

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

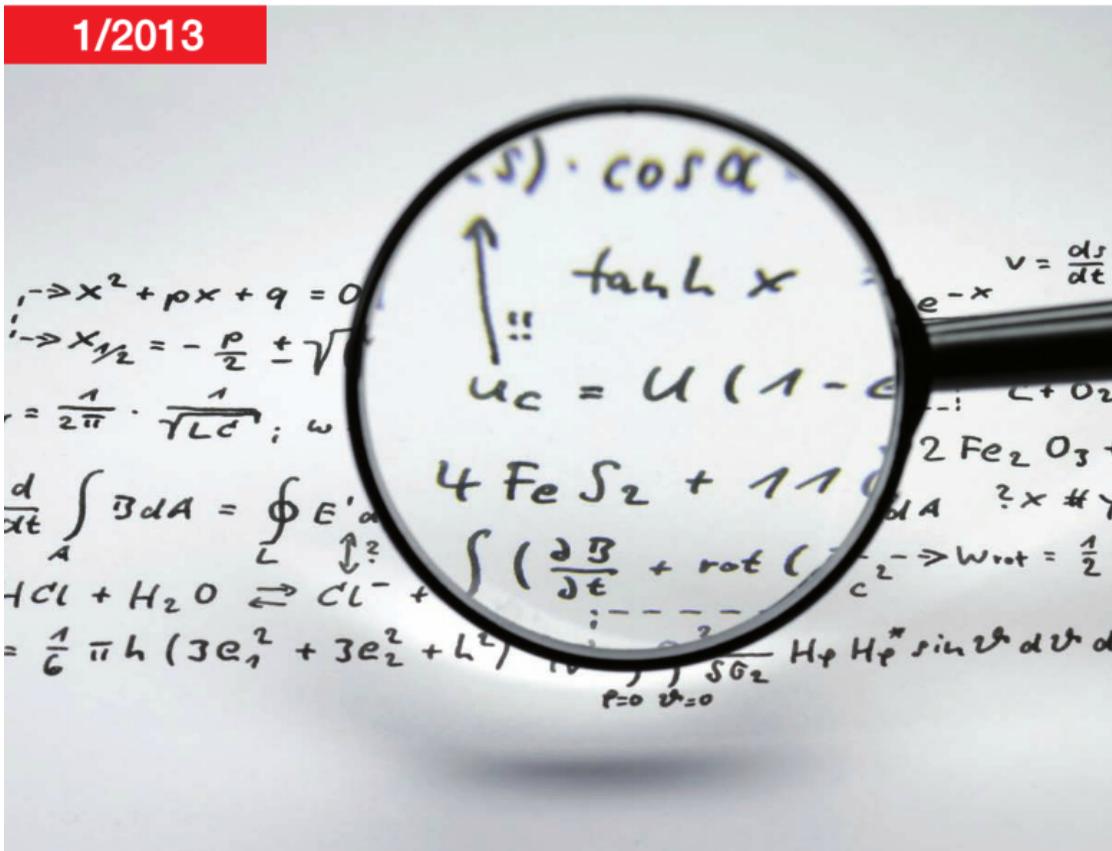
Hochschulpolitik mit der GEW

Gewerkschaftstag:
Ziele der GEW NRW

Das Templiner Manifest wirkt
Universität Münster: Über 75
Prozent befristet beschäftigt

Forschung und Lehre
in wessen Dienst?

1/2013



Hochschulentwicklung in NRW:
Rahmenkodex und Gesetznovelle im Fokus

Gute Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

In drei Arbeitsgruppen werden zurzeit Themen zwischen dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung, den Hochschulleitungen und den Personalvertretungen diskutiert beziehungsweise begleitet: die Eckpunkte des Hochschulzukunftsgesetzes, der Rahmenkodex „Gute Arbeit“ und die HIS-Studie zur Befristungspraxis im Hochschulbereich. Alle drei Arbeitsgruppen beschäftigen sich unter anderem mit der Situation der WissenschaftlerInnen, von denen viele prekär und unter unwürdigen Bedingungen beschäftigt sind.



In den aktuellen Zielvereinbarungen IV (2012–2013) zwischen Landesregierung und Hochschulen wird unter § 10 unter anderem die Entwicklung eines Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“ vereinbart. Darin sind folgende Themen enthalten:

- ◆ Befristungen
- ◆ Einbeziehung der Hilfskräfte in den TV-L
- ◆ landesweiter Arbeitsmarkt (als Kompensation für die versprochene, aber nicht beabsichtigte Rückübernahme der Beschäftigten in den Landesdienst)
- ◆ Vermeidung von Lehraufträgen, die nicht dem Leitbild eines Lehrauftrags entsprechen
- ◆ Kündigungsschutz
- ◆ Vermeidung von Zwangsteilzeit

Die HIS-Studie

Mit dem Hinweis auf die parallel arbeitende HIS-Arbeitsgruppe (AG) zu Befristungen wurde dieses Thema aufgeschoben, da man zuerst die Ergebnisse der Studie abwarten möchte. Die HIS-Studie beschäftigt sich mit Befristungen in den Bereichen Hochschule und Forschung. Leider verzögert sich ihre Vollendung: Statt Februar 2013 wird nun Oktober 2013 angepeilt. Es wird von verschiedenen Seiten vermutet, dass keine anderen Ergeb-

nisse als in der ebenfalls von der HIS durchgeführten bundesweiten Evaluation zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) von April 2013 herauskommen werden.

