

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

Akkreditierung: Gewerkschaftliche Gutachter*innen bestimmen mit

Budenheimer Memorandum: Ein neuer Hochschulpakt muss her!

Tarifrunde 2019: Was fordert die GEW für Hochschulbeschäftigte?

2/2018



Hochschularbeit der GEW NRW

Mitgestalter*innen gesucht



Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung

Verstärkung gesucht!

Für alle, die den Arbeitsplatz Hochschule zusammen mit der GEW NRW gestalten möchten, ist jetzt genau der richtige Zeitpunkt einzusteigen: Im Januar 2019 wird der Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung neu gewählt. Neue Mitglieder sind herzlich willkommen! Vier Kolleg*innen aus dem Ausschuss lassen uns hinter die Kulissen schauen: Was motiviert sie, sich in der GEW zu engagieren? Und wie funktioniert die Arbeit in einem Ausschuss überhaupt?

Christoph ...



... hat Anglistik und Pädagogik studiert und sich dann für ein erziehungswissenschaftliches Masterstudium an der Bergischen Universität Wuppertal entschieden. Rund vier Jahre war er dort auch als Tutor angestellt. Nach seinem Abschluss hat er eine Stelle als Wissenschaftlicher Onlinetutor an der FernUniversität in Hagen angetreten und ist vor circa einem Jahr GEW-Mitglied geworden. Seit Kurzem ist er Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung – in der Nachwuchsforscher*innengruppe „Hochschule und Diversität“. Das bringt ihm endlich genug Zeit, sich aktiv in der GEW zu engagieren.

GuW: Ihr alle gehört zum Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW NRW, aber eure Zugänge zur Arbeit sind ganz verschieden. Welches Thema liegt euch besonders am Herzen?

Barbara: Mir sind die Themen Qualifizierungsstellen und Personalentwicklung im Hochschulbereich besonders wichtig. Wie müssen Stellen gestaltet sein, damit sie tatsächlich eine Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler*innen innerhalb der Arbeitszeit erlauben? Welche Strukturen müssen Hochschulen entwickeln, damit aus Professor*innen

Friederike ...



... hat ihren Master der Erziehungswissenschaft in Dortmund gemacht. Sie arbeitet und promoviert heute an der Universität Kassel. Auf der Suche nach einer gewerkschaftlichen Hochschulgruppe landete sie zu Beginn ihres Studiums im Hochschulinformationsbüro der GEW NRW, wurde kurzerhand zu einem Treffen des Landesausschusses der Studierenden mitgeschleppt und hat sich dort ins Sprecher*innenteam wählen lassen. Das war vor über vier Jahren. Seitdem kümmert sich Friederike um den Kontakt zwischen den Studierenden und der Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW NRW.

auch gute Betreuer*innen und Vorgesetzte werden? Das ist derzeit noch sehr personenabhängig und bei Berufungsverfahren werden diese Aspekte kaum berücksichtigt. Das Thema Personalentwicklung hat die GEW NRW diesen Sommer im Rahmen ihres landesweiten Hochschultags in Wuppertal aufgegriffen. Beim letzten Treffen des Fachgruppenausschusses wurde berichtet, dass es dazu weitere Planungen in der GEW auf Bundesebene gibt.

Friederike: Mir liegt vor allem am Herzen, dass sich der Fachgruppenausschuss auch mit allgemeinpolitischen Themen befasst wie beispielsweise Rechtspopulismus an Hochschulen oder der Unterstützung von Wissenschaftler*innen aus der Türkei.

Walter: Ich war immer naturwissenschaftlich tätig und interessiere mich deshalb besonders für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement. Dabei stehen nicht die technischen Verbesserungen von Laborräumen und bessere Geräteausstattungen im Vordergrund, sondern vor allem die Soft Skills, zum Beispiel psychische Belastungen und häufige Mehrarbeit im Hochschulbereich.

Christoph: Mir liegt ein klassisches Gewerkschaftsthema besonders am Herzen: die Mitbestimmung. Die Strukturen und Bedingungen mitzugestalten, in denen ich als Beschäftigter an der Hochschule involviert bin, finde ich sehr spannend. Dazu entdeckte ich gerade mein Interesse für Tarifpolitik.

Wie muss man sich eine Sitzung des Fachgruppenausschusses vorstellen?

Barbara: Bisher haben wir uns in der Regel einmal im Monat freitags vormittags in der Geschäftsstelle der GEW NRW in Essen getroffen.



Foto: Manu Reyes / photocase.de

Dass man nicht immer da sein kann, ist klar. Dafür gibt es Verständnis.

Walter: Der Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung hat ein zweiköpfiges Leitungsteam, das über einen E-Mail-Verteiler zu den Sitzungen einlädt und eine Tagesordnung vorbereitet. Selbstverständlich können dafür alle Mitglieder ihre Themen im Vorfeld einbringen und auch zu Beginn unserer Treffen kann die Tagesordnung noch gemeinsam ergänzt oder verändert werden.

