

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Kodex Gute Arbeit für Hochschulen

FernUniversität Hagen 21.3.12

Dr. Luzia Vorspel
stellvertretende Vorsitzende des PRwiss der
Ruhr-Universität Bochum sowie
Referatsleiterin Hochschule und Forschung
der GEW NRW

Was heißt prekär?

Prekäre Arbeitsbedingungen in Hochschule und Forschung betreffen die Kriterien

- Vertragslaufzeit (Befristung)
- Vertragsumfang (Wochenarbeitszeit)
- Höhe der Vergütung (Tarif)
- Teilhabe an der Sozialversicherung

Was heißt prekär? - Beispiele

- WissMA zur Qualifikation in „Zwangsteilzeit“: Befristung, Vergütung nach Tarif, aber niedrig, da unfreiwillig Teilzeitstelle, häufig halbe Stelle
- WHK: Vertragslaufzeit zwar nach WissZeitVG prinzipiell jahrelang möglich, aber häufig nur wenige Monate; niedrige Vergütung, kein Tarifvertrag, maximal 19 Stunden pro Woche
- Akademischer Rat/Rätin auf Zeit: Vergütung, und Umfang angemessen, aber Befristung und das ohne Arbeitslosenversicherung
- Lehrbeauftragte: Keinerlei Sozialversicherung, Vergütung unterschiedlich, keine Planbarkeit, da semesterweise vergeben.

WHK-Begrifflichkeiten

Wissenschaftliche Hilfskräfte – drei Typen:

- ohne Abschluss, auch studentische Hilfskräfte, SHK
- mit Bachelor-Abschluss, wissenschaftliche Hilfskräfte, WHB, alt WHF
- mit Master-Abschluss, wissenschaftliche Hilfskräfte, WHK

- Es gibt wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss, die einen SHK-Vertrag haben. Sie müssten als WHB eingestellt werden. Ihnen wird ein Teil des Lohns vorenthalten.
- Begriffe sind diskriminierend, erinnern an „Hilfsarbeiter“ und „Hilfsschüler“, daher – so möglich - zu vermeiden.

Unterschied WHK - WissMA

BAG, Urteil vom 21. 1. 2009 - 7 AZR 618/07

- Unterscheidung zwischen diesen Personalkategorien nach der **arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.**
- WissMA: hauptberufliche Tätigkeit ↔ WHK: nebenberufliche Tätigkeit, unterhältige Beschäftigung
- Keine Unterscheidung nach der Art der übertragenen Dienstaufgaben, da „Tätigkeitsinhalte von wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Hilfskräften nicht wesentlich voneinander abweichen und daher einer rechtssicheren Abgrenzung entgegenstehen“.
- **Daher Streichung der Personalkategorie WHK im neuen Hochschulgesetz und Einführung einer Personalkategorie Studentische Beschäftigte.**

Vergütung – Stundensätze 2012 NRW



SHK < TV-L EG 2	WHB oder WHF mit BA < TV-L EG 5	WHK mit MA < TV-L EG 10
9,17 €	10,70 €	14,18 €
WissMA mit BA/ MA – z. B. an FH TV-L EG 10	WissMA mit BA – z. B. an Uni TV-L EG 12	WissMA mit MA – z. B. an Uni TV-L EG 13
15,35 €	16,56 €	18,46 - 20,49 €

Vergleich mit Hartz IV

Beschäftigungskategorie	brutto	netto
Vergütung nach TV-L EG 13, Stufe 1, 20 Stunden	1593,31	ca. 1105
Wissenschaftliche Hilfskraft mit Master-Abschluss (WHK) mit 19 Stunden	1119,39	ca. 850
Wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelor-Abschluss (WHB bzw. WHF) mit 19 Stunden	824,47	ca. 655
Wissenschaftliche Hilfskraft ohne Abschluss (SHK) mit 19 Stunden	707,16	ca. 560
HARTZ IV (ab 1.1.13)		382 €
+ 300-400 € für Wohnung und Heizung		ca. 682 – 782 €
„Ein-Euro-Job“ Mehraufwandsentschädigung (1 bis 2,50 €) + 160-400 €		842 – 1182 €