Zudem wird die Studie schon jetzt als nicht zuverlässig angesehen, da willkürlich verschiedene, in der Regel befristete Beschäftigtengruppen – wie beispielsweise wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) oder akademische (Ober-)Räte auf Zeit – wegen des damit verbundenen Aufwands nicht einbezogen werden. Außerdem sollen bei der qualitativen Untersuchung zur Befristungspraxis Interviews nur mit den Einstellenden, aber nicht mit den Betroffenen geführt werden.

Der Rahmenkodex

Im August 2012 wurde die AG ins Leben gerufen, die seither zweimal tagte. Im Frühsommer 2013 plant das MIWF zu diesem Thema einen Kongress, auf dem die Ergebnisse präsentiert und in einer größeren Öffentlichkeit diskutiert werden sollen. Empfehlungen, die von allen Seiten getragen werden, sind bisher noch nicht entwickelt worden. Wahrscheinlich wird es darauf hinauslaufen, dass der Rahmenkodex sehr allgemein gehalten wird und alle Hochschulen einen eigenen Kodex mit ihren Personalvertretungen erarbeiten müssen – so wie es im oben genannten § 10 der Ziel- und Leistungsvereinbarung IV vorgesehen ist.

Die Hochschulgesetznovelle

Der Name soll Programm sein: Aus dem Hochschulfreiheitsgesetz wird das Hochschulzukunftsgesetz. Um die Belastungen durch den Doppeljahrgang 2013 nicht zu stören, soll es erst zum Wintersemester 2014/2015 in Kraft treten (vgl. S. 7). Zurzeit lässt sich leider noch nicht erkennen, dass

die von Seiten der Personalvertretungen beziehungsweise Gewerkschaften gewünschten Veränderungen – wie Rücknahme der Beschäftigten in den Landesdienst, Demokratisierung der Hochschule oder Streichung der Personalkategorie einer wissenschaftlichen Hilfskraft – umgesetzt werden.

Arbeitsgruppen allein reichen nicht

Die Idee, einen Diskussionsprozess zu den Themen zu führen, ist insgesamt zu begrüßen, da die Perspektiven der verschiedenen im Hochschulbereich agierenden Personen zusammengetragen werden. Leider hat man den Eindruck, dass das Ministerium in einem Konflikt steckt und insbesondere die Hochschulleitungen nicht vor den Kopf stoßen möchte. Daher werden die brennenden Fragen von einer Arbeitsgruppe zur nächsten geschoben.

Am Beispiel der Hilfskräfte sei dies veranschaulicht: In einem Gespräch zur Hochschulgesetznovelle wurde der Ministeriumsvertreter zur Streichung des § 46 (wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, WHK) und zur Schaffung einer Gruppe von studentischen Beschäftigten mit Tarifvertrag und Personalvertretung befragt. Dies – so die Antwort – sei wahrscheinlich zu teuer und man könne diese Problematik in der AG Rahmenkodex bearbeiten.

In dieser AG wurde die Frage nach den Hilfskräften zunächst nicht behandelt, da man den Arbeitskreis zur Gesetznovelle für zuständig hielt. Als die Beschäftigung mit den WHK nicht zu umgehen war, ließ das Ministerium telefonisch in den Personaldezernaten anfragen, ob die WHK adäquat beschäftigt seien. Die Umfrage ergab – wen wundert's –, dass sie zu etwa 95 Prozent adäquat beschäftigt seien und dass daher kein Handlungsbedarf bestehe. Damit der gesamte Prozess um bessere Arbeit positive Ergebnisse erreicht, darf es nicht bei dem Engagement in den AG bleiben, sondern die Themen müssen breit diskutiert werden.

*Dr. Luzia Vorspel, Leitungsteam FGA
Hochschule und Forschung der GEW NRW,
Stellv. Personalratsvorsitzende des WPR
der Ruhr-Universität*

Bessere Beschäftigungsbedingungen durch Richtlinien

Anfang 2009 ist der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten mit einem ersten Entwurf für eine Beschäftigungsrichtlinie der wissenschaftlichen Angestellten an die Hochschulleitung der Ruhr-Universität herangetreten. Ausgangspunkt waren die extrem kurzen Vertragslaufzeiten und die niedrigen Wochenarbeitszeiten von wissenschaftlichen Beschäftigten.



Ein intensiver und über drei Jahre andauernder Diskussionsprozess mit der Hochschulleitung der Ruhr-Universität ging dem im März 2012 beschlossenen Kompromisspapier voran. Der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) hatte sich in der Vorbereitung mit Richtlinien anderer Hochschulen auseinandergesetzt und daraufhin für sich geklärt, die verschiedenen Beschäftigungsgruppen einzeln zu behandeln. Damit sollten die Richtlinien verständlich gehalten und ein Einstieg ermöglicht werden.