Christoph: Die Sitzungen des Fachgruppenausschusses sind meine ersten Erfahrungen mit den Strukturen der GEW. Da ich nicht in den Ausschuss gewählt bin, nehme ich als Gast teil und wurde sehr nett willkommen geheißen. Die Diskussionen sind immer sehr spannend und man findet sich schnell in der Arbeit des Fachgruppenausschusses zurecht.

Friederike: Ich gehöre wie Christoph auch nicht als gewähltes Mitglied zum Ausschuss, sondern vertrete als Gast die Interessensbereiche des Landesausschusses der Studierenden. Sie überschneiden sich häufig mit denen des Fachgruppenausschusses Hochschule und Forschung. Daraus ergibt sich viel Diskussionsbedarf – aber gerade die unterschiedlichen Perspektiven gestalten die Sitzungen auch sehr lebhaft.

Hand aufs Herz: Manchmal sind die Strukturen in einer Gewerkschaft nur schwer zu durchschauen. Wo haben sich GEW-Strukturen aus eurer Sicht bewährt? Und wo hakt es?

Christoph: Zu Beginn hatte ich zugegebenermaßen Schwierigkeiten, die Strukturen der GEW zu durchschauen – oder wenigstens einen Überblick zu bekommen. Doch mittlerweile

Barbara ...



... ist Diplom-Pädagogin im Übergang von der Promotions- in die Post-Doc-Phase. Drei Jahre lang war sie Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung – davor und danach hat sie auf halben, befristeten Projektstellen promoviert. Viele Kolleg*innen auf halben Stellen arbeiten faktisch weitgehend Vollzeit und finden kaum Zeit für ihr Qualifizierungsvorhaben. Das war für Barbara 2012 der Grund, sich in der GEW zu engagieren. Für den Kölner Stadtverband nahm sie an der Landesdelegiertenversammlung des Hochschulbereichs teil und kandidierte dort spontan für den Fachgruppenausschuss – übrigens ohne vorher je bei einem Treffen gewesen zu sein.

habe ich das Gefühl, mich besser auszukennen. Das liegt vor allem daran, dass ich immer nachfragen kann und es einen guten Austausch gibt. Dadurch wirken die Strukturen schnell gar nicht mehr so starr und sind manchmal sogar überraschend flexibel. Klar: In der GEW gibt es bürokratische Prozesse, aber man lernt, damit umzugehen.

Barbara: Eine Sache, die mich stört, ist, dass nicht-schulische Fachbereiche in der GEW häufig „vergessen“ werden – wenn auch nicht absichtlich. Aber wenn ich zu Schuljahresbeginn zum Beispiel den neuen Lehrer*innenkalender und Fortbildungsangebote bekomme, die sich allesamt an Lehrer*innen wenden, fühle ich mich als Hochschulangehörige in der GEW nicht wahrgenommen. Ich wünsche mir, dass die GEW ihr Selbstverständnis als Bildungsgewerkschaft noch stärker lebt – und mehr ist als Lehrer*innengewerkschaft.

Friederike: Mir geht's ähnlich wie Barbara. Der Fokus auf schulische Arbeitsbereiche geht mir manchmal wirklich auf die Nerven. Aber obwohl die Strukturen zunächst überbürokratisiert wirken, erweist sich die GEW häufig doch als flexibler, sodass man seine Herzenthemen auf verschiedenen Ebenen in verschiedenen Gremien einbringen kann. Wenn es jedoch mal schnell gehen soll, weil zum Beispiel eine

Walter ...



... ist frisch gebackener Pensionär und war vorher 38 Jahre an der Universität Bielefeld beschäftigt, zuletzt als Akademischer Direktor. Mitte der 1990er-Jahre trat der Biologe dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Universität bei und war von 2010 bis kurz vor dem Ausscheiden dessen Vorsitzender. GEW-Mitglied ist Walter, weil ihm klar wurde, dass die großen hochschulpolitischen Fragen sich nicht in der Universität lösen lassen. Walter gehört nicht nur zum Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung, sondern auch zum Leitungsteam des Referats Wissenschaft und Hochschule der GEW NRW.

Demo ansteht und die Bündnispartner*innen warten, kann es einen zur Weißglut bringen, dass der Abdruck eines Logos erst von diversen Gremien bestätigt werden muss. Aber vielleicht braucht ein demokratisch organisierter Prozess auch seine Zeit.

Walter: Abgesehen vom guten und wertvollen Informationsaustausch hat unsere Arbeit im Fachgruppenausschuss auch eine politische Dimension. Indem wir unsere Arbeit auf mehrere ehrenamtliche Schultern verteilen, können wir unsere Forderungen aus dem Hochschulbereich in Anträgen an den GEW-Vorstand einbringen.

