässigkeit zu verbessern. Eingebettet waren diese Zielstellungen in einen Maßnahmenkatalog, mit dem die Forschung in Hamburg gezielt gestärkt und der Hochschulstandort ausgebaut und qualitativ weiterentwickelt werden sollte.

Eine wichtige Randbedingung für den *Code of Conduct* war die Ankündigung, das Hochschulgesetz zu reformieren und die Autonomie der Hochschulen zu stärken. Damit lag der *Code of Conduct* von Anfang an in dem Spannungsfeld, den Hochschulen einerseits einen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu geben und sie gleichzeitig dazu bewegen zu wollen, ihre Beschäftigungs- und Befristungspraxis zu verändern.

Die Bestrebungen und Aktivitäten in Hamburg standen und stehen in einem bundesweiten Kontext. In den Jahren 2011/12 verstärkte sich die wissenschafts- und hochschulpolitische Debatte über die Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal in der Qualifizierungsphase vor und nach der Promotion. Unter dem Stichwort der „guten Arbeit“ wurde das Ziel verfolgt, diese Bedingungen im Sinne einer stärkeren Verlässlichkeit zu verbessern. Ein wichtiger Meilenstein in dem bundesweiten Prozess war die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2016. Ähnlich wie in Hamburg hat auch der Bundesgesetzgeber die Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber betont und ihnen Handlungsspielräume bei der Festlegung von Qualifizierungszielen und Vertragslaufzeiten gelassen.<sup>7</sup>

### 2.1 Überblick über die Ereignisse und die beteiligten Akteure

Der Beratungsprozess zu den Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen lief und läuft über mehrere Handlungs- und Entscheidungsebenen. Um im ersten Schritt ein Überblick über das Geschehen seit 2011 zu geben, werden die Ebenen im Folgenden skizziert.

#### 2.1.1 Wissenschaftsausschuss und Bürgerschaft

Auf politischer Ebene haben sich der Wissenschaftsausschuss und die Bürgerschaft im Laufe der Jahre mehrfach mit dem Themenkomplex der prekären Beschäftigungsbedingungen befasst und den Prozess begleitet:

<sup>6</sup> Quellen werden in [eckigen Klammern] angegeben; sie verweisen auf das Quellenverzeichnis.

<sup>7</sup> Deutscher Bundestag, Drucksache 18/6489, Seite 7f.

- Eine Expertenanhörung des Wissenschaftsausschusses am 30.11.2012 bildete den Auftakt [Protokoll Nr. 20/11], deren Erkenntnisse zwei Monate später am 25.01.2013 beraten wurden [Protokoll Nr. 20/12].
- Am 20.09.2013 haben die Senatsvertreter:innen den Ausschuss über die laufenden Aktivitäten informiert [Protokoll Nr. 20/17], insbesondere über den Stand der im März 2013 eingesetzten Arbeitsgruppe, die zu dieser Zeit noch den programmatischen Titel „Arbeitsgruppe zur Verminderung prekärer Beschäftigungen“ trug.
- Die Wissenschaftsbehörde hatte das Institut für Hochschulforschung (HoF) mit einer Studie beauftragt, deren Ergebnisse am 24.10.2013 vorgestellt wurden.<sup>8</sup> Am 02.12.2013 hat der Wissenschaftsausschuss einen umfassenden Bericht vorgelegt [Drs. 20/10164].
- Am 11.02.2014 informierte der Senat die Bürgerschaft über die Ergebnisse der Arbeitsgruppe, zu denen insbesondere der vereinbarte *Code of Conduct* gehörte [Drs. 20/10837] (vgl. Kap. 3.1). Die ausführliche Beratung im Wissenschaftsausschuss dokumentiert ein Bericht vom 26.03.2014 [Drs. 20/11280]. Einen Monat später hat sich der Ausschuss mit der Reform des Hochschulgesetzes befasst (Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts, [Drs. 20/10491]; vgl. Kap. 3.2), in die u.a. die Ergebnisse der Arbeitsgruppe eingeflossen sind [Protokoll Nr. 20/24].
- Nach der Wahl im Jahr 2015 hat die Bürgerschaft am 03.09.2015 beschlossen, dass der Senat über den Sachstand und die Umsetzung des *Code of Conduct* berichten solle [Plenarprotokoll Nr. 21/13]. Ein erster Bericht wurde am 11.03.2016 vorgelegt [Drs. 21/3629]. Die Beratung des Ausschusses am 07.10.2016 ist in einem Bericht vom 17.11.2016 dokumentiert [Drs. 21/6788]. Die erreichten Sachstände an den Hochschulen und den Verlauf des CoC-Prozesses beschreibt detailliert die Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft vom 03.01.2017 [Drs. 21/7386]. Im folgenden Monat hat die Bürgerschaft das Thema der Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen erneut aufgegriffen und den erreichten Stand kurz debattiert [Plenarprotokoll Nr. 21/52].
- In den Jahren 2011 bis 2016 haben die Fraktionen der Bürgerschaft gelegentlich Anfragen und Anträge gestellt, um sich über die personelle Situation an den Hochschulen zu informieren, Impulse für eine Veränderung der Beschäftigungsbedingungen zu setzen und den Stand des Veränderungsprozesses zu erfragen.<sup>9</sup>
- In den Jahren ab 2017 nahm die Zahl der Anfragen zu.<sup>10</sup> Der Wissenschaftsausschuss hat sich erst wieder im Herbst 2021 eingehend mit dem *Code of Conduct* befasst. Am 26.10.2021 fand eine Expert:innenanhörung zu möglichen thematischen Perspektiven des *Code of Conduct* statt [Protokoll Nr. 22/13], deren Erkenntnisse am 23.11.2021 beraten wurden [Protokoll Nr. 22/15]. Der Bericht des Wissenschaftsausschusses vom

---

<sup>8</sup> Siehe Quaißer und Burkhardt (2013).

<sup>9</sup> Drs. 20/2267, Drs. 20/4150, Drs. 20/4248, Drs. 20/6472, Drs. 20/7606, Drs. 20/7581, Drs. 21/1309, Drs. 21/4680, Drs. 21/4841, Drs. 21/7226.

<sup>10</sup> Drs. 21/10044, Drs. 21/10099, Drs. 21/11226, Drs. 21/12382, Drs. 21/13026, Drs. 21/13368, Drs. 21/15883, Drs. 21/16977, Drs. 21/17376, Drs. 21/18035, Drs. 21/19573, Drs. 22/984, Drs. 22/2485.

25.04.2022, der teilweise über den Betrachtungszeitraum dieser Evaluation hinausgeht, fast die Zielsetzungen und Positionen aus der Anhörung zusammen [Drs. 22/8087]. Mit dem Antrag der SPD und der GRÜNEN vom 15.06.2022, der auf eine Neuausrichtung des CoC-Prozesses abzielt [Drs. 22/8619], wird die politische Absicht deutlich, ihn thematisch und prozessual weiterzuentwickeln.

### 2.1.2 Behörde/Administration

Auf administrativer Ebene ist v. a. die Wissenschaftsbehörde als wesentliche Akteurin zu nennen. Sie verantwortet den evaluierten Prozess. Wie sie die Rolle ausfüllt, hat sich im Laufe der Zeit gewandelt. Zu Beginn, als die Vereinbarungen auf den Weg gebracht wurden, hat die Wissenschaftsbehörde die Aktivitäten inhaltlich und organisatorisch gezielt gesteuert. In der darauf folgenden Zeit war das Selbstverständnis eher vom Bild einer Moderatorin der anderen Akteur:innen geprägt. Dass zur Moderation durchaus auch steuernde Interventionen gehören können, hat sich am Ende des Betrachtungszeitraums gezeigt. Gleichwohl besteht die Rolle der Behörde nicht nur aus moderierenden Elementen, da sie auch administrative Vorgaben zu den Beschäftigungsbedingungen gemacht hat.<sup>11</sup>

### 2.1.3 Arbeitsgruppe *Code of Conduct*

Im Zentrum des Beratungsprozesses stand (und steht weiterhin) die Arbeitsgruppe *Code of Conduct*. Zu ihren Mitgliedern gehören Vertreter:innen der Hochschulen und der Beschäftigten. Die Wissenschaftsbehörde, vertreten durch den Staatsrat bzw. die Staatsrätin, führt den Vorsitz und lädt ein; die fachliche Zuständigkeit liegt im Referat für Hochschulrecht. Die Arbeitsgruppe wurde im Laufe der Zeit vergrößert:

- Die Drucksache 20/10164 vom 02.12.2013 berichtete über die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe. Sie bestand zu dieser Zeit aus „zwei Vertretern der BWF [Behörde für Wissenschaft und Forschung], den Kanzlern der Universität Hamburg, der TUHH und der HCU, den Geschäftsführern der Fakultät Medizin, der Geisteswissenschaften und der MIN [Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften] der Universität Hamburg, Vertretern des wissenschaftlichen und allgemeinen Personalrates der drei Hochschulen, Vertretern der Konferenz des akademischen Personals, Vertretern der Gewerkschaft ver.di und der GEW, der Vertreterin der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten sowie einer Vertreterin des Deutschen Hochschulverbandes“ (ebd.: 10).
- Im Jahr 2016 kamen die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW), die Hochschule für Bildende Künste Hamburg (HFBK), die Hochschule für Kunst und Musik Hamburg (HfMT) und das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) hinzu<sup>12</sup> – jeweils mit Vertreter:innen der Hochschul- bzw. Verwaltungsleitung und der

<sup>11</sup> Siehe [Dok. 279] von 14.12.2016.

<sup>12</sup> Vgl. Drs. 21/6788 vom 17.11.2016, Seite 4.



Personalräte. Von den Fakultäten war nicht mehr die Rede. Die Mitgliedschaft der Medizinischen Fakultät ist an das UKE übergegangen. Die Kanzler:innen aus den Hochschulen wurden teilweise durch Mitarbeiter:innen der Personalverwaltung begleitet oder vertreten.

- Im Jahr 2020 wurden zwei weitere Interessensvertretungen – die Mittelbau-Initiative Hamburg und TVStud für die studentischen Beschäftigten – Mitglieder der Arbeitsgruppe.

In den Jahren 2013 bis Ende 2021 fanden insgesamt 21 Sitzungen der Arbeitsgruppe statt. Zwischen April und Dezember 2013 nutzte sie die ersten sechs Treffen, um den *Code of Conduct* zu erarbeiten (einschließlich Vorschlägen zur Novelle von § 28 HmbHG). Im Jahr 2014, als das Hochschulgesetz reformiert wurde, traf sie sich nicht. In den Folgejahren 2015 bis 2020 kam die Arbeitsgruppe im Mittel zu jährlich zwei Sitzungen zusammen. Drei weitere Sitzungen fanden in 2021 statt. Nach Auskunft der AG-Mitglieder dauerten die Sitzungen rund zwei Stunden.

Zur Arbeitsgruppe liegen zahlreiche Dokumente vor. Dazu gehören interne protokollierende Dokumente der Wissenschaftsbehörde, einige Arbeits- und Zwischenergebnisse und insbesondere Datenblätter mit Personaldaten aus den Hochschulen. Anfangs wurden die Ergebnisvermerke der Wissenschaftsbehörde den anderen Mitgliedern zur Verfügung gestellt; diese Praxis wurde in den späteren Phasen nicht fortgesetzt. Formale Protokolle wurden im Betrachtungszeitraum nicht geführt.

#### 2.1.4 Hochschulen

Die Schnittstelle zwischen dem CoC-Prozess und der Beschäftigungspraxis an den Hochschulen wird über Regelungen und Maßnahmen definiert. Hierzu gehören einerseits hochschulinterne Vereinbarungen und Richtlinien unterschiedlicher Art sowie z. B. Verfahrensweisen und Services, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betreffen (vgl. Kapitel 3.3). Zu nennen sind hier

- die „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer“ des UKE vom 04.07.2016 [Dok.275],
- die „Informationen zum Umgang mit ‚Kettenbefristungen‘ bei Weiterbeschäftigungen“ an der Universität Hamburg [13.03.2018, Dok. 277],
- die „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer an der TUHH“ [14.11.2018, Dok. 278],
- die „Dienstvereinbarung zur Regelung von Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren“ an der HAW [17.10.2019, Dok. 274].

Darüber hinaus sind die im zweijährigen Rhythmus abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu beachten, die sich für den Zeitraum 2015/16 erstmalig auf den *Code of Conduct* bezogen haben.<sup>13</sup> Wie die Vereinbarungen und Regelungen der Hochschulen intern entstehen, wie die Entscheidungen getroffen und Maßnahmen umgesetzt werden, ist nicht

---

<sup>13</sup> [Dok. 200, 206, 212, 218, 223, 229, 235]



Gegenstand der Evaluation, obwohl diese Vorgänge die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vor Ort konkret gestalten. Gegenstand der Evaluation sind nur die Dokumente zu den Regelungen und Maßnahmen sowie die Berichte darüber.

Zwischen dem CoC-Prozess rund um die Arbeitsgruppe und den hochschulinternen Vorgängen zu unterscheiden, begrenzt nicht nur den Auftrag der Evaluation, sondern betrifft auch die Arbeitsgruppe selbst. Die Kanzler:innen (bzw. die hinzugezogenen Mitarbeiter:innen der Personalverwaltung) und die Personalräte finden hochschulintern regelmäßig und in einem deutlich größeren Ausmaß Gesprächsanlässe als in den gelegentlichen Treffen der Arbeitsgruppe *Code of Conduct*. Auch wenn ihre Mitglieder über Vorgänge in den Hochschulen berichten, anhand exemplarischer Einzelfälle die geltenden Beschäftigungsbedingungen verdeutlichen oder sich mit Blick auf hochschulintern ausstehende Entscheidungen bedeckt halten, steht in der Arbeitsgruppe nicht die einzelne Hochschule im Fokus. Vielmehr kommt es darauf an, einen hochschulübergreifenden Standpunkt einzunehmen, der Schlussfolgerungen für alle Hochschulen zulässt – oder zumindest für eine Mehrheit von ihnen. Diese hochschulübergreifende Perspektive zu finden ist aufgrund der vielen Unterschiede zwischen den Hochschulen jedoch nicht leicht.

## 2.2 Phasen und Ergebnisse des Beratungsprozesses

Die Übersicht über die Ereignisse deutet bereits an, dass der Prozess zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in vier Phasen unterteilt werden kann. In der ersten Phase wurde der *Code of Conduct* vorbereitet und entwickelt. In der zweiten Phase wurden die festgehaltenen Verabredungen auf den Weg gebracht und regulatorisch in unterschiedlicher Form konkretisiert. In der dritten Phase ging es darum zu beobachten, inwieweit sich die Bedingungen für die befristet beschäftigten Mitarbeiter:innen und für die Lehrbeauftragten verändern. Die vierte Phase wurde im Jahr 2021 eingeläutet und geht über den Betrachtungszeitraum dieser Evaluation hinaus.

### 2.2.1 Phase 1: Der *Code of Conduct* wird erarbeitet

#### **Hochschulpolitische Orientierung**

Nach dem Auftakt durch das Arbeitsprogramm des Senats aus dem Mai 2011 nahm der Prozess im März 2012 Fahrt auf, als der Wissenschaftsausschuss auf Antrag der GAL-Fraktion und nach einer konsensualen Diskussion beschloss, eine Expertenanhörung zum Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses“ durchzuführen [Drs. 20/4101:6]. Am 09.05.2012 stellte die SPD-Fraktion den Antrag „Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft – Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen“ [Drs. 20/4150], der in der folgenden Zeit wiederkehrend Bezugspunkt der Debatte wurde. Ziel sollte sein, „die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses durch geeignete Maßnahmen zu stärken und zu fördern“, auf Bundesebene darauf hinzuwirken, Bestimmungen im WissZeitVG zu prüfen und zu ändern (studentische Beschäftigung, Drittmittelbefristung), in Zusammenarbeit mit den Hochschulen möglichst viele

angehende Wissenschaftler:innen zu fördern, eine frühzeitige Einbindung in Forschungsprojekte zu ermöglichen sowie sich auch „unabhängig von einer (befristeten) Anstellung an einer Hochschule“ wissenschaftlich qualifizieren zu können. Der Antrag bezog sich nicht konkret auf prekäre Beschäftigungsbedingungen des befristeten wissenschaftlichen Personals, die für den weiteren Prozess zentral sein würden, und gab keine Hinweise, wie die Ziele zu erreichen wären. Insofern fing der CoC-Prozess eher suchend an.

Konkreter wurde der GAL-Antrag „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – Möglichkeiten auf Landesebene nutzen“ vom 22.05.2012 [Drs. 20/4248]. Er forderte mehr unbefristete Stellen, Einführung einer Tenure-Track-Regelung, den Abschluss eines *Code of Conduct* mit den Hamburger Hochschulen, „also eine Vereinbarung von Standards für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals“ (mit Regelungen für Mindestlaufzeiten und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis) sowie Betreuungsvereinbarungen, die in den Promotionsordnungen verankert werden sollten. Einen Tag später stand das Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ auf der Tagesordnung der Bürgerschaft, die den Antrag der SPD-Fraktion annahm und den Antrag der GAL-Fraktion ablehnte. Zudem kündigte die Wissenschaftssenatorin eine Bestandsaufnahme zur prekären Beschäftigung sowie die spätere Arbeitsgruppe an: „Auf der Basis dieser Bestandsaufnahme werde ich dann eine Kommission einrichten, in der Vertreter und Vertreterinnen der Hochschulen und beispielsweise auch die Gewerkschaften vertreten sein sollen. Ziel ist es, konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Diese werden wir dann im Laufe des nächsten Jahres diskutieren können.“ [Plenarprotokoll 20/33:2537]

Die Expertenanhörung fand im November 2012 statt, die Beratung im Wissenschaftsausschuss zwei Monate später. Die Vertreter:innen des Senats berichteten am 25.01.2013, das Institut für Hochschulforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF) mit einer Studie beauftragt zu haben, und verwiesen erneut auf die einzurichtende Arbeitsgruppe [vgl. Protokoll 20/12:3]. Die Fraktion der GRÜNEN erneuerte und erweiterte zwischenzeitlich ihre Forderungen aus dem Vorjahr.<sup>14</sup>

### ***Auftrag und Sitzungen der Arbeitsgruppe***

Die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe zur Verminderung prekärer Beschäftigung fand am 19.03.2013 statt. Einige Wochen später beschrieb der Senat auf Anfrage den Auftrag folgendermaßen: „Die AG hat den Auftrag, wesentlich an der Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zu einem Code of Conduct ‚Gute Arbeit an Hamburgs Hochschulen‘ mitzuwirken.“ Zudem soll sie „die Umsetzung der Untersuchung von HoF [...] vorbereiten

---

<sup>14</sup> Der Antrag [Drs. 20/6472] forderte, „die Hochschulen in einem Kodex ‚Gute Arbeit in der Wissenschaft‘ zur Selbstverpflichtung über die Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal“ zu veranlassen, durch die Novelle des Hochschulgesetzes Tenure Track-Optionen für Postdocs und Mindestvertragslaufzeiten einzuführen, die Doktorand:innen besser abzusichern, Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der Beschäftigten zu ermöglichen und für eine angemessene Vergütung der Lehraufträge zu sorgen. Zudem sollte eine Bundesratsinitiative zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf den Weg gebracht werden.

und begleiten.“ [Drs. 20/7606:2] Im September des gleichen Jahres berichteten die Senatsvertreter:innen dem Wissenschaftsausschuss den bis dato erreichten Stand der Arbeitsgruppe. Hier wurde auch der strategische Ansatz deutlich: Einerseits verwiesen sie auf die zusammen mit Nordrhein-Westfalen eingebrachte Bundesratsinitiative zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Andererseits sei es das Ziel, „mit den Hochschulen selbst Verabredungen unterhalb der gesetzlichen Ebene [zu] treffen“ [Protokoll 20/17:5]. Nochmals auf den Arbeitsauftrag angesprochen, erläuterten die Senatsvertreter:innen, „diese Arbeitsgruppe solle sich darauf konzentrieren, einen ‚Code of Conduct‘ für die Hochschulen zu entwickeln, um die Probleme bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu lösen“ [Protokoll 20/17:6].

Mit der Arbeitsgruppe wurde eine Governance-Ebene geschaffen, die zwischen der Gesetzgebung auf Bundes- und Landesebene sowie den einzelnen Hochschulen angesiedelt ist, um prekäre Beschäftigungsbedingungen hochschulübergreifend zu thematisieren. Hier sollten Verabredungen getroffen werden, die in Eigenverantwortung – alles andere hätte dem politischen Interesse einer gestärkten Hochschulautonomie widersprochen – umzusetzen wären.<sup>15</sup> Allerdings ging die Hochschulautonomie offensichtlich nicht so weit, dass es angemessen gewesen wäre, sich dem Prozess zu entziehen; die politische Erwartung, dass ein Verhaltenskodex geschaffen werde sollte, setzt die Erwartung voraus, sich zu beteiligen.

Außerdem setzte der verfolgte Ansatz voraus, dass es eine geeignete Verhaltensänderung – bezogen auf den organisatorischen Rahmen der Hochschulen: dass es geeignete Regelungen, Verfahren und Maßnahmen – gebe, um die noch zu spezifizierenden Probleme (Bestandsaufnahme durch die HoF-Studie) zu lösen. Ausgeklammert waren allerdings Finanzierungsfragen, die Arbeitsgruppe sollte sich schließlich auf den „Conduct“ konzentrieren. Unter diesen Bedingungen traf sie sich im Jahr 2013 nach der konstituierenden Sitzung weitere fünf Mal, um den *Code of Conduct* auszuarbeiten:

- Bei der zweiten Sitzung im Mai 2013 schlug der damalige Staatsrat zwei Änderungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes vor. Er hielt es für vorstellbar, anstatt der bis dato geltenden Bestimmung in § 28 (1) HmbHG, dass der Beschäftigungsumfang für Wissenschaftler:innen, die eine Promotion oder Vergleichbares anstreben, „grundsätzlich“ die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt, künftig „mindestens“ die Hälfte betragen solle. Darüber hinaus könnte § 28 (2) künftig bestimmen, dass die befristeten Arbeitsverträge der promovierten Wissenschaftler:innen, die zunächst eine dreijährige Laufzeit haben, bei einer positiven Bewertung der weiteren Qualifizierungschancen um drei Jahre verlängert werden (ggf. als akademische Rätin/akademischer Rat auf Zeit) und nicht mehr nur verlängert werden können. Die AG befasste sich zudem mit befristeten Hochdeputatstellen.

<sup>15</sup> In diesem Zusammenhang sind § 6 (2) Nr. 4 HmbHG – die Hochschulen übernehmen die Personalangelegenheiten als staatliche Auftragsangelegenheit – sowie § 6 (4) Satz 2 HmbHG zu beachten: „Die zuständige Behörde übt die Fachaufsicht grundsätzlich durch Richtlinien und allgemeine Weisungen aus.“

- Im August 2013 präsentierte das Institut für Hochschulforschung die vorläufigen Untersuchungsergebnisse. Die im zweiten Teil der Sitzung folgende Diskussion berührte verschiedene Themen (nähere Bestimmung von Daueraufgaben, Daten zum nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal, Einwände gegen die bei der vorherigen Sitzung eingebrachten Vorschläge zum § 28 HmbHG, Verbeamtung auf Zeit parallel zu einem Angestelltenverhältnis u. a.).
- Bei der vierten und fünften Sitzung im September und Oktober 2013 beriet die Arbeitsgruppe die von der Wissenschaftsbehörde vorgelegte Entwurfsfassung des *Code of Conduct*. Sie enthielt einerseits Änderungsvorschläge für § 28 HmbHG und andererseits ergänzende Vorschläge für Regelungen unterhalb der gesetzlichen Bestimmungen, die formal und inhaltlich voneinander zu unterscheiden seien. Die auf § 28 HmbHG bezogenen Themen des *Code of Conduct* wurden ausführlich diskutiert (v. a. Bedingungen für Promovierende, Postdocs, Beschäftigte in Drittmittelprojekten). Die anderen Themen (Lehrbeauftragte, nichtwissenschaftliches Personal) spielten eine nachrangige Rolle. Zusätzlich wurde vorgeschlagen, die Lehrverpflichtung von Hochdeputatstellen zu reduzieren, um wie beim § 28 (1) HmbHG einen Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung nutzen zu können. Der Vorschlag konnte sich nicht durchsetzen, weil ein hohes Lehrdeputat nicht grundsätzlich als eine prekäre Beschäftigungsbedingung gesehen wurde.
- Die sechste Sitzung im Dezember 2013 diente dazu, letzte Änderungen vorzunehmen. Von universitärer Seite wurde erneut deutlich gemacht, mit den neuen Bestimmungen des zu novellierenden § 28 HmbHG in einigen Punkten nicht einverstanden zu sein. Die abweichende Meinung bezog sich sowohl auf Absatz 1 (dreijährige Laufzeit des ersten Arbeitsvertrags, Beschäftigungsumfang, Qualifizierungsanteil der Arbeitszeit) als auch auf Absatz 2 (Verlängerungsregel). Um der Kritik entgegenzukommen, wurden Anpassungen bei den weiterführenden Vereinbarungen vorgenommen.<sup>16</sup> Der Vorschlag zu Absatz 3 wurde dahingehend geändert, dass ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nur dann für die überwiegende Ausübung von Daueraufgaben in Forschung und Lehre vorzusehen sei, wenn sie nicht der Qualifizierung dienen. Die Arbeitsgruppe nahm auch bezüglich der Beschäftigung in Drittmittelprojekten und der Berichtspflicht über den Umfang von Lehraufträgen Änderungen vor.<sup>17</sup> Mit den vorgenommenen Änderungen und Ergänzungen hat die Arbeitsgruppe dem *Code of Conduct* einvernehmlich zugestimmt.

Die Arbeitsgruppe stellte den *Code of Conduct* im Dezember 2013 fertig. Mit seiner Veröffentlichung im Februar 2014 [Drs. 20/10837] endete die erste Phase des CoC-Prozesses. Nachdem er zum Jahreswechsel 2012/13 aufgesetzt worden war, verlief der Prozess stringent und zielorientiert – allerdings nicht in jedem Punkt durchgängig einvernehmlich. Man kann annehmen, dass die Lösungen insbesondere aufgrund des Interesses und der

---

<sup>16</sup> CoC Nr. 1c und CoC Nr. 2c.

<sup>17</sup> Die Verabredungen zu den Beschäftigungsbedingungen werden in Kapitel 3.1 diskutiert.

Ausarbeitung durch die damalige Wissenschaftsbehörde vorangetrieben und letztlich realisiert wurden.

### 2.2.2 Phase 2: Regelungen werden auf den Weg gebracht

#### **Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Einige Wochen nach der Veröffentlichung des *Code of Conduct* wurde die Arbeitsgruppe im Wissenschaftsausschuss am 26.03.2014 mit ausdrücklichem Dank an die Beteiligten für beendet erklärt: „Die Senatsvertreterinnen und -vertreter äußerten, mit der Drucksache die endgültigen Ergebnisse der Arbeitsgruppe vorzustellen, die unter der Leitung des Staatsrates getagt und ihre Arbeit im Dezember 2013 abgeschlossen habe.“ [Drs. 20/11280:1] Parallel zum zwischenzeitlich gestarteten Gesetzgebungsverfahren des HmbHG<sup>18</sup> sollten die Bestimmungen des *Code of Conduct* Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen werden. Zudem habe die Arbeitsgruppe verabredet, „nach einem Jahr eine Betrachtung der Situation vorzunehmen“ (ebd.:2).

Die Hochschulen haben die Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) für die Jahre 2015/16 im laufenden Jahr 2014 verhandelt und unterzeichnet. Obwohl nur die drei Universitäten in der Arbeitsgruppe vertreten waren – zusätzlich war das UKE über die Medizinische Fakultät beteiligt –, wurde der *Code of Conduct* in die Vereinbarungen aller hier betrachteten Hochschulen übernommen. Die ZLV der Universität Hamburg hielt bspw. fest: „Die Vereinbarungen im Code of Conduct sind Bestandteil der ZLV. Die UHH verpflichtet sich, die darin enthaltenen Maßnahmen anzuwenden und berichtet darüber regelmäßig im Rahmen des Lageberichts.“ [Dok. 229:14] Die Formulierungen der anderen ZLV waren – mit Ausnahme des Hochschulnamens – textidentisch.<sup>19</sup> Damit wurde die Verbindlichkeit der Ende 2013 festgehaltenen Verabredungen definiert. Dies haben auch die Senatsvertreter:innen während der Sitzung des Wissenschaftsausschusses im März 2014 unterstrichen. Demnach hätten die Vertreter:innen der Hochschulen „mit Mandat gehandelt und die Ergebnisse seien rückgekoppelt worden. Diese würden jetzt in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen aufgenommen werden. Die Hochschulen wüssten mithin, was auf sie zukomme, und müssten entsprechend handeln“ [Drs. 20/11280:8].

#### **Novelle des Hamburgischen Hochschulgesetzes (2014)**

Ein wesentlicher Baustein zur Vermeidung prekärer Beschäftigungsbedingungen war die Änderung von § 28 HmbHG. Nachdem der Senat der Bürgerschaft den Gesetzentwurf mitgeteilt hatte<sup>20</sup>, der zahlreiche Veränderungen – über § 28 hinaus – enthielt und bei dem Fragen der Hochschulautonomie im Mittelpunkt standen, haben sich der Wissenschaftsausschuss (und die Bürgerschaft) im Wesentlichen im Kontext des *Code of Conduct* mit den

<sup>18</sup> Siehe Drs. 20/10491 vom 14.01.2014.