Was fördert die Zusammenarbeit?

Wenn der Verhandlungspartner nicht mitarbeiten möchte oder auf Zeit setzt, hat der WPR die Möglichkeit, auf die Einzelfallentscheidung zurückzugreifen. Eine Nichtzustimmung ist in der Regel für die Beschäftigten schlecht, aber man kann mit den Instituten und der Personalabteilung viele Erörterungen führen, ohne dass die Beschäftigten einen Nachteil dadurch haben. Da Zeit aber eine sehr kostbare Ressource ist, funktioniert es – zumal die Verhandlungsführenden aus dem Personaldezernat die Forderungen häufig als billig ansehen.

Wie beginnt ein Richtlinienprozess?

Es ist ratsam, sich Best-Practice-Beispiele zu suchen, an denen man sich orientieren möchte. Dann fasst der Personalrat einen Entschluss, solche Richtlinien überhaupt verabschieden zu wollen, bestimmt eine/n Prozessverantwortliche/n, entwirft im Personalrat einen konkreten Text und tritt in die Verhandlungen ein, deren Ernsthaftigkeit durch beabsichtigte Nichtzustimmungen von Zeit zu Zeit unterstrichen wird.

Richtlinien für Hilfskräfte und Lehrbeauftragte

Seitdem mit der Novelle des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NRW, 2011/2012) auch die wissenschaftlichen Hilfskräfte und Lehrbeauftragten vom WPR vertreten werden, werden die nächsten Richtlinien in Angriff genommen: Eine für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Master-Abschluss (WHK, Verhandlungen seit 5/2012) und eine für Lehrbeauftragte (Verhandlungen seit 7/2012). Beide werden voraussichtlich dieses Jahr verabschiedet und weitere folgen.

Bei der WHK-Richtlinie geht es darum, möglichst wenige KollegInnen als Hilfskräfte einzustellen. Stattdessen sollen KollegInnen als Tarifbeschäftigte eingestellt werden. Hauptargumente des WPR sind einerseits die Diskriminierung von Frauen, da mehr

Frauen als Männer WHK-Verträge erhalten. Andererseits wird gleiches Geld für gleiche Arbeit gefordert. Der WPR hält es für ein großes Unrecht, dass manche KollegInnen eines Instituts nach Tarif bezahlt werden und manche für die gleiche Arbeit am selben Institut nur den Hungerlohn einer WHK-Vergütung erhalten.

Konkret wird versucht, schon bei der Ausschreibung oder bei der Einstellung von WHK die Stellen in Tarifstellen umzuwandeln. Dabei gerät man allerdings immer wieder in Konflikt mit der Richtlinie für wissenschaftliche MitarbeiterInnen wegen der unterhältigen Beschäftigung. Diese ist nämlich für wissenschaftliche MitarbeiterInnen nicht (mehr) vorgesehen. Bei den Lehrbeauftragten geht es dem WPR darum, insgesamt das Honorar der Lehrbeauftragten zu erhöhen und die Zahl der unbesoldeten Lehraufträge zu verringern. Zurzeit gibt es noch Vergütungsrichtlinien von 2008, die von allen Hochschulen mehr oder weniger umgesetzt werden, die aber ohne Beteiligung von Tarifpartnern und/oder Personalvertretungen erlassen wurden. Ausgehend davon, dass eine Semesterwochenstunde einer Lehrkraft für besondere Aufgaben die Hochschule circa 120 Euro kostet, konnte der WPR der Ruhr-Universität nun erreichen, dass das Mindesthonorar in der Regel 40 Euro beträgt.

Dr. Luzia Vorspel, Leitungsteam FGA Hochschule und Forschung der GEW NRW, Stellv. Personalratsvorsitzende des WPR der Ruhr-Universität

Mitmachen: Engagement in der Kerngruppe

Für die Kerngruppe des Referats Hochschule und Forschung (Referat E) werden interessierte KollegInnen zur Mitarbeit gesucht. Sie sollten an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung in NRW beschäftigt sein bzw. gewesen sein und sich für die Weiterentwicklung des Hochschul-, Arbeits- oder Personalvertretungsrechts gewerkschaftlich einsetzen wollen. Rückfragen und Bewerbungen richten Sie per E-Mail an Luzia.Vorspel@rub.de.

Anstöße zur Veränderung des WissZeitVG

Das Templiner Manifest wirkt

Seit Inkraftsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist der Anteil der befristet Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen immer größer geworden. Hinzu kommt, dass die Vertragslaufzeiten häufig sehr kurz sind. Die GEW hat bundesweit und kontinuierlich auf diese Fehlentwicklungen hingewiesen und sie im Templiner Manifest festgehalten.

Der Bundestag muss sich mit der Novellierung des WissZeitVG befassen: Die SPD-Bundestagsfraktion hat einen Gesetzentwurf eingebracht und außerdem haben Nordrhein-Westfalen und Hamburg eine gemeinsame Gesetzesinitiative über den Bundesrat gestartet.

