

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

Zurück zur gesellschaftlichen
Verantwortung der Hochschulen

Templiner Manifest
zur Reform der Karrierewege

Fachhochschulen sind
kein billiger Jakob

Ungleichheit von Gleichen

Zur Abschaffung
der Studiengebühren

1/2011



GEW_BRO_151_103

Teilzeit – befristet – unterbezahlt – unterbesetzt

Wo bleibt die aufgabengerechte Personalstruktur in den Hochschulen?

Zurück zur gesellschaftlichen Verantwortung der Hochschulen!

Die Anforderungen zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts in NRW ergeben sich für die GEW im Wesentlichen aus zwei Leitgedanken zwangsläufig: Wissenschaft und wissenschaftliche Bildung sind öffentliche Güter – daraus ergeben sich die notwendigen Folgerungen für Verfassung und Steuerung der Hochschulen. Demokratische Strukturen sichern Qualität und Nachhaltigkeit – daraus ergeben sich Folgerungen sowohl für die Gestaltung des Verhältnisses von Hochschule und Staat als auch von Hochschulleitung und akademischer Selbstverwaltung.

Abkehr vom Leitbild der unternehmerischen Hochschule

Die GEW fordert deshalb für die Weiterentwicklung des Hochschulrechts in NRW eine Abkehr vom Leitbild der unternehmerischen Hochschule, ausgehend von der Überzeugung, dass dieses Leitbild den bildungs- und wissenschaftspolitischen Herausforderungen der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts nicht gerecht werden kann.

Als wissenschaftliche Einrichtungen sollen die Hochschulen über ihre Leistungen in Forschung und Lehre der gesellschaftlichen Entwicklung in einem breiten Verständnis dienen.

Das Hochschulgesetz von 2007 hatte sich durch die konsequente Umsetzung des Leitbildes einer unternehmerischen Hochschule profiliert, die im permanenten Wettbewerb gegen andere steht und um knappe Mittel konkurriert. Der DGB NRW hatte dies in seiner Stellungnahme als Rückzug des Staates aus seiner Verantwortung für den Hochschulbereich kritisiert. Zu Recht, wie man aus heutiger Perspektive feststellen kann.

Die GEW setzt auf Hochschulen in gesellschaftlicher Verantwortung

Bezugspunkt der Hochschulentwicklung kann nicht vorwiegend die schnelle Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnis in der Wertschöpfung sein.

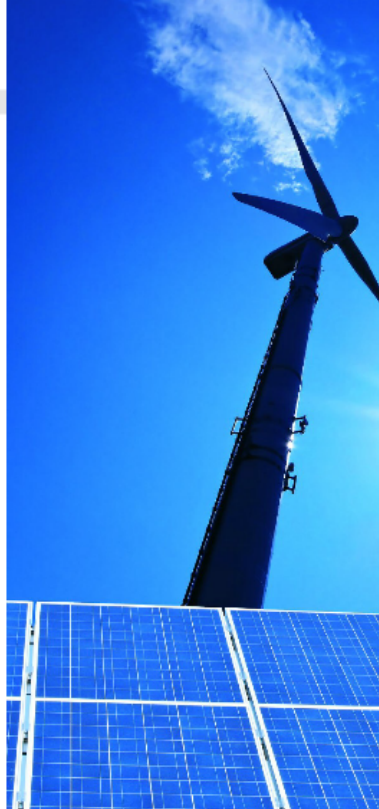
Neben die ökonomische Perspektive müssen Anforderungen wie die demokratische Entwicklung der Gesellschaft, Inklusions- und Teilhabeinteressen, Fragestellungen der ökologischen Zukunftssicherung und anders mehr treten. Das erfordert eine politisch verantwortete Rahmensetzung für

die Hochschulen, die auch parlamentarisch ausgeübt werden muss.

Die GEW tritt deshalb dafür ein, die Hochschulen wieder als Einrichtungen des Landes zu definieren. Die Regelungen des Hochschulgesetzes von 2007 (i.d.F. des HFG), mit denen die Hochschulen als Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Arbeitgebereigenschaft verselbständigt wurden, sind zurückzunehmen. Insbesondere soll das Personal, für das das Land in gewissem Umfang ohnehin eine Auffang- und Beschäftigungsgarantie im Hochschulgesetz ausgesprochen hat, wieder als Personal des Landes übernommen werden. Die Ministerin/der Minister soll Vorgesetzter des Rektors/der Rektorin sein.

Das Hochschulgesetz 2007 hatte Wissenschaftsfreiheit und institutionelle Autonomie der Hochschule im Begriff der Hochschulautonomie miteinander verbunden. Diese Verknüpfung der Autonomie wissenschaftlicher Erkenntnis mit der Autonomie unternehmerischen Handelns ist keineswegs zwingend. Man kann sie als fragwürdig ansehen, weil es hier keine einheitliche Begründung gibt: Einmal geht es um die inhaltliche Autonomie der WissenschaftlerInnen, im andern Fall um das Handeln auf einem (angenommenen, künstlichen) Markt. Beide Teile unterliegen unterschiedlichen Sachlogiken und Anforderungen. Ob es für eine Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung in gesellschaftlicher Verantwortung gut ist, sich in einem vorwiegend wettbewerblich ausgestalteten Rahmen zu bewegen, ist mehr als fraglich.

Die Rückkehr zur Staatlichkeit der Hochschulen unterstreicht die Verantwortung des Landes für den Hochschulbereich, die sich nicht zuletzt in der Finanzierung ausdrückt.