<sup>19</sup> HAW: [Dok. 200:15]; HCU: [Dok. 206:13]; HFBK: [Dok. 212:10]; HfMT: [Dok. 218:11]; TUHH: [Dok. 223:11]; UKE: [Dok. 235:10].

<sup>20</sup> Drs. 20/10491.

Beschäftigungsbedingungen befasst; bei den nachfolgenden Sitzungen spielte § 28 nur noch eine Nebenrolle.<sup>21</sup> Die Änderungen traten im Juli 2014 in Kraft<sup>22</sup>:

- Die erste Anstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die eine Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, soll gemäß § 28 (1) HmbHG grundsätzlich drei Jahre dauern. Der Beschäftigungsumfang beträgt grundsätzlich die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit steht für die Qualifizierung zur Verfügung.
- Liegt eine Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation vor und werden zusätzliche wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen angestrebt, beträgt die Dauer ebenfalls drei Jahre. Diese Bestimmung galt bereits vor der Novelle 2014. Neu war, dass die Beschäftigung gemäß § 28 (2) Satz 2 HmbHG um bis zu drei weitere Jahre verlängert wird – das Einverständnis der Beschäftigten vorausgesetzt –, wenn die bis dahin erbrachten Leistungen positiv bewertet werden und die noch zu erbringenden Leistungen in der weiteren Zeit absolviert werden können.
- In § 28 (3) wurde ein neuer zweiter Satz eingefügt, der bestimmt, dass für wahrgenommene Aufgaben in Forschung und Lehre, die überwiegende Daueraufgaben sind, Stellen für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vorzuhalten sind, sofern die Aufgaben nicht der Qualifizierung dienen.

### ***Sachstandsberichte und die Sondierung ergänzender Themen (2015-2016)***

Einen Monat vor der Bürgerschaftswahl im Februar 2015 traf sich die Arbeitsgruppe *Code of Conduct* erneut (noch unter dem Namen „AG zur Verminderung prekärer Beschäftigung“), um den Stand der Umsetzung zu erörtern. Zuvor hatte die Wissenschaftsbehörde einen Fragebogen an die drei beteiligten Universitäten versandt, deren Antworten Grundlage der Sitzung war. Die Universitäten bestätigten, die Bestimmungen des § 28 HmbHG einzuhalten. Weniger eindeutig waren die Auskünfte zu den CoC-Vereinbarungen, die interne Verfahrensfragen betrafen. Die Vertreter:innen der Beschäftigten äußerten sich kritisch zur Vertragsverlängerung gemäß § 28 (2), zur Erfassung von Daueraufgaben, die von befristet beschäftigten Mitarbeiter:innen wahrgenommen werden, und zum hohen Anteil der Lehraufträge am Lehrangebot. Ob die Beratung in der Arbeitsgruppe fortgesetzt würde, sollte im Herbst des Jahres entschieden werden.

Nach der Bürgerschaftswahl konstatierte die neue Koalition aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen den erreichten Stand und legte das weitere Ziel fest: „Hamburg hat eine führende Position bei der Verankerung fairer Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssektor. Mit dem mit den Hochschulen vereinbarten Code of Conduct sind Verbesserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für befristet Beschäftigte auf den Weg gebracht worden. Die

---

<sup>21</sup> Siehe Sitzung der Bürgerschaft am 12.02.2014 [Plenarprotokoll 20/79:5974f.]; Anhörungen des Wissenschaftsausschusses am 15.04.2014 [Protokoll Nr. 20/23:54f. und 60f.] und am 25.04.2014 [Protokoll Nr. 20/24:8 und 24] und Beratung am 15.05.2014 [Protokoll 20/25:13].

<sup>22</sup> HmbGVBl. Nr. 36, Seite 271 (11.07.2014); weiterführend siehe Kapitel 3.2.



weitere Umsetzung werden wir gemeinsam mit den Hochschulen, Verbänden und Gewerkschaften bewegen.“ [Dok. 344:51] Die hochschulpolitische Zielsetzung implizierte erstens, dass der eingeschlagene Weg als richtig und erfolgreich bewertet wurde, dass er zweitens noch nicht zu Ende war und dass drittens die Arbeitsgruppe – oder ein vergleichbares Format für den Austausch der verschiedenen Interessensvertreter:innen – fortgesetzt werden sollte.

Im Oktober desselben Jahres folgte die nächste, insgesamt achte Sitzung der Arbeitsgruppe, nun mit den neu hinzugekommenen Hochschulen und ohne die Fakultäten der UHH. Ausgehend vom berichteten Umsetzungsstand des *Code of Conduct* insbesondere an der Universität Hamburg erörtern die Mitglieder verschiedene Aspekte der Beschäftigungsbedingungen, wobei der thematische Schwerpunkt bei Fragen der Dauerbeschäftigung lag. Der Erfahrungs- und Meinungsaustausch bei den drei Sitzungen im Jahr 2016 war – neben anderen Themen – vom Umgang mit dem gerade novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), vom Themenkomplex Lehrbeauftragte/Lehraufträge und zum Jahresende von der Konzeption für einen umfassenden Umsetzungsbericht geprägt. Zudem hat die Vertreterin des UKE die seit dem 04.07.2016 intern geltenden Grundsätze zur Beschäftigungsdauer vorgestellt (siehe Kapitel 3.3).

- Der Austausch zum WissZeitVG betraf die Bestimmungen in § 2 (1) zur angestrebten Qualifizierung und in § 2 (2), demzufolge die Vertragslaufzeit der Bewilligungsdauer eines Drittmittelprojekts entsprechen soll. Die neuen bundesgesetzlichen Regelungen waren unmittelbar relevant für § 28 (1) und (2) HmbHG, in dessen Zusammenhang nunmehr die erwartete Dauer der angestrebten wissenschaftlichen Qualifizierung zu bestimmen war, sowie für Nr. 4b Satz 1 des *Code of Conduct*, der durch § 2 (2) WissZeitVG weitgehend bestätigt wurde.<sup>23</sup>
- Bei der Diskussion über die Lehrbeauftragten stand die Frage im Raum, inwieweit es sich um prekäre Beschäftigungsverhältnisse handele und wie man sie auf der Grundlage von Kennzahlen identifizieren könne. Für diesen Zweck haben die Hochschulen einen ersten Datensatz erhoben und in der AG vorgestellt; für die nächste Erhebung wurde der Datensatz modifiziert.<sup>24</sup> Darüber hinaus hat eine eigens eingerichtete Unter-Arbeitsgruppe im Februar 2017 ein Verfahren zur Vergabe von Lehraufträgen beschrieben („best practice“).
- Parallel zu diesem Prozess hat die Wissenschaftsbehörde am 14.12.2016 in der Verwaltungsanordnung über die Vergütung der Lehrbeauftragten die Höchstsätze um

<sup>23</sup> Ein Unterschied besteht darin, dass im *Code of Conduct* die Dauer eines Projekts für die Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages maßgeblich ist, während das WissZeitVG auf den Bewilligungszeitraum abzielt, der durchaus kürzer sein kann als das gesamte Projekt. Darüber hinaus spezifiziert § 2 (2) WissZeitVG die Bedingungen für die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt.

<sup>24</sup> Der Datensatz wird in Drs. 21/7386 (Seite 5) beschrieben. Die erste Erhebung bezog sich auf das Studienjahr 2015. Die Daten sind ebenfalls in der Drs. 21/7386 dokumentiert.

50 Prozent erhöht und Untergrenzen festgelegt; eine zwingende Erhöhung der geleisteten Vergütung wurde nicht vorgesehen.<sup>25</sup>

Der Senat informierte die Bürgerschaft am 03.01.2017 ausführlich über die Umsetzung des *Code of Conduct*.<sup>26</sup> Der Bericht machte nochmals das Ziel des Prozesses deutlich, das darin bestünde, „einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen zu Gunsten des wissenschaftlichen Personals zu schaffen und gemeinsam mit den Hochschulen Regelungen und Leitlinien zu erarbeiten.“ [Drs. 21/7386:2]<sup>27</sup> Besonders wichtig sei es, „prekäre Beschäftigungsbedingungen“ (ebd.:3) zu vermeiden. Gleichzeitig betonte der Senat, dass die Hochschulen „eigenverantwortlich“ agieren und dass der CoC zwar „keinen rechtlich verbindlichen Charakter“ habe, durch hochschulinterne Richtlinien o.ä. jedoch Verbindlichkeit erlangen könne (ebd.). Nimmt man die Ziel- und Leistungsvereinbarungen<sup>28</sup> hinzu, die an dieser Stelle nicht erwähnt wurden, ist davon auszugehen, dass der *Code of Conduct* – sofern noch nicht geschehen – nicht nur Verbindlichkeit erlangen könne, sondern *solle*.

Anlass des Berichts [Drs. 21/7386] war ein entsprechender Antrag der Fraktionen von SPD und GRÜNEN vom 01.06.2016, die die Bedeutung hervorhoben, „die durch den CoC erreichten Fortschritte konsequent weiterzuentwickeln. Damit dies geschehen kann, muss gewährleistet sein, dass die freiwilligen Selbstverpflichtungen der Hochschulen sich stetig im Tagesgeschäft wiederfinden“ [Drs. 21/4680:1]. Dabei blieb offen, was mit ‚konsequenter Weiterentwicklung‘ gemeint war. Ob sie sich auf weitere Regelungsgegenstände (über die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, Lehraufträge, Daueraufgaben und Personalentwicklung hinaus), auf weitergehende Regelungen für die bereits adressierten Zielgruppen und Sachverhalte oder lediglich auf die Umsetzung des Vereinbarten bezog, wurde nicht näher

<sup>25</sup> Siehe [Dok. 279]; Erläuterungen zu den Änderungen durch die Senatorin in Drs. 21/19573 vom 08.01.2020.

<sup>26</sup> Einen ersten Bericht hatte die Senatorin im März 2016 vorgelegt [Drs. 21/3629], der eher den laufenden Diskussions- und weniger den Umsetzungsstand an den Hochschulen dokumentierte. Ausgangspunkt war ein Antrag der Fraktionen der SPD und der GRÜNEN vom 17.08.2015 [Drs. 21/1309], der neben dem Beschlussvorschlag für einen Sachstandsbericht zum 30.11.2015 auch Hinweise zu weitergehenden Änderungen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen enthielt (Verzicht auf die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 (2) TzBfG; Betreuungsvereinbarungen u. a.). Weitere Berichte folgten im November 2016 im Wissenschaftsausschuss [Drs. 21/6788] sowie schriftlich auf Anfrage der FDP-Fraktion im Juni [Drs. 21/4841] und im Dezember 2016 [Drs. 21/7226], in der die Themen der letzten AG-Sitzung vom 21.11. protokolliert wurden.

<sup>27</sup> Die Mitteilung des Senats enthielt neben einer Kontextualisierung und einer Beschreibung des Prozesses eine Anlage mit Berichten zum Sachstand an den einzelnen Hochschulen, einschließlich Beschreibungen von Verfahrensweisen und Daten zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gemäß § 28 (1)-(3), zur Befristungspraxis und zu den Lehrbeauftragten. Zum Ziel des CoC-Prozesses vgl. auch [Drs. 21/3629:5] vom 11.03.2016: „Auf der Landesebene hat die zuständige Behörde im März 2013 eine Arbeitsgruppe (AG) unter dem Vorsitz des damaligen Staatsrates eingesetzt. Ziel der AG war es, Regelungen zu erarbeiten, die als Leitlinien für gute Verwaltungspraxis („Code of Conduct“) prekären Beschäftigungsbedingungen entgegenwirken sollen. Dem lag das Ziel zu Grunde, einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses zu setzen.“

<sup>28</sup> Siehe auch § 2 (3) Satz 1 HmbHG: Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind verbindlich.



bestimmt und eröffnete einen Raum abweichender Interpretationen. In dieser Hinsicht waren die Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2017/18 klarer, die den Fokus insbesondere auf die Umsetzung der bestehenden Vereinbarung legten.<sup>29</sup>

### ***Erreichte Ziele und Auseinandersetzung über die weiteren Ziele der AG Code of Conduct (2017)***

Die Vertreter:innen der Beschäftigten hatten andere Erwartungen an die Arbeitsgruppe und verfassten im März 2017 eine gemeinsame Stellungnahme zur Weiterentwicklung des *Code of Conduct*. Darin verdeutlichten sie die aus ihrer Sicht notwendigen weiteren Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und schlugen konkrete Veränderungen vor (längere Mindestlaufzeiten der befristeten Arbeitsverträge, größerer Beschäftigungsumfang für Promovierende, mehr Dauerstellen, Reduzierung der Lehrverpflichtung für befristete wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit Arbeitsschwerpunkt in der Lehre u. a.).

Im Sommer 2017 erörterte die Arbeitsgruppe einen Teil der vorgeschlagenen Änderungen, zog daraus jedoch nicht die Konsequenz, sich mit neuen Themen weitergehend zu befassen. Stattdessen sollte der Modus operandi geändert werden. Ein internes Ergebnispapier resümierte die erreichten Ziele, würdigte die hergestellte Transparenz der Beschäftigungsbedingungen und leitete zum Reporting/Monitoring über. Zu den erreichten Zielen gehörten

- organisatorische und verfahrensmäßige Vorkehrungen, die „sicherstellen, dass Qualifizierungszweck und -dauer angemessen sind“<sup>30</sup>,
- die Erkenntnis, dass im Drittmittelbereich die Promotionsdauer von der Projektlaufzeit abweichen kann, und das Erfordernis, dass dafür „individuell nach Lösungen gesucht“ werden muss,
- der Befund, dass sachgrundlose Befristungen nur in einem geringen und gerechtfertigten Umfang vorkommen,
- Personalentwicklungskonzepte, die die Hochschulen bedarfsgerecht weiterentwickeln,
- Regelungen zur Vergabe von Lehraufträgen.

Das interne Ergebnispapier beschreibt zudem die Datenanforderungen an das Monitoring (siehe Kapitel 2.2.3 und 4.1) und darüber hinaus ergänzende Vereinbarungen. Sie betrafen freiwerdende Stellen, die „vor ihrer Neubesetzung auf Dauerfunktion geprüft“ werden sollten<sup>31</sup> (einschließlich Berichterstattung zum Stichtag des Reportings), die Qualifizierung im

<sup>29</sup> Im allgemeinen Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2017/18 heißt es unisono: „Mit dem Code of Conduct haben die Hamburger Hochschulen die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter verbessert. Es wird in den nächsten Jahren insbesondere darauf ankommen, die Vereinbarung umzusetzen.“ [Dok. 201, 207, 213, 219, 224, 230, 236]

<sup>30</sup> Diese Maßnahmen scheinen sich eher auf § 2 (1) WissZeitVG und weniger auf § 28 (1) und (2) HmbHG zu beziehen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz verlangt seit der Novelle 2016, dass die Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Diese Angemessenheit findet sich mit dem Begriff der „erforderlichen Zeit“ in den Bestimmungen des HmbHG nur in § 28 (2) Satz 2 wieder: „Das Arbeits- oder Dienstverhältnis wird mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit, höchstens jedoch um drei Jahre, verlängert [...]“.

<sup>31</sup> Die Überprüfung der Dauerfunktion steht im Einklang mit Nr. 3c des *Code of Conduct*.

Drittmittelbereich, deren Erreichung gewährleistet werden sollte, und die Lehraufträge, deren angemessene Vergütung sichergestellt und jeweilige Erforderlichkeit überprüft werden sollte.<sup>32</sup>

Nunmehr sollte es also darum gehen, die Umsetzung zentraler Bestandteile des CoC nachzuverfolgen – allerdings bei regelmäßigen Terminen der Behörde mit den Hochschulen und nicht im Rahmen der Arbeitsgruppe, die nur Auswertungen der Personaldaten erhalten sollte. Das neue Vorgehen schloss zwar die Möglichkeit zu einer Weiterentwicklung des *Code of Conduct* nicht grundsätzlich aus, markierte jedoch eine starke Veränderung dessen, was von dem Prozess erwartet werden konnte.<sup>33</sup> In einer Pressemitteilung bewerteten die Vertreter:innen der Beschäftigten den Vorgang als Abbruch des Prozesses durch die Behörde, „obwohl in jeder Hinsicht der Nachweis fehlt, dass tatsächlich Verbesserungen erreicht wurden. Die Behörde stellt in ihrem Entwurf eines Abschlussberichtes fest: ‚Die Anpassung von Strukturen und Prozessen in den Handlungsfeldern des CoC (...) ist erfolgt‘. Dem widersprechen Verbände, Gewerkschaften sowie Personalvertretungen entschieden.“ [Dok. 348] Die Hochschulen und der Senat beriefen sich auf die „Berichtspflichten an die zuständige Behörde“ [Drs. 21/13368:3], nicht an die Arbeitsgruppe.

Offensichtlich beurteilten die beteiligten Akteure die erreichten Ziele in signifikanter Weise unterschiedlich. Während die Wissenschaftsbehörde die Position erkennen ließ, es sei bis auf Weiteres geregelt, was auf Landesebene zu regeln war – die Umsetzung des bis dato Vereinbarten obliegt den Hochschulen in eigener Verantwortung –, waren aus Sicht der Beschäftigtenvertreter:innen weder die Verabredungen des *Code of Conduct* mit hinreichender Konsequenz umgesetzt noch waren die kritisierten Tatbestände inadäquater Beschäftigungsbedingungen gelöst. Die Behörde hob die Bereitschaft der Hochschulen zum verabredeten Reporting/Monitoring und die damit gewonnene Transparenz hervor. Wichtig sei es, mit den Hochschulen im Gespräch zu bleiben.

### **Analyse: Dimensionen der Governance von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

Die teils deutlich voneinander abweichenden Erwartungen in einem und an einen mehrjährigen Arbeitsprozess immer wieder miteinander abzugleichen, ist eine anspruchsvolle

---

<sup>32</sup> Ein weiterer Punkt betraf die finanzielle Abhängigkeit der Lehrbeauftragten von den Lehraufträgen. Um prekäre Einkommensverhältnisse zu vermeiden, sollten die Hochschulen prüfen, ob die Lehrbeauftragten ihr Einkommen ausschließlich über Lehraufträge erzielen. Diesen Prüfauftrag hat die Arbeitsgruppe *Code of Conduct* zurückgezogen und die Berichterstattung aus dem Monitoring gestrichen.

<sup>33</sup> Der Bericht im Wissenschaftsausschuss im November des Vorjahres konnte so verstanden werden, dass die AG in bewährter Form weiterarbeiten würde: „Mit der Einsetzung der Arbeitsgruppe ‚Code of Conduct‘ in der Behörde für Wissenschaft und Forschung sei 2013 der erste Schritt getan worden, um einen Ort und eine Atmosphäre zu schaffen, in der einerseits die Personalräte und andererseits die für die Beschäftigung verantwortlichen Kanzler die Probleme adressieren und sortieren konnten. [...] Nunmehr seien alle staatlichen Hochschulen und das UKE Teil der Arbeitsgemeinschaft [...], um die Themen Daueraufgaben und Lehraufträge zu erörtern. [...] Die Senatsvertreterinnen und -vertreter betonten, es handele sich um einen andauernden Prozess.“ [Drs. 21/6788:2]

Aufgabe. In der Auseinandersetzung zwischen den verschiedenen Interessensgruppen zum Modus operandi der AG *Code of Conduct* hat sich gezeigt, dass mit der Problembeschreibung, mit den Lösungsansätzen und mit ihrer Implementierung Fragen verknüpft waren, die die beteiligten Akteur:innen offensichtlich teils unterschiedlich bewertet und beantwortet haben. Die erste Dimension betraf also die als problematisch beschriebenen Beschäftigungsbedingungen, die die Wissenschaftler:innen in eine prekäre Situation bringen können. Teils einvernehmliche und teils unterschiedliche Einschätzungen zeigten sich bei der Frage,

- in welchem Ausmaß die Wissenschaftler:innen betroffen sind (wie viele, wie stark) und was als ‚prekär‘ verstanden wird,
- worauf sich die nachteiligen Bedingungen beziehen (unsichere Einkommens- und Lebensverhältnisse, belastende Arbeitsbedingungen, ungünstige oder sogar dysfunktionale Bedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung o. a.),
- inwieweit die Bedingungen als diskussionswürdig und regelungsfähig oder -bedürftig eingeschätzt werden.

Die Behörde hat die befristeten Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten (insbesondere, wenn sie sich aneinanderreihen), einen geringen Beschäftigungsumfang, die fortdauernde Befristung nach Promotion und Habilitation sowie eine finanzielle Abhängigkeit von Lehraufträgen als in diesem Sinne prekär eingeschätzt.

Die zweite Dimension betraf die Verabredungen, Maßnahmen und Regelungen sowie ihre Verbindlichkeit. Hierbei geht es darum, mit administrativen oder anderen normierenden Mitteln auf die formale Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen einzuwirken. Die Meinungen stimmten nicht immer überein bei der Frage,

- auf welche konkreten Elemente die Akteure einwirken möchten oder können und welche Gestaltungsräume sie sehen und nutzen möchten (Regelungsgegenstände: Mindestlaufzeiten, höhere Vergütung, verfügbare Dauerstellen etc.),
- welche Art der Regelungen oder Maßnahmen geeignet sind, in Frage kommen und präferiert werden und wie sie zusammenwirken,
- und wie handlungsbindend sie sind oder sein sollen.

Der im Jahr 2014 veröffentlichte *Code of Conduct* allein ist nicht rechtlich bindend. Darauf weisen der Senat, die Behörde und die Koalitionsfraktionen wiederholt hin.<sup>34</sup> Allerdings ist zu beachten, dass die Verbindlichkeit des *Code of Conduct* daraus resultiert, dass er ‚dreiseitig‘ konstruiert ist. Er enthält (a) Empfehlungen für gesetzliche Änderungen, mit denen seit ihrem Inkrafttreten eine hohe Verbindlichkeit verknüpft ist, sowie Leitlinien für ergänzende Maßnahmen, die die Hochschulen (b) mit internen Regelungen und Verfahrensweisen welcher Art auch immer realisieren und zu denen sie sich (c) durch die Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2015/16 ff. wiederkehrend verpflichtet haben. Die konkrete Form der

---

<sup>34</sup> Zum Beispiel in Drs. 21/16977: „Der CoC selbst ist rechtlich nicht verbindlich. Freiwilligkeit und Eigeninitiative der Hochschulen sind ein wesentliches Element, um bessere Arbeitsbedingungen dauerhaft und nachhaltig, aber auch schonend umzusetzen.“ (ebd.:1)

Umsetzung ist autonom zu wählen und insofern freiwillig, dies zu tun ist jedoch so verbindlich, wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen<sup>35</sup> es sind.

Die Umsetzung der Regelungen und Maßnahmen ist die dritte Dimension der Auseinandersetzung, bei der die Einschätzungen voneinander abweichen können. Im Dezember 2017 hat der Senat auf Anfrage der CDU-Fraktion den weiteren Prozess beschrieben: „Bei dem im Rahmen der AG entwickelten ‚Code of Conduct‘ handelt es sich um einen längerfristigen Prozess, der in seiner praktischen Umsetzung an den Hochschulen stattfindet. Durch die in der AG erarbeiteten Vereinbarungen zur Umsetzung der Vorgaben des CoC 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). Diese Vereinbarungen müssen nunmehr in ihrer Wirkung vor Ort beobachtet und nachgehalten werden.“ [Drs. 21/11226:2]<sup>36</sup> Die Aufgabe der Arbeitsgruppe sollte darin bestehen, die „Auswertung des eingeführten Reportings“ zu besprechen und aus den Ergebnissen ggf. den „weitere[n] Handlungsbedarf“ (ebd.) abzuleiten.

### **Zwischenfazit**

In der zweiten Phase zeigte sich ein uneinheitliches Bild des Prozesses. Festzuhalten bleibt, dass der *Code of Conduct* durch die aufeinander bezogenen Regelungen eine hohe Verbindlichkeit erreicht hat. Die Vereinbarungen wurden in den Hochschulen allerdings mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten umgesetzt. Insbesondere zum Ende der zweiten Phase gingen die Erwartungen und Einschätzungen der Beteiligten deutlich auseinander. Während die Vertreter:innen der Beschäftigten die Arbeitsgruppe nutzten, um weitere Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen anzumahnen, scheinen sich die Vertreter:innen der Hochschulen auf die erreichten Fortschritte sowie auf die Bewältigung neuer Rahmenbedingungen (wie z. B. das WissZeitVG) konzentriert zu haben.

Wenn die Selbstverpflichtung nicht durch ein eigenständiges, motivierendes und steuerungsrelevantes Interesse unterfüttert ist, kann Hochschulautonomie auch bedeuten, sich für Zurückhaltung zu entscheiden. Insofern kann man die Entscheidung, nunmehr das Monitoring der getroffenen Vereinbarungen in den Mittelpunkt der Arbeitsgruppe zu stellen, als eine Kompromisslinie interpretieren (zwischen der Erwartung, weitere Veränderungen auf den Weg zu bringen, und der zwischenzeitlich gefundenen Lösung, das Monitoring nur in einer ausgewerteten Form in der Arbeitsgruppe zu besprechen).

---

<sup>35</sup> Für den Zeitraum 2017/18 legen die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der beteiligten Hochschulen (außer UKE) wortgleich fest: „In den kommenden Jahren wird es insbesondere auf die Umsetzung der Vereinbarung ankommen.“ Für den Zeitraum 2019/20 wird bezüglich des *Code of Conduct* eine veränderte Konstellation der beteiligten Akteure relevant: „Die Umsetzung der Vereinbarung bleibt Gegenstand der Zusammenarbeit zwischen Präsidien der Hochschulen und der BWFG in diesem Bereich vorbehaltlich neuer gesetzlicher Regelungen auf Bundesebene.“

<sup>36</sup> Siehe auch Drs. 21/10099.

### 2.2.3 Phase 3: Die Umsetzung wird nachverfolgt

#### **Elemente des Monitorings**

Die Arbeitsgrundlage für die dritte Phase des CoC-Prozesses war das Monitoring, dessen Struktur und Datenanforderungen im Juni 2017 beschrieben wurden. Die Tabellen, die jede beteiligte Hochschule befüllen sollte, gliederten sich folgendermaßen auf (zu den Details siehe Kapitel 4.1):

- Zahl der Arbeitsverträge gemäß § 28 (1) und (2) HmbHG: Vertragslaufzeit und Beschäftigungsumfang der im jeweiligen Zeitraum abgeschlossenen oder verlängerten Verträge;
- Zahl der Beschäftigten gemäß § 28 (3) HmbHG: Tätigkeitsbereich, be-/entfristet, Rechtsgrundlage der Befristung,
- Lehraufträge: Zahl der Lehraufträge, der Lehrauftragsstunden und der Lehrbeauftragten sowie Anteil am gesamten Lehrangebot.

Die Universität Hamburg hatte in den Jahresberichten 2015 und 2016 ebenfalls Personaldaten mit Bezug zum *Code of Conduct* veröffentlicht. Die Berichte enthielten Angaben zur Rechtsgrundlage für die Befristung sowohl der wissenschaftlichen Beschäftigten, die unter § 28 (3) HmbHG fallen, als auch des Personals in Technik, Verwaltung und Bibliothek – im Fokus stand hier v. a. die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 (2) TzBfG. Die Darstellung der Lehraufträge unterschied zwischen bezahlt/unbezahlt und innerhalb/außerhalb der curricularen Lehre; die beiden Merkmale wurden im Monitoring der Arbeitsgruppe übernommen. Daten zu den Vertragslaufzeiten und zum Beschäftigungsumfang der Mitarbeiter:innen gemäß § 28 (1) und (2) HmbHG hatte die Universität in den beiden Jahresberichten, die als Vorläufer des Monitoring gelten können, noch nicht präsentiert.<sup>37</sup>

Über die Personaldaten hinaus sollten die Hochschulen gemäß *Code of Conduct* auch über die Prüfung der Dauerfunktion freiwerdender Beschäftigungspositionen sowie – nimmt man Nr. 3 des *Code of Conduct* hinzu – über überwiegend ausgeübte Daueraufgaben in Forschung und Lehre gemäß § 28 (3) HmbHG berichten. Dies spielte im Monitoring und im sonstigen weiteren Prozess keine Rolle mehr.

#### **Berichte über die Umsetzung des Code of Conduct (2018-2020)**

Abweichend von der Entscheidung zum neuen Modus operandi, der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* lediglich Auswertungen der Personaldaten zur Verfügung zu stellen, hat sie in den Jahren 2018 bis 2021 die vollständigen Unterlagen erhalten, jedoch keine zusammenführenden Auswertungen.<sup>38</sup> Im Jahr 2018 traf sich die AG zwei Mal, um die Berichte der

<sup>37</sup> Vgl. [Dok. 346:118 ff.] und [Dok. 347:106 ff.] Die Jahresberichte der Folgejahre enthielten keine Personaldaten mit Bezug zum *Code of Conduct*. Die anderen Hochschulen hatten keine entsprechenden Daten veröffentlicht.

<sup>38</sup> Die UHH ist im Jahr 2021 dazu übergegangen, ergänzend zu den Tabellen mit den Daten des Vorjahres einige erläuternde Hinweise zu berichten.

