

Informationen zum Wintersemester 2011/12 der Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg



Hamburg, im Oktober 2011

'Mehr Wissen' braucht mehr Beschäftigte und bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Nicht nur die angekündigten Kürzungen werden die Hamburgische Wissenschaftspolitik in den nächsten Jahren bestimmen, ebenso steht die Novellierung des in Teilen verfassungswidrigen Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) sowie die Einführung einer leistungsorientierten Besoldung (LOB) auf der politischen Agenda. Im Zentrum der Aktivitäten der GEW steht dabei die Forderung nach einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. Denn gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille.

Eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), das seit 2007 den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen regelt, kommt zu alarmierenden Ergebnissen.

Befristung: nicht die Ausnahme, sondern die Regel

Der Evaluationsbericht gibt den Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen für 2009 mit 83 Prozent an. Dies stellt einen erheblichen Anstieg dar, denn seit Mitte der achtziger Jahre bis zum Jahr 2005 hatte der Anteil noch stabil bei 74 bis 76 Prozent gelegen. Dabei ist zu beachten, dass diese Quote sowohl BeamtenInnen als auch die wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen einschließt, sonst läge der Anteil der befristet Beschäftigten noch höher. Bei den Drittmittelbeschäftigten beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten 97 Prozent.

Vertragslaufzeiten meistens unter einem Jahr

Geradezu dramatisch fallen die Befunde zu den Laufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus. An Hochschulen hat mehr als die Hälfte aller Zeitverträge (53 Prozent) eine Laufzeit von unter einem Jahr, weitere 36 Prozent haben eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren, nur 11 Prozent haben eine Laufzeit von zwei Jahren und länger. Selbst die AutorInnen des Berichts kommen

nicht um ein kritisches Urteil herum: „Die Untersuchungsergebnisse lassen jedoch – bei allen Unterschieden im Detail – ein deutliches Potenzial erkennen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern.“

Die dunkle Seite der schönen neuen Hochschulwelt

Immer mehr Zeitverträge, immer kürzere Laufzeiten – das sind die zentralen Befunde, die jetzt bekannt geworden sind. Dass über die Hälfte der befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr haben, ist schockierend. Die extrem kurzen Vertragslaufzeiten sind nicht nur eine schamlose Ausbeutung junger WissenschaftlerInnen, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen untergraben damit auch die Kontinuität und Qualität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Berufs Wissenschaft.

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen...

Die gute Nachricht: Die Ergebnisse der Evaluation sind Wasser auf die Mühlen des Templiner Manifests der GEW, mit dem sich inzwischen über 7.000 UnterzeichnerInnen für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung stark machen.

...an den Hamburger Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Auch in Bezug auf die Situation in Hamburg, auf die auf den folgenden Seiten genauer eingegangen wird, fordert das Templiner Manifest, Postdocs verlässliche Perspektiven zu geben und prekäre durch reguläre Beschäftigung zu ersetzen! Also, jetzt erst recht: das Templiner Manifest unterzeichnen und für die eigenen Interessen eintreten!

Weitere Informationen:
www.templiner-manifest.de

Veranstaltung Traumjob Wissenschaft - Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

mit Dr. Andreas Keller, Leiter des Vorstandsbereichs
Hochschule und Forschung der GEW Bund
und Klaus Bullan, Vorsitzender der GEW Hamburg

**am Donnerstag, 10. November 2011 um 18 Uhr im
Hauptgebäude der Universität Hamburg, Hörsaal A**



Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik? Die Anforderungen der Beschäftigten an gute Arbeitsbedingungen

Am 30. Juni lud die GEW unter dem Titel „Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik in Hamburg?“ zu einer Veranstaltung ins Curio-Haus, auf der sich Frau Dr. Dorothee Stapelfeldt, Senatorin der Behörde für Wissenschaft und Forschung, den Fragen eines prominent besetzten Podiums von Vertreter/innen aus den Hamburger Hochschulen stellte. Im Folgenden geben wir Auszüge aus den Stellungnahmen von Iris Kaufmann und Sabine Großkopf wieder. Beide Forderungskataloge wurden von der Senatorin mit dem Versprechen ihrer Berücksichtigung entgegen genommen...

„[...] Da ich Personalratsmitglied für das wissenschaftliche Personal an der Universität Hamburg bin, liegt mir neben Finanzierung und Sanierung der Universität auch so einiges andere am Herzen, das unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betrifft und das leider im Argen liegt:

Ursächlich zu nennen ist da der **Tarifvertrag TV-L**, der, gelinde gesagt, eine einzige Katastrophe für die Wissenschaft ist. Denn das Arbeitsentgelt des wissenschaftlichen Personals wird durch Eingruppierung in Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen bestimmt, wobei für die Erfahrungsstufen die ‚einschlägige Berufserfahrung‘ entscheidend ist.