Innerhalb des Fachgruppenausschusses wünsche ich mir ein breiteres Spektrum an Hochschulen: Es wäre toll, wenn auch Kolleg*innen aus Musikhochschulen oder privaten Forschungsinstitutionen dabei wären. Organisatorisch könnten wir effizienter werden, wenn größere Themen bereits zwischen unseren Sitzungen in Arbeitsgruppen vorbereitet werden. Das gilt für die Landes-, aber auch für die Bundesebene.

Welche Ideen habt ihr für die künftige Arbeit im Hochschulbereich? Wie kann ehrenamtliche Mitarbeit in Zukunft gut funktionieren?

Barbara: Im Fachgruppenausschuss diskutieren wir derzeit, ob wir unsere Arbeitsweise

umstrukturieren sollten. Ich persönlich finde die Idee gut, dass wir uns als gesamter Ausschuss seltener treffen und dazwischen stärker in kleineren AGs zu bestimmten Themen arbeiten. In den AGs könnten auch Menschen aktiv werden, die sich nicht für drei Jahre committen können oder wollen, im Fachgruppenausschuss mitzuarbeiten – schließlich ist das angesichts der kurzen Vertragslaufzeiten im Wissenschaftsbetrieb für viele von uns eine lange Zeit.

Friederike: Ich wünsche mir für die Zukunft einen anderen inhaltlichen Zuschnitt im Fachgruppenausschuss, in dem es neben den wichtigen tarifpolitischen Themen mehr Raum für allgemein wissenschaftspolitisch wichtige Themen gibt. Auf Bundesebene haben wir gerade zum Beispiel „Anti-Genderismus in der Wissenschaft“ auf die Agenda gesetzt – das ist ein spannendes Thema, das man auch auf Landesebene bearbeiten kann. Wenn wir unser Themenspektrum so erweitern, ist die AG-Struktur, die Barbara beschreibt, sehr sinnvoll und zielorientiert. So werden wir auch den heterogenen Interessenschwerpunkten der Aktiven gerecht.

Walter: Prekäre Beschäftigung, Lehrbeauftragte, Tariflohn für wissenschaftliche Hilfs-

kräfte – viele zukünftige Themen sind immer noch die alten und werden es wohl für längere Zeit auch bleiben. Trotzdem: Veränderungen im Hochschulbereich vollziehen sich durchaus im raschen Tempo und wir müssen Wege finden, um als GEW NRW schneller zu reagieren – nach innen und außen. Dabei dürfen wir nicht vergessen: Gewerkschaftliche Tätigkeit ist vor allem ehrenamtliche Arbeit. Sie muss Spaß machen und die Aktiven müssen erfahren, dass sie etwas bewirken können.

Eine Verbesserung der Arbeitsstruktur im Ausschuss könnte durch (temporäre) Einteilung in Teams geschehen, die bestimmte Teilthemen eines Arbeitsauftrages mit ihren Expertisen bearbeiten. Auch wäre bei bestimmten Themen eine intensivere Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen wünschenswert.

Und wie läuft es mit dem Generationenwechsel?

Barbara: Die Rede vom Generationenwechsel finde ich eher entpolitisierend. Ich denke, im Kern geht es darum, gewerkschaftliche Strukturen zu entwickeln, die zur heutigen Arbeits- und Lebensrealität passen. Was im Fordismus funktioniert hat, tut es im Neoliberalismus nur noch bedingt.