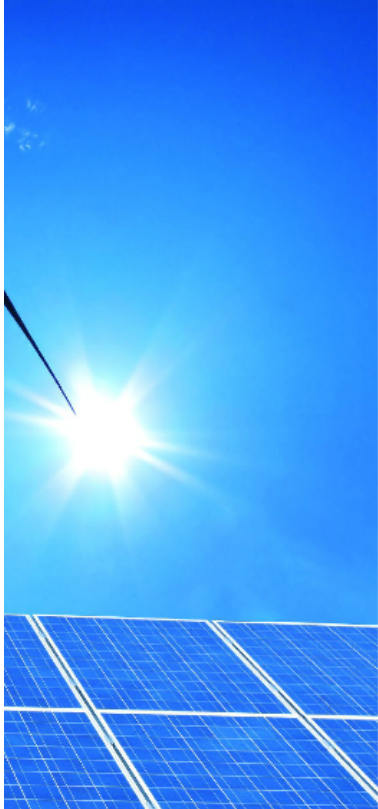


Zielvereinbarungen sind geeignete Steuerungsinstrumente

Der Einsatz öffentlicher Mittel verlangt aus der Sicht der GEW zwingend eine öffentliche Kontrolle der Verwendung dieser Mittel. Ausdrücklich ist damit nicht die Rückkehr zu einer bürokratischen Detailsteuerung gemeint.

Das Instrument der Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen hat sich aus der Sicht der GEW bewährt. Allerdings sollte das Land über mehr Möglichkeiten für die Wahrnehmung der landesplanerischen Gesamtverantwortung verfügen – oder die gegebenen Möglichkeiten aktiver nutzen – um etwa grundlegende Parameter für den Bereich der hochschulischen Bildung in NRW zu sichern. Hierzu einige Stichworte:

Zulassungsrecht: Weitere Öffnung der Hochschulen durch Anerkennung schulischer/beruflicher Abschlüsse als Hochschulzugangsberechtigung. Das Land sollte sich dazu bekennen, für alle erfolgreichen AbsolventInnen der Bachelorstufe auch einen Studienplatz auf Masterebene vorzuhalten; Be-



grenzung der Möglichkeit, über den erfolgreichen BA-Abschluss hinausgehende Zugangsbedingungen zu definieren; Sicherstellung eines ausreichend breiten Studienangebotes – es kann nicht den Hochschulen allein überlassen werden, welche Studiengänge sie anbieten oder nicht anbieten; Eingrenzung zu enger Spezialisierungen.

Leitlinien der GEW für die Neufassung des Hochschulgesetzes

Die Leitlinien, von denen die GEW bei einer Neufassung des Hochschulgesetzes ausgeht, sollen an zwei Regelungsbereichen verdeutlicht werden, die die Kernelemente des Hochschulgesetzes von 2007 darstellen:

Die Regelungen zum Hochschulrat und zu den Aufgaben und Kompetenzen der Selbstverwaltungsgremien, insbesondere des akademischen Senats, die zentral für die mit dem Hochschulgesetz 2007 implementierten Leitungsstrukturen und Steuerungsansätze sind, sollen hinsichtlich ihrer Funktionalität und ihrer Legitimation hinterfragt werden.

Einrichtung von Hochschulräten

Die Einrichtung von Hochschulräten wurde von den Gewerkschaften abgelehnt. Auch in den Hochschulen traf diese Regelung auf eine deutliche Skepsis:

1. Die Zuweisung starker Kompetenzen an den Hochschulrat, insbesondere das Recht, die Hochschulleitung zu wählen, wurde als ein der akademischen Welt fremdes Element kritisiert. Die Gefahr einer Außensteuerung der Hochschulen durch Vertreter der Wirtschaft wurde nicht nur von gewerkschaftlicher Seite gesehen.

Inzwischen gibt es Erfahrungen in den Hochschulen, die diese Befürchtungen relativieren. Die Konstruktion der Hochschulräte hat nicht zu einer Außensteuerung der Hochschulen geführt bzw. nicht zu mehr Außensteuerung als ohnehin, durch andere Mechanismen, gegeben ist. Im Großen und Ganzen wird man feststellen können, dass Hochschulrat und Rektorat relativ konfliktfrei zusammenarbeiten: Hochschulräte treten in der Regel nicht häufiger als viermal pro Jahr zusammen. Sie verfügen zwar teilweise über eine eigene Geschäftsstelle, ihre Informationen erhalten sie aber durch das Rektorat. Eine tatsächliche „Überwachung“ der laufenden Geschäftsführung durch das Rektorat in einem strikten Sinne ist so allenfalls bedingt möglich.

Dies trägt zur allgemeinen Befriedung im Verhältnis von Hochschulrat und Rektorat bei. Bei beiderseitigem guten Willen wird man auch ein gedeihliches Miteinander bei der Beratung der strategischen Ziele einer Hochschule (Hochschulentwicklungsplan; Finanzplanung) annehmen können. So bleibt als entscheidender Makel der Hochschulräte, dass sie – obwohl die personelle Besetzung in einem Abstimmungsprozess zwischen Hochschule/Senat und Ministerium ausgehandelt wurde – nach Zusammensetzung und Art der Einbindung in die Hochschule nur schwach legitimiert sind.