Tarif möglich machen

Bisher enthält das WissZeitVG eine Tarifsperrung, mit der es gesetzlich untersagt ist, auf tariflicher Ebene Regelungen beispielsweise zu Mindestvertragslaufzeiten zu vereinbaren. Dies soll durch die angestrebten Novellen ermöglicht werden. Weiter ist in beiden Anträgen vorgesehen, dass WissZeitVG-Befristungen vor Abschluss der Promotion nur erfolgen

sollen, wenn es entsprechende Betreuungs- und Qualifizierungsvereinbarungen gibt. Für die Postdoc-Phase sollen im Gegensatz zur Promotionsphase Mindestvertragslaufzeiten von zwei Jahren gesetzlich verankert werden. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung soll beibehalten werden, allerdings sollen die Vertragslaufzeiten sich an den Projektlaufzeiten orientieren. Darüber hinaus soll im Gesetz klar festgelegt werden, dass Zeiten vor Abschluss des Masterstudiums nicht auf die Höchstbefristungszeit angerechnet werden.

Befristungspraxis einschränken

Es ist unwahrscheinlich, dass einer von beiden Gesetzentwürfen gegen die derzeit be-

plus www.nds.gew-nrw.de

Deutscher Bundestag:
Gesetzentwurf der SPD-Fraktion 

Deutscher Bundestag:
Protokoll erste Lesung 

Deutscher Bundestag:
Antrag Bundesrat durch
NRW und Hamburg 

GEW: Hintergrund und Details
zum Templiner Manifest 

stehende Regierungsmehrheit von FDP und CDU durchgesetzt werden kann. Mitglieder der Fraktionen hatten bereits in der ersten Lesung des SPD-Antrags im Bundestag angekündigt, gegen das Vorhaben zu stimmen. Aber durch die Vorlage der Gesetzentwürfe wird klar, dass sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene das Bewusstsein gewachsen ist. Der Gesetzgeber steht unter Druck und muss handeln: Die Befristungspraxis an den Hochschulen muss eingeschränkt und im WissZeitVG Klarstellungen vorgenommen werden.

*Bernadette Stolle, Leitungsteam FGA
Hochschule und Forschung*

Zukunft Hochschule: Ziele der GEW NRW

Unter E 1 konnte der Gewerkschaftstag 2013 den für die Zukunft der Hochschulen in NRW wichtigsten Antrag finden. Die Mehrheit der Delegierten stimmte zu und legte so die Ziele der GEW mit folgenden Forderungen fest:

plus www.nds.gew-nrw.de

GEW NRW: Beschluss zum
Antrag E 1 beim Gewerkschafts-
tag 2013 

Forderungen Hochschulzukunftsgesetz

- ◆ Rückkehr der Beschäftigten in den Landesdienst
- ◆ Beschneidung der Kompetenzen des Hochschulrates zugunsten stärkerer, soweit rechtlich möglich, viertelparitätisch abstimmender Entscheidungstreffender Gremien – dazu zählen der Senat und Fachbereichsräte
- ◆ Aufnahme einer Zivilklausel in das Hochschulgesetz mit Schaffung von Gremien, die den Entwicklungsauftrag zu Völkerverständigung, Humanisierung und verantwortlichem Handeln stetig voranbringen
- ◆ Abschaffung der Drittmittelorientierung und stattdessen eine ausreichende Grundfinanzierung der Hochschulen sowie transparente demokratische Gestaltung von Genehmigungsprozessen
- ◆ Aufhebung der Unterscheidung zwischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Fachhochschulen und Universitäten (Zusammenführung der §§ 44 und 45 HG)
- ◆ Abschaffung der Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss und mit Masterabschluss (Streichung des § 46 HG)
- ◆ Fortschreibung eines Landeshochschulentwicklungsplans, der in Eckpunkten vom Parlament verabschiedet wird
- ◆ Aufnahme eines Auftrages in das HG, damit die Hochschulen selbst zum Forschungsgegenstand werden

Forderungen Kodex „Gute Arbeit“

- ◆ Orientierung an den Anforderungen, die sich aus dem „Templiner Manifest“ und dem „Herrschinger Kodex“ ergeben
- ◆ Befristungen müssen sich an der absehbaren Qualifikationsdauer bzw. an der Laufzeit von Drittmittelprojekten orientieren.
- ◆ Dauertätigkeiten sind in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erledigen.
- ◆ WissenschaftlerInnen sind Stellen in Vollzeit statt in „Zwangsteilzeit“ anzubieten.
- ◆ WissenschaftlerInnen auf Qualifikationsstellen muss in der bezahlten Arbeitszeit die Gelegenheit zur Qualifikation gegeben werden.
- ◆ Statt Hilfskraftstellen sind Arbeitsverträge mit Tarifbindung zu schaffen.
- ◆ Lehraufträge sind grundsätzlich zu vergüten.
- ◆ Von StipendiatInnen dürfen keine Dienstleistungen verlangt werden.
- ◆ Staatliche Stipendien müssen auskömmlich auch im Hinblick auf Krankenkassenkosten finanziert werden.
- ◆ Hochschulen müssen gesundheitsfördernde Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