Personalstruktur an Hochschulen

	1997	2010	Veränd.
<i>ProfessorInnen</i>	37.668	39.727	+5%
<i>JuniorprofessorInnen</i>	0	1.236	---
<i>DozentInnen, AssistentInnen</i>	14.843	4.038	-73%
<i>Wiss. und künstl. MitarbeiterInnen</i>	95.380	156.497	+64%
<i>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</i>	6.008	8.552	+42%
<i>Lehrbeauftragte</i>	41.709	84.131	+102%
<i>Wiss. Hilfskräfte</i>	16.934	28.314	+67%
<i>Studierende</i>	1.824.107	2.214.112	+21%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen Himpele

... mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten

→ Durchschnittliche Laufzeit befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen

Laufzeit	Anteil
unter zu 1 Jahr	53 %
1 bis unter 2 Jahre	36 %
über 2 Jahre	11 %

Quelle: Georg Jongmanns, Evaluationsbericht zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

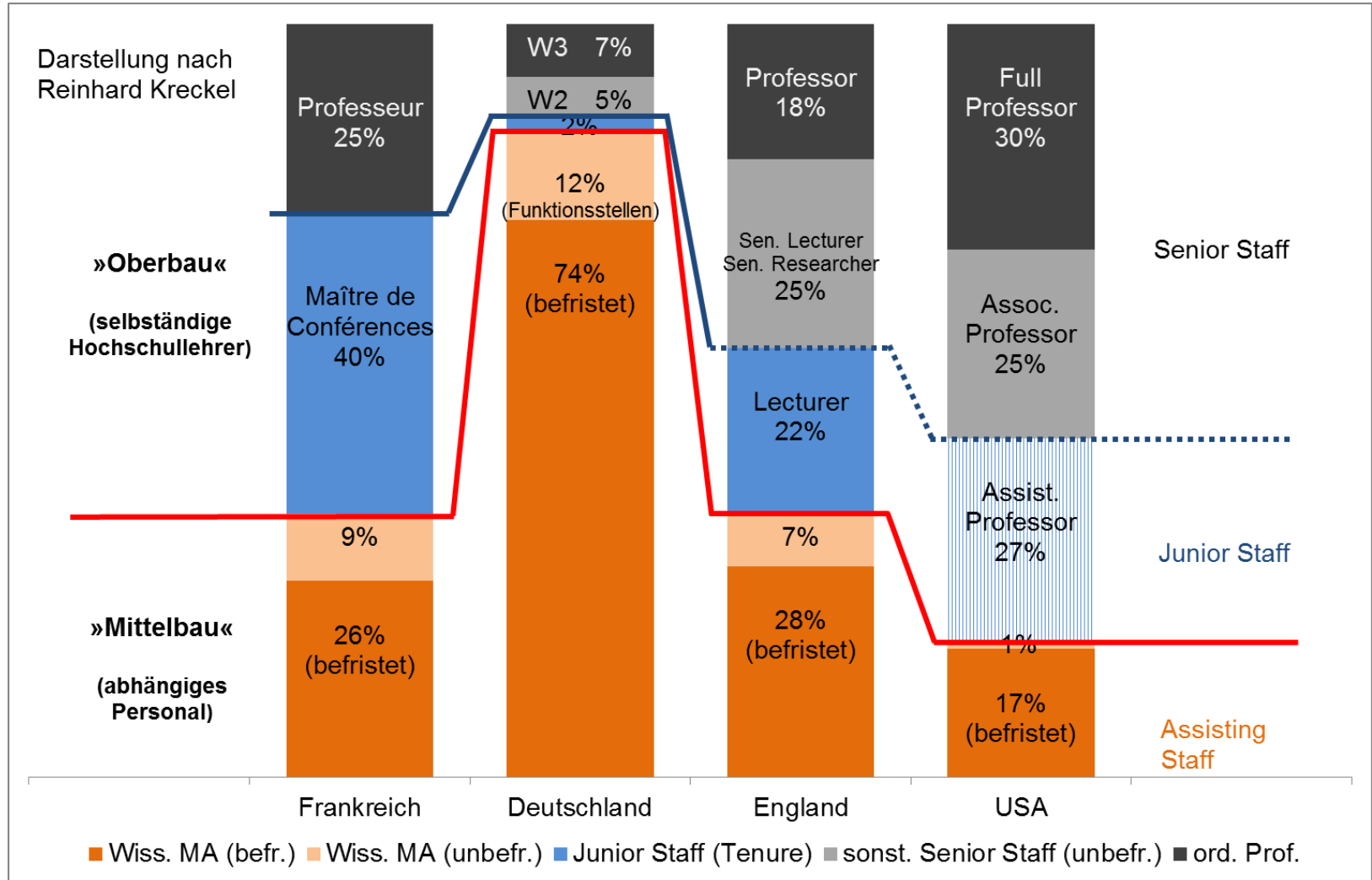
Immer mehr befristete Beschäftigung ...