Dies hängt zum mit der Art der Auswahl der Hochschulratsmitglieder zusammen: Das Gesetz formuliert keinerlei repräsentative Kriterien, vielmehr soll allein die Persönlichkeit ausschlaggebend sein – eine Art Honoratiorenprinzip also, mögliche „Ausreiter“ inbegriffen, wie die in der Presse erschienenen Einzelfälle zeigen. Untersuchungen zur Zusammensetzung der Hoch-

schulräte zeigen, dass die Ausrichtung auf die verantwortungsbewusste, erfahrene Persönlichkeit aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zum Beispiel kaum dazu führt, dass auch Persönlichkeiten aus den Gewerkschaften einbezogen werden. Faktisch ist somit die Schnittstelle zur Gesellschaft, die der Hochschulrat bilden soll, eher eng gefasst.

2. Der gegenwärtige Zuschnitt der Hochschulräte ist vor allem geeignet, eine wettbewerblich gesteuerte Hochschulentwicklung zu stärken, bei der es vor allem um anwendungs- oder umsetzungsorientierte Wissenschaftsentwicklungen bzw. Verwertungsinteressen im weitesten Sinne geht. Andere gesellschaftliche Ansprüche an Wissenschaft, etwa das Interesse an Inklusion oder Demokratisierung, kommen demgegenüber weniger zur Geltung.

Auch trägt die Arbeitsweise der Hochschulräte nicht dazu bei, ihre Legitimation zu stärken: Was in diesen Sitzungen behandelt wird, wie die Sitzungen vorbereitet werden, wie zwischen den Sitzungen Entscheidungen getroffen werden, bleibt allerdings weitestgehend im Dunklen. Aufgeklärte Hochschulräte suchen das Gespräch mit den Hochschulgremien und versuchen, ein Mindestmaß an Transparenz herzustellen. Sie müssen dies allerdings nicht, und ob sie sich um Transparenz und Begründung ihrer Entscheidungen gegenüber der akademischen wie nicht-akademischen Öffentlichkeit bemühen, kann nicht eingefordert werden.

3. Hochschulräte sind nach der derzeitigen Rechtslage nicht rechenschaftspflichtig; ebenso können sie nicht abgewählt oder abberufen werden.

4. Schließlich erweist sich auch die Aufgabengestaltung als nicht überzeugend: Die Übertragung der Aufgaben der obersten Dienstbehörde an den Hochschulrat (§33 Abs.2 HG) sowie weiterer dienstrechtlicher Aufgaben ist wenig funktional.

Diese Aufgabenzuweisung durchbricht die Systematik der neuen Leitungs- und Steuerungsstrukturen, nach der die Kompetenzen des Hochschulrates sich auf die strategische Ebene der Hochschul-Steuerung konzentrieren sollen. Dieser Punkt mag eher marginal sein, ins Zentrum der Aufgabenstellung der Hochschulräte führt aber die Frage, was ausgerechnet ein Gre-

mium, das mehrheitlich extern zusammen-
gesetzt ist, dazu prädestiniert, die inhaltliche
Entwicklung der Hochschule maßgeblich
zu bestimmen (Zustimmungserfordernis
zum HEP)?

Die Vorstellung, dass ein Gremium, das
einem Aufsichtsrat entsprechend für das
Unternehmen Hochschule gebildet wurde,
wesentliche Steuerungsimpulse für die
Hochschulentwicklung geben kann, geht
von Markt und Konkurrenz als den wichtigsten
Impulsgebern aus. Das greift zu kurz
und wird der politischen Verantwortung für
die Hochschulen nicht gerecht.

Beratungsprozesse mit externen Gesprächspartnern können für die Hochschul-
leitungen und die Hochschulgremien sehr
fruchtbar sein, daraus lässt sich aber nicht
die den Hochschulräten zugewiesene starke
Kompetenz rechtfertigen. Deshalb muss
ein neues Hochschulgesetz hier gegen-
steuern.

Selbstverwaltung – akademischer Senat

Die akademische Selbstverwaltung wurde
in der Systematik des Hochschulgesetzes
2007 stark begrenzt; die Kompetenzen des
akademischen Senats wurden – mit Aus-
nahme der Kompetenz für die Grundord-
nung und Satzungen – auf Beratungsfunk-
tionen zurückgeschnitten. Diese Regelungen
trafen auf weitaus weniger Kritik in den
Hochschulen, als man hätte erwarten dür-
fen, insbesondere in der Gruppe der Hoch-
schullehrer.

Dabei muss man sicher bedenken, dass
es in NRW bereits eine gewisse Tradition der
Gremienschelte gab, die auch in den Feuil-
letons transportiert wurde.

Gegenüber dem Zerrbild der „akademischen
Schwatzbuden“ ist aber auf die Erfahrung
zu verweisen, dass Gremien, die klar
definierte Rechte haben, diese auch verant-
wortlich wahrnehmen. Dies zeigen beispiels-
weise die studentisch dominierten Gremien,
die über die Verwendung der Studienbeiträge
entscheiden.

Generell gilt der Grundsatz, dass mehr
Partizipation die Chance zu mehr Qualität
der Entscheidungsprozesse beinhaltet. So
sollten die Senate wieder eine Rolle in den
Berufungsverfahren bekommen.