Hochschulen vorzustellen und zu diskutieren (Personaldaten 2017). Im Vordergrund standen u. a. korrigierende Hinweise zur Erfassung und zur Darstellung der Daten. Neben technischen Fragen wurde die Zuordnung der befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen zu § 28 (3) in Abgrenzung zu § 28 (1) oder (2) HmbHG problematisiert. Darüber hinaus befasste sich die AG mit dem Stand der Personalentwicklungsangebote (insbesondere für Promovierende) und diskutierte die geänderte Befristungspraxis der UHH, „Kettenbefristungen“ nicht mehr zuzulassen.<sup>39</sup>

Bei der Sitzung im folgenden Jahr haben die Vertreter:innen der Hochschulen die Präsentation des Monitorings genutzt, um einzelne Veränderungen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum – sofern sie sich feststellen ließen – zu markieren und um auf Besonderheiten der Befristungspraxis an der jeweiligen Hochschule hinzuweisen. Angesprochen wurden z. B. die „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer“ der TUHH<sup>40</sup> vom 14.11.2018, die Befristungsrichtlinie der HAW<sup>41</sup> sowie die Dauer der fachärztlichen Weiterbildung am UKE. Der Vertreter der UHH erläuterte die Fälle mit einem geringfügigen Beschäftigungsumfang (weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit), begründete die Zuordnung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zu § 28 (3) HmbHG und verdeutlichte, dass es in einigen Fallkonstellationen zweckmäßig sei, auf die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 (2) TzBfG zurückzugreifen. Zudem hat die AG die Frage aufgeworfen, inwieweit es möglich ist, die Mittel aus dem Hochschulpakt für Dauerbeschäftigungsverhältnisse zu nutzen. Kritisch hinterfragt wurde die uneinheitliche Vergütung von Lehraufträgen und der hohe Anteil am Lehrangebot in einigen Fakultäten der Universität.

Soweit nachvollziehbar, hat die AG also einzelne Aspekte und Auffälligkeiten der Beschäftigungsbedingungen thematisiert, jedoch keine strukturellen Merkmale oder Trends diskutiert oder Einschätzungen zur Zielerreichung des *Code of Conduct* festgehalten. Im Vordergrund stand zunächst, eine interpretierbare Form der Datenerfassung zu erreichen und die Arbeits-, Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Finanzierungsbedingungen vor Ort exemplarisch zu erörtern, um den jeweiligen Kontext kennenlernen und mit diesem Wissen die Personaldaten besser einschätzen zu können.

Die beiden Treffen der Arbeitsgruppe im Jahr 2020 fanden als Videokonferenz statt. Thematisch waren sie von den Auswirkungen der Pandemie auf den Lehr- und Forschungsbetrieb sowie auf die Beschäftigten geprägt. Die Vertreter:innen der Hochschulen legten z. B. dar, dass die Weiterbeschäftigung von Wissenschaftler:innen teilweise nicht oder nur erschwert möglich war; Gründe waren z. B. die Vorgaben von Drittmittelgebern und finanzielle Auswirkungen der Pandemie. Nach Auskunft des Senats „lag das Hauptaugenmerk auf den Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus und der Lehrbeauftragten während der

<sup>39</sup> Siehe [Dok. 277]; vgl. auch Drs. 21/15883 (Seite 2) vom 25.01.2019.

<sup>40</sup> [Dok. 278]

<sup>41</sup> Die Befristungsrichtlinie bildet die Anlage der „Dienstvereinbarung zur Regelung von Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren“ vom 17.10.2019 [Dok. 274].



Pandemie und ihrer Auswirkungen. Hierzu haben die Personalvertretungen und die jeweiligen (Verwaltungs-)Leitungen aus ihren jeweiligen Hochschulen berichtet.“ [Drs. 22/2485:1]

Anlass der Auskunft war eine Anfrage vom 07.12.2020 zum Sachstand des *Code of Conduct*. Daneben haben die Fraktionen der Bürgerschaft in den Jahre 2018 bis 2020 mehrere Anfragen und Anträge gestellt, die sich überwiegend mit den Lehrbeauftragten<sup>42</sup>, mit der Situation des Drittmittelpersonals und des Mittelbaus an den Hamburger Hochschulen<sup>43</sup> sowie mit dem *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken* (ZSL)<sup>44</sup> befasst haben.

### **Erweiterung der Themen (2021)**

Die neu zur Arbeitsgruppe hinzugestoßenen Mitglieder der Mittelbau-Initiative Hamburg haben im September 2020 Vorschläge unterbreitet, um die Vereinbarungen des *Code of Conduct* im Sinne einer „Fairness der Beschäftigungspraxis“ strikter zu fassen.<sup>45</sup> Die damit gezeigte Unzufriedenheit haben die anderen Vertreter:innen der Beschäftigten ebenfalls zum Ausdruck gebracht. Sie hoben bei der Sitzung im Juni 2021 zwar positiv hervor, dass die verabredeten Personaldaten grundsätzlich zur Verfügung gestellt würden, kritisierten jedoch auch, dass die Daten nicht genügten, um die Umsetzung des *Code of Conduct* beurteilen zu können. Zudem seien die Beschäftigungsbedingungen noch nicht in einem hinreichenden Maße verbessert worden, um die Wissenschaftler:innen vor prekären Situationen zu bewahren.<sup>46</sup> Die Vertreter:innen der Hochschulen beschrieben ihrerseits den Aufwand, der für das Monitoring erforderlich war, als sehr hoch, weil die Daten zu einem großen Teil nicht in automatisierter Form zusammengestellt werden konnten (und können). Zudem hielten sie es für unangemessen, sich wiederholt mit Forderungen zu Beschäftigungsbedingungen konfrontiert zu sehen, deren Relevanz nicht unmittelbar erkennbar war.

Da im Juni noch nicht alle Hochschulen die Daten vorgelegt hatten, wurde ein neuer Termin für das Monitoring und zudem ein weiterer Termin für die Besprechung ergänzender Themen verabredet:

- Die Vertreter:innen der Beschäftigten hatten zugesagt, eine Themenliste zu erstellen. Im Juli 2021 haben sie dargelegt, wo sie Handlungsbedarf sehen – einige Themen haben die Arbeitsgruppe über mehrere Jahre wiederkehrend als angemahnte Desiderata

<sup>42</sup> Drs. 21/12382, Drs. 21/13026, Drs. 21/17376 und Drs. 21/16977 in Verbindung mit Drs. 21/19573.

<sup>43</sup> Drs. 21/13368, Drs. 21/15883, Drs. 21/18035.

<sup>44</sup> Drs. 22/984.

<sup>45</sup> Die Mittelbau-Initiative plädierte dafür, den promovierten und über viele Jahre erfolgreich arbeitenden Wissenschaftler:innen eine dauerhafte Perspektive zu geben, anstatt sie mit der Vermeidung von ‚Kettenbefristungen‘ aus dem Beruf zu drängen, für die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge verbindlichere Untergrenzen zu definieren, Lehraufträge nur noch ergänzend zur curricularen Lehre zu vergeben und den Mindestsatz für die Vergütung zu erhöhen. Die Mitglieder der Mittelbau-Initiative Hamburg äußerten zudem ihre Unzufriedenheit darüber, dass sich die Arbeitsgruppe auf das Monitoring beschränken würde.

<sup>46</sup> Die Vertreter:innen verliehen ihrer Unzufriedenheit weiteren Nachdruck, indem sie sich am 15.04.2021 unter dem Betreff „Prozess Code of Conduct neu aufstellen“ schriftlich an die wissenschaftspolitischen Sprecher:innen der Fraktionen in der Hamburgischen Bürgerschaft wandten.

begleitet, einige Themen wurden neu aufgerufen: höherer Anteil der Dauerbeschäftigung, Vertragslaufzeiten im Verhältnis zur Qualifizierungsdauer, Beschäftigungsumfang der Promovierenden, Gleichstellung, Deputatreduzierungen, studentische Beschäftigung, Vergütung der Lehraufträge, Promovierende mit Stipendium, Promotions- und Arbeitsbedingungen. Zudem haben die Vertreter:innen der Beschäftigten angemahnt, die Möglichkeit zu verbessern, um die von ihnen vertretenen Interessen zu artikulieren, für eine bessere Nachvollziehbarkeit des Monitorings zu sorgen und den bisherigen Prozess zum *Code of Conduct* evaluieren zu lassen.

- Im September befasste sich die Arbeitsgruppe mit den Personaldaten. Nachfragen entstanden z. B. bezüglich der Vertragslaufzeiten und Promotionsdauer, niedriger Personalzahlen bei den kleineren Hochschulen und einer mutmaßlichen Verlagerung der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen unter § 28 (3) HmbHG. Der Vertreter der TUHH hat die Stellenkategorie des Lecturer vorgestellt. Der Bericht der UHH, der auch eine schriftliche Erläuterung zum Tabellenwerk enthielt, wurde als vorbildlich für die anderen Hochschulen hervorgehoben. Zudem wurde die Einschätzung geteilt, dass das Monitoring die Einhaltung von § 28 (1) und (2) HmbHG belegt; insofern bestätige es seinen Zweck.
- Die Sitzung im Dezember 2021 war der thematischen Erweiterung gewidmet. Die Arbeitsgruppe hat die Relevanz der verschiedenen Themen gegeneinander abgewogen und verschiedene Aspekte diskutiert, die im weiteren Prozess zu beachten sind (politischer Auftrag, Handhabbarkeit der Themen, Art des Arbeitsziels, Möglichkeiten der späteren Umsetzung u. a.). Ausgehend von einem differenzierten Vorschlag der Behörde zur künftigen Arbeitsweise hat sich die AG darauf verständigt, für das Jahr 2022 zwei Ad hoc-Gruppen zu jeweils einem Thema mit einem definierten Auftrag einzurichten und im Jahr 2023 zwei weitere Themen in gleicher Weise zu bearbeiten; eine Ad hoc-Gruppe sollte sechs bis acht Mitglieder haben und zwei Berichterstatter:innen wählen (Vertreter:in der Hochschulen sowie der Beschäftigten). Die Festlegung der Themen wurde vertagt. Damit war der Übergang zur vierten Phase des CoC-Prozesses eingeleitet.

### **Vereinbarungen zum ZSL**

Eine wesentliche Rahmenbedingung für die Möglichkeit dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse sind der *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken* (ZSL), die entsprechende Verpflichtungserklärung der Freien und Hansestadt Hamburg sowie die konkretisierenden Zukunftsverträge mit den Hochschulen [Drs. 22/3793]. Die Verträge mit den Hochschulen verweisen im allgemeinen Teil (A.5) unisono auf die grundsätzliche Möglichkeit, unbefristete Positionen zu schaffen: „Durch die Verstetigung der Mittel aus dem Zukunftsvertrag ‚Studium und Lehre stärken‘ können die Hochschulen im Rahmen der Stellenpläne Stellen schaffen, die unbefristet besetzt werden können. Finanzielle Spielräume bei den Landesmitteln können diese Möglichkeit erweitern.“ Eine konkretere Vereinbarung enthält nur der Vertrag der HCU, die Juniorprofessuren ausschreiben wird und bereits „Daueraufgaben über Dauerstellen abgebildet“ (ebd.:63) hat.



Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2020/21 der Hochschulen<sup>47</sup> legen im Sinne des ZSL<sup>48</sup> ergänzend fest, dass Entfristungen „befördert werden, wo dies insbesondere der Lehre zugutekommt“. Die Umwandlung in Dauerstellen soll geprüft und der Anteil dieser Dauerstellen soll im Jahr 2021 geklärt werden<sup>49</sup>; Mittel aus dem ZSL für den Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sollen dabei nur in einem Umfang eingesetzt werden, sodass die eingegangenen Verpflichtungen langfristig aus diesen Mitteln getragen werden können. Davon abweichend hat die UHH zunächst nur vereinbart, die Modalitäten zu sondieren, „nach denen Stellen künftig in unbefristete Beschäftigung überführt werden können“ [Dok. 232:4]. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2023/24 verweisen auf angestrebte, gesonderte Vereinbarungen der Hochschulen, die sich mit dem „Themenkomplex“ der Daueraufgaben und Dauerstellen befassen werden.

### **Abschließende Aktivitäten der dritten Phase und Zwischenfazit**

Neben der 21. Sitzung der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* im Dezember 2021 markierten die Expert:innenanhörung und die anschließende Beratung des Wissenschaftsausschusses zum Stand und zu den Perspektiven des CoC-Prozesses im Oktober bzw. November 2021 den Abschluss der dritten Phase. Die anschließende Beratung nahm Impulse aus der Anhörung auf und befasste sich thematisch überwiegend mit unterschiedlichen Ansätzen und Erfahrungen für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse auch im Drittmittelbereich, mit Lösungsansätzen für eine attraktivere Personalstruktur (Tenure Track, ‚Bremer Modell‘ u.a.), mit der Relevanz von Gleichstellungsfragen, mit der Implementierung planbarer Karrierewege als ein Indikator für den Erfolg des CoC-Prozesses, mit der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe sowie mit Erwartungen an diese Evaluation.

Die dritte Phase des CoC-Prozesses begann mit einer Kompromisslinie, die gezeigt hat, dass zentrale Elemente des *Code of Conduct* – möglicherweise bestärkt durch die Novelle des WissZeitVG – umgesetzt wurden. Eine erfolgreiche Umsetzung konnte jedoch nicht für alle Regelungen und Verabredungen nachgewiesen werden, teils weil die Daten für eine belastbare Beurteilung nicht geeignet sind (siehe auch Kapitel 4.3 zu § 28 (3) HmbHG), teils weil keine Daten erhoben wurden (Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation).

So zweckmäßig das Monitoring ist, man muss konstatieren, dass die Arbeitsgruppe zwar zahlreiche Einzelbefunde in den Blick genommen, das Instrument jedoch nicht genutzt hat, um sich über den Grad der Umsetzung und einen etwaigen Nachsteuerungsbedarf verständigen zu können. Die Dringlichkeit, mit der die Beschäftigtenvertreter:innen den aus ihrer Sicht bestehenden Handlungsbedarf vorgetragen haben – teils auf Merkmale bezogen, die

<sup>47</sup> Dies gilt nicht für das UKE.

<sup>48</sup> Vgl. Verwaltungsvereinbarung vom 06.06.2019 zwischen Bund und Ländern zum ZSL.

<sup>49</sup> Die Ziel- und Leistungsvereinbarung der HfMT enthält darüber hinaus einen Passus zu den Lehrbeauftragten. Demnach soll zukünftig erneut geprüft werden, inwieweit „auch Veränderungen in Hinblick auf den Anteil der Lehraufträge sowie Anpassungen der Lehrauftragshonorare zur Verbesserung der Beschäftigungssituation an der HfMT beitragen können [Dok. 221:4].

das Monitoring erfasst, teils darüber hinaus –, ließ kaum nach. Sie hatten die Erwartung, vermittels der Arbeitsgruppe auf die Hochschulen einzuwirken und konkrete Veränderungen bei den Beschäftigungsbedingungen zu erreichen. Da – aus dieser Perspektive – das Monitoring für die Beobachtung der Beschäftigungsbedingungen zwar hilfreich war, in der Sache aber über vier Jahre nicht weitergeführt hat, war die Unzufriedenheit im Jahr 2021 entsprechend groß.

Auch bei den Vertreter:innen der Hochschulen schien sich eine Unzufriedenheit verfestigt zu haben: Sie haben zwar einen hohen Aufwand getrieben (und tun es weiterhin), um zu zeigen, dass die Vorgaben des CoC durchaus eingehalten werden, sahen sich jedoch mit Forderungen konfrontiert, für die unklar blieb, wie sie zu vereinbaren oder gar umzusetzen seien. Scheinbar hat das Monitoring den CoC-Prozess – vermutlich durch die Corona-Pandemie verstärkt, die sehr viel Aufmerksamkeit absorbiert und die Kommunikation erschwert hat – in eine Situation hineingeführt, in der aufgrund des Monitorings Schlüsse zur Umsetzung des CoC gezogen werden sollten, letztlich jedoch nicht gezogen werden konnten. Parallel dazu haben sich in anderen Bundesländern im Bereich der Personalkategorien interessante Entwicklungen vollzogen (Bremen, Hessen, zuletzt Sachsen). Insoweit kann der Eindruck entstehen, dass die Vorreiterrolle von Hamburg bei der Formulierung fairer Beschäftigungsbedingungen in dieser Zeit geschwächt wurde. Die Wissenschaftsbehörde hat im Jahr 2021 zusammen mit der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* auf die artikulierte Unzufriedenheit und die nachgelassene Dynamik reagiert und Konsequenzen gezogen.

#### 2.2.4 Phase 4: Neue Impulse

Mit der thematischen Öffnung wurde die vierte CoC-Phase vorbereitet, die zur Jahreswende 2021/22 begann, aktuell noch läuft und außerhalb des Betrachtungszeitraums der Evaluation liegt. Da die neuen Impulse für das Verständnis des Gesamtprozesses wichtig sind, werden sie hier dennoch kurz beschrieben, ohne auf Details einzugehen. Um einzelne Themen konkreter als in der Vergangenheit diskutieren und beraten zu können und um die Arbeitsfähigkeit insgesamt zu verbessern, wurden zunächst zwei und im weiteren Verlauf eine dritte Unterarbeitsgruppe (sog. Ad hoc-Arbeitsgruppen) eingerichtet, die sich mit Fragen der Dauerbeschäftigung, der studentischen Beschäftigung sowie insgesamt mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befassten und weiterhin befassen. Für diese Gruppen wurden prozessverantwortliche Mitglieder benannt (die sog. Berichterstatter:innen).

Nach mehreren Treffen im Jahresverlauf haben die Ad hoc-Gruppen im Oktober 2022 erste Ergebnisse schriftlich berichtet, die in der Folgezeit ausgearbeitet werden sollten. Weitere Ad hoc-Arbeitsgruppen wurden vorbereitet. In den Interviews haben sich die Mitglieder der AG *Code of Conduct* in aller Vorläufigkeit zufrieden mit dem neuen Modus operandi gezeigt. Die an einzelnen Sachverhalten orientierte Diskussion, die stärkere Intensität und verbesserte Zielorientierung sowie die Aufbereitung von Unterlagen und Ergebnissen wurden positiv hervorgehoben. Abschließende Bewertungen wurden vermieden. Zu den weiteren Perspektiven des Gesamtprozesses gab es unterschiedliche Einschätzungen.

Mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2023/24 haben sich die Hochschulen unisono zur weiteren Kooperation verpflichtet: „Gute Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sind von großer Bedeutung für den Wissenschaftsstandort Hamburg. Die Hochschulen beteiligen sich weiterhin konstruktiv am durch die BWFGB moderierten Prozess im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Code of Conduct. Die AG Code of Conduct wird als Diskussions- und Beratungsforum verstanden, das die Möglichkeit eröffnet, sich zu den wichtigen Themen fairer Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auszutauschen und aus dem wichtige Erkenntnisse für weiteres Handeln gewonnen werden können.“<sup>50</sup> Mit dieser Formulierung wird die Grundlage für die Fortsetzung des Prozesses gelegt.

Ungefähr zeitgleich mit dem Abschluss der Ziel- und Leistungsvereinbarungen haben die Fraktionen der SPD und der GRÜNEN einen umfassenden Antrag zur Neuausrichtung des CoC-Prozesses gestellt. Er zielt auf die „Entwicklungsperspektiven und -potenziale für die verschiedenen Personalfragen“ [Drs. 22/8619:4] ab, nennt eine Reihe von Personalthemen und strebt eine höhere Verbindlichkeit in der Umsetzung sowie eine stärkere öffentliche Darstellung der Ergebnisse an. Dies ist der Horizont, vor dem das Fazit zu den vorangegangenen Phasen des CoC-Prozesses zu lesen ist.

### 2.3 Fazit zum CoC-Prozess (bis 2021)

Die drei Phasen des *Code of Conduct* lassen sich knapp zusammenfassen:

- Phase 1 war ein stringenter und zielorientierter Prozess;
- in Phase 2 wurde eine hohe Verbindlichkeit, allerdings nur eine allmähliche Umsetzung<sup>51</sup> erreicht;
- in Phase 3 wurde die erfolgreiche Umsetzung zentraler Elemente bestätigt. Jedoch bestand nur ein schwaches Einvernehmen über den Prozess und den weiteren Handlungsbedarf, woraus schließlich Konsequenzen gezogen wurden.

Was mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gemeint war, zeigen die im *Code of Conduct* genannten Problemstellungen.<sup>52</sup> Prekarität wurde „insbesondere unter den Gesichtspunkten Befristung(-sdauer), Teilzeitbeschäftigung und Berufsperspektive problematisiert“ (CoC Nr. 0), was zugleich den Gegenstandsbereich der Arbeitsgruppe definierte und legitimierte. Diese Problemlagen wurden im weiteren Prozess gezielt adressiert. Auf weitere Themen, die im Laufe des Prozesses vorgeschlagen wurden, hat sich die Arbeitsgruppe nicht verständigt (längere Laufzeit für Erstverträge, Einführung der Personalkategorie „Universitätslektor“, Erhöhung des Beschäftigungsumfangs für Promovierende, Ausbau der Dauerbeschäftigung etc.).

<sup>50</sup> HAW: [Dok. 204:3f.]; HCU: [Dok. 210:5]; HFBK: [Dok. 216:4]; HfMT: [Dok. 221:5f.]; TUHH: [Dok. 227:5]; UHH: [Dok. 233:5]; UKE: [Dok. 239:8].

<sup>51</sup> Siehe Zwischenfazit von Kap. 2.2.2.

<sup>52</sup> Siehe CoC Nr. 1a, 2a, 3a bis 7a.

Damit standen die Beschäftigten im Fokus, die sich wissenschaftlich qualifizieren. Die Qualifikation gehörte allerdings nur dann zum Gegenstandsbereich, wenn das Beschäftigungsverhältnis einem entsprechenden Zweck dient (Arbeitszeit für die eigene Qualifikation, Vertragsverlängerung für Postdocs).<sup>53</sup> Während die arbeitsvertraglich regelbaren Modalitäten im Mittelpunkt standen, wurden die Berufsperspektiven unter dem Stichwort der Personalentwicklung nur am Rande behandelt; eine vertiefende Behandlung wurde von keiner Seite vorgebracht.

Hinsichtlich der Lehrbeauftragten problematisiert der *Code of Conduct* die generelle Vergütung und die hohe Zahl an Lehraufträgen, anstatt die Lehre von dauerhaft beschäftigten Mitarbeiter:innen erbringen zu lassen. In der Arbeitsgruppe wurde stärker die finanzielle Abhängigkeit der Lehrbeauftragten von unangemessen vergüteten Lehraufträgen problematisiert, für die eher die Zahl der individuellen Lehrveranstaltungsstunden bedeutsam ist. Insofern schwankte die Befassung mit dem Thema zwischen Fragen von Qualität, Angemessenheit und mutmaßlicher Prekarität.<sup>54</sup> Ob durch die Lehraufträge in einem bedeutsamen Umfang prekäre Einkommensverhältnisse entstehen, konnte mit den verfügbaren Mitteln weder bestätigt noch widerlegt werden.

Der Dialog in der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* bewegt sich in dem Koordinatensystem von Problembeschreibung, Gestaltung von Lösungsansätzen und Nachverfolgung der Umsetzung. Zu den wesentlichen Vorteilen der Arbeitsgruppe gehört es, dass in diesem Koordinatensystem Platz für unterschiedliche Erfahrungen, Beobachtungen, Interessen und Einschätzungen ist, die sich möglicherweise widersprechen, die jedenfalls ein facettenreiches Bild der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen vermitteln. Insofern kann es produktiv sein, die Vielfalt der Perspektiven zuzulassen. Dies setzt einen konstruktiven Umgang mit ihnen voraus. Dabei ist es wichtig,

- zunächst eine geteilte Evidenz zu schaffen, bevor geeignete Vereinbarungen getroffen werden, also zwischen belastbaren Problembeschreibungen und den Forderungen nach Veränderungen zu unterscheiden;
- die Zusammenarbeit und die Moderation zu nutzen, um Nachsteuerungsbedarf zu identifizieren, um diskursive Wege aufzuzeigen, auf denen triftige neue Fragestellungen und Themen legitime Gegenstände des CoC-Prozesses werden, und um bestimmte Themen bzw. erreichte Ziele als erledigt zu erklären und zu beenden;
- zu erkennen zu geben, inwieweit in den Hochschulen Möglichkeiten (oder Notwendigkeiten) bestehen, Impulse aus einer Selbstverpflichtung für die interne Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aufzunehmen.

Der *Code of Conduct* hat konkrete gesetzliche Bestimmungen und gleichzeitig einen Verantwortungsbereich definiert, der vor Ort durch Festlegungen, Verfahren und Evaluationen

---

<sup>53</sup> Zu dieser Frage siehe Kapitel 3.2.

<sup>54</sup> Siehe auch Kapitel 4.4.

auszugestalten ist. Ohne korrespondierende Maßnahmen in den Hochschulen wäre er bedeutungslos: „Dieser Code bedarf der präzisierenden Umsetzung, für die jede Hochschule unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten verantwortlich ist.“ (CoC Nr. 0) Um dies zu unterstreichen, bleibt es sinnvoll, die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu nutzen, auch für hochschulindividuelle Maßnahmen.

Beim CoC beziehen sich mehrere Elemente wechselseitig aufeinander. Die dreiseitige Konstruktion von (a) klaren, verbindlichen und übergeordneten Vorgaben (z. B. vorgegebene Vertragslaufzeiten), von (b) Verhaltensmaximen, die ‚erfahrungsgesättigt‘ sind und Handlungsspielräume für den vorgegebenen Rahmen zulassen (z. B. zulässige, zweckmäßige Abweichungen), sowie (c) von abgestimmten und realistischen Maßnahmen, die in einer bestimmten Zeit umgesetzt und überprüft werden (Entwicklung interner Regelungen, die helfen, den Umgang mit den Bestimmungen und Abweichungen zu konkretisieren und zu kommunizieren), scheint den größten Erfolg des CoC-Prozesses erbracht zu haben.

## 3 Vereinbarungen und Regelungen

Dieses Kapitel erläutert und kommentiert die formalen Bestimmungen, die im Laufe des CoC-Prozesses auf den Weg gebracht wurden: den eigentlichen *Code of Conduct*, die Novelle des § 28 HmbHG – beide im Jahr 2014 auf den Weg gebracht – sowie die Regelungen der Hochschulen aus den Jahren 2016, 2018 und 2019. Am Ende des Kapitels werden die Vorschriften des Personalamts zum Umgang mit der sachgrundlosen Befristung in der Freien und Hansestadt Hamburg in einem kurzen Exkurs beschrieben.

### 3.1 Code of Conduct 2013/14

Der *Code of Conduct* ist systematisch aufgebaut (siehe Seite 33 ff.). Er skizziert je Beschäftigtengruppe die zu behebenden Problemlagen, schlägt für die ersten drei Gruppen Änderungen des HmbHG vor – befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen gemäß § 28 (1) mit dem Ziel der Promotion, gemäß § 28 (2) mit dem Ziel der Habilitation resp. gemäß § 28 (3) mit überwiegenden Daueraufgaben – und formuliert anschließend die in der Arbeitsgruppe getroffenen Verabredungen; dies ist der *Code of Conduct* im engeren Sinne.<sup>55</sup>

- Die erste Bestimmung des CoC (**Nr. 1c**) bezieht sich auf § 28 (1) HmbHG und somit insbesondere auf Promovierende. Sie beschreibt den Umgang mit der Laufzeit des Erstvertrags, mit Vertragsverlängerungen sowie mit dem Beschäftigungsumfang. Genauer: Nr. 1c gewährt Interpretationsspielräume, inwieweit von den „grundsätzlichen“ gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden kann. Die „Festsetzung der Dauer“ trägt „den unterschiedlichen Gegebenheiten des jeweiligen Fachgebiets“ Rechnung, der Beschäftigungsumfang berücksichtigt über fachspezifische Gegebenheiten hinaus Aspekte des Arbeitsmarktes. Abweichungen von der dreijährigen Laufzeit sind nach oben oder unten möglich; vom Beschäftigungsumfang, der „grundsätzlich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit“ festgelegt ist, kann in Ausnahmefällen ebenfalls abgewichen werden.<sup>56</sup> Inwieweit Belange des Faches oder Fachgebiets für die Arbeitsverträge eine Rolle spielen, ist offen. Dies zu bestimmen liegt in der Kompetenz der bzw. des Fachvorgesetzten. Damit eröffnet sich ein Ermessensspielraum, der nicht-fachliche Kriterien nicht grundsätzlich ausschließen kann (Umgang mit finanziellen Mitteln, Gewohnheit o. a.), womit die Verantwortung der Hochschule insgesamt adressiert wird. Auch die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses liegt im Ermessen der oder des Fachvorgesetzten (Betreuer:in). Ob der Fall „eines weit fortgeschrittenen und erfolgversprechenden Qualifizierungsvorhabens“ vorliegt, kann nur er/sie einschätzen, idealerweise

---

<sup>55</sup> Für die Beschäftigtengruppe gemäß § 28 (2) HmbHG wurde ergänzend eine Vereinbarung zu den Planstellen für Akademische Räte auf Zeit getroffen.

<sup>56</sup> Die Beschreibung in CoC Nr. 1c scheint zu legitimieren, in welchen Fällen die Hochschulen es bei einer halben Stellen belassen und in welchen Fällen sie einen größeren Beschäftigungsumfang anbieten – und zwar dann, wenn der Wettbewerb am allgemeinen Arbeitsmarkt es erfordert.



im Einvernehmen mit dem/der Promovierenden. Das Monitoring zeigt, dass die so interpretierten Bedingungen im Wesentlichen eingehalten werden (siehe Kapitel 4.2).