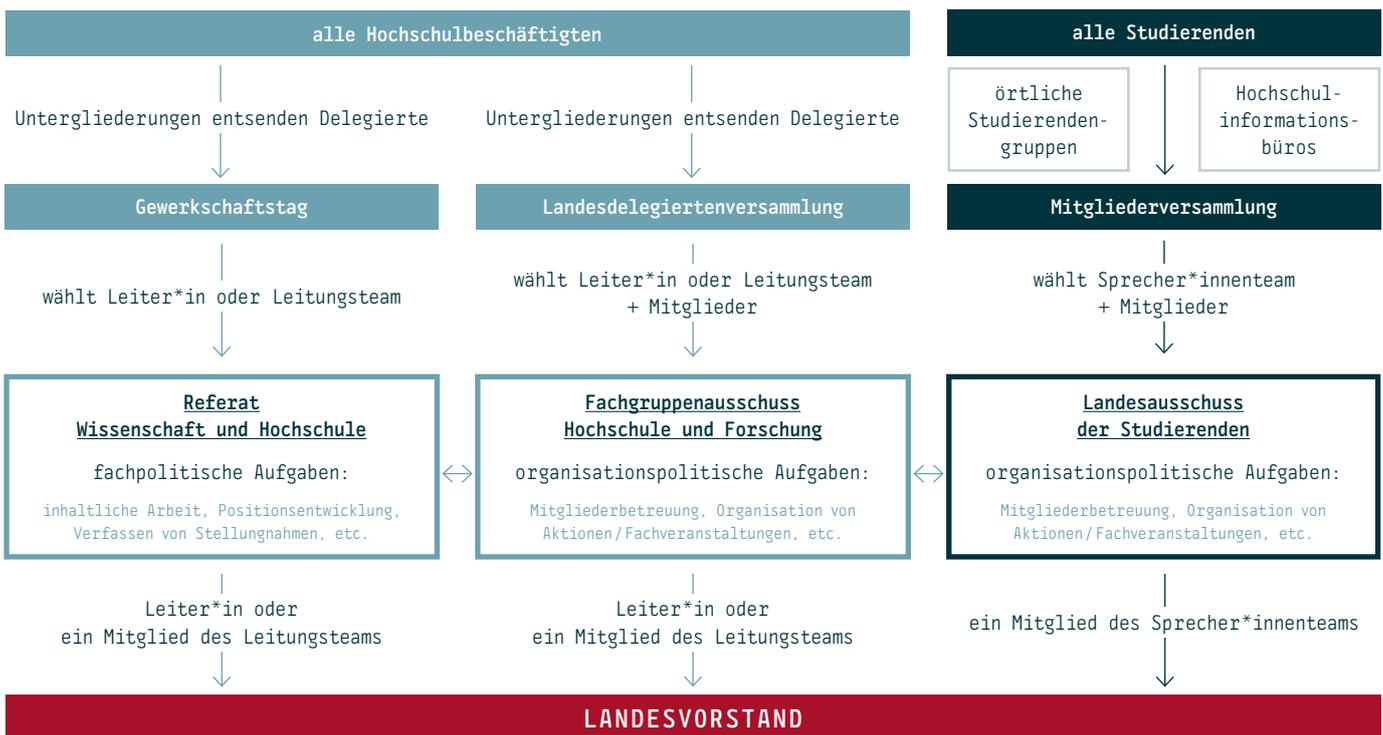
Walter: Es stimmt natürlich: Wir haben im Fachgruppenausschuss – wie in anderen Bereichen auch – eine ungünstige Altersstruktur. Gleichzeitig sind befristet Beschäftigte in ihrer beruflichen Qualifizierungsphase verständlicherweise für ehrenamtliche Tätigkeiten schwer zu begeistern. Dennoch sprechen wir potenziell neue Mitglieder aus den Universitäten und Fachhochschulen an. Trotz aller Unkenrufe beim Thema Generationenwechsel bin ich optimistisch, dass bei der Delegiertenversammlung im Januar 2019 ein gutes Team für den Fachgruppenausschuss gewählt wird.

Friederike: Das glaube ich auch, aber von einem Generationenwechsel würde ich nur ungern sprechen. Wir arbeiten im Ausschuss auch jetzt schon „mehrgenerativ“ und ich hoffe, dass wir das weiterhin tun, denn das erweitert und befruchtet auch die Perspektiven auf unsere Arbeitsschwerpunkte.

Christoph: Ich war etwas überrascht, als ich zum ersten Mal vom Generationenwechsel gehört habe, weil das nach Ablöse klingt. Ich denke, dass gerade das Miteinander gute Gewerkschaftsarbeit gewährleistet und aus eigener Erfahrung kann ich sagen: Der Nachwuchs ist sehr willkommen. //

Die Fragen stellte Anja Heifel-Rohden.

Wie funktioniert die Hochschularbeit in der GEW NRW?



Arbeitnehmer*innen beteiligen sich an der Qualitätsentwicklung der Hochschullehre



Die Akkreditierung von Studiengängen ist die Gelegenheit, um Fehlentwicklungen und Versäumnisse aufzudecken und die Studienbedingungen zu verbessern. Gut, dass auch Vertreter*innen aus der Berufspraxis beteiligt werden – noch besser, wenn sie Gewerkschafter*innen sind. Auch die GEW NRW ist gefragt!

Grundsätzlich als Werkzeug der Qualitätssicherung und -entwicklung gedacht, ist die Akkreditierung in vielen Fachbereichen zum Synonym für die kleinteilige und kleinliche bürokratische Überprüfung von Dokumenten geworden, die keinerlei Bezug zur Lehrrealität aufweist. Studierende und außeruniversitäre Akteure nehmen sie kaum wahr. Das ist bedauerlich, denn die Akkreditierung ist eine Möglichkeit, hinter die Kulissen der Hochschule zu schauen und Fehlentwicklungen und Versäumnisse ans Tageslicht zu zerren.

Zur Gutachter*innengruppe für die Akkreditierung gehört neben Vertreter*innen der Fachdisziplin – in der Regel Professor*innen – und Studierenden auch mindestens ein*e Vertreter*in der Berufspraxis. Mit dem Gewerkschaftlichen Gutachter/innen-Netzwerk (GNW) ergibt sich hier eine besondere Chance: Als zentrale Anlaufstelle schlägt es kooperierenden Hochschulen und Akkreditierungsagenturen eigene Gutachter*innen aus seinem qualifizierten Pool vor.