Matthias Neu, Leitungsteam FGA Hochschule und Forschung

Über 75 Prozent befristet beschäftigt

Der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster hat sich vor dem Hintergrund der Diskussion um den Herrscher Kodex für gute Arbeit eine Übersicht über die Struktur der Mitarbeiterschaft verschafft. 1.224 ausgefüllte Fragebögen machen deutlich: Zu viele KollegInnen haben befristete Verträge und sind als Teilzeitbeschäftigte angestellt. Die Umfrage zeigt, dass sich die Arbeitsbeziehungen an deutschen Hochschulen mehr und mehr prekär entwickeln.



Quelle: Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Im Oktober 2012 hat der Personalrat für den wissenschaftlichen Bereich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster eine Umfrage unter den etwa 5.000 wissenschaftlich Beschäftigten der Universität inklusive der entsprechend Beschäftigten am Universitätsklinikum Münster durchgeführt. Die Umfrage basiert auf einem Fragebogen, den die Gewerkschaft ver.di in der Vergangenheit an einigen Hochschulen bereits eingesetzt hat. Ziel der Befragung durch den Personalrat war es, belastbare Zahlen hinsichtlich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitsituation der WissenschaftlerInnen an der Hochschule zu erhalten und entsprechende Initiativen zur Verbesserung der Lage der KollegInnen rechtfertigen zu können. Durch den Rücklauf von 1.224 Fragebögen wurden folgende grundlegende Ergebnisse deutlich.

Junges Kollegium

Im Schnitt sind die wissenschaftlich Beschäftigten 29 Jahre alt. Dabei überwiegt der männliche Anteil gegenüber dem weiblichen leicht mit 54,9 zu 45,1 Prozent. In einigen Bereichen – beispielsweise am Universitätsklinikum – liegt Parität der Geschlechter vor. Der

Anteil der ausländischen KollegInnen ist mit unter zehn Prozent noch gering. Allerdings ist durch eine parallele Auswertung von Daten aus der Universitätsverwaltung ersichtlich, dass der Anteil weiter deutlich ansteigt. Der letzte Qualifikationsschritt der KollegInnen liegt etwa drei Jahre zurück. Das entspricht in etwa der zeitlichen Mitte zum nächsten Qualifikationsschritt, wenn hier die Fristen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes unterstellt werden. Die überwiegende Zahl der Beschäftigungsverhältnisse wird trotz des gestiegenen Drittmittelaufkommens aus Haushaltsmittelfinanzierung (55 Prozent). Indes sind die Drittmittelverträge mit 35 Prozent der zweitgrößte Finanzierungstopf für Wissenschaftlerarbeitsverträge.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse überwiegen

Die WissenschaftlerInnen sind in der Regel befristet beschäftigt – und zwar zum wiederholten Mal! Der Satz der befristet beschäftigten KollegInnen liegt bei über 75 Prozent, in einigen Fächern und Fachbereichen bereits bei 90 Prozent und mehr. Ganz überwiegend wird den WissenschaftlerInnen ein Teilzeitarbeitsverhältnis angeboten. Nur noch circa 44

Prozent der entsprechend Beschäftigten stehen in einem Vollzeitverhältnis.

Zwangsteilzeit ist auch an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster das gängige Arbeitsmodell: So werden etwa 35 Prozent der WissenschaftlerInnen nur auf halben Stellen geführt. Im Vergleich zu anderen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen erscheint der Anteil der teilzeitbefristeten Beschäftigten an der Universität Münster besonders hoch. Die KollegInnen berichten darüber, dass sie auf ihren Stellen regelmäßig Überstunden und Mehrarbeit leisten. Insbesondere die WissenschaftlerInnen in Teilzeitstellen erklären, dass sie regelmäßig so viel arbeiten, wie es einer Vollzeitarbeitskraft entspricht.

Kinderwunsch verschoben

Ein spezielles Ergebnis der Umfrage wirft ein Schlaglicht auf die gesellschaftlichen Konsequenzen der Arbeitsvertragspolitik an den Hochschulen: Auf die Frage „Haben Sie die Erfüllung eines eventuellen Kinderwunsches aus beruflichen oder finanziellen Gründen bereits einmal aufgeschoben?“ antworten fast 36 Prozent der Befragten, dass sie zwischenzeitlich den Kinderwunsch aus beruflichen Gründen verschoben haben.

Mit den Ergebnissen wurden die früheren Einsichten aus den vorangehenden ver.di-Studien für die Universität Münster nicht nur bestätigt, sondern es zeigt sich eine weitere Verschärfung der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse für WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen.