- **Nr. 2c** des *Code of Conduct* bezieht sich auf § 28 (2) HmbHG – also auf Promovierte, die eine Habilitation oder Vergleichbares anstreben – und lautet: „Die Hochschulen regeln die Verfahren“. Da § 28 (2) nur hinsichtlich der Vertragsverlängerung den Bezug zu einem möglichen Verfahren erkennen lässt (positive Bewertung der erbrachten Leistungen), ist anzunehmen, dass sich der *Code of Conduct* genau darauf bezieht. Die wenigen vorliegenden Hinweise zur Umsetzung deuten darauf hin, dass die Hochschulen keine Verfahren zur Vertragsverlängerung implementiert haben. Sie haben argumentiert, dass es aufgrund der geringen Fallzahlen nicht sinnvoll sei, Verfahren zu entwickeln, und dass die Vertragsverlängerungen in der Verantwortung der Fakultäten lägen. Aus den fehlenden Verfahren lässt sich indes nicht ableiten, dass die Vertragslaufzeiten den Bestimmungen von § 28 (2) zuwiderliefen. Dem Monitoring kann entnommen werden, dass 84 Prozent der Erstverträge aus den Jahren 2017 bis 2021 eine Laufzeit von drei Jahren und länger hatten; die Vertragsverlängerungen hatten in 68 Prozent der Fälle eine Laufzeit von zwei Jahren oder mehr. Insofern waren die gesetzlichen Änderungen offensichtlich ausreichend und die Vorgabe CoC Nr. 2c möglicherweise nicht praktikabel oder instruktiv genug.
- Mit **Nr. 3c** besteht die Selbstverpflichtung zu erfassen, inwieweit Daueraufgaben nicht in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ausgeübt werden. Die TUHH hat im November 2014 ein entsprechendes internes Vorgehen beschrieben, das sich auf Organisationseinheiten ohne „Stellenkapazität für die Wahrnehmung von Daueraufgaben“ beschränkte. Darüber hinaus liegen keine konkreten Erkenntnisse darüber vor, ob die Hochschulen der Vereinbarung nachgekommen sind. Weder in der Arbeitsgruppe noch an anderer Stelle scheint dokumentiert worden zu sein, wie und wann die vereinbarte Evaluation durchgeführt und wem hochschulintern berichtet wurde. Insofern ist davon auszugehen, dass CoC Nr. 3c im Betrachtungszeitraum bis Ende 2021 allenfalls ansatzweise erfüllt wurde. In der aktuell laufenden vierten CoC-Phase befasst sich eine Unterarbeitsgruppe mit Daueraufgaben und mit Fragen der Dauerbeschäftigung.
- Die Vertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen in Drittmittelprojekten regelt **Nr. 4b**; dies ist zumindest die gängige Interpretation, der hier gefolgt wird. Die gewählte Formulierung lässt allerdings auch eine andere Lesart zu, weil von „Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen“ die Rede ist. Wie viele Arbeitsverträge für die Tätigkeit im Rahmen der Laufzeit eines Projektes abgeschlossen werden, wird nicht explizit festgelegt. Da seit der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 auch eine gesetzliche Vorgabe für die Orientierung der Vertrags- an der Projektlaufzeit besteht, kann man davon ausgehen, dass CoC Nr. 4b im Wesentlichen eingehalten wird. In welchem Umfang von der grundsätzlich vorgesehenen Vertragslaufzeit abgewichen wird, ist nicht dokumentiert. Ebenso liegen keine Erkenntnisse darüber vor, ob die „Verfahrensregeln für kürzere Befristungen“ gemäß CoC Nr. 4b erstellt wurden. Ein datengestützter Bericht über die gängige Praxis an den Hochschulen wäre wünschenswert.



- Die Vergütung und der Umfang von Lehraufträgen sind Gegenstand von **CoC Nr. 5b**. Da die Lehraufträge im Rahmen des Monitorings umfassend dokumentiert werden (siehe Kapitel 4.4), haben die Hochschulen die Vereinbarung, darüber „hochschulintern“ zu berichten, mehr als erfüllt.
- Die Beschäftigungsbedingungen des nichtwissenschaftlichen Personals (Daueraufgaben, Drittmittelprojekte) werden in **CoC Nr. 6b** angesprochen. Das nichtwissenschaftliche Personal war – soweit aus den vorliegenden Unterlagen ersichtlich – zu keinem späteren Zeitpunkt nochmals Thema im CoC-Prozess. Die Anmerkungen zu Nr. 3c (Daueraufgaben in befristeten Beschäftigungsverhältnissen) und zu Nr. 4b (Vertragslaufzeit in Projekten) gelten auch für Nr. 6b.
- Unter dem Stichwort der Personalentwicklung legt **CoC Nr. 7b** fest, dass die Hochschulen Handlungskonzepte für eine stärkere Berufsorientierung der Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase entwickeln. Darüber haben die Universitäten bereits Ende 2014 berichtet. Da die Angebote der akademischen Personalentwicklung seitdem ausgebaut und weiterentwickelt worden sind, geht der erreichte Stand deutlich über bloße Handlungskonzepte hinaus.<sup>57</sup> Nicht geklärt werden kann hier, inwieweit Angebote zu Berufsorientierung dem Bedarf der Wissenschaftler:innen entsprechen oder ob eher andere Angebote der Nachfrage entsprechen.

Der *Code of Conduct* im engeren Sinne erfüllt im Wesentlichen eine komplementäre Funktion zu § 28 HmbHG und – betrachtet man die Vereinbarungen zu den Lehraufträgen – zu § 26 HmbHG.<sup>58</sup> Die Vereinbarung zur Beschäftigung in Drittmittelprojekten gilt für einen großen Teil der Wissenschaftler:innen, die üblicherweise unter § 28 (3) fallen. Dies erzeugt Folgefragen, die im folgenden Kapitel 3.2 aufgeworfen werden.

<sup>57</sup> Die Hamburg Research Academy bündelt und vernetzt als zentrale Einrichtung überfachliche Beratungsangebote, Workshops und Trainings für Promovierende und Postdocs (<https://www.hra-hamburg.de/unser-angebot/kursangebot.html>). Die Personalentwicklung der UHH begleitet und unterstützt Promovierende und Postdocs bei der beruflichen Entwicklung: (<https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalentwicklung.html>). An der TUHH informiert die Graduiertenakademie für Technologie und Information regelmäßig über ihre Workshops und andere Veranstaltungen, die sie für Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase durchführt (<https://www.tuhh.de/graduiertenakademie/startseite>). Die UKE Academy of Biomedical and Health Sciences bildet die fakultäre Dachorganisation für die strukturierten Promotions- und Nachwuchsförderungsprogramme an der Medizinischen Fakultät (<https://www.uke.de/forschung/academy-of-biomedical-health-sciences/kursprogramm.html>). Das UKE bietet zudem ein Fort- und Weiterbildungsprogramm mit Kursen, Coachings und anderen Formaten insbesondere auch für Führungskräfte an (<https://www.uke.de/organisationsstruktur/zentrale-bereiche/uke-akademie-fuer-bildung-karriere/fort-weiterbildung/index.html>).

<sup>58</sup> Die Vereinbarung zur Vergütung konkretisiert § 26 (3) Satz 2: „Der Lehrauftrag ist zu vergüten [...]“. Die Evaluation des Umfangs von Lehraufträgen ergänzt § 26 (1) Satz 1: „Zur Ergänzung des Lehrangebots, an künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen auch zur Sicherung des Lehrangebots in einem Fach können Lehraufträge erteilt werden.“

## Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu prekärer Beschäftigung

### 0. Vorbemerkung

In den letzten Jahren sind an den Hochschulen in Deutschland, auch in Hamburg, zunehmend Beschäftigungsbedingungen entstanden, die für die Beschäftigten problematisch sind und sich für das Wissenschaftssystem insgesamt nachteilig auswirken können. „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ werden insbesondere unter den Gesichtspunkten Befristung(-sdauer), Teilzeitbeschäftigung und Berufsperspektive problematisiert.

Mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungssituation (insbesondere) von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und -mitarbeitern haben Vertreterinnen und Vertreter der staatlichen Hamburger Hochschulen, der Behörde für Wissenschaft und Forschung, der Gewerkschaften und Personalräte eine Verständigung über folgende Vorschläge erzielt. Diese orientieren sich an den typischen Beschäftigungssituationen. Sie zielen zum einen auf gesetzliche Regelungen und zum anderen auf einen Code of Conduct. Dieser Code bedarf der präzisierenden Umsetzung, für die jede Hochschule unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Gegebenheiten verantwortlich ist.

### 1. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit dem Ziel der Promotion (befristete Predocs) (§ 28 Absatz 1 HmbHG)

#### a. Problemstellung

Problematische Elemente dieser Phase sind:

- Regelmäßige Begrenzung auf eine halbe Stelle,
- kein Arbeitsanteil für eigene Promotion,
- vergleichsweise niedrige Vergütung.

#### b. Änderung des HmbHG

Änderung des § 28 (1) HmbHG dahin gehend, dass mindestens eine hälftige Beschäftigung vorzusehen ist und Fortfall der Bestimmung, nach der bei hälftiger Beschäftigung kein Anteil für die eigene Promotionsarbeit zu gewähren ist. Auf diese Weise wird die Möglichkeit eröffnet, mit mehr als einer halben Stelle beschäftigen zu können und mit einem Arbeitsanteil für die eigene Promotion. Hierdurch würde sich auch die Vergütung erhöhen.

§ 28 (1) „Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt, deren Dauer für den Erstvertrag grundsätzlich drei Jahre betragen soll. Sie werden grundsätzlich mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt.

Ihnen ist Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation zu geben; dafür erhalten sie mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein.“

#### c. Code of Conduct

Die Hochschulen tragen bei der Festsetzung der Dauer den unterschiedlichen Gegebenheiten des jeweiligen Fachgebiets Rechnung. Verlängerungen sind möglich, soweit sie zur Fertigstellung eines weit fortgeschrittenen und erfolgversprechenden Qualifizierungsvorhabens erforderlich sind.

Bei der Festlegung des Beschäftigungsumfangs berücksichtigen die Hochschulen fachspezifische Gegebenheiten und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule im Verhältnis zu anderen potentiellen Arbeitgebern.

## **2. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit dem Ziel der Habilitation (befristete Postdocs) (§ 28 Absatz 2 HmbHG)**

### **a. Problemstellung**

Problematische Elemente dieser Phase sind:

Unsicherheit über eine Verlängerung nach den ersten drei Jahren auch bei guten Leistungen, fehlende Wahlmöglichkeit für ein Beamtenverhältnis auf Zeit.

### **b. Änderung des HmbHG**

Änderung des § 28 (2) HmbHG dahin gehend, dass eine Verlängerung dann gewährt wird, wenn es für die Leistung der ersten drei Jahre eine – noch zu konkretisierende – positive Bewertung gegeben hat.

§ 28 (2) „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 15 Absatz 4 Satz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen (§ 15 Absatz 5) ist, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder als Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Arbeits- oder Dienstverhältnis wird mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit, höchstens um drei Jahren verlängert, wenn es zuvor eine positive Bewertung gegeben hat und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Ihnen ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren.“

### **c. Code of Conduct**

Die Hochschulen regeln die Verfahren.

### **d. Zeitbeamtenverhältnis**

Die Hochschulen nutzen das Haushaltsaufstellungsverfahren 2015/2016, um die Verfügbarkeit von Planstellen für die Beschäftigung Akademischer Räte zu schaffen. In Betracht kommt die zweckgerichtete befristete Nutzung von Planstellen anderer Laufbahnen auf Basis eines entsprechenden Haushaltsbeschlusses.

## **3. Sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (befristet nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder Teilzeit- und Befristungsgesetz oder unbefristet) (§ 28 Absatz 3 HmbHG)**

### **a. Problemstellung**

problematische Elemente dieser Phase sind unter anderem:

- Viele kurze Befristungen,
- Ausübung von Dauertätigkeiten durch befristet Beschäftigte, besonders dann, wenn es kaum oder keine Qualifizierungsmöglichkeiten gibt,
- berufliche Unsicherheit.

### **b. Änderung des HmbHG**

[Harmonisierung mit dem Ergebnis des laufenden Gesetzgebungsverfahrens auf Bundesebene zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz beachten]

§ 28 (3) „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nach den Absätzen 1 und 2 beschäftigt werden, werden in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten. Zur Wahrnehmung unbefristeter Aufgaben können wissenschaftliche und künstlerische

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Akademischen Dienst in der Laufbahn der wissenschaftlichen Dienste im Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Verbeamtung auf Lebenszeit eingestellt werden.“

c. Code of Conduct

Die Hochschulen sollen Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben und die Beschäftigungsformen regelmäßig evaluieren und darüber hochschulintern berichten.

#### 4. Beschäftigte in befristeten (drittmittelfinanzierten) Projekten

a. Problemstellung

Viele kurze Befristungen

[Harmonisierung mit dem Ergebnis des laufenden Gesetzgebungsverfahrens auf Bundesebene zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz beachten].

b. Code of Conduct

Wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen werden grundsätzlich für die Laufzeit des Projektes wahrgenommen. Hochschulleitungen erarbeiten in Abstimmung mit den Personalräten bis Juli 2014 Verfahrensregelungen für kürzere Befristungen auch in Zusammenhang mit Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen.

Für den Sonderfall einer Kombination von Promotionsstellen nach § 28 Absatz 1 und Drittmittelstellen nach § 28 Absatz 3 gelten die o.g. jeweiligen Regeln. Eine Harmonisierung der Befristungsdauer beider Vertragsverhältnisse ist anzustreben.

#### 5. Lehrbeauftragte

a. Problemstellung

- Lehraufträge ohne oder mit geringer Vergütung,
- starke Zunahme von Lehraufträgen: Lehre soll aus Gründen der Qualitätssicherung stärker durch unbefristete oder längerfristig beschäftigte wiss. Mitarbeiter/-innen übernommen werden.

b. Code of Conduct

Bei Lehraufträgen besteht im Regelfall ein angemessener Vergütungsanspruch. Ausnahmen hiervon gelten für Fälle, in denen Lehrbeauftragte bereits sozialversichert oder sozialversicherungsfrei sind. Die Hochschulen evaluieren den Umfang der Lehraufträge in den jeweiligen Untergliederungen einer Hochschule und berichten darüber hochschulintern.

#### 6. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

a. Problemstellung

- Kurze Befristungen,
- berufliche Unsicherheit,
- Ausübung von Dauertätigkeiten durch befristet Beschäftigte.

b. Code of Conduct

Die Aussagen zu Ziffern 3 und 4 gelten entsprechend, d.h. nichtwissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend Daueraufgaben übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden. Werden überwiegend Daueraufgaben wahrgenommen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten.

Tätigkeiten im Rahmen von Projektstellen sollen grundsätzlich für die Laufzeit des Projektes wahrgenommen werden.

Die Hochschulen sollen Abweichungen von unbefristeter Beschäftigung bei Daueraufgaben und die Beschäftigungsformen regelmäßig evaluieren und darüber hochschulintern berichten.

### 7. Personalentwicklung

#### a. Problemstellung

Unsicherheit bei Teilen des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere im Umfeld der Promotion, über die weiteren beruflichen Aussichten an der Hochschule oder außerhalb von dieser.

#### b. Code of Conduct

In Anbetracht der hohen Zahl sich wissenschaftlich Qualifizierender kann stets nur ein kleinerer Teil von ihnen eine dauerhafte Berufsperspektive an der Hochschule erhalten. Es ist notwendig, dass die Hochschulen den Berufsorientierungen und -perspektiven des Nachwuchses mit Blick nach innen und nach außen eine größere Aufmerksamkeit zuwenden. Sie werden darum gebeten, hierzu ein Handlungskonzept bis Ende 2014 vorzulegen.

## 3.2 Novelle des Hamburgischen Hochschulgesetzes 2014 (§ 28 HmbHG)

### **Die Änderungen in § 28 HmbHG und ihre Effekte**

Da die dienstrechtlichen Neuregelungen des § 28 HmbHG für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen zum CoC-Prozess gehören, sind sie auch Gegenstand der Evaluation. Die in das Gesetz übernommenen Formulierungen weichen zum Teil von den Vorschlägen des *Code of Conduct* ab.

- Wie bereits ausgeführt, räumt § 28 (1) den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen, die eine Promotion oder Vergleichbares anstreben, drei wesentliche Vorteile ein: eine Vertragslaufzeit von grundsätzlich drei Jahren (für den ersten Arbeitsvertrag), einen Beschäftigungsumfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit; einen Mindestanteil von einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung. Diese Bedingungen bieten einen günstigen Rahmen, um die Leistungen für eine erfolgreiche Promotion in wesentlichen Teilen voranbringen zu können.
- § 28 (2) HmbHG gewährt den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen in der Postdoc-Phase nach einem dreijährigen ersten Arbeitsvertrag eine Verlängerung um bis zu drei weiteren Jahren, „wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden“ (Satz 2). Den Mitarbeiter:innen steht „mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit“ zur Verfügung (Satz 3).
- § 28 (3) sieht vor, „Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“, sofern „überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen“ (Satz 2).

Die Novelle des Hamburgischen Hochschulgesetzes bildet – zumindest hinsichtlich der Verbindlichkeit und des Potenzials für Verbesserungen – den Kern der Veränderungen im

Prozess des *Code of Conduct*. Seit dieser Zeit haben viele Länder ihrer Hochschulgesetze mit vergleichbaren Zielsetzungen novelliert. Die ersten gesetzlichen Veränderungen in diesem Kontext traten im Jahr 2014 in Brandenburg und in Hamburg in Kraft.<sup>59</sup> Insofern reklamiert die Wissenschaftsbehörde zu Recht eine Vorreiterrolle des CoC-Prozesses.

Wie das Monitoring zeigt, werden die gesetzlichen Anforderungen zum Beschäftigungsumfang und zur Vertragslaufzeit, die sich aus § 28 (1) und (2) HmbHG ergeben, weitgehend erfüllt.<sup>60</sup> In diesen Punkten hat sich die Novelle bewährt. Inwieweit Daueraufgaben in Forschung und Lehre noch bzw. nicht mehr von befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen wahrgenommen werden und inwieweit sich die Zahl der Dauerbeschäftigten gemäß § 28 (3) HmbHG geändert hat, kann auf Grundlage der vorliegenden Informationen nicht eingeschätzt werden.<sup>61</sup>

Die offenen Fragen spiegeln sich in § 28 (3) Satz 2 HmbHG (siehe auch CoC Nr. 3b) wieder. Während sich der erste Halbsatz (einschließlich Relativsatz) auf ein Arbeitsverhältnis bezieht, in dem „überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre“ wahrgenommen werden, bestimmt der zweite Halbsatz, dass „Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten“ sind. Auch wenn man nicht erwarten kann, dass das Hochschulgesetz festlegt, wodurch sich Daueraufgaben auszeichnen und wie die vorzuhaltenden Dauerstellen finanziert werden, so wird doch die Erwartung artikuliert, dass die Daueraufgaben definiert und die entsprechenden Stellen finanzierbar sind. Beides scheint im Betrachtungszeitraum dieser Evaluation offen geblieben zu sein.

### **Drittmittelbeschäftigte in § 28 HmbHG**

Eine weitere Unklarheit von § 28 (3) HmbHG betrifft das Verhältnis zu § 28 (1) und (2). Wie das Monitoring zeigt, wird ein großer Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen unter § 28 (3) subsumiert, von denen wiederum ein großer Teil in den Drittmittelbereich fällt (siehe Abbildung 1 und 6).<sup>62</sup> Für diese Beschäftigten gelten die Verbesserungen in den Absätzen 1 und 2 nicht.

§ 28 (1) und (2) HmbHG machen jedoch keine Vorgaben zu einer bestimmten Finanzierung oder zu einem bestimmten Tätigkeitsbereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, deren Aufgaben § 27 (1) HmbHG beschreibt. Das wesentliche Kriterium sind die angestrebte Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation bzw. zusätzliche wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen, die Einstellungsvoraussetzung für eine Professur sind.<sup>63</sup> Insofern

<sup>59</sup> Siehe auch Sommer et al. (2022) und Böhme (2022). Mittlerweile liegt der Fokus personalbezogener Änderungen der Hochschulgesetze auf verbesserten Möglichkeiten einer dauerhaften Beschäftigung, nachdem die Leistungen der wissenschaftlichen Qualifizierung und Bewährung in Forschung und Lehre erbracht wurden.

<sup>60</sup> Siehe Kapitel 4.2.

<sup>61</sup> Siehe Kapitel 3.1 (Spiegelstrich zu CoC Nr. 3c) und Kapitel 4.3.

<sup>62</sup> Das im Monitoring separat ausgewiesene Lehrpersonal ist für die hier aufgeworfenen Fragestellung zwar nicht grundsätzlich irrelevant, jedoch nicht maßgeblich.

<sup>63</sup> § 28 (2) verweist auf § 15 (4) und (5), die ihrerseits auf § 15 (1) Nr. 4 verweisen.



fallen wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auch im Drittmittelbereich unter § 28 (1) oder (2), sofern das genannte Kriterium erfüllt ist.

Einer gegenteiligen Auffassung scheint der *Code of Conduct* zu folgen, wenn er zwischen „Promotionsstellen“ und „Drittmittelstellen“ unterscheidet, scheinbar keinen Widerspruch zwischen den Regelungen für die verschiedenen Bereiche sieht und vom „Sonderfall einer Kombination“ beider spricht (CoC Nr. 4b). In den ausgewerteten Dokumenten finden sich weitere Äußerungen, die vermuten lassen, dass unter § 28 (1) und (2) nur Qualifizierungsstellen fallen, die aus den regulären Haushaltsmitteln finanziert sind.<sup>64</sup> Dass drittmittelfinanzierte Wissenschaftler:innen durchaus zu § 28 (1) und (2) gezählt werden können, belegt jedoch eine Auskunft der UHH aus dem Jahr 2018, in der sie die Drittmittelbeschäftigten dokumentiert (siehe Tab. 2).<sup>65</sup>

**Tab. 2 Drittmittelbeschäftigte der UHH im Mai 2018**

Beschäftigungskategorie	ausschl.	bis zu 50 %	über 50 %	Gesamt
Hochschullehrer:innen	52	10	15	<b>77</b>
TVP, stud. Beschäftigte	84	10	11	<b>105</b>
Wiss. MA § 28 (1), Promotion	17	5	0	<b>22</b>
Wiss. MA § 28 (2), Habilitation	4	1	0	<b>5</b>
Wiss. MA § 28 (3), Drittmittel	899	47	25	<b>971</b>
Wiss. MA § 28 (3), Lehre	0	3	0	<b>3</b>
Wiss. MA § 28 (3), Sonstige	14	6	3	<b>23</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1.070</b>	<b>82</b>	<b>54</b>	<b>1.206</b>

Quelle: Drs. 21/13368.

Zumindest im universitären Umfeld ist es üblich, dass Drittmittelbeschäftigte promovieren oder als Postdocs zusätzliche qualifikationsrelevante Leistungen erbringen. Insofern ist die Zahl der Beschäftigten im Drittmittelbereich, die vermeintlich keine der genannten Qualifikationen anstreben, überraschend hoch.<sup>66</sup> Die entscheidende Frage lautet mithin, wann das genannte Kriterium erfüllt ist. Diese Frage kann im Rahmen der Evaluation zwar nicht beantwortet werden; anzumerken ist jedoch:

<sup>64</sup> In ihren Erläuterungen zum *Code of Conduct* schließt die UHH die Drittmittelbeschäftigten explizit aus dem Geltungsbereich von § 28 (1) und (2) aus (siehe: <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/code-of-conduct.html>; letzter Abruf am 28.04.2023).

<sup>65</sup> Antwort des Senats vom 15.06.2018 auf die schriftliche kleine Anfrage der LINKEN. Gefragt wurde: „Wie viele Personen sind derzeit auf Drittmittelstellen der Universität Hamburg beschäftigt? Bitte differenziert nach Statusgruppen sowie nach ‚ausschließlich‘, ‚über 50 Prozent‘ und ‚bis zu 50 Prozent‘ angeben.“ [Drs. 21/13368:2] Von Seiten der UHH wurde erläutert, dass „die (auch) drittmittelfinanziert Beschäftigten“ dargestellt werden. Insofern kann man davon ausgehen, dass die Tabelle die Zahlen der Wissenschaftler:innen nennt, die ausschließlich oder anteilig (bis zu oder mehr als 50 Prozent) über Drittmittel finanziert werden.

<sup>66</sup> Zur Zahl der Promovierenden siehe [Drs. 21/18035:5 f. und 67 ff.].



- Erstens ist das Qualifikationskriterium eindeutig und ausschließend. Wer es erfüllt, kommt in den Genuss der günstigen Beschäftigungsbedingungen von § 28 (1) bzw. (2) HmbHG; bei wem dies nicht der Fall ist, unterliegt § 28 (3) – ungeachtet der Finanzierung und des Tätigkeitsprofils.
- Das bloße, nicht mitgeteilte Interesse der Beschäftigten genügt sicherlich nicht, um von einer angestrebten Qualifikation zu reden. Zu klären wäre, ob die Qualifikation Gegenstand des Arbeitsvertrages sein muss oder bereits eine Befristung gemäß § 2 (1) Wiss-ZeitVG genügt (Qualifizierungsbefristung), ob eine Betreuungsvereinbarung zwischen Hochschule und Beschäftigten hinreichend ist, die im Zusammenhang der Beschäftigung zustande kommt, oder ob die Immatrikulation als Doktorand:in die Grundlage liefert.<sup>67</sup> Zu klären wäre ggf. auch, inwieweit die Förderbedingungen des Drittmittelgebers hineinspielen oder die faktische Projektarbeit, in deren Zusammenhang oder auf deren Grundlage die qualifikationsrelevanten Leistungen entstehen, den Ausschlag für ein erfülltes Kriterium gibt.
- Drittens kann man davon ausgehen, dass es im Interesse der Hochschulen liegt, dass möglichst viele wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auch in Drittmittelprojekten eine Qualifikation anstreben. Dies verdeutlicht den Zielkonflikt, entweder die günstigen Qualifizierungsbedingungen zu gewähren oder den Finanzierungs- und Arbeitsbedingungen der Drittmittelprojekte den Vorrang zu geben.

Inwieweit sich die faktischen Qualifizierungsbedingungen der Beschäftigten gemäß § 28 (3) HmbHG von den anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen unterscheiden, kann hier nicht beurteilt werden. Allerdings resultiert aus der unterschiedlichen Gewährung dienstrechtlicher Vorteile eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten. Festzuhalten bleibt also, dass hinsichtlich des dienstrechtlich relevanten Qualifikationskriteriums und somit hinsichtlich der Zuordnung des Personals zu § 28 (1) oder (2) bzw. zu Absatz 3 Klärungsbedarf besteht.<sup>68</sup>

### 3.3 Regelungen der Hochschulen

Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal in der Qualifizierungsphase sind an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen mittlerweile weit verbreitet<sup>69</sup> und treten in unterschiedlicher Form auf (Leit- oder Richtlinien, im Rahmen von z. B. Einstellungsverfahren, Dienstvereinbarungen u. a.). Die entsprechenden Dokumente übernehmen dabei unterschiedliche Funktionen. Sie bündeln bestehende Regeln und

<sup>67</sup> Siehe Drs. 21/18035 (Seite 7) und § 70 (5) Satz 2 HmbHG.

<sup>68</sup> In diesem Zusammenhang könnte ein weiterer, weniger relevanter Punkt klargestellt werden. In § 28 (1) HmbHG gilt die Beschäftigungsdauer von drei Jahren für die erste Anstellung. Nicht eindeutig ist, ob damit die erste Anstellung als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in (an irgendeiner Hochschule oder Forschungseinrichtung) oder die erste Anstellung im Geltungsbereich des Hamburgischen Hochschulgesetzes gemeint ist.

<sup>69</sup> Siehe Sommer et al. (2022):36 ff.

Bestimmungen und erleichtern es, sie bekannt zu machen, Verbindlichkeit herzustellen und eine einheitliche Praxis zu gewährleisten. Insofern ist nicht alles, was in Leit- oder Richtlinien steht, exzeptionell oder neu. Nichtsdestotrotz bietet es sich an, interne Regelungen in nachvollziehbarer Form zu dokumentieren, wenn sie neu verhandelt und erlassen werden. Keine Leitlinien oder Formulare für bestimmte Verfahren erstellt zu haben bedeutet gleichwohl nicht, dass die Hochschulen die Beschäftigungsbedingungen auf eine unverbindliche und unkoordinierte Weise ohne Standards und ohne Einvernehmen handhaben.

