

## Warum lehnt der Personalrat den „Kodex gute Arbeit“ ab?

In ihrem Koalitionsvertrag vom Dezember 2018 hatte die schwarz-grüne Landesregierung vereinbart, mit den Hochschulleitungen und Beschäftigten einen „Kodex für gute Arbeit“ an den hessischen Hochschulen des Landes auszuarbeiten. Drei Jahre später liegt dieser Kodex nun vor und wurde öffentlich gemacht, nachdem er zuvor vom Hauptpersonalrat (HPR), den Personalräten der TU Darmstadt und der Städelschule sowie dem federführenden Ministerium (HMWK) unterzeichnet worden war. Der Personalrat der Goethe-Universität wird den „Kodex für gute Arbeit“ nicht unterzeichnen. Die folgenden Überlegungen haben uns dazu bewogen:

- Bereits die Bezeichnung „Kodex für gute Arbeit“ ist irreführend und unterstellt, dass man Vereinbarungen oder Leitlinien bräuchte, damit an den hessischen Hochschulen gute Arbeit geleistet würde. Dem ist nicht so, denn an der Goethe-Universität und auch an allen anderen Hochschulen im Land leisten die Beschäftigten nicht nur gute, sondern sehr gute Arbeit. Allerdings sind die Beschäftigungsbedingungen in vielen Bereichen der Hochschulen alles andere als gut. Oder hat man hier bewusst oder unbewusst das Leitbild „Gute Arbeit“ aufgegriffen, das die Gewerkschaften schon vor vielen Jahren entwickelt haben, um auf die nachhaltige und langfristige Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten hinzuwirken? „Gute Arbeit“ ist diesem Sinne meint u.a. die Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, ein festes und existenzsicherndes Einkommen, soziale Absicherung, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, den Erhalt von körperlicher und psychischer Gesundheit usw.
- Die Arbeitsbedingungen in diesem Sinne nachdrücklich zu verbessern, hatte man offensichtlich nicht vor, denn sonst hätte man die Kommission zur Ausarbeitung des Kodex paritätisch besetzt und den Erarbeitungsprozess transparent und beteiligungsorientiert gestaltet. Stattdessen hat das Ministerium 15 Vertreter:innen aus unterschiedlichen Hochschulleitungen und lediglich vier Personalvertreterinnen berufen. Die Verhandlungen über den Kodex verliefen mehr oder weniger ohne Beteiligung der Beschäftigten und völlig intransparent. Die hessischen Hochschulöffentlichkeiten wurden erst informiert, als der Kodex bereits fertiggestellt war.
- Der Kodex schreibt das seit Jahren kritisierte „Befristungsunwesen“ im Bereich des wissenschaftlichen Personals weiter fest. An den hessischen Universitäten beträgt der Anteil der befristeten Stellen durchschnittlich 84 Prozent. Daran wird auch die im Kodex unkonkret formulierte Absichtserklärung nichts ändern, Daueraufgaben nur von unbefristet beschäftigtem Personal ausführen zu lassen, soweit dieses nicht drittmittelfinanziert ist und die Beschäftigung der akademischen Qualifizierung dient. Die Daueraufgaben werden im Kodex nur sehr allgemein beschrieben: Wissenschaftsmanagement, Fachbereichsgeschäftsführung, Arbeitssicherheit usw. Bei Qualifikationsstellen und Drittmittelfinanzierung sollen Befristungen möglichst mindestens drei Jahre umfassen und der Projektlaufzeit angepasst werden. Das ist nichts neues und an den Hochschulen i.d.R. bereits nicht unbedingt gute gängige Praxis. Der Kodex verspricht die Entwicklung „geeigneter Finanzierungsinstrumente“ (Überbrückungsfonds), um Finanzierungslücken, die sich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in Drittmittelprojekten auftun, zu schließen. Dies ist zwar löblich, die Beschäftigten hätten sich aber auch hier konkrete Zielvorgaben gewünscht.
- Löblich ist auch, dass die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) nach den Formulierungen des Kodex künftig nur noch unbefristet eingestellt werden sollen. Aber auch hier hätte man sich eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und v.a. eine Reduzierung des Lehrdeputats gewünscht. Die Lehrbelastung der LfbA an Universitäten in Vollzeit ist mit 18 Semesterwochenstunden sehr hoch, in der Regel stehen ihnen keine Hilfskräfte zur

Verfügung und für Forschung und wissenschaftliche Weiterqualifikation bleibt ihnen kaum Zeit.

- Unkonkret bleibt der Kodex auch bei der Höhe der „angemessenen“ Vergütung der Lehraufträge, die künftig immerhin auch die Vor- und Nachbereitungszeiten berücksichtigen soll.
- Administrativ-technisch Beschäftigte sollen künftig maximal acht Jahr mit Sachgrund befristet beschäftigt werden können. Danach müssen sie die Hochschule verlassen, sollte sich keine andere Stelle bieten. Für diese Beschäftigtengruppe hätte man sich im Kodex ebenfalls deutlich verbindlichere Regelungen zur Finanzierung und Überführung in Dauerstellen gewünscht. Gleiches gilt für ein Bekenntnis zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung.

Insgesamt ist der Kodex nicht viel mehr als eine unverbindlich formulierte Absichtserklärung, aus der sich keine konkrete Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ergibt. Der Problematik der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wie auch der deutlichen Überlastung vieler Beschäftigter wird der Kodex in keiner Weise gerecht. Der Personalrat der Goethe-Universität hätte sich gewünscht, dass die Kommission konkrete Forderungen im Hinblick auf die Veränderung der gesetzlichen Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz) aufgestellt hätte, anstatt viel Zeit und Energie in die Formulierung des status quo zu investieren.

Dezember 2021