Und genau da liegt der Knackpunkt: **Denn aus Berufserfahrung gelten nur Arbeitsverhältnisse, keine freiberuflichen Tätigkeiten, und die Arbeitsverhältnisse müssen zudem noch vergleichbar mit dem neuen Arbeitsverhältnis sein ...**

Diese Worte ‚einschlägig, Arbeitsverhältnis, vergleichbar oder gleichwertig‘ führen dazu, dass vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorhandene Berufserfahrung aberkannt wird, sie niedriger eingestuft werden und sie große finanzielle Verluste hinnehmen müssen, [...]

Dazu kommt noch die Hamburger Praxis des Personalamts, **Restlaufzeiten der Berufserfahrung einfach wegfallen zu lassen**, was in anderen Bundesländern nicht üblich ist.

Ich fordere Sie, Frau Senatorin, auf, darauf hinzuwirken, dass auch in der Freien und Hansestadt Hamburg **ab sofort sämtliche Berufserfahrungszeiten anerkannt werden**, [...]

Des Weiteren, Frau Senatorin, fordere ich Sie hiermit auf, daraufhin zu wirken, dass in Hamburg **Stipendienzeiten als Berufserfahrung anerkannt werden**, auch wenn es sich formal nicht um Arbeitsverhältnisse

nach dem TV-L handelt. Sorgen Sie bitte langfristig in Tarifverhandlungen dafür (und da beziehe ich jetzt die Gewerkschaften mit ein), dass auch dort Stipendienzeiten als Berufserfahrungszeiten im TV-L zugelassen werden.

Und als drittes, Frau Senatorin, fordere ich Sie auf, und dies ist besonders wichtig für den internationalen Wissenschaftsaustausch, auf die entsprechenden Ämter einzuwirken, so dass **im Ausland gewonnene Berufserfahrung auch ohne monatelange Rangelei mit den Behörden als Berufserfahrung schnell und unkompliziert anerkannt wird**.

Abschließend noch zum **Thema LOB (Leistungsorientierte Bezahlung)**:

Vorweg: Der Personalrat für das wissenschaftliche Personal hat dieses Thema nicht endgültig ausdiskutiert; ich vertrete hier also die Position der Gewerkschaftsliste des Personalrats.

Um es kurz zu sagen: Wir haben **jede Menge Bedenken bei einer Einführung von LOB** an der Universität Hamburg:

Das fängt bei der **Finanzierung** an, die absolut nicht gesichert ist und wo zu befürchten ist, dass die Finanzmittel für LOB an anderen Stellen zu Kürzungen führen. Das allein ist schon ein Punkt, der sicherlich innerhalb der Universität zu Unzufriedenheiten führen und das Betriebsklima erheblich verschlechtern wird.

Außerdem ist hier ist zu erwähnen, dass bereits ein großer Teil der Beschäftigten der Universität Hamburg

von vornherein nicht in den Genuss von LOB kommen können, da sie nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören. In meinen Augen ist diese Zwei-Klassen-Gesellschaft ein absolutes Unding!

Der **Kriterienkatalog**, nach dem die LOB-Mittel vergeben werden sollen, ist dann das nächste Problem. Er muss so gestaltet sein, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Personalkategorie (hier die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) anhand der Kriterien für LOB in Frage kommen könnten. Das geht aber mit Sicherheit nicht, wenn z. B. die Anzahl der Publikationen als Kriterium verwandt wird. Mal davon abgesehen, dass dieses Kriterium ohnehin schon fragwürdig ist (denn Quantität hat nichts mit Qualität zu tun), fallen mit diesem Kriterium die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heraus, die keine Publikationen erstellen, weil sie z. B. wissenschaftliche Großgeräte betreuen oder wissenschaftliche Programmentwicklung betreiben oder im IT-Bereich arbeiten [...]

Daher mein Appell an Sie, Frau Senatorin: Ersparen Sie uns die leistungsorientierte Bezahlung, was aber natürlich nicht bedeuten soll, dass Sie dadurch LOB-Mittel einsparen sollen, sondern schütten Sie das, was den Beschäftigten vor langer Zeit mit dem Argument der Einführung von LOB vom Gehalt abgezogen wurde, jetzt gleichmäßig verteilt wieder über alle (!) aus. [...]"