Das Netzwerk stärken – mit Gutachter*innen der GEW

In den für die GEW primär relevanten Studiengängen, vor allem in den Lehramtsstudiengängen, war bisher die Akkreditierung je nach

Landesrecht entweder nicht vorgesehen oder eingeschränkt. Für die Berufspraxis werden üblicherweise Vertreter*innen der Ministerialbürokratie als Gutachter*innen eingesetzt. Auch wenn die aktuelle Rechtslage diese Einschränkung als Regelfall beibehält, öffnet sich in diesem Punkt nach den Hochschulen auch das nordrhein-westfälische Ministerium für Schule und Bildung. Im Zuge der Systemakkreditierung erhalten Hochschulen mit effektiven Qualitätssicherungssystemen mehr Eigenständigkeit in der Akkreditierung und schätzen die Berufspraxis dabei als beratende Stimme. Auch bedeutet die Vielzahl der Verfahren eine nicht unerhebliche Belastung für die Ministerien, die bei unkritischen Verfahren bereit sein können, auf die Gutachter*innenrolle zugunsten einer administrativen Prüfung der Gutachten zu verzichten. Diesen Raum kann die GEW im GNW füllen, wenn eine ausreichende Zahl qualifizierter Gutachter*innen bereitsteht.

Über die Lehrer*innenbildung hinaus vertritt die GEW weitere Tätigkeitsfelder, die für das GNW relevant sind: die außerschulische Bildung, das Wissenschaftsmanagement und die wissenschaftsnahen Dienstleistungen. Berufspraktische Expertise aus Arbeitnehmer*innenperspektive ist auch in

Akkreditierungsverfahren in diesen Bereichen gefragt. Das GNW bietet Qualifikations- und Netzwerkmöglichkeiten für interessierte Gewerkschafter*innen.

Arbeitsbedingungen zum Standardthema machen

Klar ist: Der Einfluss der Berufspraxis im Akkreditierungsverfahren ist meist begrenzt, da im Zweifelsfall eine professorale Mehrheit Entscheidungen trifft. Gewerkschaftliche Gutachter*innen können jedoch Themen setzen und alle Beteiligten zur Stellungnahme zwingen. Den studentischen Gutachter*innen ist es auf diese Weise gelungen, dass Prüfungs- und Arbeitsbelastung mittlerweile Standardthemen der Akkreditierung sind. Das Ziel der GEW sollte sein, mittelfristig ihre Positionen zu Arbeitsbedingungen an Hochschulen und langfristig ihre Konzepte zur Struktur der Lehrer*innenbildung im Speziellen und der universitären Bildung im Allgemeinen zu Standardfragen zu machen.

Mit der Akkreditierung kann perspektivisch die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Wenn GEW-Vertreter*innen im GNW für die Arbeitnehmer*innenseite einbezogen werden, kann die Bildungsgewerkschaft alle Facetten des Arbeitslebens in den Prozess tragen. //

*Dr. Frédéric Falkenhagen,
Mitglied der Fachgruppe Hochschule
und Forschung sowie im Leitungsteam
des Referats für Wissenschaft und
Hochschule der GEW NRW*

Wie werde ich Gutachter*in?

Das „Gewerkschaftliche Gutachter/innen-Netzwerk“ (GNW) bietet Tagungen, Schulungen, und Austausch an – zum Teil gemeinsam mit den Akkreditierungsagenturen. Regelmäßig finden Schulungen für Gewerkschaftskolleg*innen und Studierende statt, die sich im GNW oder im studentischen Akkreditierungspool engagieren wollen und noch wenig Erfahrung in der Akkreditierung haben. **Infos und Termine unter www.gutachter-netzwerk.de**

Wie geht's weiter nach dem Pakt?

In zwei Jahren läuft der Hochschulpakt aus, mit dem Bund und Länder seit 2007 zusätzliche Studienplätze finanzieren. Dafür stellen sie insgesamt 38,5 Milliarden Euro bereit. Und danach? Mit dem Budenheimer Memorandum fordert die GEW: Ein neuer Hochschulpakt muss her!



Die Bilanz des Hochschulpakts 2020 ist mager. Er konnte unter anderem weder die Kosten für zusätzliche Studienplätze decken, noch zu einer Verbesserung der Betreuungsrelation beitragen. Positive Effekte auf die Eindämmung der Befristungspraxis blieben aus, stattdessen stieg die Zahl der befristet Beschäftigten und auch die der sogenannten Hochdeputatslehrkräfte. Ein neuer Hochschulpakt würde einen wichtigen Beitrag zum Hochschulausbau und zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium leisten, sagt die GEW. Darüber hinaus fordert die Bildungsgewerkschaft ein Finanzierungssystem aus einem Guss und auf Landesebene die Sicherstellung einer verlässlichen Grundfinanzierung der Hochschulen.