- Das **UKE** hat im Jahr 2016 – parallel zum CoC-Prozess – „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer“ formuliert und qua Vorstandsbeschluss implementiert [Dok. 275]. Sie sind das Ergebnis einer Arbeitsgruppe zur Befristungspolitik, die sich zwischen September 2015 und Mai 2016 acht Mal getroffen hat. Das übergeordnete Ziel bestand darin, dem aus zwei Befragungen der Mitarbeiter:innen abgeleiteten Handlungsbedarf gerecht zu werden sowie mit einer modifizierten und transparenten Befristungspraxis die Attraktivität des UKE als Arbeitgeber zu steigern. Die Grundsätze betonen den Vorrang der unbefristeten Beschäftigung, konkretisieren die Fälle, in denen eine befristete Beschäftigung gemäß TzBfG zulässig ist, und legt die Vertragslaufzeiten für Beschäftigungsverhältnisse gemäß WissZeitVG (in Verbindung mit § 28 HmbHG) fest. So soll z. B. der Erstvertrag für die fachärztliche Weiterbildung zwei Jahre dauern und der zweite Vertrag die restliche Zeit abdecken. Wenn eine Habilitation angestrebt wird, soll die Befristung mindestens fünf Jahre dauern.
- Um die Arbeitsverträge mit den Promovierenden in den naturwissenschaftlichen Fächern finanziell abzusichern, hat das **UKE** im Jahr 2021 einen Ausfallfonds eingerichtet. Er wurde bislang jedoch nicht in Anspruch genommen.
- Von der **UHH** liegen keine Grundsätze oder Richtlinien zur Befristungspraxis vor. Allerdings informiert sie die Beschäftigten über die Bedingungen, die mit § 28 HmbHG geschaffen wurden. Um den Anteil der Arbeitszeit zu dokumentieren, der für die eigene Qualifizierung gewährt wird, steht den Beschäftigten eine Funktionsbeschreibung zur Verfügung.<sup>70</sup> Insofern konzentriert sich die UHH auf den durch den *Code of Conduct* gesteckten Rahmen.
- Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>71</sup> sah sich die **UHH** im Jahr 2018 veranlasst, strengere Kriterien für Vertragsverlängerungen im Drittmittelbereich anzulegen.<sup>72</sup> Sie hat die Beschäftigten und die Fachvorgesetzten über den „Umgang mit ‚Kettenbefristungen‘ bei Weiterbeschäftigungen“ informiert und bietet eine frühzeitige Überprüfung an, ob eine befristete Weiterbeschäftigung insbesondere bei der

---

<sup>70</sup> Siehe <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/code-of-conduct.html> (letzter Abruf: 28.04.2023).

<sup>71</sup> Vgl. insbesondere Bundesarbeitsgericht 7 AZR 259/14 (vom 08.06.2016) und 7 AZR 135/10 (vom 26.10.2016).

<sup>72</sup> Siehe auch Drs. 21/15883 (Seite 2).

Aufeinanderfolge mehrerer Verlängerungen rechtlich zulässig ist. Die Information der UHH beschreibt das Vorgehen und nennt die Prüfkriterien [Dok. 277].

- Die „Grundsätze zur Beschäftigungsdauer an der **TUHH**“ vom 14.11.2018 übernehmen die Struktur, die das UKE zwei Jahre zuvor gewählt hat. Die Grundsätze beschreiben einige konkretisierende Bestimmungen zur Befristung gemäß TzBfG und bestimmen das Verhältnis zur Dauerbeschäftigung resp. Entfristung. Bei Promotionsstellen ist eine Befristung bis zu vier Jahren vorgesehen, die der Erstvertrag in vielen Fällen – wie das Monitoring zeigt – ausschöpft; Verlängerungen sind bis zu sechs Jahren möglich. Die Laufzeit drittmittelfinanzierter Arbeitsverträge soll der bewilligten Projektlaufzeit und nicht nur dem Bewilligungszeitraum der Mittel entsprechen.
- Die **HAW** hält seit Oktober 2019 in der Anlage zur „Dienstvereinbarung zur Regelung von Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren“ fest, welche Vorgaben in welcher Form für die befristete Beschäftigung gelten. Die Anlage beschreibt die Modalitäten für Arbeitsverträge in Drittmittelprojekten, führt die gesetzlichen Bestimmungen für die Beschäftigung von Promovierenden aus (einschließlich ergänzender Vorgaben) und nennt die möglichen Befristungen gemäß TzBfG. Abweichungen von den Regeln müssen nachvollziehbar begründet werden.

### 3.4 Exkurs: Sachgrundlose Befristung in der FHH

Zu ergänzen ist, dass die Bedingungen der befristeten Beschäftigung über die Hochschulen hinaus Thema der politischen Debatte und Gegenstand weitergehender Regelungen waren. Parallel zum Prozess des *Code of Conduct* hat das Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg im April 2017 bestimmt, dass „für alle Behörden, Ämter und Landesbetriebe“ nur noch in Ausnahmefällen eine sachgrundlose Befristung zulässig ist: „Sachgrundlose Befristungen sollen nicht abgeschlossen werden. In der Regel lassen sich die üblichen befristeten Arbeitsverhältnisse unter einen Sachgrund [...] subsumieren. Sollte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Ausnahmefall dennoch Unklarheit z.B. über die Belastbarkeit des Sachgrundes bestehen oder kein Sachgrund vorliegen, so ist nur unter Dokumentation des Einzelfalls und seiner Begründung ein sachgrundlos befristeter Zeitvertrag gem. § 14 Abs. 2 TzBfG zu schließen.“ [Dok. 280:3]

Um die Anwendung dieser Befristungsmöglichkeit auch an den Hochschulen weitgehend einzuschränken, dürfen die sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge „nur für die Dauer eines Semesters“ (ebd.:4) abgeschlossen werden. Befristungen mit dem wissenschaftlichen Personal im Geltungsbereich des WissZeitVG sind explizit von den Bestimmungen des Personalamtes ausgenommen.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> Aus der Regelung des Personalamtes geht nicht eindeutig hervor, ob die befristeten Arbeitsverhältnisse (also insbesondere gemäß § 2 WissZeitVG) oder ob das Personal generell, das in den Geltungsbereich gemäß § 1 WissZeitVG fällt, aus den Regelungen des Personalamtes ausgenommen sind.

## 4 Monitoring der Beschäftigungsbedingungen

Das Monitoring der Beschäftigungsbedingungen wurde im Jahr 2017 aufgesetzt und im jährlichen Turnus von den Hochschulen fortgeschrieben. Die Arbeitsgruppe hat sich wiederholt mit den Daten zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen sowie zu den Lehrbeauftragten befasst, sie jedoch nicht systematisch aufbereitet, um z. B. die Entwicklung über mehrere Jahre nachzuverfolgen. Im Januar 2020 hat die Senatorin der Bürgerschaft mit der Drucksache 21/19573 eine Auswertung zu den Lehraufträgen vorgelegt.<sup>74</sup> Die im Folgenden gezeigten Auswertungen wurden erstmalig durchgeführt.

### 4.1 Datengrundlage

Grundlage des Monitorings ist ein Schema, das die folgenden Datenmerkmale enthält:

- Zahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge mit den Beschäftigten gemäß § 28 (1) bzw. (2) HmbHG – also im Wesentlichen die Zahl der Promovierenden und Habilitierenden (oder der Beschäftigten in einer vergleichbaren Qualifizierungsphase) –, differenziert nach Fakultät, Geschlecht (männlich/weiblich) und Vertragsart (Einstellung oder Weiterbeschäftigung); die Personalzahlen werden für die Vertragslaufzeiten und für den Beschäftigungsumfang dargestellt:
  - Vertragslaufzeiten (in sieben Stufen): bis einschließlich sechs Monate; zwischen sechs Monaten und einem Jahr; ein Jahr und länger; zwei Jahre und länger etc.; bis fünf Jahre und länger.
  - Beschäftigungsumfang (in fünf Stufen): weniger als 50 %, 50 %, bis zu 66,7 %, bis zu 75 % und bis zu 100 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

Bei den Daten ist zu beachten, dass die Zahl der Vertragsabschlüsse aus einem bestimmten Zeitraum<sup>75</sup> nicht identisch ist mit der Zahl der Wissenschaftler:innen, die in diesem Zeitraum beschäftigt werden, da die zuvor abgeschlossenen und noch gültigen Arbeitsverträge in den Betrachtungszeitraum hineinlaufen. Die Zählweise führt also dazu, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten, für die die Bestimmungen von § 28 (1)

---

<sup>74</sup> Zu den Lehraufträgen siehe auch Drs. 21/17376. Eine umfassende Darstellung des Personals an den Hochschulen sowie über die Promovierenden und Habilitierenden enthält Drs. 21/18035.

<sup>75</sup> Die Vorgaben des Monitorings sahen vor, dass die befristeten Arbeitsverträge stichtagsbezogen zum 01.12. eines Jahres erhoben werden sollen (Beginn der Laufzeit im jeweiligen Kalenderjahr). Die UHH und das UKE haben jedoch mitgeteilt, dass sie die abgeschlossenen Arbeitsverträge nicht zum Stichtag, sondern binnen eines Jahres erfassen. Die stichtagsbezogene Erhebung hat den Nachteil, dass Kurzbefristungen mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr nicht erfasst werden, wenn sie nach einem Stichtag beginnen und vor dem nächsten Stichtag enden. Diese Untererfassung umgehen die UHH und das UKE. Das Vorgehen hat jedoch zur Folge, dass auch Personen mitgezählt werden, die zwar im Jahresverlauf einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, zum Stichtag jedoch nicht mehr beschäftigt sind; ebenso können mehrere nacheinander abgeschlossene Arbeitsverträge einer Person erfasst werden. Nachteilig ist, dass die Daten der Hochschulen nur eingeschränkt miteinander verglichen werden können, wenn die Erhebungsmethoden voneinander abweichen.

bzw. (2) gelten, nicht voll erfasst wird. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um die Umsetzung des *Code of Conduct* (Konditionen der Vertragsgestaltung) nachvollziehen zu können, und nicht, um einen Überblick über die betroffene Personalgruppe zu geben.

- Im Gegensatz dazu wird für § 28 (3) die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag erhoben, differenziert nach Fakultät, in drei Darstellungen:
  - (überwiegender) Tätigkeitsbereich: Drittmittel, Lehre, andere Bereiche.<sup>76</sup>
  - Beschäftigungsart: befristet/unbefristet.
  - Rechtsgrundlage der Befristung (für das befristet beschäftigte Personal in den Bereichen „Lehre“ und „andere“): TzBfG, BEEG, WissZeitVG.
- Lehraufträge differenziert nach Fakultät/Dekanat, Kapazitätswirksamkeit (curriculare/extra-curriculare Lehre) und Geschlecht (männlich/weiblich), dargestellt für unterschiedliche Zählweisen:
  - Zahl der Lehraufträge, Zahl der Lehrbeauftragten und Anteil der Lehraufträge an der Lehre insgesamt.
  - Zahl der Lehrauftragsstunden (LVS) und Zahl der Lehraufträge, differenziert nach Umfang (bis/über vier LVS).
  - Vergütung je LVS (in vier Stufen): unentgeltlich, bis 40 €, 41 bis 59 €, über 59 €.

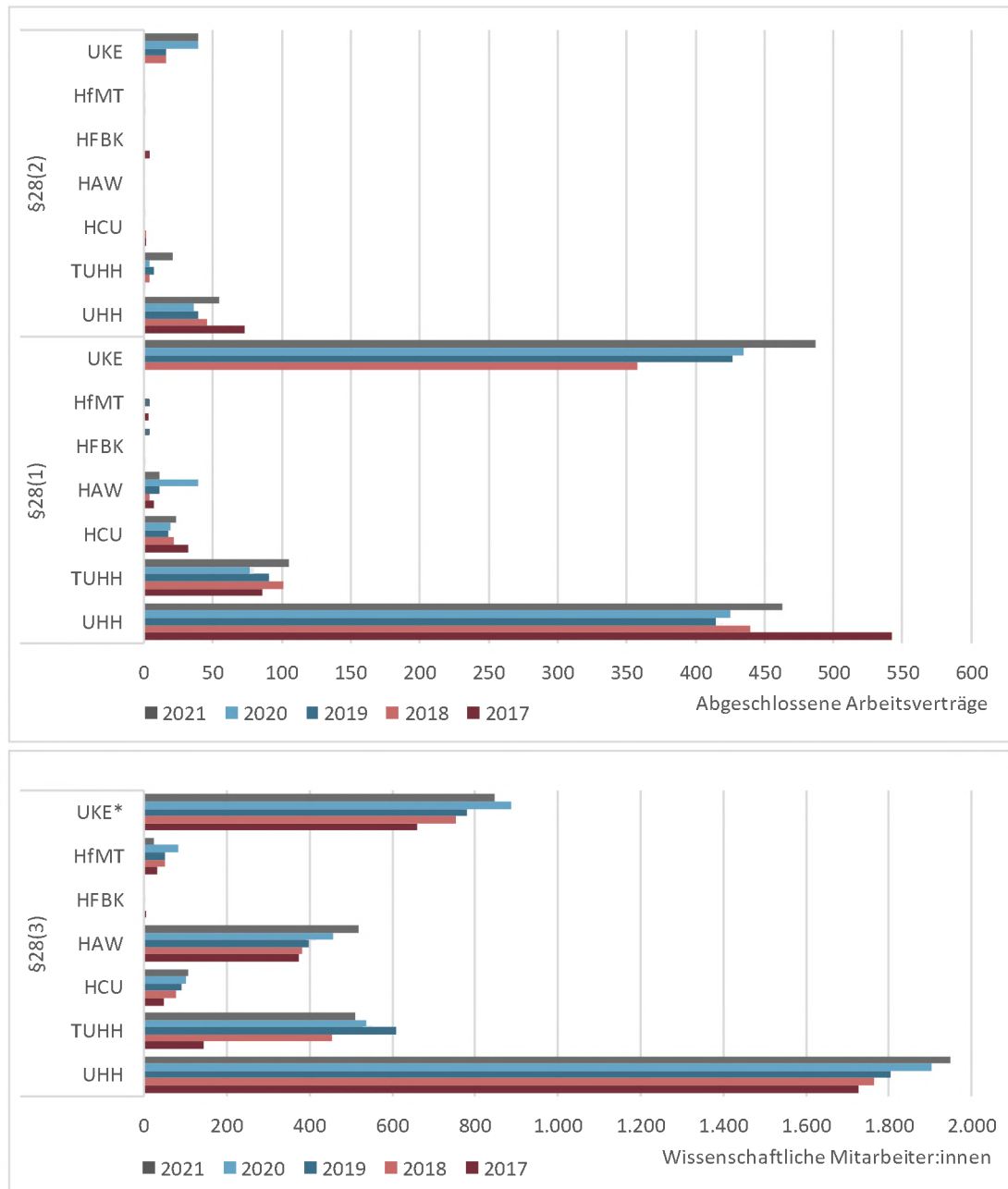
Mit den genannten Datenmerkmalen werden die meisten Beschäftigungsbedingungen erfasst, die der *Code of Conduct* standardisiert hat. Eine Ausnahme bildet der gewährte Anteil an der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation. Darüber liegen keine Erkenntnisse vor.

Die Gesamtzahl der erfassten befristeten Arbeitsverträge resp. wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gemäß § 28 HmbHG ist in Abbildung 1 dargestellt. Obwohl das Monitoring keinen vollständigen Überblick über die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen gibt, fällt auf, dass ein großer Teil der Beschäftigten § 28 (3) HmbHG zugeordnet wird.

Die Daten zum Personal gemäß § 28 (1) bzw. § 28 (2) lassen sich gut miteinander vergleichen. Über alle Einrichtungen hinweg liegt die Zahl der abgeschlossenen Fristverträge der Nichtpromovierten (Absatz 1) in einer Größenordnung von 900 bis 1.000 Vertragsfällen je Jahr. Dem stehen 60 bis 80 Vertragsfälle der Postdocs gegenüber (Absatz 2). Im Jahr 2021 sind die Fallzahlen angestiegen (auf 1.093 bzw. 116). Dies scheint weniger auf eine höhere Beschäftigtenzahl, sondern eher auf eine höhere Zahl kürzer laufender Arbeitsverträge zurückzuführen sein, wie die weiteren Auswertungen zeigen.

<sup>76</sup> Am UKE wird für § 28 (3) nur Drittmittelpersonal erfasst. Die anderen beiden Kategorien kommen nicht vor.

Abb. 1 Fallzahlen gemäß § 28 HmbHG (2017-2021)



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen;  $N_{§28(1)} = 4.650$ ,  $N_{§28(2)} = 409$ ,  $N_{§28(3)} = 18.131$

**Methodische Hinweise:** Die Beschäftigtendaten werden für die Absätze 1, 2 und 3 des § 28 HmbHG separat erhoben. Diese Daten können nur zum Teil miteinander verknüpft werden. Während für § 28 (3) die **Zahl der Mitarbeiter:innen** zum jeweiligen Stichtag ins Monitoring einfließt, werden für § 28 (1) und (2) die **abgeschlossenen Arbeitsverträge** gezählt (zum Stichtag resp. im jeweiligen Kalenderjahr). Die Monitoring-Daten weisen einige Schwächen auf. Zum Teil sind die Zeitreihen nicht vollständig, zum Teil springen die Werte von einem Jahr zum nächsten ohne ersichtlichen Grund.

(\*) Das UKE berichtet für § 28 (3) nur Drittmittelbeschäftigte.



Legt man die Jahre 2020 und 2021 zugrunde, entfallen auf die UHH 47 bis 48 Prozent der erfassten Vertragsfälle und 27 Prozent auf das UKE. Mit Abstand folgen die TUHH (12 Prozent) und die HAW (10 Prozent). An der HCU wurden 2 bis 3 Prozent der dokumentierten Arbeitsverträge abgeschlossen. Die HfMT und die HFBK sind für die Frage, wie die Situation der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen an den Hamburger Hochschulen einzuschätzen ist, aufgrund der geringen Zahl an Mitarbeiter:innen vernachlässigbar.

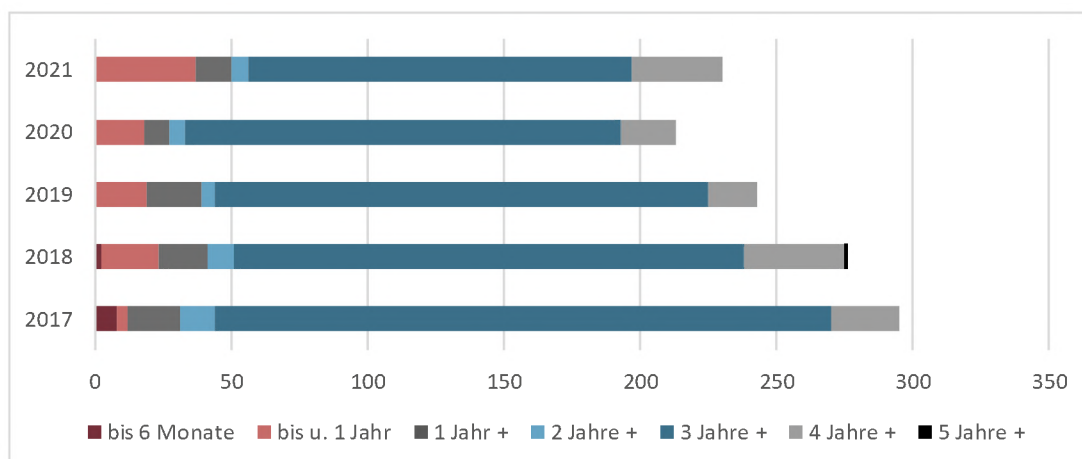
#### 4.2 Wissenschaftliches Personal gemäß § 28 (1) und (2) HmbHG

Im Folgenden werden die Vertragslaufzeiten zunächst an den Universitäten und anschließend am UKE dargestellt. Im zweiten Schritt folgt die Darstellung des Beschäftigungsumfangs an den drei Universitäten. Ihre Daten werden gemeinsam betrachtet. 80 Prozent der dargestellten Vertragsfälle stammen von der UHH, 16 Prozent von der TUHH und 4 Prozent von der HCU. Da nur 9 Prozent der Vertragsfälle mit dem Personal gemäß § 28 (2) HmbHG abgeschlossen wurden, werden sie zunächst zusammen mit den Fällen gemäß Absatz 1 ausgewertet, um sie anschließend gegenüberzustellen.

##### **Vertragslaufzeiten an den Universitäten**

Die Auswertung der Monitoring-Daten zeigt, dass die Universitäten die Vorgabe zu den Vertragslaufzeiten, wonach die Erstverträge eine Laufzeit von 3 Jahren haben sollen, umsetzen. 81 bis 85 Prozent der jährlich erfassten Erstverträge haben eine Laufzeit von drei Jahren oder länger (Abbildung 2 und Tabelle 3). Der Anteil der Kurzbefristungen (kürzer als ein Jahr) zu Beschäftigungsbeginn beträgt regelmäßig weniger als 10 Prozent. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2021, in dem dieser Anteil – zumindest teilweise pandemiebedingt – auf 16 Prozent gestiegen und der Anteil der mindestens dreijährigen Verträge auf 76 Prozent gesunken ist.

**Abb. 2 Laufzeit der Erstverträge an den Universitäten (UHH, TUHH, HCU)**



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 1.257

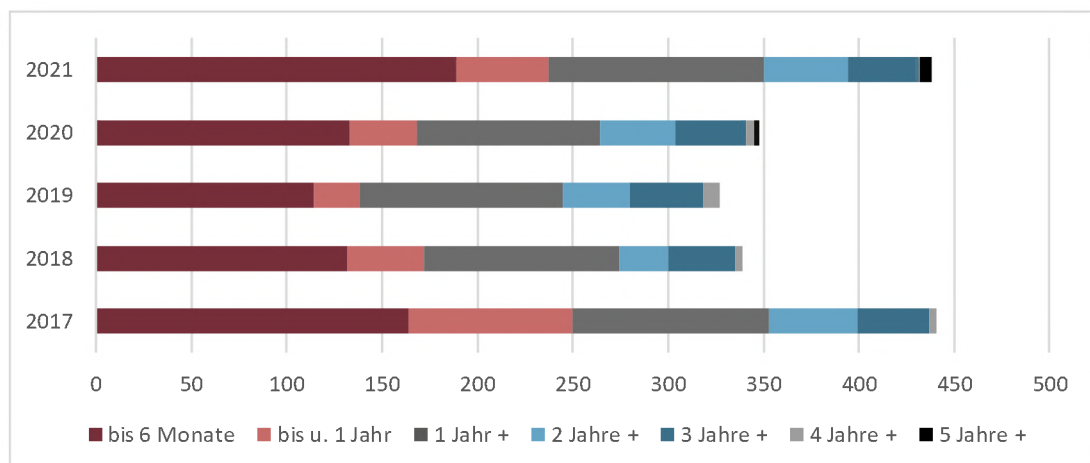
Bei der Weiterbeschäftigung, für die das HmbHG keine Regelvorgaben zur Vertragslaufzeit macht, zeigt sich erwartungsgemäß ein anderes Bild (Abbildung 3). Hier überwiegen die Kurzbefristungen. Über den gesamten Betrachtungszeitraum (kumuliert) hat ungefähr die



Hälfte der jährlich erfassten Folgeverträge eine Laufzeit von weniger als ein Jahr bzw. drei Viertel der Verträge haben eine Laufzeit bis einschließlich ein Jahr. Auf einen Erstvertrag kommen im Verhältnis 1,2 bis 1,6 Folgeverträge je Jahr; im Pandemie-Jahr 2021 haben die Universitäten proportional mehr Folgeverträge abgeschlossen (Verhältnis 1,9).

Das Verhältnis stellt sich ähnlich dar, wenn man die verstrichene Zeit bis zum Folgevertrag berücksichtigt (was bei der Datengrundlage selbstverständlich nur ein Näherungswert sein kann): Auf 295 Erstverträge im Jahr 2017, von denen 77 % dreijährig waren, folgten drei Jahre später insgesamt 348 Folgeverträge im Jahr 2020 (Verhältnis 1:1,2); bezogen auf die Jahre 2018/2021 betrug das Verhältnis 1:1,6. Hieran ist leicht zu erkennen, dass die Universitäten in Hamburg – zumindest im Geltungsbereich von § 28 (1) und (2) – weit davon entfernt sind, Kurzbefristung an Kurzbefristung zu reihen.<sup>77</sup>

**Abb. 3 Laufzeit der Folgeverträge an den Universitäten (UHH, TUHH, HCU)**



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 1.893

Wenn man die Erst- und Folgeverträge zusammen betrachtet, zeigt sich an den Universitäten in den Jahren 2017 bis 2020 insgesamt ein relativ stabiles Bild. Ungefähr ein Drittel der dokumentierten Verträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr, ein Fünftel läuft ein Jahr und knapp zwei Fünftel dauern drei Jahre und länger. Um Missverständnissen vorzubeugen, sei nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Zahl der jährlich abgeschlossenen Arbeitsverträge nicht mit der Beschäftigtenzahl identisch ist. Würde man die in den jeweiligen Jahren laufenden, jedoch zuvor abgeschlossenen Arbeitsverträge hinzuzählen, würde sich die Anteile signifikant verändern.<sup>78</sup> Die günstigsten Bedingungen der Vertragsabschlüsse

<sup>77</sup> Für genauere Aussagen ist der Beobachtungszeitraum allerdings zu kurz. Zudem ist zu beachten, dass hier keine Beschäftigungsverläufe untersucht werden.

<sup>78</sup> Zum besseren Verständnis hilft möglicherweise eine kleine Modellrechnung weiter. Angenommen, in jedem Jahr wird die gleiche Anzahl Erstverträge abgeschlossen, die ausschließlich drei Jahre lang laufen, und weiterhin angenommen, dass jedes Beschäftigungsverhältnis mit einem – und zwar nur einem – Folgevertrag verlängert wird, der zwischen ein und elf Monaten läuft und in dessen Laufzeit die Promotion erfolgreich abgeschlossen wird, dann hätten genau 50 Prozent der Vertragsabschlüsse eine Laufzeit von weniger als einem Jahr.

wurden im Jahr 2019 erreicht (kürzer als ein Jahr: 28 Prozent; drei Jahre und länger: 43 Prozent); im Jahr 2021 haben sie sich verschlechtert (kürzer als ein Jahr: 41 Prozent; drei Jahre und länger: 33 Prozent). Inwieweit sich hier die Folgeerscheinungen der Pandemie ausgewirkt haben, lässt sich nicht vollständig aufklären. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Vertragslaufzeiten nach beendeter Pandemie wieder das vorherige Niveau erreichen.<sup>79</sup>

### ***Vergleich: Promovierende/Postdocs und männliche/weibliche Beschäftigte***

Von den insgesamt 3.150 dokumentierten universitären Vertragsfällen wurden lediglich 9,2 Prozent mit Promovierten gemäß § 28 (2) abgeschlossen. Vergleicht man sie mit den Promovierenden (Tabelle 3), so zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen beiden Gruppen bei den Erstverträgen wenig ins Gewicht fallen.

Bei der Weiterbeschäftigung ist der Unterschied deutlich größer. Während im gesamten Erhebungszeitraum 54,5 Prozent der Verträge mit den Promovierenden eine Laufzeit von weniger als ein Jahr hatten und nur 6,5 Prozent der Verträge auf drei Jahre oder länger ausgelegt waren (110 Vertragsfälle), liefen 19,9 Prozent der Weiterbeschäftigungen für die Postdocs kürzer als ein Jahr und 55,5 Prozent drei Jahre oder länger (= 106 Vertragsfälle). Obwohl die Daten keine Aussagen über die tatsächlichen Beschäftigungsverläufe zulassen, also über die konkrete Abfolge kürzer oder länger laufender Arbeitsverträge, ist erkennbar, dass die gesetzlichen Konditionen der Vertragsverlängerung gemäß § 28 (2) HmbHG<sup>80</sup> für die Beschäftigten vorteilhaft sind.

Wesentliche Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten lassen sich nicht feststellen. Von den Kurzbefristungen waren die männlichen Promovierenden und die weiblichen Postdocs tendenziell stärker betroffen als die jeweilige Vergleichsgruppe. Die männlichen Postdocs haben tendenziell länger laufende Arbeitsverträge als die weiblichen Kolleginnen. Hierbei sind jedoch die geringen Fallzahlen zu beachten, die eine Verallgemeinerung erschweren.

<sup>79</sup> Die Darstellung erlaubt einen bedingten Vergleich mit den Ergebnissen aus der Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Demnach liegt der Anteil der dreijährigen Vertragslaufzeiten in Hamburg erkennbar über dem bundesweiten Ergebnis (vgl. Sommer et al. 2022:65f.) Zudem scheinen sich die rückläufigen Vertragslaufzeiten während der Pandemie in Hamburg zunächst weniger stark bemerkbar gemacht zu haben. Bei dem Vergleich sind jedoch (a) unterschiedliche Erhebungsmethoden sowie (b) der Umstand zu beachten, dass für die Universitäten in Hamburg keine Daten befristeter Arbeitsverträge im Rahmen von Drittmittelprojekten vorliegen.

<sup>80</sup> Vgl. Kapitel 3.2.