Die GEW fordert generell eine Ausgestal-
tung der Selbstverwaltungsstruktur, die den
Gremien Gewicht gibt. In ihrem wissen-
schaftspolitischen Programm fordert die
GEW eine „Reform und Demokratisierung
der Hochschulelselfverwaltung, an der alle
am Wissenschaftsprozess beteiligten Grup-
pen gleichberechtigt zu beteiligen sind.“
Hinsichtlich der Zusammensetzung sind die
Spielräume zur Vertretung der Mitglied-
schaftsgruppen weit auszulegen. Gerade
weil eine Rückkehr zu einer Detailsteuerung
nicht sinnvoll ist, sind vermehrt Aufgaben,
die ehemals in staatlicher Zuständigkeit la-
gen, von den Hochschulen selbst zu regeln.
Dieser gewachsene Gestaltungsraum und
die Zunahme von Entscheidungen, die in die
Hochschulen verlagert worden sind, erfor-
dert eine breite Beteiligung aller Mitglied-
schaftsgruppen in transparenten Strukturen.

Grundfinanzierung sichern

Alle Bemühungen um eine offene und
leistungsstarke Hochschule in gesellschaftlicher
Verantwortung können an der anhalten-
den Unterfinanzierung scheitern. Es
bleibt die Verantwortung der Politik, des Ge-
setzgebers durch die Gestaltung der Hoch-
schulhaushalte eine auskömmliche Grund-
finanzierung zu sichern, durch einen langfristig
stabilen finanziellen Rahmen für die Ent-
wicklung der Hochschulen bereitzustellen
und die konkurrenzgebundenen Finanzie-
rungsmöglichkeiten gegenüber der Grundfin-
anzierung deutlich einzugrenzen.

Bernadette Stolle
Mitglied des Leitungsteams der Fachgruppe
Hochschule und Forschung der GEW NRW

WWW

◆ Infos zum alternativen Leitbild gegenüber
der „unternehmerischen Hochschule“:

www.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html

◆ Infos zur Evaluation des Wissenschafts-
zeitvertragesgesetzes:

www.gew.de/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragesgesetzes.html

ANSICHTSWECHSEL

Für das Bundesministerium für Bildung
und Forschung hat sich das Zeitvertragsge-
setz „bewährt“. Im Kommentar zu dem am
9. März veröffentlichten HIS-Evaluationsbe-
richt über die Befristungspraxis für wissen-
schaftliche Mitarbeiter an Hochschulen
heißt es: „Die 2007 eingeführten Befristungs-
vorschriften des Wissenschaftszeitver-
tragesgesetzes (WissZeitVG) haben sich
grundsätzlich bewährt. Das Gesetz schafft
Rechtssicherheit sowohl für die Hochschulen
und Forschungsinstitute als auch für die be-
fristet beschäftigten Wissenschaftler ...“

Nach dem WissZeitVG dürfen wissen-
schaftliche Beschäftigte bis zu sechs Jahre
vor der Promotion und daran anschließend
für weitere sechs (in der Medizin neun) Jah-
re an wissenschaftlichen Einrichtungen be-
fristet eingestellt werden. Das WissZeitVG ist
die rechtliche Grundlage für die Beschäfti-
gung der meisten Wissenschaftlerinnen und
Wissenschaftler an deutschen Hochschulen
und Forschungseinrichtungen. Dazu zählen
146.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter an den Hochschulen gemäß
amtlicher Statistik im Jahr 2009. Davon
arbeiten 83 Prozent befristet ...

Das Gesetz veränderte drei Aspekte des
Sonderbefristungsrechts für die Wissen-
schaft: Neben der sachgrundlosen Befristung
schuf es einen zusätzlichen Befristungs-
tatbestand für die Beschäftigung in
Drittmittelprojekten; bei Wissenschaftlerin-
nen und Wissenschaftlern, die Kinder be-
treuen, verlängert sich der Befristungsrah-
men um jeweils zwei Jahre pro Kind. Außer-
dem verzichtet das Gesetz auf die Nennung
konkreter Personalkategorien. ...

Befristet beschäftigte Nachwuchswis-
senschaftler erbringen einen großen Teil
der Forschungsleistung in Deutschland.
(Deshalb sei es von zentraler Bedeutung),
dem wissenschaftlichen Nachwuchs plan-
bare und verlässliche Karriereperspektiven
im Wissenschaftssystem zu bieten. Hier
stoße allerdings der Gesetzgeber mit sei-
nen Handlungsmöglichkeiten an seine
Grenzen. Vielmehr gehe es an dieser Stel-
le um die Etablierung einer optimierten
Personalverantwortung ...“

Se

Albtraum oder Traumjob Wissenschaft?

Die Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem sind besonders unsicher. Anders als in Frankreich, Großbritannien oder den USA gibt es in Deutschland neben der Professur so gut wie keine Perspektiven, auf Dauer Wissenschaft als Beruf zu betreiben. Man schafft entweder irgendwann den Sprung auf eine Professur oder muss den Wissenschaftsbetrieb mit 40, 45 oder 50 wieder verlassen – für die Praxis überqualifiziert, in der Universität immer noch „wissenschaftlicher Nachwuchs“.

Der Paradigmenwechsel in der Forschungsfinanzierung – weg von der institutionellen Förderung hin zur Projektfinanzierung – hat diese Probleme verschärft. Im Zuge der Exzellenzinitiative wurden für wenige Jahre neue Forschungsstrukturen aus dem Boden gestampft. Sie eröffnen zwar vielen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen erfolgreichen Einstieg in die akademische Laufbahn, doch ihre mittel- und langfristigen Perspektiven sind unsicherer denn je.