Hochschulfinanzierung in NRW bleibt hinter dem Bedarf zurück

Im Entwurf des nordrhein-westfälischen Haushaltsgesetzes 2019 ist der Etat des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft (MKW) NRW – der Einzelplan 06 – mit über neun Milliarden Euro ausgewiesen und damit der zweitgrößte Haushalt aller Ressorts der Landesregierung. Gegenüber dem Vorjahr steigen die Aufwendungen für den Einzelplan 06 um 5,6 Prozent und damit stärker als der gesamte Landeshaushalt, der ein Plus von 3,5 Prozent verzeichnet. Für die Hochschulen sollen insgesamt 326 Millionen Euro mehr ausgegeben werden. Zum Jahresende soll der Haushalt stehen.

Was in Relation zur Gesamtentwicklung der Landesfinanzen wie ein großartiger Mittelaufwuchs klingt, bleibt gemessen an den Er-

fordernissen und Notwendigkeiten der Hochschulentwicklung bescheiden. Es ist gut, wenn in der Planung Besoldungs- und Tariferhöhungen berücksichtigt werden, wenn Digitalisierungsvorhaben an den Hochschulen mit 50 Millionen Euro gefördert werden, wenn die Forschungsförderung um 34,9 und die Mittel des Hochschulbaukonsolidierungsprogramms um 34,5 Millionen Euro erhöht werden und auch die Mittel für Ausbildungskapazitäten für das Lehramt Sonderpädagogik um knapp 1,9 Millionen Euro steigen. Auch der fixierte Landesanteil des Hochschulpakts sowie die durch die rot-grüne Vorgängerregierung in der „Hochschulvereinbarung NRW 2021“ verstetigten Mittel und der Landesanteil an der Exzellenzinitiative schlagen deutlich zu Buche.

Reicht das aber aus, damit die Hochschulen in NRW zusätzliche und verlässliche Beschäftigungsverhältnisse schaffen können? „Für eine Verbesserung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen an den Hochschulen des Landes sind zusätzliche Ressourcen unerlässlich.“ Gilt dieses Versprechen aus dem Koalitionsvertrag von CDU und FDP noch?

Der reale Anteil zusätzlicher Mittel sinkt kontinuierlich

Der DGB NRW äußert sich skeptisch zum Haushaltsgesetzesentwurf der Landesregierung: „Es steht zu befürchten, dass die erfreulichen Mittelaufwüchse des vorgelegten Haushaltsentwurfs nicht ausreichen werden, um die Betreuungsrelation und die Arbeitsbedingungen im notwendigen Umfang zu verbessern.“

Fürwahr: Im bundesweiten Vergleich ist die Betreuungsrelation von Studierenden zu Hoch-

schullehrenden in NRW seit ehemals relativ schlecht. Sie ist auch im Bundesdurchschnitt mit 1:60 im internationalen Vergleich schlecht und zeigt das Dilemma: Die Zahl der Studierenden an den 70 nordrhein-westfälischen Hochschulen hat sich in den vergangenen Jahren dramatisch erhöht und liegt mit 772.300 Studierenden auf einem noch Jahre währenden Hochplateau. Hier rächt sich, dass die Qualitätsverbesserungsmittel nicht dynamisiert wurden, sodass ihr realer Anteil an der Hochschulfinanzierung beständig sinkt.

GEW fordert Finanzierung mit Weitsicht

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) hat Mitte November 2018 zentrale Weichenstellungen für die Zukunft der Hochschulfinanzierung vorgenommen, doch der große Wurf blieb aus: Bund und Länder einigten sich auf vier Förderpakete, darunter die Förderung von Personal an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen und die Förderung von Forschung und Entwicklung ebendort. Das Programm im Umfang von 430 Millionen Euro sieht Schwerpunktprofessuren, kooperative Promotionen, Tandemprogramme und Kooperationsplattformen vor. Gefordert waren ursprünglich sogar 600 Millionen Euro. Das bereits existierende Programm zur Förderung von Forschung und Entwicklung an den Fachhochschulen soll auf jährlich 60 Millionen Euro aufgestockt werden. Ein großer Erfolg für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen und ein längst



Kommission Rahmenkodex

Konstruktives Bemühen

Zum fünften Mal traf sich die ständige Kommission zur Evaluierung und Fortentwicklung des „Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ – kurz: Rahmenkodex – im Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) NRW. Die Sitzung verlief entspannt und konstruktiv.