**Tab. 3 Laufzeiten der Arbeitsverträge 2017-2021 im Vergleich (UHH, TUHH, HCU)**

Laufzeit	Vertragsfälle, kumuliert 2017 bis 2021 (Angaben in %)					
	§ 28 (1)			§ 28 (2)		
	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt
<b>Erstvertrag</b>						
bis 6 Monate	0,8	1,0	<b>0,9</b>	-	-	-
bis 1 Jahr	8,5	7,0	<b>7,9</b>	8,2	7,7	<b>8,0</b>
1 Jahr +	6,8	6,0	<b>6,5</b>	3,3	5,1	<b>4,0</b>
2 Jahre +	3,6	2,4	<b>3,1</b>	1,6	7,7	<b>4,0</b>
3 Jahre +	67,0	75,6	<b>70,7</b>	78,7	74,4	<b>77,0</b>
4 Jahre +	13,2	7,8	<b>10,9</b>	8,2	5,1	<b>7,0</b>
5 Jahre +	-	0,2	<b>0,1</b>	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Weiterbeschäftigung</b>						
bis 6 Monate	44,0	38,6	<b>41,7</b>	8,2	16,0	<b>11,5</b>
bis 1 Jahr	12,9	12,5	<b>12,7</b>	7,3	9,9	<b>8,4</b>
1 Jahr +	26,3	33,3	<b>29,3</b>	12,7	11,1	<b>12,0</b>
2 Jahre +	10,2	9,3	<b>9,8</b>	16,4	7,4	<b>12,6</b>
3 Jahre +	4,2	5,4	<b>4,7</b>	55,5	54,3	<b>55,0</b>
4 Jahre +	1,5	1,0	<b>1,3</b>	-	-	-
5 Jahre +	0,8	-	<b>0,5</b>	-	1,2	<b>0,5</b>
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Zusammen</b>						
bis 6 Monate	26,7	23,2	<b>25,2</b>	5,3	10,8	<b>7,6</b>
bis 1 Jahr	11,2	10,2	<b>10,8</b>	7,6	9,2	<b>8,2</b>
1 Jahr +	18,5	22,1	<b>20,0</b>	9,4	9,2	<b>9,3</b>
2 Jahre +	7,6	6,5	<b>7,1</b>	11,1	7,5	<b>9,6</b>
3 Jahre +	29,4	34,1	<b>31,4</b>	63,7	60,8	<b>62,5</b>
4 Jahre +	6,2	3,8	<b>5,2</b>	2,9	1,7	<b>2,4</b>
5 Jahre +	0,5	0,1	<b>0,3</b>	-	0,8	<b>0,3</b>
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 3.150

### Vertragslaufzeiten am UKE und in den anderen Hochschulen

Wie bei den Universitäten ist der Anteil der Verträge mit Beschäftigten gemäß § 28 (2) auch am UKE gering (6,1 Prozent). Im Unterschied zu den Universitäten sind die Fallzahlen sowohl bei den Erst- als auch bei den Folgeverträgen sukzessiv gestiegen (siehe Abbildung 4). Kurzbefristungen mit einer Laufzeit von unter einem Jahr konnte das UKE bei den Erstverträgen vollständig und bei den Folgeverträgen – mit Ausnahme im Jahr 2021 – weitgehend vermeiden; der Anteil liegt über den gesamten Betrachtungszeitraum 2018-2021 bei 5 Prozent.<sup>81</sup>

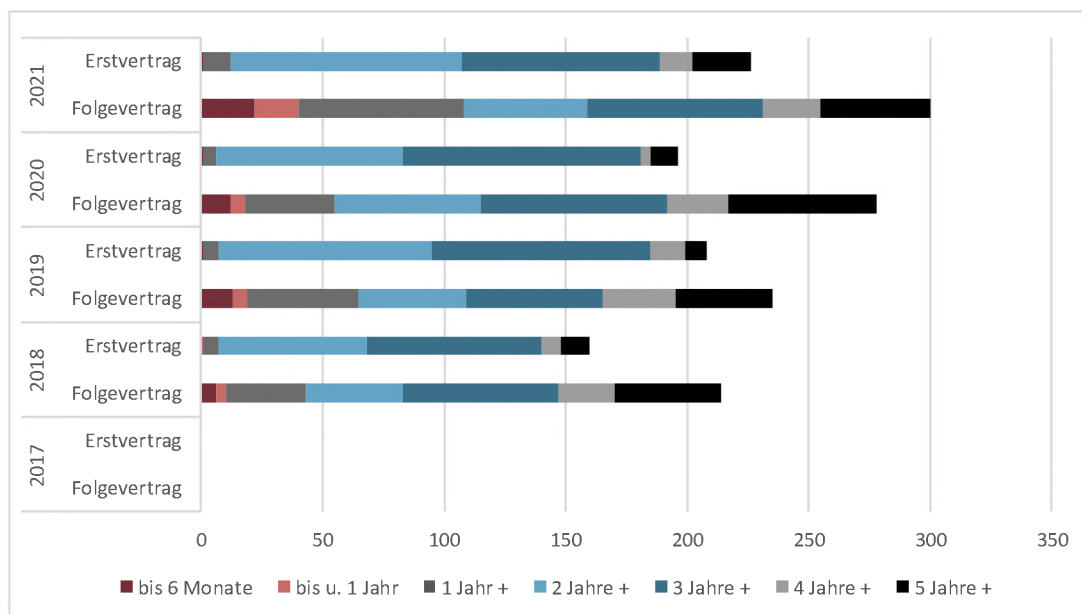
Einen größeren Anteil nehmen die zwei- und dreijährigen Laufzeiten ein, im Jahr 2021 auch die Jahresverträge. Hervorzuheben sind die Arbeitsverträge mit vier- und fünfjährigen Laufzeiten, die im Wesentlichen im Bereich des Ärzte-Tarifvertrags liegen (über den

<sup>81</sup> Für das Jahr 2017 wurden keine Personaldaten berichtet.

Betrachtungszeitraum: 21,3 Prozent). Ein Vergleich mit den Laufzeiten an den Universitäten müsste beachten, dass die dokumentierten Arbeitsverträge zum größten Teil mit ärztlichem Personal abgeschlossen werden.<sup>82</sup>

Am UKE sind die Vertragsmodalitäten für die männlichen Beschäftigten tendenziell günstiger als für ihre weiblichen Kolleginnen. Während 11,7 Prozent der Vertragsfälle mit männlichen Beschäftigten eine Laufzeit bis einschließlich ein Jahr haben, sind es bei den weiblichen Beschäftigten 20,2 Prozent.<sup>83</sup> Umgekehrt haben 57,5 Prozent der befristeten Arbeitsverträge mit Wissenschaftlern und Ärzten eine Laufzeit von drei Jahren und länger; bei den Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen sind es 52,9 Prozent.<sup>84</sup>

**Abb. 4 Laufzeit der Erst- und Folgeverträge am UKE**



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 1.817

Die HAW, HFBK und HfMT haben für die Jahre 2017 bis 2021 lediglich 90 befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen berichtet, die gemäß

<sup>82</sup> Für das Jahr 2021 hat das UKE im Rahmen des Monitorings eine Differenzierung zwischen dem ärztlichen und nichtärztlichen Personal vorgenommen. Von den 526 Vertragsfällen im Jahr 2021 unterliegen 97 Fälle dem Tarifvertrag der Länder (18 Prozent) und 429 Fälle dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (82 Prozent). 381 Verträge wurden zum Zweck der fachärztlichen Weiterbildung abgeschlossen (72 Prozent). Betrachtet man nur die Fälle im Bereich des TV-L, die mit den Konditionen an den drei Universitäten gut vergleichbar sind, haben 21 Prozent eine Laufzeit von kürzer als ein Jahr und 44 Prozent eine Laufzeit von 3 Jahren und länger.

<sup>83</sup> Für den gesamten Betrachtungszeitraum, Beschäftigte gemäß § 28 (1) und (2).

<sup>84</sup> Bei der Evaluation des WissZeitVG wurden Vertragsdaten von Universitätskliniken ausgewertet. Ein direkter Vergleich mit den Monitoring-Daten des UKE ist aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden und aufgrund der fehlenden Beschäftigten gemäß § 28 (3) schwierig. Dennoch sei darauf hingewiesen, dass die Befristungspraxis des UKE den vergleichsweise günstigen Bedingungen im medizinischen Bereich zu entsprechen scheint (vgl. Evaluation WissZeitVG, insbesondere Abb. 17, Seite 64; zudem: Seite 67 f. und Seite 85 ff.).

§ 28 (1) und (2) eingestellt oder weiterbeschäftigt wurden. Kurzbefristungen von unter einem Jahr wurden nicht dokumentiert. Die allermeisten Verträge haben eine dreijährige Laufzeit.

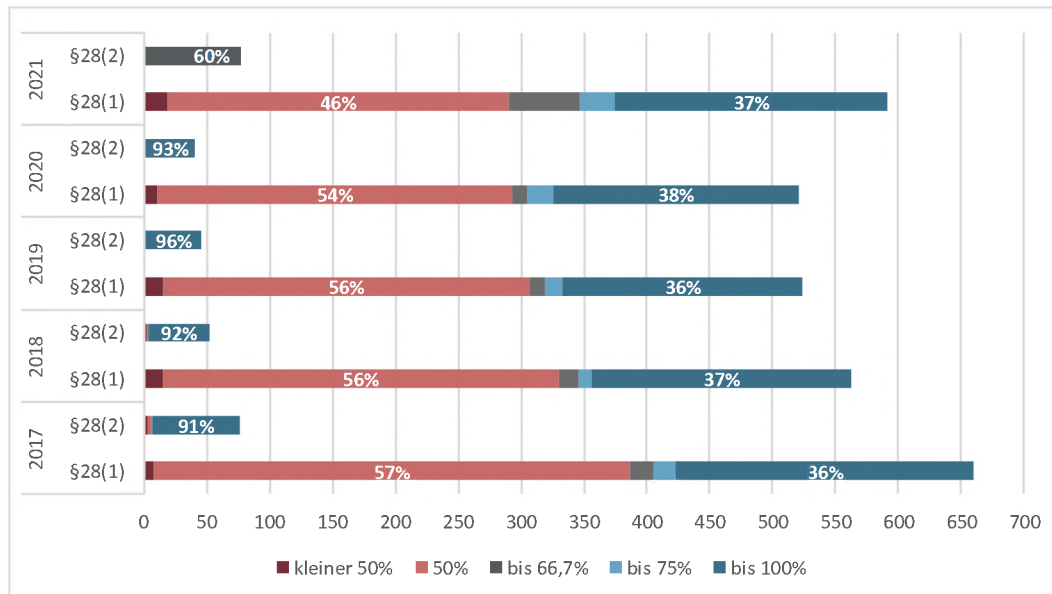
#### ***Beschäftigungsumfang an den Universitäten***

Das Monitoring erfasst den Beschäftigungsumfang der Arbeitsverträge, um nachvollziehen zu können, inwieweit die Bedingung von § 28 (1) eingehalten wird, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen „mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt“ werden.

An den Universitäten lässt sich für die Nichtpromovierten insgesamt eine relativ stabile Zweiteilung feststellen (siehe Abbildung 5). In den Jahren 2017 bis 2020 haben 50 bis 60 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen einen Vertrag über eine halbe Stelle unterschrieben. 35 bis 40 Prozent haben einen Vertrag mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als drei Viertel erhalten (davon der überwiegende Teil mit einer vollen Stelle). Arbeitsverträge mit einem geringfügigen Stellenumfang (weniger als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit) spielen nur eine Nebenrolle; die Ausnahmen wurden in der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* erläutert (z. B. für Stipendiat:innen, die auf diesem Weg einen Zugang zu den universitären Einrichtungen erhalten). Im Jahr 2021 zeigt sich eine leichte Verschiebung von den 50 Prozent-Stellen zu einem leicht höheren Beschäftigungsumfang (zwischen 50 und 75 Prozent).

Die promovierten Wissenschaftler:innen, die § 28 (2) unterliegen, haben zum allergrößten Teil Arbeitsverträge mit einem Beschäftigungsumfang ab drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit aufwärts, überwiegend eine volle Stelle. Für das Jahr 2021 lässt sich eine Verschlechterung beobachten, die – wenn sich die naheliegende Annahme bestätigt, dass sie pandemiebedingt ist – vermutlich als vorübergehend erweisen wird.

Abb. 5 Beschäftigungsumfangs an den Universitäten (UHH, TUHH, HCU)



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 3.150

**Methodische Hinweise:** Um den Beschäftigungsumfang zu erfassen, wurden für das Monitoring fünf Stufen festgelegt. Die beiden Stufen „bis 66,7 %“ und „bis 75 %“ waren nicht eindeutig. Einige Hochschulen haben die Angabe als obere Grenze („bis einschließlich 66,7 %“) interpretiert; zum Teil wurden die Werte jedoch auch als untere Grenze der nächsten Stufe definiert (Stufe 3: „< 66,7 %“; Stufe 4: „≥ 66,7 % und < 75 %“). Dies erzeugt Ungenauigkeiten, wenn die Daten zusammengeführt werden. In Abbildung 5 zeigt sich jedoch, dass die Fallzahlen in diesen Bereichen nicht groß sind, der Fehler also tolerierbar ist.

Bei der fünften Stufe („bis 100 %“) sind teilweise die 75 %-Stellen enthalten, teilweise nicht. Da die UHH und das UKE die vollen Stellen in einer sechsten Stufe separat ausweisen, lassen sich hier genauere Angaben machen. Daraus ergibt sich, dass 63 Prozent der Vertragsfälle in Stufe „bis 100 %“, die aus der UHH stammen, einen vollen Beschäftigungsumfang haben. Dieser Wert bezieht sich auf den gesamten Betrachtungszeitraum; im Laufe der Zeit lässt sich an der UHH indes ein Rückgang der vollen Stellen beobachten.

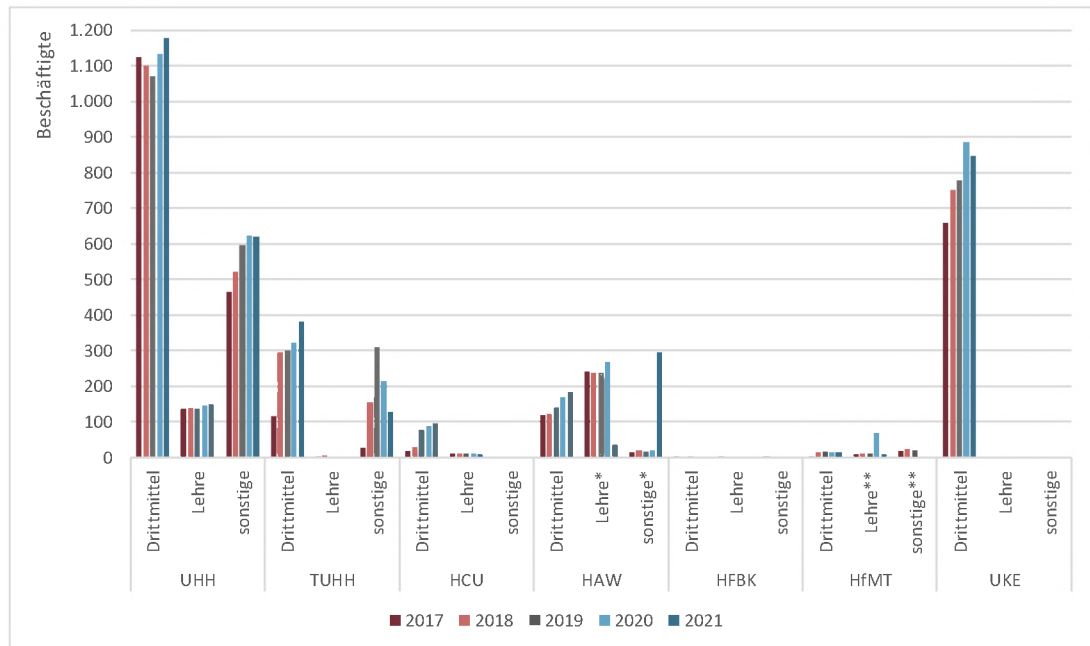
### 4.3 Wissenschaftliches Personal gemäß § 28 (3) HmbHG

#### Systematik der Erhebung

Wie in Abbildung 1 zu erkennen, liegen die Fallzahlen von § 28 (3) HmbHG deutlich über den Werten von § 28 (1) und (2) – wobei zu beachten bleibt, dass im ersten Fall Personen und im zweiten Fall befristete Arbeitsverträge aus dem jeweiligen Erhebungsjahr gezählt werden.<sup>85</sup> Insgesamt lässt sich eine Zunahme der Fallzahlen feststellen. Von 2017 (2.972 Beschäftigte) bis 2020 (3.967 Beschäftigte) sind die Fallzahlen um 33 Prozent gestiegen, im Jahr 2021 war die Gesamtsumme nahezu identisch (3.954 Beschäftigte).

<sup>85</sup> Lässt man diesen Unterschied außer Acht, beträgt der Anteil der Absatz 3-Fallzahlen über alle Hochschulen für die Jahre 2018 bis 2021 stabil 78 Prozent (± 1 Prozent).

Abb. 6 Beschäftigte gemäß § 28 (3) HmbHG



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 18.075

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen werden in die Bereiche „Lehre“, „Drittmittel“ und „Andere“ unterteilt (siehe Abbildung 6), wobei für „Lehre“ und „Andere“ zwischen den temporär und dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen unterschieden wird. Für die befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen dokumentiert das Monitoring zusätzlich die Rechtsgrundlage der Befristung.

Die erhobenen Merkmale gehen auf das Ziel des *Code of Conduct* zurück zu vermeiden, dass Daueraufgaben von befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen wahrgenommen werden. Das Monitoring gestattet zwar nicht, die wahrgenommenen Tätigkeiten nachzuvollziehen; es zeigt jedoch, wie sich die Dauerbeschäftigung in den Bereichen „Lehre“ und „Andere“ entwickelt. Für den Drittmittelbereich liegen keine Angaben zu den Anteilen der befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigung vor.<sup>86</sup>

Systematisch betrachtet sind die drei Kategorien „Lehre“, „Drittmittel“ und „Andere“ nicht trennscharf. Im ersten Fall handelt es sich um einen Tätigkeitsbereich und im zweiten Fall um die Finanzierung. Auch wenn man „Drittmittel“ als Synonym für „Forschung“ verstehen und bei Stellen für die Lehre i.d.R. eine Drittmittelfinanzierung ausschließen kann, ist nicht klar, ob hier Beschäftigungsverhältnisse mit überwiegender oder (fast) ausschließlicher Tätigkeit (bzw. Finanzierung) gezählt werden.<sup>87</sup> Insofern ist offen, ob das Personal mit einem

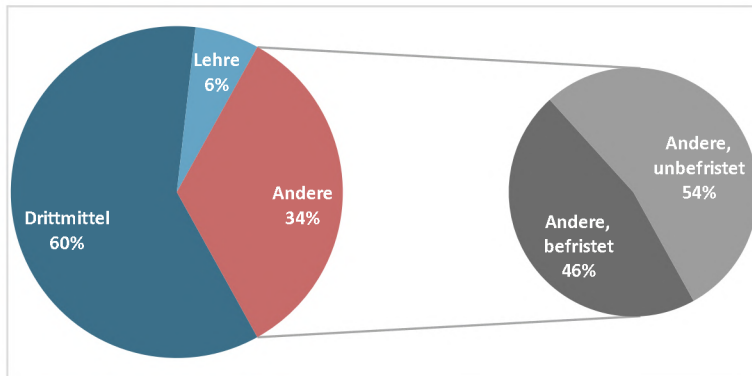
<sup>86</sup> Mit Ausnahme des UKE.

<sup>87</sup> Die HAW hat ab dem Jahr 2021 zur Kategorie „Lehre“ nur noch das Personal mit einer ausschließlichen Lehrtätigkeit von 12-16 LVS zugeordnet; in den Jahren zuvor wurde hier auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit einem geringeren Lehrdeputat gezählt. Zudem weist die HAW darauf hin, dass aufgrund von Mischfinanzierungen und mehrfacher Stellenbesetzungen Personen mehrfach gezählt werden können.



gemischten Tätigkeitsprofil (resp. Finanzierungsstruktur) in die Kategorie „Andere“ fällt, die – lässt man das UKE außer Acht – eine Größenordnung von einem Viertel bis einem Drittel der erfassten Mitarbeiter:innen erreicht.

**Abb. 7 Beschäftigte gemäß § 28 (3) im Jahr 2021 (UHH, TUHH, HCU, HAW)**



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 3.082

Nach Auskunft der Hochschulen zählen zur Kategorie „Andere“ diverse Personengruppen. Die UHH subsumiert die Wissenschaftler:innen darunter, die nicht über Drittmittel finanziert werden und die eine andere wissenschaftliche Qualifikation anstreben als von § 28 (1) oder (2) HmbHG abgedeckt. Zudem zählt die UHH unbefristet beschäftigte Wissenschaftler:innen zu dieser Kategorie. Auch an der TUHH gehören u. a. die unbefristet beschäftigten Oberingenieure dazu, die die Institutsleitungen bei der Organisation und Durchführung des Forschungs- und Lehrbetriebs unterstützen (Forschungsprojekte beantragen und administrieren, Forschungsgruppen koordinieren, Doktorand:innen betreuen etc.). Die Werkstatteleiter:innen der HFBK gehören ebenfalls zur Kategorie „Andere“.

### Beobachtungen zu § 28 (3)

Aufgrund der heterogenen Datenlage wäre eine Zeitreihe aller Hochschulen nur eingeschränkt aussagekräftig. Abbildung 7 zeigt die Verteilung der UHH, TUHH, HCU und HAW für das Jahr 2021 auf die drei Beschäftigungskategorien. In der Kategorie „Andere“ hatten 560 Wissenschaftler:innen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 484 waren befristet. Von den 193 Beschäftigten, die in diesem Jahr dem Tätigkeitsbereich „Lehre“ zugeordnet wurden, waren 84 Prozent dauerbeschäftigt. Die Zahl der dokumentierten entfristeten Beschäftigungsverhältnisse ist an den vier Hochschulen von 455 im Jahr 2017 auf 722 im Jahr 2021 gestiegen. Gleichzeitig ist auch die Zahl der befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen angewachsen. Für die einzelnen Hochschulen lässt sich zu den Jahren 2017 bis 2021 Folgendes festhalten:

- Die UHH hat – mit einem leichten Aufwärtstrend – ca. 135 bis 150 Beschäftigte jährlich im Bereich „Lehre“ gemeldet. Im Übergang von 2017 zum Jahr 2018 sank die Befristungsquote von 18 Prozent auf 10 Prozent, seitdem ist sie stabil. Im gleichen Zeitraum ist auch die Zahl der Dauerbeschäftigten in der Kategorie „Andere“ von 178 auf 282 angewachsen (Befristungsquote von 62 Prozent auf 46 Prozent gesunken) – wobei

aufgrund des fehlenden Gesamtüberblicks nicht plausibel nachvollzogen werden kann, inwieweit die Veränderungen auf Entfristungen oder auf die Erhebungsmethode zurückzuführen sind. Da die Zahl der gemeldeten Dauerbeschäftigten in den letzten Jahren zwar weitgehend unverändert geblieben ist ( $\pm 10$  Personen), die Beschäftigtenzahl gleichzeitig jedoch stieg, ist die Befristungsquote auf zuletzt 57 Prozent angestiegen.

- Die TUHH hat für den Tätigkeitsbereich „Lehre“ seit 2019 keine Beschäftigten mehr gemeldet. Die Beschäftigtenzahl und die Befristungsquote in der Kategorie „Andere“ schwanken sehr stark (zwischen 26 und 310 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bzw. zwischen zuletzt 20 und 100 Prozent Befristete).
- An der HCU werden 10 bis 12 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen als Lehrpersonal geführt, dass vollständig entfristet ist. Der Kategorie „Andere“ werden keine Beschäftigten zugeordnet.
- Das Lehrpersonal an der HAW ist zwischen 2017 und 2020 von rund 240 auf 270 Beschäftigte angestiegen. Für das Jahr 2021 wurden aufgrund der geänderten Zählweise nur noch 35 Beschäftigte gemeldet. Im Gegenzug ist die Beschäftigtenzahl in der Kategorie „Andere“ sprunghaft von 20 auf rund 300 angestiegen. Die Zahl der berichteten Dauerbeschäftigten hat sich in beiden Kategorien von 11 (im Jahr 2019) auf 207 (im Jahr 2021) erhöht. Die Befristungsquote lag im gesamten Erhebungszeitraum zwischen 40 Prozent und zuletzt 46 Prozent.
- An der HFBK wurden nur einzelne Personen § 28 (3) HmbHG zugeordnet, über die aus Gründen des Datenschutzes keine näheren Details bekannt sind.
- In den Jahren 2017 bis 2019 hat die HfMT 10 bis 12 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen als Lehrpersonal und 20 bis 23 Beschäftigte in der Kategorie „Andere“ geführt (Befristungsquote 14 Prozent bis 19 Prozent, mit leicht steigender Tendenz). Für die letzten beiden Jahre des Erhebungszeitraums war eine Unterscheidung zwischen den beiden Kategorien nicht möglich. Die Beschäftigtenzahl stieg zunächst auf 67 (davon 28 Prozent befristet) und sank anschließend auf 9 Personen; welche Änderungen bei der Erhebung den Ausschlag für diese Schwankungen gegeben haben, wurde nicht dokumentiert.
- Im Unterschied zu den sechs vorgenannten Hochschulen hat das UKE für den Drittmittelbereich den Befristungsanteil dokumentiert. In den Jahren 2017 bis 2021 hat sich die Gesamtzahl der Drittmittelbeschäftigten erhöht und die Zahl der Dauerbeschäftigten ist gesunken. Dementsprechend ist die Befristungsquote von 79 Prozent auf 89 Prozent gestiegen.

Die verfügbaren Personaldaten zu § 28 (3) lassen sich nur schwer interpretieren. Auf der einen Seite zeigt sich eine Zunahme der Dauerstellen, die zum Teil jedoch aus zwei sprunghaften Anstiegen an der UHH und HAW resultieren. Es ist nicht nachvollziehbar, in welchem Maße hier Entfristungen vorgenommen wurden oder sich nur Veränderungen bei der Erhebung bemerkbar machen. Auf der anderen Seite können die Befristungsquoten den festgestellten Trend zu mehr Dauerbeschäftigungsverhältnissen – relativ betrachtet – nicht bestätigen.

### **Fazit zum Monitoring von § 28 HmbHG**

Es ist positiv hervorzuheben, dass die Hochschulen die Personal- und Vertragsdaten über mehrere Jahre zusammengetragen haben. Die für § 28 (1) und (2) HmbHG gewählten Abstufungen (Laufzeit, Beschäftigungsumfang) sind zu weiten Teilen sinnvoll gewählt, die erhobenen Daten weitgehend nachvollziehbar und plausibel. Damit wurde eine Grundlage geschaffen, um die Umsetzung des *Code of Conduct* nachzuverfolgen. Dies gilt weniger für § 28 (3). Sowohl die kaum trennscharfen Beschäftigungskategorien als auch die fehlenden Laufzeiten für Drittmittelbeschäftigte lassen offen, inwieweit die Ziele des *Code of Conduct* erfüllt worden sind. Im Laufe des CoC-Prozesses auf eine systematische Auswertung zu verzichten, war für die die Nachverfolgung von § 28 (1) und (2) hinnehmbar. Die gewählten Datenmerkmale waren geeignet, ohne dezidierte Zeitreihen zu sehen, inwieweit die vorgegebenen Bedingungen eingehalten wurden. Für die Nachverfolgung von § 28 (3) hätte eine systematische Auswertung die inkohärente Datenerhebung früher verdeutlicht.

In methodischer Hinsicht wäre eine fortgeschriebene Gesamtübersicht über das wissenschaftliche Personal wünschenswert gewesen, um die unterschiedlichen Zählweisen (Verträge; Beschäftigte) besser miteinander in Beziehung setzen und die Relevanz der unterschiedlichen Regelungsgegenstände (Beschäftigungsbedingungen gemäß CoC) besser einschätzen zu können.

Das Monitoring zeigt nur geringe Unterschiede zwischen den Vertragskonditionen der männlichen und weiblichen Beschäftigten. Dies kann als ein positives Zeichen gewertet werden. Dabei ist zu bedenken, dass ein Monitoring nur eingeschränkt geeignet ist, strukturelle Bedingungen von eventuell vorhandener Ungleichbehandlung oder mangelnder Chancengerechtigkeit aufzudecken. Strukturelle Bedingungen zeichnen sich durch das Zusammenwirken einer Vielzahl von Faktoren aus, die zu einer geringen Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf, zu Machtmissbrauch in der Wissenschaft oder zu anderen gleichstellungsrelevanten Phänomenen führen können. Das Monitoring wäre sicherlich überfordert, wenn es dies abbilden sollte.

Gleichstellungsfragen lassen sich nur eingeschränkt auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen reduzieren, die im CoC-Prozess als einzelne Regelungsgegenstände, nicht jedoch in ihrem Zusammenwirken und auch nicht im Kontext anderer Faktoren behandelt werden können, die über die eigentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinausgehen. Dessen ungeachtet können verbesserte Bedingungen der befristeten oder auch der dauerhaften Beschäftigung gewiss einen förderlichen Beitrag zur Gleichstellung leisten.