Die Folge: immer mehr Zeitverträge, immer kürzere Laufzeiten. Die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführte Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat ergeben, dass 83 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt sind, mehr als die Hälfte von ihnen mit Vertragslaufzeiten von weniger als einem Jahr. Daneben werden immer mehr Lehraufgaben von den ordentlich Beschäftigten auf scheinselfständige Lehrbeauftragte verlagert. Inzwischen arbeiten an Deutschlands Hochschulen doppelt so viele Lehrbeauftragte wie Professorinnen und Professoren.

Dieser Entwicklung hat die Bildungsgewerkschaft GEW das Templiner Manifest entgegen gesetzt. Es steht unter dem Motto: „Traumjob Wissenschaft! Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.“ Gute Wissenschaft und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille – das ist die zentrale Botschaft des Manifests, das inzwischen von rund 7.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt wird.

Herzstück des Templiner Manifests ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für

promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch Einrichtung eines „Tenure Track“. Dieser soll Postdocs die Perspektive eines dauerhafte Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalentwicklung betreiben, zum anderen, dass der verschwindend geringe Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Ma-

nung auch in neuen Forschungsstrukturen wie Exzellenz-Clustern oder Graduiertenschulen, auf ein Gleichgewicht von Forschen, Lehren und Leben (Work-Life-Balance) sowie auf die Durchsetzung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses ab. Für die Promotionsphase sieht das Templiner Manifest sowohl eine besseren Absicherung der Promovierenden als auch eine bessere Strukturierung der Doktorandenausbildung – beides wird häufig ohne Not gegeneinander gestellt.

Das Templiner Manifest hebt schließlich die Rolle der Gewerkschaften als Tarifpartner des öffentlichen Dienstes hervor. Diese soll durch Streichung der Tarifsperre aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestärkt werden, damit die Tarifpartner sachgerechte Regelung für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft aushandeln. Inzwischen haben Ab-



Weitere Informationen im Internet unter www.templiner-manifest.de. Dort kann das Templiner Manifest auch online unterzeichnet werden. Außerdem werden dort alle Termine der Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Templiner Manifest angekündigt und aktualisiert.

nagement mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

Weitere Reformvorschläge des Templiner Manifests zielen auf die Umwandlung von prekären in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, auf Förderung statt Bestrafung von Mobilität, auf eine gleichberechtigte Mitbestim-

geordnete aus drei Bundestagsfraktionen erklärt, sich für eine entsprechende Reform des Gesetzes stark zu machen. Und die nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerin Svenja Schulze hat eine entsprechende Bundesratsinitiative angekündigt. Das Templiner Manifest beginnt zu wirken.

*Dr. Andreas Keller
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
der GEW, Leiter des Organisationsbereichs
Hochschule und Forschung*

Fachhochschulen dürfen kein billiger Jakob werden

Studierende können an den Fachhochschulen heute Abschlüsse erwerben, die den Universitätsabschlüssen gleichgestellt sind: Bachelor und Master sind vereinheitlicht, nur das Promotionsrecht ist weiterhin ein Alleinstellungsmerkmal der Universitäten. Auch im Bereich der Forschung haben die Fachhochschulen inzwischen wichtige Aufgaben und Funktionen übernommen. Auswirkungen auf die Personalstruktur hatten diese auch politisch gewollten Weiterentwicklungen der Fachhochschulen bisher allerdings kaum.

Das Lehrdeputat einer Fachhochschulprofessur liegt in NRW bei 18 Semesterwochenstunden und damit mehr als doppelt so hoch wie die professorale Lehrverpflichtung an einer Universität. Jeder FH-Professur in den Ingenieurwissenschaften ist rechnerisch ungefähr eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle zugeordnet; in den anderen Fachdisziplinen ist die Zahl der MitarbeiterInnen teilweise noch geringer, hinzu kommen MitarbeiterInnen, die aus Drittmitteln finanziert werden, und – insbesondere nach Einführung der Studiengebühren – Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die Personalausstattung im sogenannten Mittelbau ist also relativ dünn im Vergleich zu den Universitäten, auch weil es keine Mittel für Qualifikationsstellen an den Fachhochschulen gibt.

Die Aufgaben der MitarbeiterInnen in den Fachbereichen der Fachhochschulen haben sich seit Gründung der Fachhochschulen vor 40 Jahren weiterentwickelt. Dies hat zwar Ausdruck in den gesetzlichen Bezeichnungen für diese Beschäftigtengruppe gefunden: Aus nicht-wissenschaftlichen LaboringenieurInnen wurden MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre und schließlich wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen, doch weder die hochschulgesetzliche Aufgabenzuschreibung noch die derzeitigen tatsächlichen Eingruppierungen der heutigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben mit diesen Weiterentwicklungen Schritt gehalten.

Lehrtätigkeiten übernehmen oft wissenschaftlicher MitarbeiterInnen

Es ist ein offenes Geheimnis, dass die Lehre, die eigentlich den ProfessorInnen vorbehalten ist, auch von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen übernommen wird und diese auch maßgeblich an den Forschungsvorhaben beteiligt sind. Oft sind die Tätig-

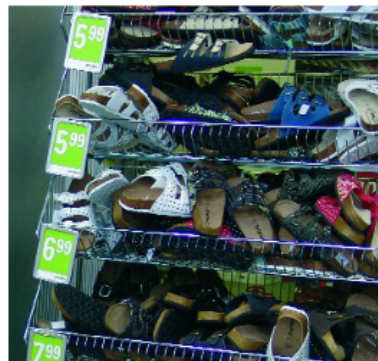
keiten, die von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Fachhochschulen übernommen werden, qualitativ vergleichbar mit denen, die wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Universitäten verrichten. Im Tarifrrecht findet dies allerdings bisher kaum Niederschlag.