Auch wenn die Lage der Beschäftigten an den einzelnen Hochschulen differenziert zu bewerten ist: Die Hochschulvertreter*innen signalisierten ein ernsthaftes Bemühen, in den zentralen Feldern des Rahmenkodex Fortschritte im Sinne der Beschäftigten zu erzielen. So gewinnen Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement für die Hochschulen zunehmend an Bedeutung, um attraktiv für Arbeitnehmer*innen und konkurrenzfähig gegenüber der Wirtschaft zu bleiben.

Einig waren sich Hochschulvertreter*innen, Landespersonalvertretungen und Gewerkschaften über die Lage der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), deren Beschäftigungszuwachs nicht vertretbare Ausmaße angenommen hat. Einige Hochschulen, etwa die Universität zu Köln, haben Initiativen zur Stärkung der LfbA, zu Personalentwicklung und zum Gesund-

heitsschutz entwickelt, mit denen sich die Kommission intensiv befassen wird.

Im Frühjahr 2019 wird die Kommission ein Evaluationsraster für den Rahmenkodex beschließen und nach einer europaweiten Ausschreibung wird die Evaluation 2020 durchgeführt werden. Abteilungsleiter Ralf Thönissen bekräftigte, dass die Arbeit der Kommission fortgesetzt und ihr Auftrag penibel umgesetzt werde – trotz der Absicht der Landesregierung, den Rahmenkodex aus dem Hochschulgesetz zu streichen. Eventuelle Modifikationen der Vertragsvorgaben werden sich aus dem Evaluationsbericht und den Empfehlungen der Kommission ergeben. Eine besondere Rolle wird auch die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SPD-Landtagsfraktion zum Thema „Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ spielen. // bp

überfälliger Schritt, ihren Bedeutungszuwachs auch endlich mit Ressourcen zu unterfüttern.

Die GEW begrüßt das neue Programm, doch es greift zu kurz. „Das Programm unterstützt die Fachhochschulen nur bei der Finanzierung zusätzlicher Professuren. Wir brauchen darüber hinaus wirksame Impulse, um berechenbare Karrierewege zu schaffen und die Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen zu verbessern“, kritisiert Andreas Keller, Hochschulexperte und stellvertretender Vorsitzender der GEW. „Dazu gehören Tenure-Track-Professuren wie an Universitäten, aber auch der Auf- und Ausbau des akademischen Mittelbaus der Fachhochschulen.“

In der Finanzierungsdebatte bleibt die GEW am Ball und sucht den Schulterchluss mit der Hochschulrektorenkonferenz. „Die GEW unterstützt die HRK in ihrer Forderung nach einer dynamischen Finanzierungskomponente des Hochschulpakts, die nicht nur die künftige Preis- und Tarifentwicklung absichert, sondern auch die Betreuungsrelationen verbessert“, erklärt Andreas Keller. „Rektorinnen und Rektoren, Studierende und Hochschulbeschäftigte sollten ihre Kräfte bündeln und sich gemeinsam für eine auskömmliche Finanzierung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen stark machen.“ //

Berthold Paschert, Hochschulreferent und Pressesprecher der GEW NRW

Initiative des Rektors der Universität Duisburg-Essen zur Promotion

Grundsätzlicher Wandel gefordert

Einen „grundsätzlichen Wandel im Umgang mit jungen Wissenschaftlern an unseren Universitäten“ fordert Prof. Dr. Ulrich Radtke, Rektor der Universität Duisburg-Essen. Er plädiert in einem Gastbeitrag auf dem Blog des Bildungsjournalisten Jan-Martin Wiarda für eine Reform der Vergabe von Promotionsstellen.

100-Prozent-Stellen sollten demnach die Regel sein, um talentierten Studierenden eine vernünftige Beschäftigungsperspektive zu bieten. Es gehe hierbei auch um Respekt und Wertschätzung, so Prof. Dr. Ulrich Radtke. In einem persönlichen Schreiben würdigte die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer seine Initiative: „Mit Ihren Ausführungen zum Thema Beschäftigung von Promovierenden treffen Sie nicht nur den Kern einer gesellschaftlich notwendigen Debatte über den Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs an unseren Hochschulen, sondern scheuen sich auch nicht, strukturelle Hemmnisse und mentale Blockaden im Wissenschaftssystem zu beschreiben, die zu

der allseits beklagten Beschäftigungsmisere von Promovierenden führen.“

Die GEW kämpft bundesweit für verlässliche Karriereperspektiven und gute Arbeit in der Wissenschaft und fordert dafür auch eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen und eine Verstetigung von Hochschulpaktmitteln. Darin ist sich die Bildungsgewerkschaft grundsätzlich einig mit der Hochschulrektorenkonferenz, dessen Vizepräsident Prof. Dr. Ulrich Radtke zugleich ist. // bp



GEW: Budenheimer Memorandum
www.tinyurl.com/budenheimer-memorandum



Ulrich Radtke: Es geht um Respekt
www.tinyurl.com/radtke-respekt

Tarifrunde 2019

Die GEW NRW macht sich stark für Hochschulbeschäftigte

In der Tarifrunde im Frühjahr 2019 kämpfen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nicht nur um Gehaltsprozente, sondern insgesamt um weitere Verbesserungen für die Tarifbeschäftigten der Länder – auch für die Beschäftigten an den Hochschulen.