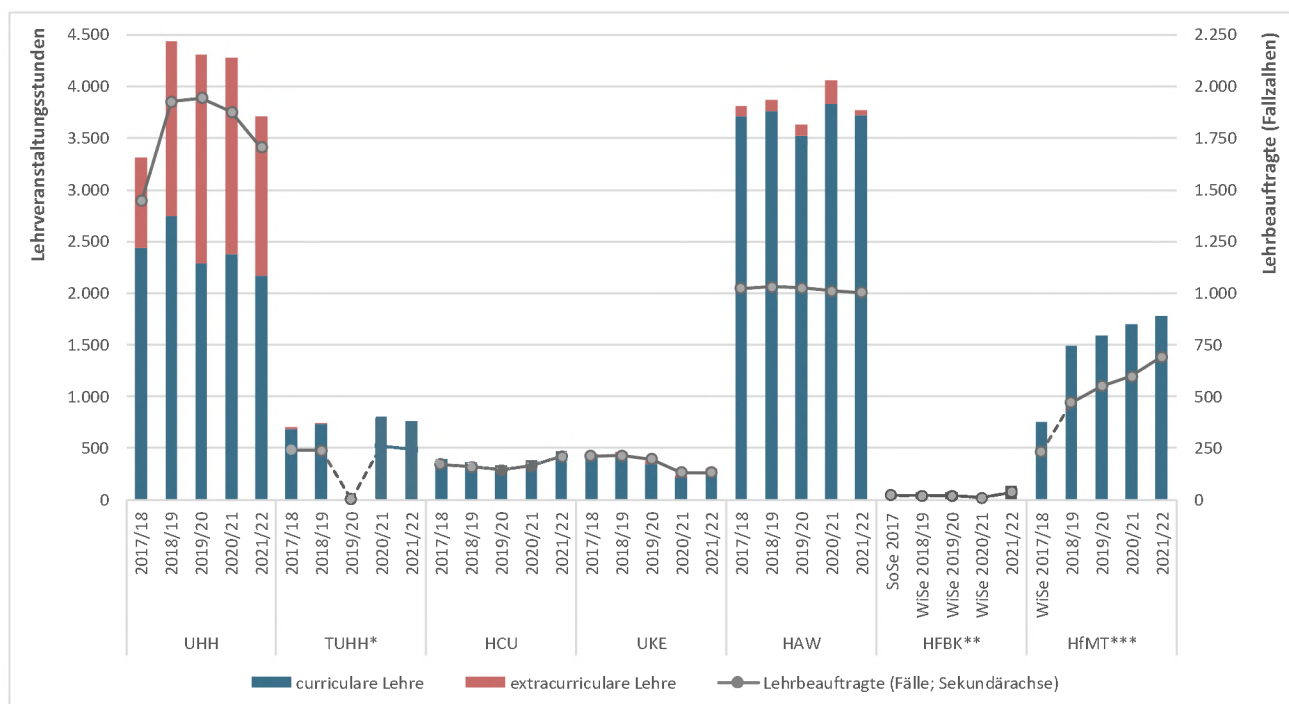
#### 4.4 Lehraufträge und Lehrbeauftragte

Die Lehraufträge haben für den CoC-Prozess einen durchgängig hohen Stellenwert gehabt. Die wiederkehrende Diskussion hat auf unterschiedliche Aspekte angespielt: auf den Zweck von Lehraufträgen, auf Fallkonstellationen prekärer und nichtprekärer Beschäftigung, auf die Qualität des Lehrangebots und auf die personelle Ausstattung für fachliche Besonderheiten. Die erhobenen Daten können jedoch nur einen begrenzten Beitrag dazu leisten, um diese unterschiedlichen Aspekte adäquat einzuschätzen. Insofern sollte das Monitoring der Lehraufträge hinsichtlich seiner Aussagekraft nicht überschätzt werden.

Im Folgenden werden zunächst der Umfang der Lehraufträge sowie ihre Vergütung dargestellt. Anschließend wird die Situation an den Hochschulen einzeln porträtiert.

##### *Umfang und Vergütung der Lehraufträge*

Abb. 8 Lehraufträge in den Studienjahren 2017/18 bis 2021/22



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen;  $N_1 = 53.684$  LVS,  $N_2 = 19.344$  Lehrbeauftragte (Fälle)<sup>88</sup>

\*) TUHH: keine Daten für das Studienjahr 2019/20.

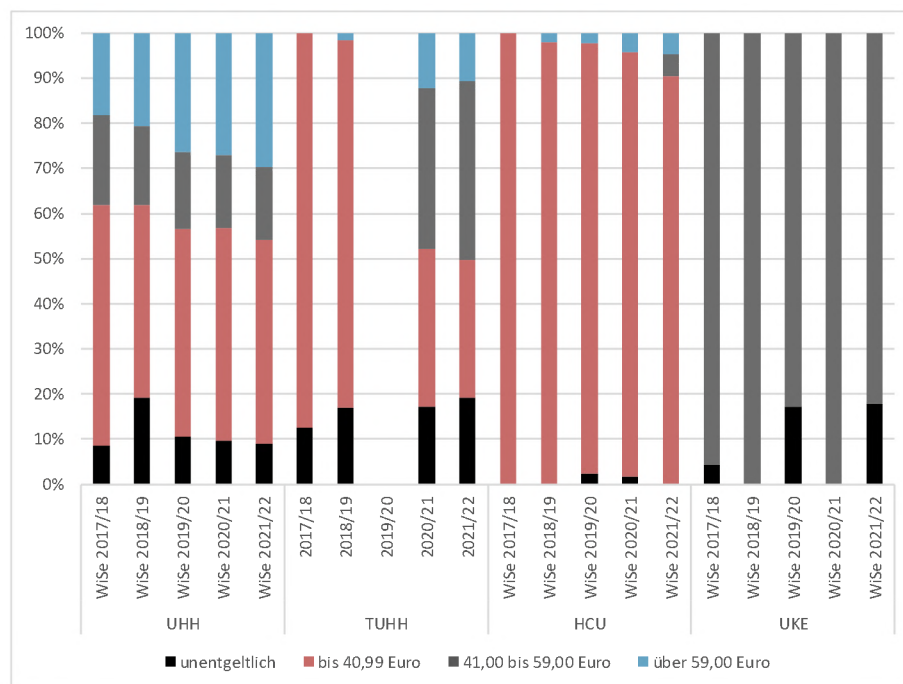
\*\*) HFBK: Mit Ausnahme des Studienjahrs 2021/22 liegen nur Daten für jeweils ein Semester vor.

\*\*\*) HfMT: keine Daten für das Sommersemester 2017.

<sup>88</sup> Die Lehrbeauftragten werden für das jeweilige Sommer- und Wintersemester separat erhoben. Personen, die in beiden Semestern einen Lehrauftrag anbieten, werden durch die hier vorgenommene Addition beider Semester zum Studienjahr mehrfach gezählt (Fallzahlen). Grundsätzlich ist es möglich, dass Lehrbeauftragte parallel mehrere Lehraufträge anbieten; in diesen Fällen erfassen die Hochschulen die Lehrbeauftragten i.d.R. nur ein Mal.

Wie in Abbildung 8 zu sehen, liegt der Zahl der Lehrauftragsstunden (LVS, auf der Primärachse dargestellt) und der Lehrbeauftragten (Sekundärachse, rechts dargestellt) an den Hochschulen in unterschiedlichen Größenordnungen. Eine hohe Zahl an LVS verzeichnen die UHH, die HAW sowie – gemessen an ihrer sonstigen Größe – die HfMT. Auffällig ist erstens, dass die LVS zumeist im Rahmen der Curricula gegeben werden und dass die extracurriculare Lehre nur an der UHH eine signifikante Rolle spielt. Zudem fällt auf, dass sich die UHH, die HAW und die HfMT auch hinsichtlich des Verhältnisses von LVS/Lehrbeauftragten deutlich unterscheiden.<sup>89</sup> Die Fallzahlen an der TUHH, an der HCU und am UKE bewegen sich in einer ähnlichen Größenordnung, die deutlich unter den Werten der drei erstgenannten Hochschulen liegt. An der HFBK sind die LVS fast vernachlässigbar. Zu beachten ist, dass die unterschiedlichen Größenordnungen nicht den Anteil an der gesamten Lehre einer Hochschule wiedergeben; die Anteile weichen durchaus vom hier vermittelten Bild ab (s. u.).

**Abb. 9 Vergütung der Lehraufträge (UHH, TUHH, HCU, UKE)**



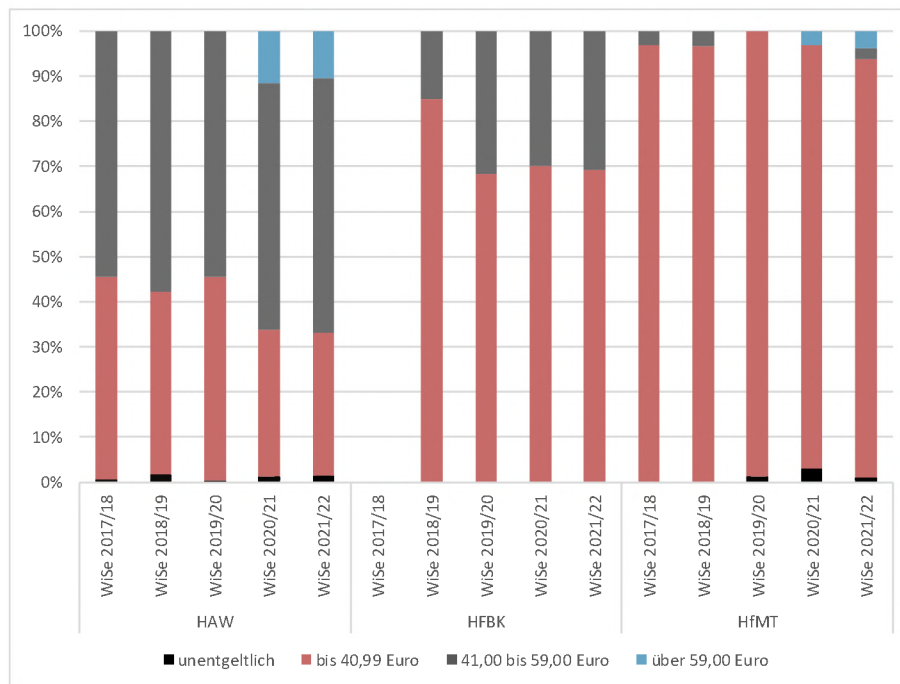
Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 8.204.

Die Vergütung der Lehraufträge wird in vier Stufen dargestellt (Abbildung 9 und 10). An der UHH, an der TUHH und am UKE spielen unentgeltliche Lehraufträge eine gewisse Rolle, ansonsten sind sie vernachlässigbar; bei der unentgeltlichen Lehre mag die sog. Titellehre zur Aufrechterhaltung der Lehrbefugnis gemäß § 17 (5) HmbHG eine Rolle spielen. Die meisten Lehraufträge liegen in der Stufe bis (unter) 41 € (61 Prozent aller Lehraufträge über den

<sup>89</sup> Das Verhältnis LVS/Lehrbeauftragte liegt z. B. an der UHH bei 2,2 bis 2,3 (sehr ähnlich die HCU) und an der TUHH beträgt es stabil 3,1. Der Wert der HAW schwankt zwischen 3,5 und 4,0. An der HfMT ist das Verhältnis von 3,3 auf 2,6 kontinuierlich gesunken. Inwiefern strukturelle Gründe wie z. B. der erhöhte Praxisbezug der Lehre den Ausschlag für den hohen Wert der HAW geben, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

gesamten Betrachtungszeitraum). Auffällig ist, dass die Hochschulen – in relativ konstanter Form – unterschiedlich stark von den Stufen „bis 41 €“ und „ab 41 €“ Gebrauch machen. Inwieweit sich die tatsächliche geleistete Vergütung unterscheidet, kann aufgrund der gewählten Abstufung kaum abgeschätzt werden. Die höchste Stufe „ab 59 €“ macht sich erst allmählich bemerkbar, am stärksten und mit klarem Trend an der UHH.<sup>90</sup>

**Abb. 10 Vergütung der Lehraufträge (HAW, HFBK, HfMT)**



Quelle: CoC-Monitoring, eigene Auswertungen; N = 7.006.

### Kennzahlen zu den Lehraufträgen an den Hochschulen

Für die Hochschulen lässt sich im Einzelnen festhalten:

- An der **UHH** hat die Zahl der Lehrauftragsstunden seit dem Studienjahr 2018/19 kontinuierlich abgenommen, wobei der Rückgang v. a. bei der extracurricularen Lehre zu verzeichnen ist.<sup>91</sup> Der Anteil der curricularen Lehraufträge am gesamten Lehrangebot ist von 12,3 Prozent im Wintersemester 2017/18 auf eine Größenordnung von  $\pm 9$  Prozent gesunken – mit einer zwischenzeitlichen Spitze von 14,1 Prozent im Wintersemester 2018/19, die auf signifikante Ausreißer zweier Fakultäten zurückzuführen ist. Für das

<sup>90</sup> Hierbei ist zu beachten, dass diese Stufe gemäß der Verwaltungsanordnung über die Vergütung von Lehraufträgen vom 14.12.2016 nur für Lehrbeauftragte vorgesehen ist, „die ein Studium an einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule abgeschlossen haben oder entsprechend qualifiziert sind und Lehraufgaben wie Professorinnen und Professoren wahrnehmen“ [Dok. 279]. Über den gesamten Betrachtungszeitraum betrug der Anteil der höchsten Stufe 11,6 Prozent der Lehraufträge (alle Hochschulen); im Wintersemester 2021/22 betrug er 14,7 Prozent.

<sup>91</sup> Gründe für den sprunghafte Anstieg der extracurricularen Lehre vom Studienjahr 2017/18 zum Folgejahr sind nicht ersichtlich; möglicherweise konnten im ersten Jahr des Monitorings nicht alle Lehraufträge erfasst werden.



Wintersemester 2021/22 hat die UHH einen Lehranteil von 9,1 Prozent berichtet, wobei die einzelnen Fakultäten zwischen rund 6 und 18 Prozent lagen. Die Zahl der Lehrbeauftragten, die curriculare und außercurriculare Lehre anbieten, wurde von rund 1.900 auf 1.700 reduziert (Fälle im Studienjahr). Rund 10 Prozent der Lehraufträge an der UHH werden unentgeltlich erbracht (überwiegend von männlichen Lehrbeauftragten). Auch bei der höchsten Vergütungsstufe überwiegen die Männer. Bei den anderen beiden Vergütungsstufen ist ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis festzustellen.

- An der **TUHH** betrug der Anteil am gesamten Lehrangebot zu Beginn des Betrachtungszeitraum 19 Prozent ohne und 28 Prozent mit dem nichttechnischen Angebot. Der Anteil ist zwischenzeitlich auf 17 bis 18 Prozent insgesamt gesunken und konnte im Studienjahr 2021/22 auf 14 Prozent reduziert werden. Die Zahl der Lehrbeauftragten lag relativ stabil bei 240 bis 260 im Studienjahr. Rund ein Fünftel der Lehraufträge wird von Frauen erbracht. Die unentgeltlichen Lehraufträge nehmen tendenziell zu (zuletzt 19 Prozent; 85 Prozent männlich). Um die Besonderheiten der Lehraufträge an der TUHH zu erläutern, wird gelegentlich auf den Typus „gutverdienender Ingenieur“ verwiesen, der den Lehrauftrag nicht aus finanziellen Interessen übernimmt. In welchem Maße dieser Typus die Kennzahlen prägt, lässt sich aus den Daten nicht ablesen.
- Obwohl die Fallzahl der Lehraufträge an der **HCU** vergleichsweise gering ist, hat die Universität einen Lehranteil mit steigender Tendenz von 25 bis 30 Prozent berichtet. Die HCU gewährt von wenigen Ausnahmen abgesehen eine einheitliche Vergütung in der Stufe bis 41 €. Der Frauenanteil liegt bei rund einem Drittel.
- Die Vergütung der Lehraufträge am **UKE** (Medizinische Fakultät) ist ebenfalls homogen. Von den entgeltlichen Lehraufträgen (nur zum Wintersemester) abgesehen werden die Lehraufträge durchgängig in der Stufe 41 bis 59 € bezahlt. Insgesamt ist die Zahl der Lehraufträge rückläufig (von ca. 430 auf ca. 290 curriculare LVS; von rund 210 auf rund 130 Lehrbeauftragte [Fälle]; von 6 bis 9 Prozent auf 3 bis 4 Prozent des Lehranteils). Der Frauenanteil lag in den Studienjahren 2017 bis 2020 bei 35 bis 37 Prozent und ist im Studienjahr auf 43 Prozent angestiegen.
- Die **HAW** vergibt mit 3.500 bis 3.700 LVS je Studienjahr die höchste Zahl an curricular relevanten Lehraufträgen. Zusammen mit den extracurricularen LVS werden sie von knapp über 1.000 Lehrbeauftragten (Fälle je Studienjahr) erbracht (3,5 bis 4,0 LVS je Lehrbeauftragten). Sie sind annähernd zu 40 Prozent weiblich; dieser Wert ist seit 2017 – von kleineren Schwankungen abgesehen – stabil. Den Anteil an der curricularen Lehre hat die HAW nur einmal zum Wintersemester 2017/18 berichtet; zu dieser Zeit lag er bei 24 Prozent. Ansonsten hat sie mit Verweis auf eine spätere Berechnung gemäß § 20 Abs. 4 LVVO darauf verzichtet, den Lehranteil zu dokumentieren. Die Vergütung liegt überwiegend in der Stufe ab 41 €. Seit dem Wintersemester 2020/21 vergütet die HAW ungefähr 10 Prozent der Lehraufträge in der höchsten Stufe ab 59 €.

- Obwohl die Daten der **HFBK** lückenhaft sind, lässt sich feststellen, dass sie die wenigsten Lehraufträge vergibt. Im Studienjahr 2021/22 waren es 140 LVS von 37 Lehrbeauftragten (Fälle), von denen rund die Hälfte weiblich ist. Der Lehranteil schwankt – soweit dokumentiert – zwischen 5 und 8 Prozent.
- Die **HfMT** hat den höchsten Lehranteil, der durch Lehraufträge bewältigt wird. Er ist im Laufe des Betrachtungszeitraum von 30 bis 33 Prozent auf 36 bis 37 Prozent angewachsen. Die LVS sind von rund 1.500 auf eine Größenordnung von 1.750 je Studienjahr gestiegen (+ 19 Prozent), die Zahl der Lehrbeauftragten von 470 auf fast 700 (+ 47 Prozent).<sup>92</sup> Damit sind die LVS je Lehrbeauftragten von 3,3 auf 2,6 gesunken. Die Vergütung an der HfMT entspricht der gängigen Praxis an der HCU (fast ausschließlich Stufe bis 41 €). Die HfMT hat aus nachvollziehbaren Gründen einen relativ hohen Bedarf an Lehraufträgen (insbesondere Einzelunterricht). In welchem Ausmaß dieser strukturelle Studienfaktor ins Gewicht fällt, lässt sich anhand der Daten nicht nachvollziehen.

### **Fazit zum Monitoring der Lehraufträge**

Die Struktur der Lehraufträge und Lehrbeauftragten an den Hochschulen ist durchaus unterschiedlich, teilweise disparat. Obwohl sie sich aufgrund unvollständiger Zeitreihen und einer groben Einstufung bei der Vergütung nicht in jeder Hinsicht gut nachvollziehen lässt, liegt der entscheidende Vorteil des Monitorings darin, die vielen Unterschiede (und einige Gemeinsamkeiten) zwischen den Hochschulen überhaupt erst transparent gemacht zu haben. Unter methodischen Gesichtspunkten wäre eine Datenerfassung wünschenswert gewesen, die eine hochschulübergreifende Auswertung erleichtern würde.

## **4.5 Vorschläge zum Monitoring**

Das Monitoring wurde mit dem Ziel implementiert, die Umsetzung veränderter Bestimmungen für die befristete Beschäftigung sowie für die Vergabe von Lehraufträgen nachzuverfolgen. Insofern übernimmt es eine strategische Funktion auf hochschulpolitischer Ebene. Zudem macht es die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beteiligten Einrichtungen transparent. Auch dies ist von einem übergeordneten Interesse, das nicht notwendigerweise mit den Interessen der einzelnen Hochschulen konform gehen muss.

Das Monitoring sollte nicht nur inhaltlich angemessen, sondern auch verhältnismäßig sein, wobei sich die Verhältnismäßigkeit aus dem hochschulpolitischen Stellenwert ableitet und über den Aufwand bemisst. Er resultiert aus der laufenden Erfassung und Aufbereitung der Daten an den Hochschulen sowie aus dem zusätzlichen Aufwand, der z. B. entsteht, wenn die verlangten Daten für die Zwecke des Monitorings erst zusammengetragen, aufbereitet oder überprüft werden müssen.

---

<sup>92</sup> Ohne Studienjahr 2017/18, da für das Sommersemester 2017 keine Daten vorliegen.

Unabhängig von der Verhältnismäßigkeit ist mithin auf einen effizienten Arbeitsprozess zu achten. Bei einer jährlich wiederkehrenden Erhebung liegt es nahe, dafür Sorge zu tragen, dass die Daten mit wenigen Programmierschritten, idealerweise auf Knopfdruck abrufbar sind. Dies gilt umso mehr, wenn die Hochschulen – wie in Hamburg der Fall – das gleiche Personalverwaltungssystem nutzen. Die teils händische Erfassung der Personaldaten, von der die Hochschulen berichten, sollte künftig vermieden werden. Vielmehr sollte veranlasst werden, den Datenexport für die Hochschulen einheitlich und effizient zu gestalten. Da bei einem solchen Vorgehen der Datensatz präzise definiert werden muss, würde es auch einen Beitrag zur Qualitätssicherung leisten, weil die teils uneinheitlichen Definitionen der Datenmerkmale vermieden werden könnten.

Die exportierten Daten sind nur so gut wie die Dateneingabe. Daher sollte sie nach hochschulübergreifend beschriebenen Standards erfolgen. Abgesehen vom ggf. erforderlichen Abstimmungsbedarf auf der Arbeitsebene scheint dies für die Personaldaten der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen keine große Herausforderung darzustellen, weil sie routinemäßig zentral erfasst werden. Eine größere Herausforderung stellen die Daten der Lehraufträge dar, die in den Hochschulen offensichtlich dezentral gepflegt und administriert werden. Über das Monitoring hinaus könnte es zweckmäßig sein, eine IT-Lösung anzustreben, die zentrale und dezentrale Rechte und Pflichten der Datenverarbeitung miteinander koppelt und auch hier eine vergleichsweise einfache Auswertung gestattet. Eine solche Lösung zu initiieren, lässt sich allerdings mit dem Monitoring des CoC allein nicht begründen. Hier sind gewichtigere Argumente nötig.

Unabhängig davon sollten für das Monitoring nur diejenigen Daten bereitgestellt werden, die zur Nachverfolgung (wie entwickeln sich bestimmte Sachverhalte?) und zum Verständnis dieser Entwicklungen erforderlich sind (wie sind sie in den Gesamtzusammenhang einzuordnen?). Um den zusätzlichen Aufwand in diesem Punkt zu beschränken, sollten für die Kontextualisierung vorhandene Datenbestände wie z. B. die obligatorische Erhebung für die Hochschulpersonalstatistik genutzt werden.

Das Monitoring enthält bislang kein Set definierter Kennzahlen, die mehrere Funktionen übernehmen können (übersichtliches Lesen, Trends ablesen, Verknüpfung verschiedener Merkmale, strukturelle Effekte zeigen u. a.). Ein gutes Beispiel für eine kontextualisierende Kennzahl ist der Anteil der (curricularen) Lehraufträge am gesamten Lehrangebot. Die Kennzahlen können auch die Anonymisierung befördern und so den Datenschutz unterstützen, der durchgängig zu beachten ist.

Unter diesen Bedingungen – effizienter Verarbeitungsprozess der Daten mit einer abgestimmten, einheitlichen Eingabe und einem automatisierten Export, kontextualisierender Überblick auf Grundlage vorhandener Bestände, datenschutzkonforme und teils kennzahlengestützte Auswertungen – erscheint es sinnvoll, das Monitoring mittel- bis langfristig fortzusetzen. Wenn diese Bedingungen nicht geschaffen werden, sollten die verschiedenen Teilbereiche des Monitorings nur noch so lange fortgesetzt werden, (a) bis die Arbeitsgruppe *Code of Conduct* die jeweiligen Ziele als erreicht bewertet hat oder (b) wenn ein neuer Anlass

es als wünschenswert erscheinen lässt, die im Jahr 2017 begonnenen Zeitreihen vorübergehend fortzusetzen. Für eine mittel- bis langfristige Perspektive kommen mehrere Ansätze in Frage: das Monitoring mit den aktuellen Gegenstandsbereichen zu optimieren, es um bestimmte Themen zu erweitern oder es in den Kontext der strategischen Entwicklung des Hochschulstandorts Hamburg zu stellen.

#### ***Verfahrensmäßige Anpassungen***

Der erste Ansatz besteht darin, den vorhandenen Gegenstandsbereich fortzuschreiben und gleichzeitig Verbesserungen bei der Erhebung, bei der Datenqualität sowie bei der Darstellung und bei der Auswertung anzustreben.

(a) Zur Erhebungsmethode und zum Arbeitsprozess:

- Erhebung über einen definierten Datensatz, der leichter kompiliert werden kann als die bisherigen einzelnen Tabellen und der die Auswertung erleichtert.
- datenschutzkonforme Erhebung, Aufbereitung und Bereitstellung der Daten gewährleisten.

(b) Zu den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen:

- Es sollte vereinheitlicht werden, ob die befristeten Arbeitsverträge stichtags- oder periodenbezogen (Kalenderjahr) erhoben werden. Da die periodenbezogene Erhebung alle abgeschlossenen Arbeitsverträge erfasst, sollte sie Priorität haben.
- Personalbestand: Grundgesamtheit ergänzen; Zahl der Beschäftigten mit den geeigneten Datenmerkmalen, die der Hochschulpersonalstatistik entsprechen.
- Vertragsfälle der befristeten Wissenschaftler:innen zum Stichtag oder im Kalenderjahr; ebenfalls mit geeigneten Datenmerkmalen, sodass eine Verknüpfung mit dem Grundbestand möglich und nachvollziehbar wird.

(c) Die Merkmale zu den Lehrbeauftragten und Lehraufträgen sind ausdifferenziert und können möglicherweise reduziert werden. Hier bietet es sich an, statt der verschiedenen Zählweisen in den unterschiedlichen Auswertungen (Lehrbeauftragte, Lehraufträge, LVS) ein Datenmodell mit einer einheitlichen Bezugsgröße zu wählen (entweder auf die Lehrbeauftragten oder auf die Lehreinheit bezogen). Eine Auswertung je Studienjahr genügt.

#### ***Inkrementelle oder strategische Weiterentwicklung***

Da in der aktuellen Phase des CoC-Prozesses weitere Themen behandelt werden, ergibt sich möglicherweise der Bedarf, das Monitoring zu erweitern. Die Hinweise zur Erhebungsmethode und zum Arbeitsprozess sollten auch hierbei beachtet werden. Auch die Grundgesamtheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals behält weiterhin seine Relevanz. Möglicherweise genügt dieser fortgeschriebene Grundbestand, um die Entwicklung im Bereich der Dauerbeschäftigung nachzuverfolgen. In Abhängigkeit der Zielstellungen, die im Laufe des CoC-Prozesses verabredet werden, könnten weitere Datenmerkmale ergänzt werden.

Künftig thematisierte Beschäftigungsmodalitäten könnten sukzessiv – je nach Beobachtungsinteresse und Bedarf – ergänzt und als erledigt eingestufte Datenbestände und Zeitreihen beendet werden.

Eine weitere, zukunftsweisende Option besteht eventuell darin, das Monitoring zu den Beschäftigungsbedingungen über den CoC-Prozess hinaus weiterzuentwickeln. Geht man auf die ursprüngliche Intention zurück, die Attraktivität des Hochschul- und Wissenschaftsstandorts zu stärken<sup>93</sup>, kann das Monitoring in weiterentwickelter Form zur Bildung entsprechender Indikatoren genutzt werden. Hierbei würden weniger die prekären Beschäftigungsbedingungen im Fokus stehen als vielmehr Qualitätsmerkmale der Personalstruktur und – je nach Ausrichtung – der Qualifizierungsbedingungen (Verhältnis Beschäftigung/Qualifizierung, Dauer von Qualifizierungsprozessen, Fluktuation, Indikatoren für absolvierte Karrierepfade o. a.). Ein solches Monitoring aufzusetzen, wäre mit einem hohen Aufwand verbunden, würde ein eigenes Projekt erfordern und müsste notwendigerweise mit den strategischen Zielen der Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung und des wissenschaftlichen Nachwuchses korrespondieren.

Ein solches Monitoring würde deutlich über die Arbeitsgruppe und über den Zweck eines *Code of Conduct* hinausweisen und die Wettbewerbsfähigkeit des Hochschul- und Wissenschaftsstandorts Hamburg in den Blick nehmen. Da der demografische Wandel vermutlich auch die Hochschulen vor Herausforderungen stellen wird, kann eine vergleichende und auf längere Sicht angelegte Beobachtung helfen, etwaige Wettbewerbsnachteile zu identifizieren.

---

<sup>93</sup> Siehe [Dok. 343:25] vom 10.05.2011.

## 5 Handlungsansätze

### 5.1 Die Funktion des *Code of Conduct* und Schlussfolgerungen seiner Gestaltung

Die Funktion eines *Code of Conduct* besteht allgemein darin, Standards für bestimmte Verhaltensweisen – hier: für die Schaffung und Einhaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen – zu formulieren und vorzugeben. Der betrachtete *Code of Conduct* aus dem Jahr 2013/14 adressierte, ohne konkrete Akteur:innen zu benennen, die Hochschulen und nahm damit die Hochschulleitungen in die Gesamtverantwortung. Dies tat er, indem er organisatorische Elemente benannte (Verträge, Verfahren, Evaluationen, Handlungskonzepte etc.), die zu einem veränderten ‚Verhalten‘ der Hochschulen als Organisation beitragen sollten – und zwar auf dreifache Weise: indem diese Elemente implementiert werden und in Aktion treten; indem die Hochschulen sich selbst steuern und entscheiden, wie die Elemente konkret auszugestalten sind; und indem dafür Sorge getragen wird, dass sich die jeweils zuständigen und verantwortlichen Mitglieder der Hochschulen an den konkretisierten Vorgaben orientieren.