Das Tarifrrecht hinkt hinterher

Während die Ersteingruppierung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an einer Universität in die Entgeltgruppe 13 erfolgt, erhalten wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen mit ingenieurwissenschaftlichem Hochschulabschluss ein E10-Gehalt und HochschulabsolventInnen anderer Fachdisziplinen werden der Entgeltgruppe 9 zugeordnet.

Im Lauf der Jahre ist eine Eingruppierung bis in die Entgeltgruppe 12 möglich, die Entgeltgruppe 13 ist allerdings in der Regel denen vorbehalten, die über ein Universitätsdiplom oder einen Masterabschluss verfügen. Für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben gibt es zur Zeit weder eine tarifliche Eingruppierung noch Eingruppierungsrichtlinien der Arbeitgeberseite – so gestaltet jede Hochschule dies relativ eigenständig: Unbestritten ist, dass Lehrkräfte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss Anspruch auf eine Eingruppierung nach E 13 haben, FH-Diplom- oder BachelorabsolventInnen, die als Lehrkräfte eingestellt wurden, finden sich je nach einstellender Hochschule in den Entgeltgruppen 10 bis 12 wieder.

Seitdem das Befristungsrecht an den Hochschulen maßgeblich durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bestimmt wird, hat auch die Anteil der befristet beschäftigten MitarbeiterInnen an den Fachhochschulen extrem zugenommen. Das WissZeitVG ermöglicht es den Hochschulen, Arbeitsverträge bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren vor der Promotion sachgrundlos



zu befristen. Auch wenn im WissZeitVG der Befristungszeitraum in einen zeitlichen Zusammenhang mit der Promotion gestellt wird, nutzen die Fachhochschulen den Zeitraum von sechs Jahren Höchstbefristungsdauer in der Regel, ohne eine Promotionsmöglichkeit anzubieten. Auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben, denen je nach Studienabschluss 20 bzw. 24 Semesterwochenstunden Lehrverpflichtung obliegen, werden bis zu sechs Jahren befristet beschäftigt. Konnten die befristet Beschäftigten in den Fachbereichen der Fachhochschulen noch vor einigen Jahren davon ausgehen, dass ihre Arbeitsverträge nach einer gewissen Zeit entfristet werden, ist dies seit Geltung des WissZeitVG nicht mehr der Fall: An allen Fachhochschulen in NRW haben inzwischen mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen einen befristeten Arbeitsvertrag.

Notwendig ist aus Sicht der GEW, dass die Tarifsperre im WissZeitVG aufgehoben wird und dass die sachgrundlose Befristung, die über einen Zeitraum von zwei Jahren hinausgeht, immer mit einer tatsächlichen Qualifikationsmöglichkeit für die/den Beschäftigten verbunden sein muss. Im Hochschulgesetz sollten wissenschaftliche MitarbeiterInnen nicht mehr nach der Hochschulart unterschieden werden. Den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Fachhochschulen sollte auch im Tarifvertrag mehr Anerkennung ihrer Arbeit zuteil werden.

Bernadette Stolle,

FGA Hochschule und Forschung GEW NRW

Die unerträgliche Ungleichheit von Gleichen

Ende 2010 wurde zwischen dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) und der GEW eine Arbeitsgruppe vereinbart, die sich mit der Frage befassen sollte, wie die wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen stabilisiert und attraktiver gestaltet werden können, um die bestehenden Benachteiligungen abzubauen, die wir hier erläutern.

Bei den Gesprächen, an denen seitens der GEW das Leitungsteam der Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW-NRW (FG-HuF) beteiligt war, lag – neben anderem – ein Hauptaugenmerk auf der Forderung, die Personalkategorie der „Wissenschaftlichen Hilfskraft“ im Hochschulgesetz NRW (HG-NW) ersatzlos aufzuheben, weil sie eine klare Benachteiligung (Stichwort: Prekarisierung) im Verhältnis zur Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter darstellt.

Im Folgenden werden die Vertragsgrundlagen, die Einstellungs Voraussetzungen, die Aufgabenstellungen und die Form der Interessenvertretung verglichen, um so zu verdeutlichen, worin die Benachteiligungen bestehen.

Vertragsgrundlage

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (WM) an Universitäten werden vom TV-L erfasst und je nach Studienabschluss und Vorerfahrungen mindestens nach EG 13 vergütet; für WM an Fachhochschulen gilt ebenfalls der TV-L, die Vergütung richtet sich nach dem jeweiligen Hochschulabschluss und zusätzlichen Erfahrungen; EG 9 bis EG 12, auch EG 13 und weitere sind möglich.

Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) werden nach den Richtlinien der TdL per Betrag pro Stunde („Stundenlohn“) vergütet (z. Zt. 13,55 EUR, einschl. Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers: 17,615 EUR); einige Hochschulen haben nach der Verselbstständigung gem. Art. 7 § 2 Abs. 3 Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) nach dem 01.01.2008 eigene Richtlinien bzw. Stundenbeträge festgelegt, in denen sie sich gewisse Spielräume zur Abweichung von der TdL-Vorgabe offen lassen.