Iris Kaufmann ist Mitglied im Personalrat des wissenschaftlichen Personals (WIPR) an der Universität Hamburg (ohne UKE)

Aktuelle Entwicklung aus dem WIPR

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals an der Universität Hamburg (WIPR) hat in Schlichtungs- und Einigungsverhandlungen inzwischen erreicht, dass die Stipendienzeiten der NaturwissenschaftlerInnen unter bestimmten Voraussetzungen als Berufserfahrungszeiten bei der Einstellung als WissenschaftlerInnen an der Universität anerkannt werden. Für alle anderen Stipendienzeiten gilt nach wie vor die Einzelprüfung. **Weitere Informationen dazu erhalten Sie beim WIPR (wipr@uni-hamburg.de).**



Veranstaltung „Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik?“ mit Senatorin Stapelfeld am 30. Juni 2011 im Curio-Haus der GEW Hamburg

„[...] Wenn ich mich auf dem Podium umsehe, bin ich von Experten umgeben für das Thema Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik? Anforderungen aus den Hochschulen, so dass ich mich auf die spezifischen Sichtweisen des so genannten Mittelbaus, besser des akademischen Personals, konzentrieren kann. [...]

Unsere Gruppe ist zwar zahlenmäßig nach den Studierenden die größte an der Universität, aber auch die heterogenste. Sie hat sich in den letzten 20 Jahren nahezu verdoppelt. Warum? Weil wir billig(er) sind und flexibel sein müssen. Die Krise durch Unterfinanzierung, Überlastbedingungen und Entdemokratisierung der Hochschule verschärfte sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts auch für das akademische Personal mit der Dohnanyi-Kommission, der CDU-Regierung, dem HambHG, dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, den Senatoren Dräger und Gundelach.

Wir haben große Hoffnungen auf den Regierungswechsel im Februar gesetzt. Und nun?

Ich will die einzelnen Problemfelder und unsere Forderungen kurz darstellen.

Problem: Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftler/innen

Es gibt zu wenig tariflich geregelte Qualifikationsstellen mit Personalvertretung und ausreichender Zeit für die eigenständige Qualifikation für Doktoranden und für Postdocs zu wenig Stellen mit Tenure Track. Es fehlt für die meisten eine gesicherte wissenschaftliche Perspektive.

Forderung: mehr Investitionen in die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses

Problem: fehlende Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Der Altersdurchschnitt so genannter NachwuchswissenschaftlerInnen ohne feste Stelle ist zu hoch, dies

betrifft vor allem Frauen. Hier hemmt auch die 6 Jahre Befristungsmöglichkeit vor und nach der Promotion. Es kommt zum Problem „Doktor Arbeitsamt“ Wie wissenschaftliche Mitarbeiter in die Illegalität getrieben werden“ - darüber berichtete „Monitor“ in diesem Monat. [...]

Forderung: Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Schluss mit Kettenverträgen, familienpolitische und -gerechte Bedingungen schaffen

Problem: Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte ergänzen zunehmend nicht mehr nur das Lehrangebot, sondern nehmen Daueraufgaben im Kernangebot sowie Prüfungsaufgaben wahr, haben prekäre Arbeitsbedingungen und erbringen in manchen Bereichen mehr als 70% der Lehre!

Forderung: reguläre sozialversicherungsspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Dauertätigkeiten und damit Interessenvertretung

Problem. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit ausschließlicher Lehrtätigkeit (ehml. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, LfbAs) und Lektor/innen

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen müssen immer mehr und bessere Lehre, mehr und bessere Betreuung leisten. Die zurzeit gültige LVVO erlaubt geringe Anrechnungsfaktoren und Lehrverpflichtungen von bis zu 24 Stunden pro Woche für ehemalige LfbAs und besonders Lektor/innen auch in der vorlesungsfreien Zeit. [...]

Forderung: Entfristung oder zumindest längerfristige Verträge für diese Personalkategorien, Möglichkeiten der Weiterbildung, Reduktion der maximalen Lehrverpflichtung auf 12 SWS für ehemalige Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs), das Verhältnis von professoraler und nichtprofessoraler Betreuung verbessern

Problem: Personalstruktur im internationalen Vergleich

Ein internationaler Vergleich der Personalstrukturen zeigt, dass Deutschland mit 3 x mehr befristeten Stellen des akademischen Personals als z.B. in Frankreich oder England einsam an der Spitze liegt. 74% befristete Stellen, 12 % Funktionsstellen, 2 % Juniorprofessuren und 12 % Professuren werden genannt. Zum Vergleich Frankreich (25/9/40/25%). [...]