→ Relation von unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten

Jahr	unbefristet : befristet
2005	1 : 4
2007	1 : 5
2009	1 : 7
2010	1 : 8

Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.4

Entweder Prof oder „Nachwuchs“



HRK-Leitlinien

Hochschulrektorenkonferenz: „Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Hochschulen“ (24.04.2012)

Handlungsempfehlungen an die Hochschulen

1. Planbarkeit

- „In jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen.“

2. Transparenz

- „Eine Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen ist klar und berechenbar zu kommunizieren.“

3. Familienpolitische Komponente, Gleichstellung

- „Familienbezogene Fördermöglichkeiten sind in jedem Einzelfall zu nutzen.“

4. Umsetzung an den Hochschulen

- hochschulspezifische Standards entwickeln
- Dauerstellenkonzepte der Fakultäten/Fachbereiche
- Unterstützung bei Karriereplanung, Führungskräfte trainings

Vorschlag der GEW: Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ 2012

- Leitfaden zur Selbstverpflichtung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Diskussionsangebot an
 - Leitungsgremien und Selbstverwaltungsorgane
 - Betriebs- und Personalräte
 - Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Werkzeugkasten zur Umsetzung des Templiner Manifests für GEW-Hochschulgruppen, GEW-Betriebsgruppen, Templiner Manifest-Initiativen ...

Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“: Attraktive Karrierewege gestalten

1. Absicherung und Strukturierung der Promotionsphase
2. Berechenbare Perspektiven für Postdocs
3. Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse
4. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung
5. Nebenberufliche Beschäftigung (Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte)

Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“: Attraktive Karrierewege gestalten

6. Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen
7. Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
8. Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement
9. Beteiligung und Mitbestimmung
10. Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Familienfreundlichkeit

- Ermöglichung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben durch entsprechende Organisationsstrukturen
- Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG wird, wenn möglich, angewandt
- Grundsätzliche Anwendung der familienpolitischen Komponente auch auf Drittmittelbeschäftigte
- Grundsätzliche Anwendung des Verlängerungstatbestands von § 2 Abs.5 Satz 1 Nr. 1 (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung wegen Kindererziehung oder Pflege Angehöriger) und Nr. 3 (Elternzeit, Mutterschutz) auf Drittmittelbeschäftigte

Personalplanung, Personalentwicklung

- Personalplanung
 - Mittel- und langfristige Entwicklungsplanung
 - Zielsetzung für Anteil unbefristeter Stellen entwickeln und umsetzen.
- Personalentwicklung:
 - Fortbildung/Kompetenzentwicklung, Information/Orientierung, Beratung/Coaching, Vernetzung/Mentoring
 - Führungskräfte-Trainings
 - Die Hochschule veröffentlicht jährlich einen Bericht zur Situation des wissenschaftlichen Beschäftigten in der Qualifikation

Personalmanagement

- Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bilden einen Überbrückungsfonds, um befristet Beschäftigten Übergänge zu ermöglichen
- bis zum Beginn der nächsten (geplanten)
 - befristeten oder unbefristeten Projekt- oder Haushaltsstelle an der Hochschule oder bei Kooperationspartnern/An-Instituten oder
 - für den (zeitweisen) Ausstieg aus der Wissenschaft
- Pools bei Drittmitteln – Ziel: Dauerstellen.