Fazit: WM werden nach einem zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung ausgehandelten Tarifvertrag (TV-L) beschäftigt, während für die Beschäftigung

von WHK die von den Arbeitgebern einseitig festgelegten Richtlinien maßgeblich sind. Dies wirkt sich insbesondere in schlechterer Bezahlung, weniger Urlaub und sonstigen (gesetzlich bestimmten) Mindestbedingungen aus.

Einstellungs Voraussetzungen

Die Einstellungs Voraussetzungen für WM an Universitäten bestimmen sich nach § 44 Abs. 4 bzw. 5 HG-NW (abgeschlossenes Hochschulstudium in einem Studiengang mit einer Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern), für WM an Fachhochschulen gilt § 45 Abs. 3 HG-NW (ein den vorgesehenen Aufgaben entsprechender Abschluss eines Hochschulstudiums).

Fazit: Für beide Personalkategorien werden die gleichen Abschlüsse für die Einstellung vorausgesetzt.

Aufgabenstellung

Für WM gibt es bestimmte Tätigkeitsmerkmale, die unter anderem für die tarifliche Eingruppierung relevant sind, d.h. die Tätigkeiten sind relativ klar umschrieben. Darüber hinaus haben WM (soweit sie nach § 44 Abs. 3 und 5 HG befristet und zur Qualifizierung [z.B. Promotion] eingestellt sind, sowie gem. § 45 Abs. 2 HG), einen gesetzlichen und tariflichen Anspruch auf Weiterbildung (vgl. § 40 Nr. 2 Ziff. 3 TV-L) im Rahmen der Arbeitszeit.

Die Tätigkeitsmerkmale der WHK sind nicht ausdrücklich festgelegt; vielmehr ergeben sie sich zumeist aus der persönlichen Zuordnung „Im Einzelnen werden die Dienstobliegenheiten der wissenschaftlichen Hilfskräfte von den Hochschullehrerinnen und -lehrern, Personen mit selbstständigen Lehr- aufgaben oder Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern bestimmt, denen die wissenschaftlichen Hilfskräfte zugeordnet sind.“ Vgl. www.uv.ruhr-uni-bochum.de/

[dezernat3/Formulare/pdf/Richtlinien-HIWI_Endgueltige_Fassung.pdf](#)).

Fazit: WHK sind wesentlich stärker von der Art des persönlichen Arbeitsverhältnisses zu ihren Vorgesetzten abhängig und damit im Zweifelsfalle von deren gutem Willen oder ihrer Willkür.

Beschäftigungsumfang

WM können eine volle Stelle mit einem Umfang von 39 Std. und 50 Min. (gilt in NRW) innehaben, wobei Teilzeitbeschäftigungen durchaus üblich sind. Ggf. können teilzeitbeschäftigte WM ihre Stundenzahl durch einen Zusatzvertrag an derselben Hochschule aufstocken.

WHK dürfen nur mit weniger als der Hälfte der üblichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Sie dürfen kein weiteres Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber haben.

Fazit: Benachteiligung der WHK, da sie formal zu weniger Arbeitszeit (und damit zu weniger Verdienst) gezwungen sind.

Interessenvertretung

Während WM vom LPVG erfasst werden und mithin sowohl bei Kollektivmaßnahmen (z.B. Gesundheitsschutz) als auch bei Einzelmaßnahmen (z.B. Vertragsverlängerung, Befristung, Eingruppierung) vom Personalrat der wiss. Beschäftigten vertreten werden, sind WHK bisher auf sich allein gestellt; eine Interessenvertretung auf gesetzlicher Grundlage gibt es für sie nicht.

Fazit: WM können ihre Schutzrechte im Sinne des LPVG geltend machen und in Anspruch nehmen; WHK sind bisher als EinzelkämpferInnen unterwegs und insofern ebenfalls benachteiligt.

Erste Erfolge

Die Besprechungen in der Arbeitsgruppe waren erfolgreich. In einem Schreiben an die GEW vom 31. März 2011 hat die Ministerin zugesagt, sich gegenüber dem Arbeitgeberverband des Landes dafür einzusetzen, dass (neben den künstlerischen Lehrkräften für besondere Aufgaben) auch die Wissenschaftlichen Hilfskräfte in den Geltungsbereichen

reich des TV-L aufgenommen werden; zudem sei beabsichtigt, im Rahmen der anstehenden Novellierung des HG-NW Vorschriften aufzunehmen, „... die es dem MIWF ermöglichen, ggf. prekären Beschäftigungsverhältnissen vorzubeugen.“

Und auch bei der Novelle des LPVG findet die Problematisierung der prekären Beschäftigung von WHK ihren Niederschlag: In Zukunft wird der persönliche Geltungsbereich wenigstens um jene WHK erweitert, die den Masterabschluss nachweisen. Damit ist der Forderung der Gewerkschaften zwar nicht im vollen Umfang Rechnung getragen worden, aber ein wichtiger Schritt ist getan.

*Dr. Diethard Kuhne, GEW-Projektgruppe
Arbeitsplatz Hochschule und Forschung*



Hürden abbauen

Die DGB-Jugend und andere Jugendverbände forderten am 12. April 2011 in einer gemeinsamen Erklärung Verbesserungen der Situation an den Hochschulen: Zugangshürden zum Master dürfen nicht sein.