Forderung: eine ausgewogenere Verteilung der Stellenkategorien und mehr Dauerstellen auf allen Ebenen

Problem Mitbestimmung in der akademischen Selbstverwaltung

Einschränkungen der Partizipation und der Mitbestimmung z.B. in Berufungskommissionen, Ausschüssen, wo es keine Stellvertreter mehr gibt, Machtzuwachs der Professorengruppe in Hochschulräten, Vorständen, Dekanaten, Kammern demotivieren die wenigen Mitglieder des akademischen Personals, die neben ihren diversen Belastungen überhaupt noch Interesse an der universitären Selbstverwaltung haben. Wer engagiert sich, wenn er/sie nicht weiß, was in einem Jahr sein wird? Wir brauchen auch wieder mindestens eine Selbstverwaltungsebene mit Mitbestimmungsrechten unterhalb der Fakultäten, dazu demokratisch von allen Statusgruppen gewählte Leitungen wie Dekane und Präsidenten. [...]

Forderung: Es sollte möglich sein, im Sinne der Forderungen zu Gremienbeschlüssen, z.B. des Akademischen Senates zu kommen und/oder zu Dienstvereinbarungen. [...]

Dr. Sabine Großkopf ist Vertreterin des akademischen Personals im akademischen Senat (AS) der Universität Hamburg

Was ist die Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg?

Als Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg organisieren und vertreten wir die in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wissenschaftlich beschäftigten Angestellten und BeamtInnen sowie NachwuchswissenschaftlerInnen. Die GEW lebt, wie jede Interessensvertretung, von ihren Mitgliedern, die ihre Interessen einbringen und durchsetzen wollen – angefangen bei der eigenen Situation im ‚Großbetrieb‘ Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, in den akademischen Gremien oder in der personalrätlichen Vertretung.

Service, Kontakt und Information

Du kannst von den Serviceangeboten (Informationsbroschüren, kostenlose Seminare, Arbeitsrechtsschutz) der Bildungsgewerkschaft GEW profitieren und Dich aktiv an der Fachgruppenarbeit beteiligen. Wir sind bestrebt, über Veranstaltungen und direkte Gespräche unsere Interessen auf dem Campus und darüber hinaus zu vertreten. Mit einer starken Gewerkschaft und einer netten Gruppe im Rücken ist vieles möglich – sei dabei!



Veranstaltung



Traumjob Wissenschaft - Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung

mit Dr. Andreas Keller, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung der GEW Bund
und Klaus Bullan, Vorsitzender der GEW Hamburg

am Donnerstag, 10. November 2011 um 18 Uhr im Hauptgebäude der Universität Hamburg, Hörsaal A

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind mit wachsenden Anforderungen konfrontiert: steigende Studierendenzahlen, die Reform der Studiengänge, eine autonome Steuerung der Einrichtungen und die zunehmende Bedeutung der Drittmiteleinwerbung. Diesen Anforderungen stellen sich die Beschäftigten in der Wissenschaft mit Motivation und Engagement, ohne dass sie aufgabengerechte Bedingungen vorfinden. Befristete Arbeitsverträge und weitere Formen atypischer und prekärer Beschäftigung betreffen immer mehr WissenschaftlerInnen. Vielen WissenschaftlerInnen werden selbstständige Forschung und Lehre und verlässliche berufliche Perspektiven verwehrt.

Doch gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille.

Auf der Veranstaltung stellt Andreas Keller Eckpunkte zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vor, anschließend werden wir über konkrete Umsetzungsmöglichkeiten in Hamburg diskutieren.

GEW-Ratgeber für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Auch Hilfskräfte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte haben. Als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund vertritt die GEW auch die Interessen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.

Mit unserem neuen Ratgeber möchten wir allen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sowie Kolleginnen und Kollegen, die eine solche Tätigkeit in Betracht ziehen, helfen, ihre Rechte kennenzulernen und durchzusetzen.

GEW-Mitglieder erhalten den Ratgeber als Broschüre bei ihrem Landesverband.



Dein Kontakt zur Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW:

www.gew-hamburg.de // www.gew.de/Wissenschaft.html // huf@gew-hamburg.de

Herzlich eingeladen bist Du zu unseren Treffen regelmäßig jeden 1. Mittwoch im Monat um 18 Uhr im Curio-Haus (Rothenbaumchaussee 15). Die kommenden Termine:

2. November 2011 / 7. Dezember 2011 / 11. Januar 2012 / 1. Februar 2012