Dr. Detlef Berntzen, erster stellvertretender Personalratsvorsitzender des WPR Westfälische Wilhelms-Universität Münster



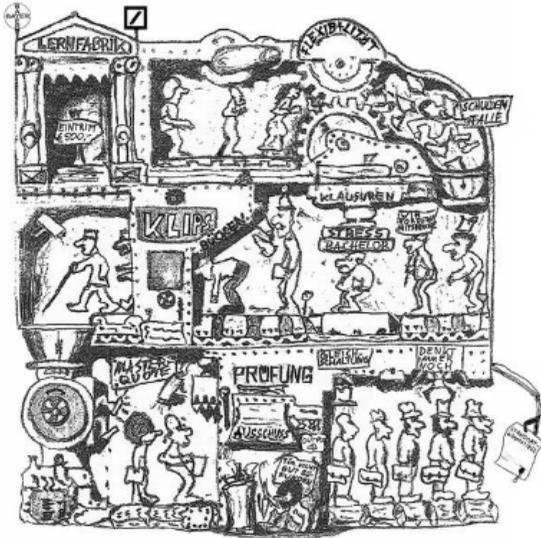
plus www.nds.gew-nrw.de

Westfälische Wilhelms-Universität
Münster: Umfrageergebnisse
Oktober 2012 – aktuelle berufliche und persönliche Situation



Verbesserung beginnt jetzt!

Nach der Einführung der Studiengebühren 2006 galt als „unverbesserlicher linker Spinner“, wer von Verbesserung nicht nur heimlich träumte. Heute sind die konkreten Auswirkungen des eigenen Einsatzes für Verbesserung so greifbar wie lange nicht.



Von einem Plakat des „AK Studiengebührenboykott“:
Für allgemeinwohlorientierte Hochschulen und emanzipatorische Bildung. Lernen für soziale Verbesserung.

Mit der Einführung der Studiengebühren brachen in Köln große Teile der hochschulpolitischen Strukturen zusammen. Viele gaben auf und setzten nun vor allem darauf, schnell durchzukommen. In bewusstem Bruch mit dieser Alltags(un)kultur konstituierte sich damals der Studiengebührenboykott auf der Grundlage einer solidarischen Gegenpraxis: Die Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Zielsetzung der Hochschulreformen war dabei über die Kritik an der sozialen Selektion hinaus (neu) zu fundieren.

Die Kritik an der marktorientierten Ausrichtung der Inhalte und an der Drittmittelabhängigkeit wurde in den Protesten gegen die Einführung der Hochschulräte und gegen eine Forschungs Kooperation mit der Bayer AG immer wichtiger. An der Universität zu Köln sitzt neben Bayer auch die Deutsche Bank AG im Hochschulrat. Dementsprechend wurde im

Bildungsstreik 2009 vor allem an der Frage „Bildung und Wissenschaft in wessen Dienst?“ diskutiert, ob der Bachelor abzuschaffen oder zu reparieren sei.

Zivilklausel: vom Nein zum Ja

2010 bekam die Auseinandersetzung mit einer Abstimmung unter den Studierenden über die Einführung einer Zivilklausel – Zwei Drittel sprachen sich dafür aus – eine neue Qualität: Anknüpfend an dieses prinzipielle „Nein“ zu Zerstörung und Krieg arbeiten seitdem wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Studierende und Aktive aus der Kölner Friedensbewegung bei anfangs großem Widerstand dafür, dass die Hochschule einen Beitrag zur Beendigung von Kriegen und dem Aufbau ziviler Konfliktregulierung leistet.

Vollversammlungen

Um das Anliegen einer allgemeinwohlorientierten Rekonstituierung der Hochschule weiter voranzubringen, fanden im letzten Semester mehrere von bis zu 500 Studierenden, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie wenigen Professoren gut besuchte Vollversammlungen statt. Zwischen den Vollversammlungen ging die Arbeit in Arbeitsgruppen weiter, an denen bis zu 50 bisher Nicht-Involvierte beteiligt waren. So entstand eine Resolution mit folgenden Forderungen: eine konsequente Studienreform, die Einführung einer Zivilklausel, eine grundlegende Reform des Hochschulfreiheitsgesetzes und die Beendigung der Kürzungspolitik.

Diese Forderungen werden seitdem im Senat Stück für Stück diskutiert. Die erste Konsequenz ist, dass es am 5. Juni 2013 einen Studienreformatag geben wird, an dem alle Veranstaltungen ausfallen, damit Studierende, Lehrende und MitarbeiterInnen gemeinsam die Grundlagen für eine sinnvolle Studienreform erarbeiten können. Zur Vorbereitung des Tages fand zu Beginn des Sommersemesters 2013 eine weitere Vollversammlung statt. Auch ist der Senat inzwischen zu dem einstimmigen Meinungsbild gekommen, dass man in einer der kommenden Sitzungen eine Zivilklausel beschließen wolle. Erstaunlich, wie weit wir gekommen sind. Erstaunlich auch, wie viele Baustellen sich fast täglich neu auftun. Es ist Zeit nachzulegen.