Mit den so genannten Bologna-Reformen wurden die meisten Studiengänge an deutschen Hochschulen auf das Bachelor-Master-System umgestellt. Mit dem Bachelorabschluss erwirbt man eine erste Berufsqualifikation – und die Möglichkeit, ein Masterstudium anzuschließen. In der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst wird der Bachelor selten als vollwertiger Hochschulabschluss betrachtet. Die Bologna-Reformen sind auf halbem Weg steckengeblieben“, kritisiert Sabrina Klaus-Schelletter von der DGB-Jugend. „Dem Bachelor gehen vor lauter Prüfungen der wissenschaftliche Anspruch und die Berufsorientierung verloren. Dazu wird der Zugang zum Master künstlich beschränkt.“

Bei der Bologna-Konferenz des Bundesministeriums für Bildung und Forschung am 6. Mai 2011 fordern die Verbände konkrete Vereinbarungen, um die Kapazitäten der Masterstudiengänge auszubauen und die Anerkennungspraxis zu vereinfachen. Infos: www.freier-masterzugang.org

Se

Kommentar zur Abschaffung der Studiengebühren in NRW

Ein Tropfen auf dem heißen Stein

Ab Wintersemester 2011/2012 müssen die Studierenden in NRW nicht mehr jedes Semester bis zu 500 Euro Studiengebühren zahlen. Ein unsoziales Gesetz wurde in dem Bundesland mit den meisten Hochschulstandorten und der höchsten Studierendenzahl rückgängig gemacht. Das ist sehr gut und doch kein Grund zum Feiern. Warum?

Es war, wie schon zuvor bei den Langzeitgebühren, nicht gelungen, die Einführung zu verhindern. Es demonstrierten tausende Menschen und die öffentliche Meinung war gegen Studiengebühren – dennoch wurden sie eingeführt. Auch die GEW, wie auch viele andere politische Akteure, haben gegen die Einführung und danach für deren Abschaffung gekämpft. Doch irgendwann wurde klar, dass die schwarz-gelbe Landesregierung ihr Gesetz nicht rückgängig machen würde. Die Lager von Gegnern und Befürwortern waren klar polarisiert.

Einige Statistiken gaben den Gebührenbefürwortern Recht: Es ließen sich weniger Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung vom Studium abschrecken als befürchtet. Doch die Ignoranz der damaligen Regierung gegenüber den geringer als angenommenen Kollateralschäden eines Gesetzes konnte nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch andere statistische Werte Grund zur Annahme gaben, dass die Studiengebühren wenig hilfreich für eine sozial ausgeglichene Hochschule sind: Im Bundesvergleich blieb die soziale Zusammensetzung der Hochschulen in NRW konstant schlecht, während an anderen Orten wenigstens schleichende Verbesserungen sichtbar wurden.

Der rein statistische Blick verrät noch wenig über die Realität an den Hochschulen. Hier quälten sich viele Studierende von Semester zu Semester mit der Frage, wie sie die 500 Euro zusätzlich aufbringen sollen. Statt zu studieren verbringen sie ihre Zeit mit Brotpobs. Das mussten sie zwar zum Teil auch schon vor der Einführung der Studiengebühren, doch die Situation hat sich dadurch für viele von ihnen weiter verschärft. Dabei stand der damalige Fachminister Pinkwart den Studierenden mit weniger zahlungskräftigen Eltern kaum hilfreich zur Seite: Sie sollten doch einfach einen

der neu eingeführten Kredite aufnehmen oder ein Bier pro Abend weniger trinken. Solche Aussagen waren zynisch und zeugten allenfalls von einem teuren und regelmäßigen Trinkverhalten. Den Studierenden wurden allerdings die Magenschmerzen beim Gedanken daran, wie man wieder die 500 Euro zusammenbekommen soll, zur Gewohnheit.

Mit den Protesten gegen die Mängel in den Bachelor- und Masterstudiengängen wurden auch die Studiengebühren wieder neu diskutiert. Schließlich haben der öffentliche Druck und parteiinterne Mehrheiten nach der Landtagswahl NRW 2010 ausgereicht, in NRW die Studiengebühren zum Wintersemester 2011/12 wieder abzuschaffen. Den Linken ging das nicht schnell genug, aber sie trugen letztlich den Beschluss mit.

Für die Millionen Euro, die den Hochschulen dadurch nun fehlen, hat das Land NRW ihnen Ausgleichszahlungen in ungefährr gleicher Höhe zugesagt. Damit ist ein großer Stellenabbau, wie manche befürchtet haben, innerhalb des akademischen Mittelbaus nicht notwendig.

Die Abschaffung der Gebühren ist zwar sehr zu begrüßen – Grund zum Jubeln gibt es nicht. Etwa sechs Jahre hat dieses Gesetz gewirkt und nun stehen alle hochschulpolitischen Akteure wieder am seinerzeitigen Ausgangspunkt. Die Probleme sind nach wie vor groß. An manchen Stellen sind neue hinzugekommen, wie etwa die Einführung und Umsetzung neuer Studiengänge. Es wäre wünschenswert, einmal nicht von einer Katastrophe zur anderen zu stolpern und im Anschluss die Scherben aufkehren zu müssen.

Die GEW hat mit dem Templiner Manifest und dem Hochschulpolitischen Programm Anregungen gegeben, wie es anders gehen kann. Wenn diese umgesetzt würden wäre das ein Schritt nach vorne und endlich ein Grund zum Feiern.

*Jan Schröder, ehem. GEW-Bundessprecher
der Studentinnen und Studenten*

WWW

Infos zur neuen BAföG-Regelung
„Die GEW zum neuen BAföG“ unter:
www.gew.de/das_neue_bafog.html