Mit einer Tarifkonferenz ist die GEW NRW am 14. November 2018 in Essen in die Forderungsdebatte eingestiegen. Noch vor der Weihnachtspause soll das gemeinsame Forderungspaket der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes verkündet werden.

Die Gewerkschaften werden für eine allgemeine Erhöhung der Gehälter für die Landesbediensteten kämpfen. „Um einen angemessenen Ausgleich zu schaffen für die gesamtwirtschaftliche Produktivität, die Inflationsentwicklung sowie für die Angleichung des Tarifvertrags der Länder an die Werte des Tarifvertrags Bund und Kommunen, ist eine lineare Erhöhung um acht Prozent nötig“, fordert die GEW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer.

Ein besserer TV-L auch für die Hochschulbeschäftigten

Die GEW NRW richtet in der anstehenden Tarifrunde ihren Fokus nicht allein auf Lehrkräfte, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen im Landesdienst. Auch strukturelle und materielle Verbesserungen für die Beschäftigten an den Hochschulen stehen auf der tarifpolitischen Agenda der Bildungsgewerkschaft. Auch wenn Hochschulbeschäftigte keine Landesbediensteten mehr sind, wird für sie der Tarifvertrag der Länder (TV-L) angewendet.

Der Landesvorstand der GEW NRW hat ein Forderungspapier entwickelt, das auf der Tarifkonferenz und in der Landestarifkommission der GEW intensiv beraten wurde. Es markiert zentrale hochschulrelevante Forderungen und Positionen, für die es sich zu engagieren lohnt. Sie sollen in das Forderungspaket auf Bundesebene einfließen und beziehen sich teilweise auf den sogenannten Manteltarifvertrag, also auf ganz grundsätzliche tarifliche Regelungen wie den Geltungsbereich des TV-L.

Gemeinsam mehr erreichen: Bares Geld und Tarifschutz für alle!

Zentrale Forderung der GEW ist, die entgeltbezogene Höhergruppierungsregelung durch eine stufengleiche Höhergruppierung zu ersetzen. Alle Beschäftigten würden dann ihre bereits in der niedrigeren Entgeltgruppe erreichte Stufe behalten. Das ist bares Geld für alle! Außerdem fordert die Bildungsgewerkschaft, Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und Fachhochschulen nicht länger vom TV-L auszuschließen. Und auch für studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen die Schutzfunktion des Tarifvertrags und die Vorteile tariflicher Regelungen gelten.

Außerdem macht sich die GEW NRW für Beschäftigte stark, die Aufgaben in Lehre und/oder Forschung und/oder Wissenschaftsmanagement wahrnehmen, aber nicht über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen, sondern über ein Fachhochschuldiplom oder einen Bachelor: Auch an Fach-

Einladung zur Diskussion

GEW-Tarifarbeit im Hochschulbereich

Die Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW NRW lädt alle Interessierten ein, gemeinsam über Tarifpolitik und die Tarifrunde 2019 zu diskutieren.

Hans-Dieter Klein, Referent der GEW Sachsen-Anhalt und Mitglied der GEW-Bundestarifkommission, gibt Einblick in die Tarifarbeit auf Bundesebene. Es geht um die aktuellen Tarifforderungen, Arbeitszeitgestaltung, Qualifizierungsanteile und vor allem um befristete Beschäftigung: Wie stehen die Chancen auf eine Befristungszulage? Können Mindest- und Höchstbefristungsdauer festgelegt werden? Und wie realistisch ist der Ausschluss sachgrundloser Befristungen?

Termin: 25.01.2019, 10.00-12.00 Uhr
(als öffentlicher Teil der Landesdelegiertenversammlung)

Ort: DGB-Haus, Teichstraße 4,
45127 Essen

Anmeldung per E-Mail an gabi.opitz@gew-nrw.de

hochschulen sollen sie künftig mindestens in Entgeltgruppe 12 eingruppiert werden.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften – unter Federführung der GEW-Schwester ver.di – haben vorerst drei Verhandlungsrunden zwischen Ende Januar und Ende Februar 2019 vereinbart, um das Tarifpaket zu schnüren. Wer Verbesserungen will, muss sich dafür einsetzen. Wie immer kommt es deshalb auf den Einsatz der Kolleg*innen an: Ohne Streiks und machtvolle Aktionen wird es nicht gehen! Auf eine engagierte und erfolgreiche Tarifrunde 2019. //

Berthold Paschert, Hochschulreferent und Pressesprecher der GEW NRW



GEW NRW: Themenseite
„Tarifrunde 2019“
www.gew-nrw.de/tarifrunde-2019