Barbara Umroth, Sonja Gippert
und Stefan Brackertz; Fachgruppe
Hochschule und Forschung Köln

plus www.nds.gew-nrw.de

Broschüre des Arbeitskreises
Gebührenboykott: Die Stützen
der unternehmerischen Hoch-
schule: Studiengebühren, Bache-
lor/Master, Hochschul„freiheit“

Bildungsstreik Köln 2009: Zum
Selbstverständnis der Universität

Arbeitskreis Zivilklausel an der
Universität zu Köln

Resolution der Vollversammlung
vom 4. Dezember 2012

Aufruf zum Studienreformatag am
5. Juni 2013

HuF-Workshop beim Kölner Studienreformtag am 5. Juni 2013

Seit etwa einem Jahr gibt es in Köln eine aktive Fachgruppe Hochschule und Forschung (HuF). Sie beschäftigt sich vor allem mit der Frage, wie man auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinwirken kann. Auch beim Studienreformtag am 5. Juni 2013 wird es einen Workshop geben mit dem Titel „Arbeitsbedingungen und Studienbedingungen: Die Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse auf die Lehre“. Aus Sicht der HuF sind gute Studien- und Arbeitsbedingungen zwei Seiten einer Medaille: Befristete Arbeitsverträge mit Laufzeiten oft unter einem Jahr machen Kontinuität in der Lehre unmöglich. Hierunter leiden sowohl die Beschäftigten als auch die Studierenden. Eine tiefgehende Betreuung der Studierenden kann unter solchen Bedingungen nicht gewährleistet werden. In dem Workshop wird diskutiert, welche Arbeitsbedingungen nötig sind, um gute Studienbedingungen zu schaffen, und wie diese konkret an der Universität zu Köln umgesetzt werden können. Die HuF freut sich auf rege Beteiligung! www.studienreformtag.uni-koeln.de



Proteste der Kölner Studierenden gegen Studiengebühren und das Bachelor-Master-System 2011.

Eckpunkte für eine Hochschulreform in Nordrhein-Westfalen

Forschung und Lehre in wessen Dienst?

Jahrelang war die GEW-Arbeit an den Hochschulen von Aufklärung gegen die von Schwarz-Gelb vorangetriebene „unternehmerische“ Ausrichtung der Hochschulen geprägt. Inzwischen ist die Kritik daran, dass alle Lebensbereiche den Gewinnanforderungen der Arbeitgeber unterstellt werden sollen, weit verbreitet. Für die meisten Hochschulangehörigen sind Wörter wie Effizienz-Ranking-Exzellenz-Evaluations-Professionalisierungs-Workload-Stakeholder-Performance-Marketing ein Grauen. Allein die Alternative fehlt. Und so wird dabei verharrt – von der Landesregierung bis zum einzelnen Studierenden. Die einen mehr, die anderen weniger starr ...

Dennoch: Die Marktorientierung bleibt aufreibend für alle. Erfreuliche Entwicklungsmöglichkeiten liegen brach und die Hochschulen erfüllen ihre gesellschaftliche Funktion, zur Verbesserung der Lebensbedingungen aller beizutragen, kaum noch: Die „unternehmerische Hochschule“ ist unwissenschaftlich und unproduktiv. Sie behindert die gemeinsame Suche nach Wahrheit und die kooperative Lösung gesellschaftlicher Probleme. An die Stelle von Aufklärung und wissenschaftlichem Diskurs setzt sie organisierten Marketing-Bluff.

Aufgaben der Hochschulen

Dagegen wachsen die Ansprüche an die positive Bedeutung der eigenen Arbeit, wie zum Beispiel die Zivilklauselbewegung zeigt. Vor diesem Hintergrund steht eine grundsätzliche Neubestimmung der Aufgaben der Hochschulen in Anknüpfung an die Errungenschaften von 1968 an:

◆ Bildungsexpansion: Hochschulen müssen dazu beitragen, dass Kenntnisse, wissenschaftlich begründete Argumentation, Streit- und Denkkultur, Zivilisierung, Kultur und

Geschichtsbewusstsein nicht nur erhalten bleiben und neu angeeignet werden, sondern qualitativ und quantitativ erweitert werden. Dazu gehört auch kritische Qualifizierung für die Berufspraxis nach dem Studium.

◆ Aufklärung: Hochschulen müssen gegen Lügen, Mystifizierungen, Geheimnistuerei, inhumane Ideologie und Vorenthaltung von Möglichkeiten aufklären.

◆ Entwicklung: Hochschulen sind Lebens- und Arbeitsraum. Hier entwickeln sich Menschen durch Lernen, Forschen und Arbeiten sowie Streiten in solidarischem Bezug. Hochschulen müssen Raum für die kritische Auseinandersetzung des Verstandes, für die maßlos involvierte Zeitverschwendung und für das Scheitern sein.