Ein *Code of Conduct* kann seine Funktion erfüllen, wenn er Gegenstandsbereiche und Verhaltensweisen bestimmt, die relevant sind, denen man grundsätzlich folgen kann und deren Beachtung einen normativen und allseitig verlässlichen Rahmen erzeugt. Damit verbunden ist die Erwartung, dass sich eine beschriebene Situation verbessert bzw. – je nach Ausgangssituation – zumindest nicht verschlechtert. Insofern ist es angemessen und zweckmäßig, nicht nur zu berichten, inwieweit Vorgaben erstmalig umgesetzt wurden, sondern auch regelmäßig nachzuverfolgen, ob und inwieweit sie eingehalten werden.

Die Evaluation zeigt, dass die verschiedenen Gegenstandsbereiche des *Code of Conduct* für die beteiligten Hochschulen von ungleicher Relevanz sind und eine Verhaltensanpassung nicht in jedem Fall zweckmäßig oder möglich ist. Zu nennen sind hier z. B. der nachvollziehbar hohe Anteil der Lehraufträge an der HfMT, die Vergütung der Lehraufträge für Lehrbeauftragte mit gutem bis sehr gutem Einkommen oder die kaum vorhandene Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an einigen Hochschulen. Ebenso kann es vorkommen, dass die Standards übertroffen werden und sie damit ihren regulierenden Zweck einbüßen (z. B. Vertragslaufzeiten für Beschäftigte in der fachärztlichen Weiterbildung am UKE).

Auf einen Nebeneffekt soll hingewiesen werden: Abweichungen von Standards können im positiven oder negativen Sinne als erklärungsbedürftig oder begründungspflichtig erscheinen – z. B. wenn dargelegt wird, dass eine sachgrundlose Befristung im Einzelfall sinnvoll und nachvollziehbar sein kann oder dass Erstverträge gelegentlich nur wenige Monate dauern können. Die entsprechenden Erläuterungen sind vermutlich zumeist lehrreich (in dem Austausch darüber besteht der Vorteil der Arbeitsgruppe *Code of Conduct*). Die Einzelfälle und damit auch die Hochschulen werden jedoch nolens volens einer Kontrolle ausgesetzt, für die man ein definiertes Mandat erwarten würde. Die Aufgabe der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* besteht indes nicht darin, sich mit abweichenden Einzelfällen zu befassen oder die



Hochschulen zu kontrollieren, sondern hochschulübergreifend auf faire Beschäftigungsbedingungen zu achten und über strukturelle Problemlagen zu beraten. Auch hier zeigt sich die Bedeutung einer systematischen und aufbereiteten Datengrundlage, die für die Identifikation von strukturellen Problemlagen unerlässlich ist.

Für etwaige Vereinbarungen in der Zukunft lassen sich folgende Schlüsse ableiten:

- Sofern konkretisierbar und zweckmäßig, sollte formuliert werden, wer die funktionalen Adressat:innen der Vereinbarungen und Vorgaben sind (Fakultäten, Leitung, Fachvorgesetzte o. a.). Andeutungsweise hat der bestehende *Code of Conduct* dies unter Nr. 1c getan, indem er auf die „unterschiedlichen Gegebenheiten des jeweiligen Fachgebiets“ abgestellt hat.
- Sofern die künftigen Standards weiterhin die organisatorischen Verhaltensweisen der Hochschulen betreffen – also Verfahren, interne Richtlinien o. a. und nicht etwa regulatorische Einzelbestimmungen wie z. B. den Beschäftigungsumfang gemäß § 28 (1) HmbHG –, kann es hilfreich sein, deutlicher als im Jahr 2013/14 zu spezifizieren, auf welches organisatorische Verhalten die Standards abzielen (was könnte ein erfolgsversprechender Ansatz sein) und welche übergeordneten Erwartungen damit verknüpft sind. Mit den Konkretisierungen würden klarere Bezugspunkte für die Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschaffen werden; mit den Erwartungen würde signalisiert werden, dass die Vereinbarungen auch auf einem anderen Wege erfüllt werden können. Wie der CoC-Prozess gezeigt hat, können sich bestimmte Maßnahmen, die zunächst als geeignet erscheinen, im weiteren Verlauf als wenig praktikabel oder als überholt erweisen (z. B. die Verfahren für die Weiterbeschäftigung von Habilitierenden oder die Handlungskonzepte für die Beratung der Promovierenden). Hier sollten Handlungsspielräume für die Hochschulen bestehen, ohne dass dabei das übergeordnete Ziel verloren geht.
- Um den strukturellen Unterschieden der beteiligten Hochschulen Rechnung zu tragen, sollten die Bedingungen genannt werden, unter denen die Standards gelten. Wenn Hochschulen (oder einzelne Bereiche in den Hochschulen) aus strukturellen Gründen von den Standards ausgenommen sind, sollten die maßgeblichen Kriterien transparent sein.
- Es sollte geklärt werden, wem aus welchem Grund und mit welchem Ziel und Zweck zu berichten ist.

## 5.2 Hinweise zur Prozessgestaltung

Die Analyse zum CoC-Prozess hat gezeigt, dass der Erfahrungsaustausch zwar von unterschiedlichen Hintergründen und Interessen in der Arbeitsgruppe profitiert. Dennoch ist es für die Identifikation von Problemlagen bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie für die Beratung möglicher Lösungsansätze wichtig, ein gemeinsames Verständnis davon zu haben oder zu entwickeln,

- worin Probleme bestehen oder bestehen könnten bzw. wodurch die Fairness und Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen verbessert werden könnte,

- welche Lösungsansätze tragfähig und umsetzbar sind,
- wie eine erfolgreiche Umsetzung verlaufen und auf welcher Grundlage ein Ziel als erreicht anerkannt werden könnte.

Diese drei Dimensionen definieren letztlich, was vom *Code of Conduct* – als eine Vereinbarung zu den organisatorischen, in der Ausgestaltung selbstbestimmten Verhaltensweisen der Hochschulen – erwartet werden kann. Es ist eine Aufgabe der gesamten Arbeitsgruppe und insbesondere der Moderation, bei allen unterschiedlichen Bewertungen und Interessen ein gemeinsames Verständnis der Sachlage, der tragfähigen Lösungsansätze und der erfolgreichen Umsetzung zu gewährleisten. Für die Beschreibung der Sachlage ist wichtig zu klären,

- welche negativen Effekte auf die Beschäftigten künftig vermieden bzw. welche konkreten Verbesserungen für sie erreicht werden sollen;
- wie relevant diese Effekte sind und inwieweit die Hochschulen sie überhaupt in den Griff bekommen können;
- woraus sich die negativen Effekte ergeben und worin die Erwartungen bestehen, um den Ursachen sachgerecht zu begegnen.

Die positiven Erfahrungen aus der vierten Phase des CoC-Prozesses belegen, dass die Kommunikation in kleineren Gruppen konstruktiver sein kann als in der großen AG *Code of Conduct*. Die Arbeitsgruppe scheint insgesamt zu groß zu sein. Dennoch kann es hilfreich sein, den Prozess bei bestimmten Fragestellungen fallweise für andere, unabhängige Akteur:innen als Gäste zu öffnen, um weitere Expertise hinzuzuziehen. Ein Vergleich mit Informationen aus anderen Bundesländern kann nützlich sein, um strukturelle Problemlagen besser zu verstehen. Sich auf Hamburg zu beschränken, ist einerseits aufgrund der Heterogenität der vertretenen Hochschulen, andererseits aufgrund der geringen Fallzahl je Hochschultyp nicht immer vorteilhaft. Zudem können die Erfahrungswerte aus den Hochschulen außerhalb von Hamburg interessante Anregungen für innovative Lösungsansätze liefern. Jedenfalls sollte Klarheit über die Erwartungen bestehen,

- warum die präferierten Ansätze geeignet sind;
- was die adressierten Regelungsgegenstände bewirken sollen, über die eine positive Veränderung erreicht werden soll (bislang waren es: Vertragslaufzeiten, höhere Vergütung, verfügbare Dauerstellen etc.);
- worin die Verbindlichkeit besteht.

Bei der Implementierung sollte schließlich beachtet werden,

- ob die verschiedenen Verabredungen des künftigen *Code Of Conduct* an den beteiligten Hochschulen im gleichen Maße umgesetzt (soweit sie in personalstruktureller Hinsicht betroffen sind) und wie die parallelen Umsetzungsprozesse transparent gehalten werden können oder sollen – denn nur unter dieser Bedingung erscheint es sinnvoll, die Hochschulen durch ihre Ziel- und Leistungsvereinbarungen auf den CoC zu verpflichten;

- welche Aspekte in die Nachverfolgung (Monitoring) einfließen, wer sie zu welcher Zeit durchführt und wie detailliert sie sein soll;
- welche Kriterien gelten, um die Ergebnisse der Nachverfolgung zu interpretieren, wer den weiteren Handlungsbedarf identifiziert und welche Instrumente für eine Nachsteuerung in Frage kommen.

Es ist mithin wichtig festzulegen, welcher konkrete Zweck mit dem Austausch verfolgt wird – außer im Gespräch zu bleiben – und welche Kompetenzen die Arbeitsgruppe in der nächsten CoC-Phase haben soll. Damit hängt auch ihre Größe zusammen, die die Arbeitsfähigkeit zu beeinträchtigen scheint.

Konkrete Hinweise für eine Konsolidierung zu geben, ist auf der Grundlage der Evaluation kaum möglich. Man sollte davon ausgehen, dass die beteiligten Hochschulen und Interessensgruppen von der Wissenschaftsbehörde gezielt eingeladen wurden, sich zu beteiligen, und dass von ihnen konstruktive Beiträge zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erwartet wurden und werden. Wenn die Beiträge erbracht sind und die entsprechenden Themen seitens der Arbeitsgruppe bzw. seitens der Behörde als erschöpfend behandelt bewertet werden, kann und sollte die Arbeitsgruppe wieder verkleinert werden. Ein solcher Schritt betrifft möglicherweise einzelne Interessensgruppen oder einzelne Hochschulen. Den Ausschlag für die Zusammensetzung sollte das Ziel geben, das mit dem fortgesetzten CoC-Prozess verfolgt wird.

### 5.3 Ausblick: Reform des WissZeitVG

Man kann davon ausgehen, dass sich die anstehende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stark auf § 28 HmbHG und auf die korrespondierenden Verabredungen des bestehenden *Code of Conduct* auswirken wird. Die geplanten Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen wurden am 17.03.2023 zunächst in einem Eckpunktepapier des BMBF skizziert und anschließend in einem Referentenentwurf ausgearbeitet.<sup>94</sup> Der Referentenentwurf weicht bei den Bestimmungen zur Postdoc-Phase deutlich von den Eckpunkten ab. Er schlägt die folgenden gesetzlichen Veränderungen vor:

- Der erste befristete Arbeitsvertrag von Promovierenden soll künftig eine dreijährige Mindestvertragslaufzeit haben (Soll-Vorschrift). Dies entspricht der geltenden Bestimmung in § 28 (1) HmbHG. Nach der Promotion soll der erste Arbeitsvertrag nicht kürzer als zwei Jahre laufen; dies bleibt unter dem Maß von § 28 (2). Allerdings ist zu beachten, dass das WissZeitVG keine Unterschied bei der Finanzierungsquelle macht, sodass die Mindestvertragslaufzeit auch für Wissenschaftler:innen in Drittmittelprojekten gelten wird.
- Der Begriff der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotionsphase soll gemäß Eckpunktepapier klargestellt, jedoch nicht näher bestimmt werden. Der

<sup>94</sup> Siehe BMBF:2023a und BMBF:2023b.

Referentenentwurf begründet die dreijährige Mindestvertragslaufzeit für Nicht-Promovierte (bzw. zwei Jahre für Postdocs) mit einer substantiellen wissenschaftlichen Erstqualifizierung. Dies bedeutet, dass für eine Befristung auf Grundlage des WissZeitVG von einem Prozess auszugehen ist, der nicht nur kurzfristige Einblicke in Forschung und/oder Lehre ermöglicht, sondern Kompetenzen des eigenständigen wissenschaftlichen Arbeitens aufbaut. Wird eine Promotion angestrebt, kann die zu veranschlagende Vertragslaufzeit in Abhängigkeit fachlicher Faktoren sowie des Qualifikationsstands und -ziels durchaus länger als drei Jahre dauern. Eine kürzere Laufzeit ist z. B. möglich, wenn der Qualifikationsstand bereits fortgeschritten ist. Diese Mindestvertragslaufzeit ist funktional begründet und dient nicht als ein festgelegtes Zeitmaß. Demnach erschwert die Begründung der Novelle möglicherweise, aufgrund von Partial-Qualifizierungen (Forschungsantrag, Publikation eines Artikels, spezielle Forschungsmethode o. a.) Kurzbefristungen zu vereinbaren. Eine weitere Schlussfolgerung könnte sein, den Erstvertrag regelmäßig länger als drei Jahre laufen zu lassen, wenn eine Promotion angestrebt wird und wenn dafür erfahrungsgemäß von vornherein mehr Zeit einzuplanen ist. § 28 (1) HmbHG wäre vor diesem Hintergrund zu überprüfen.

- Die in personalstruktureller Hinsicht weitreichendste Veränderung betrifft die Höchstbefristungsdauer nach der Promotion. Sie wird von sechs auf vier Jahre verkürzt, kann jedoch wieder um zwei Jahre verlängert werden, wenn eine Anschlusszusage für ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis besteht, die dann greift, wenn vereinbarte Ziele erreicht worden sind. Diese Zielvereinbarung muss sich nicht allein auf die zwei Jahre beziehen, die für den neuen Befristungstatbestand gelten; sie kann früher abgeschlossen werden. Wesentlich ist die Anschlusszusage. Dieses neue Modell impliziert, dass die Höchstbefristungsdauer von vier Jahren nicht ausgeschöpft werden sollte, wenn sich alsbald abzeichnet, dass die Person für einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft nicht hinreichend geeignet ist. Zudem setzt es ein qualitätsgesichertes und transparentes Verfahren voraus, in dem evaluiert wird, ob die vereinbarten Ziele erreicht worden sind. Sollte der Vorschlag gesetzgeberisch realisiert werden, würde damit ein Tenure Track-Modell ins Befristungsrecht eingeführt werden. Man könnte schlussfolgern, § 28 (2) HmbHG nicht wesentlich zu verändern – mit der Konsequenz, dass die Weiterbeschäftigung durch die vierjährige Höchstbefristungsdauer limitiert wird. Oder man könnte § 28 (2) grundlegend ändern, um die neuen Bestimmungen für Hamburg dienstrechtlich auszugestalten.
- Die Drittmittelbefristung gemäß § 2 (2) WissZeitVG soll erst nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 (1) in Anspruch genommen werden können. Damit reagiert das BMBF auf den Befund, dass die Drittmittelbefristung in einem zunehmenden Maße genutzt wird und dass sie damit die günstigeren Bedingungen der Qualifizierungsbefristung untergräbt. In Zukunft wird es voraussichtlich nur noch sehr eingeschränkt möglich sein, Wissenschaftler:innen in der ersten oder zweiten Qualifizierungsphase unter § 28 (3) HmbHG zu subsumieren. Hieraus leitet sich das Erfordernis

ab, das Verhältnis zwischen einerseits § 28 (3) und andererseits § 28 (1) und (2) neu zu regeln.

- Für die studentische Beschäftigung ist eine einjährige Mindestvertragslaufzeit vorgesehen (Soll-Vorschrift). Dies hat vermutlich unmittelbaren Einfluss auf die Ergebnisse der thematisch gleichen Ad hoc-Arbeitsgruppe.
- Die Sonderregelung für den medizinischen Bereich (erweiterter Höchstbefristungsrahmen) soll entfallen. Zugleich sollen die Regelungen für die fachärztliche Weiterbildung im ÄArbVtrG angepasst werden. Wie weitreichend die Auswirkungen auf die Universitätskliniken und damit auch auf das UKE sein werden, lässt sich noch nicht absehen. Für den CoC-Prozess ergeben sich vermutlich keine Konsequenzen. Die Veränderung könnte zum Anlass genommen werden, künftig ggf. das Personal in der fachärztlichen Weiterbildung aus den Betrachtungen der Arbeitsgruppe sowie des Monitorings herauszunehmen.
- Im Gegensatz dazu kann die partielle Öffnung der Tarifsperre weitreichende Konsequenzen haben. Sie ergeben sich weniger aus einzelnen Regelungsgegenständen (Anzahl befristeter Arbeitsverträge, Variation der Mindestvertragslaufzeit von Postdocs o. a.). Man kann vielmehr davon ausgehen, dass sich die Hochschulen und die Gewerkschaft stärker als bislang in Tarifverhandlungen begegnen werden. Sollte dies der Fall sein, kann die neue Konstellation Einfluss auf die Zusammensetzung, auf die Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe und auf den CoC-Prozess insgesamt haben.

Es bietet sich an, die Veränderungen des WissZeitVG und die Konsequenzen für die Bestimmungen des HmbHG in der Arbeitsgruppe *Code of Conduct* (bzw. in einer kleineren Unterarbeitsgruppe) zu beraten und Lösungsvorschläge zu entwickeln. Wie in der ersten Phase vor zehn Jahren würden wesentliche Weichenstellungen seitens der Wissenschaftsbehörde z. B. zum Tenure Track die Zielstrebigkeit des CoC-Prozesses befördern.





## Quellenverzeichnis

### ***Dokumente der Freien und Hansestadt Hamburg (Senat, Bürgerschaft, Wissenschaftsausschusses u.a.)***

#### *Chronologische Reihenfolge*

10.05.2011	Dok. 343	Arbeitsprogramm des Senats
09.12.2011	Drs. 20/2267	Große Anfrage der GAL vom 14.11.2011 und Antwort des Senats (betr.: Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hamburger Hochschulen)
09.05.2012	Drs. 20/4101	Bericht des Wissenschaftsausschusses über die Drucksache 20/2267
09.05.2012	Drs. 20/4150	Antrag der SPD (betr.: Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft – Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen)
22.05.2012	Drs. 20/4248	Antrag der GAL zu Drs. 20/4150 (betr.: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – Möglichkeiten auf Landesebene nutzen)
23.05.2012	Nr. 20/33	Plenarprotokoll
20.11.2012	Nr. 20/11	Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
09.01.2013	Drs. 20/6472	Antrag der GAL (betr.: Faire Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – Möglichkeiten auf Landesebene nutzen)
25.01.2013	Nr. 20/12	Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
16.04.2013	Drs. 20/7606	Schriftliche Kleine Anfrage der GRÜNEN vom 10.04.2013 und Antwort des Senats
07.05.2013	Drs. 20/7581	Große Anfrage der GRÜNEN vom 09.04.2013 und Antwort des Senats (betr.: Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und allgemein des akademischen Personals an den Hamburger Hochschulen, II)
20.09.2013	Nr. 20/17	Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
02.12.2013	Drs. 20/10164	Bericht des Wissenschaftsausschusses über die Selbstbefassung „Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses“ und die Drucksachen 20/4150, 20/6472, 20/7581
14.01.2014	Drs. 20/10491	Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts
11.02.2014	Drs. 20/10837	Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft: Stellungnahme des Senats zu dem Ersuchen der Bürgerschaft vom 23.05.2012 (Drs. 20/4150)
12.02.2014	Nr. 20/79	Plenarprotokoll

26.03.2014	Drs. 20/11280	Bericht des Wissenschaftsausschusses über die Drucksache 20/10837
15.04.2014	Nr. 20/23	Wortprotokoll/Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
25.04.2014	Nr. 20/24	Wortprotokoll/Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
15.05.2014	Nr. 20/25	Wortprotokoll/Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
08.04.2015	Dok. 344	Koalitionsvertrag über die Zusammenarbeit in der 21. Legislaturperiode der Hamburgischen Bürgerschaft
17.08.2015	Drs. 21/1309	Antrag der SPD und der GRÜNEN (betr.: Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft – Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen)
03.09.2015	Nr. 21/13	Plenarprotokoll
11.03.2016	Drs. 21/3629	Unterrichtung durch die Präsidentin der Bürgerschaft. Bürgerchaftliches Ersuchen vom 03.09.2015 (Drs. 21/1309)
01.06.2016	Drs. 21/4680	Antrag der SPD und der GRÜNEN (betr.: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen)
21.06.2016	Drs. 21/4841	Schriftliche Kleine Anfrage der FDP vom 13.06.2016 und Antwort des Senats
17.11.2016	Drs. 21/6788	Bericht des Ausschusses für Wissenschaft und Gleichstellung über die Drucksache 21/3629
14.12.2016	Dok. 279	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung: Verwaltungsanordnung über die Vergütung der Lehrbeauftragten [...] an den hamburgischen Hochschulen
16.12.2016	Drs. 21/7226	Schriftliche Kleine Anfrage der FDP vom 09.12.2016 und Antwort des Senats (betr.: Arbeitsgruppe „Code of Conduct“ betreffend wissenschaftlicher Nachwuchs, 2)
03.01.2017	Drs. 21/7386	Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Stellungnahme des Senats zu dem Ersuchen der Bürgerschaft „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen“ vom 15.06.2016 (Drs. 21/4680) sowie [...] Sachstand bei der Umsetzung des „Code of Conduct“)
01.02.2017	Nr. 21/52	Plenarprotokoll
06.04.2017	Dok. 280	Personalamt: Regelungen über den Abschluss von Zeitverträgen
15.08.2017	Drs. 21/10044	Schriftliche Kleine Anfrage der CDU vom 09.08.2017 und Antwort des Senats (betr.: Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft: Wie ist es um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hamburgs Hochschulen bestellt?)
01.12.2017	Drs. 21/11099	Schriftliche Kleine Anfrage der LINKEN vom 23.11.2017 und Antwort des Senats (betr.: Fortführung des Code of Conduct?)
12.12.2017	Ds. 21/11226	Schriftliche Kleine Anfrage der CDU vom 05.12.2017 und Antwort des Senats (betr.: Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft (II) – Wie steht es um die Arbeitsgruppe zum „Code of Conduct“ wirklich?)

27.03.2018	Drs. 21/12382	Schriftliche Kleine Anfrage der LINKEN vom 19.03.2018 und Antwort des Senats (betr.: Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen: Gibt es die Datengrundlage der Arbeitsgruppe „Code of Conduct“?)
22.05.2018	Drs. 21/13026	Schriftliche Kleine Anfrage der CDU vom 14.05.2018 und Antwort des Senats (betr.: Werden freiberufliche Lehrkräfte an den Hamburger Hochschulen ausreichend abgesichert?)
15.06.2018	Drs. 21/13368	Schriftliche Kleine Anfrage der LINKEN vom 08.06.2018 und Antwort des Senats (betr.: Beschäftigungsverhältnisse in Drittmittelprojekten an der Universität Hamburg)
25.01.2019	Drs. 21/15883	Schriftliche Kleine Anfrage der FDP vom 18.01.2019 und Antwort des Senats (betr.: Stärkung des akademischen Mittelbaus – Was tun Senat und Behörde für den wissenschaftlichen Nachwuchs?)
24.04.2019	Drs. 21/16977	Antrag der SPD und der GRÜNEN (betr.: Angemessene Vergütung für Lehrbeauftragte an den öffentlichen Hamburger Hochschulen durchsetzen)
25.06.2019	Drs. 21/17376	Große Anfrage der LINKEN vom 28.05.2019 und Antwort des Senats (betr.: Traum oder Albtraum – Wie ist die Beschäftigungssituation von Lehrbeauftragten an Hamburger Hochschulen?)
10.09.2019	Drs. 21/18035	Große Anfrage der LINKEN vom 14.08.2019 und Antwort des Senats (betr.: Traum oder Albtraum – Wie ist die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus an Hamburger Hochschulen?)
08.01.2020	Drs. 21/19573	Unterrichtung durch die Präsidentin der Bürgerschaft (betr.: Bürgerschaftliches Ersuchen vom 08.05.2019: „Angemessene Vergütung für Lehrbeauftragte an den öffentlichen Hamburger Hochschulen durchsetzen“ – Drs. 21/16977)
26.06.2020	Dok. 358	Verpflichtungserklärung der Freien und Hansestadt Hamburg gemäß der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Zukunftsvertrag <i>Studium und Lehre stärken</i>
14.08.2020	Drs. 22/984	Schriftliche Kleine Anfrage der LINKEN vom 07.08.2020 und Antwort des Senats (betr.: Verpflichtungserklärung „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“)
15.12.2020	Drs. 22/2485	Schriftliche Kleine Anfrage der CDU vom 07.12.2020 und Antwort des Senats (betr.: „Code of Conduct“ – Wie ist der Sachstand?)
30.03.2021	Drs. 21/3793	Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft Hamburger Zukunftsverträge [...]
26.10.2021	Nr. 22/13	Protokoll der öffentlichen Sitzung des Wissenschaftsausschusses
23.11.2021	Nr. 22/15	Protokoll der Sitzung des Wissenschaftsausschusses
25.04.2022	Drs. 22/8087	Bericht des Wissenschaftsausschusses über die Selbstbefassung „Code of Conduct – Stand und Perspektiven“

15.06.2022	Drs. 22/8619	Antrag der SPD und der GRÜNEN (betr.: Fortsetzung und Neuausrichtung des Code of Conduct zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Personals des Mittelbaus an den öffentlichen Hamburger Hochschulen)
------------	--------------	---

## **Dokumente zur Arbeitsgruppe Code of Conduct**

### *In der Reihenfolge der Erfassung*

Dok. 43 – Dok. 198; Dok. 241 – Dok. 273	2016 – 2022	Monitoring: Vorlagen, Datenblätter und Berichte aus den Hochschulen, Erläuterungen und andere Dokumente zur Erfassung der Personaldaten
Dok. 281 – Dok. 342	2013 – 2022	Vermerke, Korrespondenz, Berichte, Stellungnahmen und andere Dokumente aus der Arbeitsgruppe <i>Code of Conduct</i>
Dok. 348	19.07.2017	Pressemitteilung: „Die Gewerkschaften ver.di und GEW, Verbände und Personalvertretungen fordern: Hamburg muss seine Vorreiterrolle zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hochschulen ausbauen“
Dok. 349	06.11.2017	GEW: „Der Code of Conduct für gute Arbeit in der Wissenschaft – Was läuft gut, wo muss noch wie nachgesteuert werden?“ (Veranstaltungsankündigung)
Dok. 350 – Dok. 353	2018 – 2021	Dokumente der Beschäftigtenvertreter:innen zur Arbeitsgruppe <i>Code of Conduct</i> (Korrespondenz, Stellungnahme, Bericht)

## **Dokumente der Hochschulen**

### *In der Reihenfolge der Erfassung*

Dok. 199 – Dok. 204	2013 – 2022	HAW Hamburg: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24
Dok. 205 – Dok. 210	2013 – 2022	HafenCity Universität Hamburg: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24
Dok. 211 – Dok. 216	2013 – 2022	Hochschule für Bildende Künste Hamburg: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24
Dok. 217 – Dok. 221; Dok. 240	2013 – 2022	Hochschule für Musik und Theater Hamburg: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24
Dok. 222 – Dok. 227	2013 – 2022	Technische Universität Hamburg: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24
Dok. 228 – Dok. 233	2013 – 2022	Universität Hamburg: Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24
Dok. 234 – Dok. 239	2013 – 2022	Medizinische Fakultät der Universität Hamburg/Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE): Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2013/14 bis 2023/24

Dok. 274	17.10.2019	HAW Hamburg: Dienstvereinbarung zur Regelung von Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Dok. 275	04.07.2016	UKE: Grundsätze zur Beschäftigungsdauer im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Dok. 276	04.07.2016	UKE: Erläuterungen zu den Grundsätzen zur Beschäftigungsdauer
Dok. 277	13.08.2018	Universität Hamburg: Informationen zum Umgang mit "Kettenbefristungen" bei Weiterbeschäftigungen
Dok. 278	14.11.2018	Technische Universität Hamburg: Grundsätze zur Beschäftigungsdauer an der TUHH
Dok. 345	07.12.2015	Universität Hamburg: Kurzkonzept zur überfachlichen Qualifizierung und Karriereförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs
Dok. 346	12.05.2016	Universität Hamburg: Jahresbericht 2015
Dok. 347	11.05.2017	Universität Hamburg: Jahresbericht 2016

### Weitere Quellen

Deutscher Bundestag (2015). Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Drucksache 18/6489.

BMBF (2023a). [Eckpunkte „Reform des WissZeitVG“](#) (17.03.2023).

BMBF (2023b). Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts in der Wissenschaft. Bearbeitungsstand: 05.06.2023.

Böhme, R. (2022). Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen. Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen. Abschlussbericht. Reihe Arbeit und Wirtschaft 37/2022. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.

Jongmanns, G., Book, A., Rüve, G., Rennert, C., Sommer, J. (2022). Teil-Evaluierung: Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen. Hannover und Berlin: HIS-HE und InterVal.

Quaißer, G., Burkhardt, A. (2013). Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung. HoF-Arbeitsberichte 4/13. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung.

Sommer, J., Jongmanns, G., Book, A., Rennert, C. (2022). Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin und Hannover: InterVal und HIS-HE.

Verwaltungsvereinbarung von Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*. (06.06.2019).