◆ Erarbeitung von Lösungen gesellschaftlicher Probleme im Interesse aller

Beschlüsse des Gewerkschaftstages

In diesem Sinne hat der Landesgewerkschaftstag unter anderem folgende „Anforderungen an ein neues Hochschulgesetz“ beschlossen:

◆ „Die demokratische Selbstverwaltung der

Hochschulen ist grundlegend zu erneuern“. Vor allem ist „anstelle des Hochschulrates (...) ein Hochschulbeirat [einzurichten], der nicht mehr entscheidende, sondern nur noch beratende Kompetenzen erhält.“ In allen Gremien soll „viertelparitätisch abgestimmt werden.“

◆ „In das Hochschulgesetz ist eine Zivilklausel aufzunehmen.“

◆ „Die Drittmittelorientierung ist zu beenden. (...) Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist so auszubauen, dass die Hochschulen nicht auf weitere Finanzierungsquellen angewiesen sind.“

◆ „Dienstherr bzw. Arbeitgeber aller Hochschulbeschäftigten [soll] das Land NRW sein.“ MitarbeiterInnen an Universitäten und Fachhochschulen sind gleich zu behandeln.

◆ „Die Personalkategorie Wissenschaftliche Hilfskräfte (...) ist abzuschaffen“

An die Stelle der Konkurrenz zwischen den Hochschulen soll eine kooperativ mit allen Beteiligten entwickelte Landeshochschulentwicklungsplanung treten, für die die Landesregierung die politische Verantwortung übernimmt.

Stefan Brackertz, Leitungsteam Landesausschuss der Studierenden der GEW NRW

plus www.nds.gew-nrw.de

Beschluss: Eckpunkte für eine Hochschulreform in NRW



Beschluss: Anforderungen an ein neues Hochschulgesetz für NRW und an den Rahmenkodex „Gute Arbeit“



Plädoyer für eine grundsätzliche Studienreform

Warum $n = \infty$ gut ist, aber nicht reicht

„Die Zahl der Prüfungsversuche n wird numerisch auf Unendlich gesetzt.“ Solchermaßen verklausuliert werden derzeit an vielen Hochschulen Restriktionen – in diesem Fall Zwangsexmatrikulationen – abgebaut. Notwendige Umgehungsstrategien werden legalisiert und institutionalisiert sowie die größten Schäden repariert, die die Bologna-Reform hinterlassen hat.

Die Entschärfung der Restriktionen geht vor allem auf die spätestens seit dem Bildungsstreik 2009 konsequent vorangebrachte Kritik an den Bachelor-Master-Studiengängen zurück. Der Abbau von Restriktionen und die Entschärfung des Leistungsdrucks sind richtig. Die Auseinandersetzung darüber darf auf allen Ebenen nicht abbrechen.

Auch in entschärfter Version sind die Studiengänge aber darauf gerichtet, „Europa bis zum Jahre 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen“ (Lissabon-Strategie). Kurzum: Europa gegen den Rest der Welt. Und dafür sollen sich alle Hochschulmitglieder für die Verwertungsanforderungen der Arbeitgeber fit machen. Ansprüche an die Erkenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge, an solidarische Veränderung sowie persönliche Entwicklung sollen dafür ausgeklammert, das Fragen abtrainiert werden.

Deshalb ist eine grundsätzliche Studienreform mit folgenden Eckpunkten nötig:

- ◆ Vollstudium für alle (alle können ihr Studium dort beenden, wo sie es begonnen haben)
 - ◆ gründliche Entschulung
 - ◆ Abschaffung von credit points
 - ◆ Abschaffung beziehungsweise prinzipielle Überarbeitung des derzeitigen Modulkonzepts
 - ◆ Einheit von Lehre und Forschung statt Abarbeiten von Modulhandbüchern
 - ◆ Arbeitsformen, die dazu beitragen, gesellschaftlich relevante Fragestellungen zu entwickeln und zu verfolgen
 - ◆ keine Zwangsexmatrikulationen
- Entwicklung braucht produktive Muße.

Stefan Brackertz,

Leitungsteam Landesausschuss der Studierenden der GEW NRW

Impressum:

GEW-Landesverband Nordrhein-Westfalen, Nünningstr. 11, 45141 Essen,
www.gew-nrw.de; V.i.S.d.P. Dorothea Schäfer, GEW-Landesvorsitzende NRW

Mai 2013

Beitrittserklärung für die GEW NRW

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Name, Vorname

Strasse, Nr.

Land, Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum, Nationalität

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkläre ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Beamter/in | <input type="radio"/> beurlaubt ohne Bezüge |
| <input type="radio"/> Angestellte/r | <input type="radio"/> Teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche |
| <input type="radio"/> Honorarkraft | <input type="radio"/> Lehramtsanwärter/in |
| <input type="radio"/> Pensionär/in, Rentner/in | <input type="radio"/> Studierende/r _____ |
| <input type="radio"/> Altersübergangsgeld | <input type="radio"/> ABM befristet bis _____ |
| <input type="radio"/> arbeitslos | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

Telefon

Fax

E-Mail

Berufsbezeichnung, -stel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Tarif-/Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen Euro monatlich

Betrieb/Dienststelle

Tätiger

Strasse, Nr. des Betriebes/der Dienststelle

PLZ, Ort des Betriebes/der Dienststelle

Ort, Datum, Unterschrift

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie die ausgefüllten Beitrittserklärung an:

GEW NRW, Mitgliederverwaltung, Nünningstraße 11, 45141 Essen

Sie können übrigens auch online Mitglied werden: mitgliederwerbung.gew-nrw.de