hlz

C 3428

Zeitschrift der GEW Hamburg
Juli-August 2023

Sven Quiring, Yvonne Heimbüchel, Bodo Haß

Liebe Kolleg*innen!

Mit viel Musik und guten Gesprächen haben wir in der Langen Nacht der GEW zusammen den Sommer, unsere Arbeit und das ›Jubiläum der Schande‹ gefeiert: 20 Jahre Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung (LAZVO)! Vielen Dank für euer Kommen – wir freuen uns schon auf die nächste Feier mit euch! Hans Voss, von Beginn an ein skeptischer und kritischer Begleiter der LAZVO, konnte an diesem Abend in seinem Interview allen Anwesenden wesentlich detaillierter und anschaulicher vor Augen führen, wo der Hase im Pfeffer liegt, als alle aktuellen Studien. Er zeigte auf, dass man laut werden und solche Arbeitszeitverordnungen genauer unter die Lupe nehmen muss. Denn manche geben sich blind demgegenüber, dass sich Arbeitszeit und Belastung gegenseitig bedingen. Im kommenden Jahr werden wir damit beginnen, was die Verantwortlichen seit langem verweigern: eine Überprüfung der LAZVO an den realen Begebenheiten. Die GEW HH wird eine Arbeitszeit- und Belastungsstudie der Uni Göttingen unterstützen. Den Ausblick hierfür gab es ebenfalls auf der Langen Nacht. Der offizielle Start ist im November.

Gefeiert wurde auch die Erhöhung der Honorare für die VHS-Dozent*innen, die durch die aktiven Kolleg*innen in der GEW durchgesetzt wurden. Die GEW Hamburg freut sich mit allen Kolleg*innen über den gemeinsam erreichten Erfolg. Er zeigt: Gewerkschaft lohnt sich! Aber auch im kommenden Jahr wird die Fachgruppe sicherlich mit Aktionen verdeutlichen, dass ›VHS fair‹ noch nicht erreicht ist.

A13/E13 – letzte Stufe: Nach vier aktiven Aktionsjahren der GEW Hamburg, vielen Gesprächen mit den politischen Entscheidern und Dank des großen Engagements aktiver GEW-Kolleg*innen verabschiedete die Bürgerschaft im Januar 2021 das Gesetz zur Verbesserung der Besoldung der Lehrkräfte mit einer Lehramtsbefähigung der Lehramtstypen 1 bis 3. Die letzte Stufe dieses Gesetzes wird nun zum 1. August 2023 umgesetzt. Ein großer Erfolg für uns als GEW und ein toller Auftakt zum neuen Schuljahr!

Unter dem Motto ›Fachkräftemangel – auch bei uns!‹ fand am 22.06. der gut besuchte PTF-Fachtag in der GEW statt. Den ganzen Tag wurde über die aktuelle Situation an den Schulen diskutiert. Als dringlichstes Problem stellte sich dabei die auch häufig dauerhafte Vertretung von Lehrkräften durch die PTF-Kolleg*innen dar, die in den Schulen nicht einmal richtig in der Statistik dargestellt wird. Dies bedarf klarer Regelungen, die in den Schulen umgesetzt werden müssen. Ein dickes Brett für das nächste Schuljahr!

Und wie soll die GEW Hamburg in den nächsten 20 Jahren aussehen, wie soll sie sich verändern und entwickeln, damit sie attraktiv und schlagkräftig bleibt? Zu diesen Fragen gibt es seit einiger Zeit Überlegungen und auch einen Gewerkschaftstagsbeschluss zu Veränderungsprozessen und Organisationsentwicklung in der GEW Hamburg, die jetzt bei einem Startworkshop offiziell losgehen sollen. Dieser findet am 26.8.2023 statt.

Gute Lehre braucht gute Arbeitsbedingungen, auch an den Hochschulen! Mit Annahme des Antrags ›Gute Arbeitsverhältnisse für studentische Beschäftigte‹ am 18.01.2023 hat die Bürgerschaft die Wissenschaftsbehörde (BWFGB) mit der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten von 12 Monaten für Studentische Beschäftigte beauftragt. Passiert ist bislang noch nichts.

Wenn nun Studienplätze der Erziehungswissenschaften im Lehramt für die Sekundarstufe I und II zulassungsfrei gestellt werden und zudem die Studienplätze besser ausgelastet und in besonders stark nachgefragten Unterrichtsfächern mehr Studierende zugelassen werden, bedarf es auch verbesserter Arbeitsplätze für die Beschäftigten an den Hochschulen! Wie genau, zeigt der Schwerpunkt dieser hlz.

Liebe Kolleg*innen, wir wünschen Euch allen einen guten Sommer, tollen Urlaub und erholsame Ferien, damit wir uns danach erholt gemeinsam auf diese spannenden Aufgaben stürzen können!

TITELTHEMA: akademisch prekär

15 Prekärer Kopf formuliert nicht gern
Vorwort von Antje Géra

1. Studentisch prekär – und kampfbereit!

17 Jung, akademisch, prekär
Svea Gruber, Heidi Heil und Merle Koch über die Lage und den Arbeitskampf der Studentischen Beschäftigten in Hamburg

23 Studieren ohne staatliche Unterstützung
Carla Neckermann über die prekäre Lebensrealität von Studierenden

24 Prekäre Lehre
Charlien Bredefeld über schulische Lehraufträge als Sparpolitik

25 »Tutorin zu sein, muss man sich leisten können!«
Ein Interview mit Daria über die Arbeitsbedingungen als Tutor*in (Svea Gruber)

27 Gute Lehre braucht gute Arbeitsbedingungen
Das TVStud-Positionspapier zu den Arbeitsbedingungen Studentischer Tutor*innen

30 Die junge GEW/GEW Studis stellen sich vor

31 Gemeinsam in die Offensive!
Svea Gruber über die 5. Konferenz für Gewerkschaftliche Erneuerung in Bochum

2. Wider die Prekarisierung des (Hamburger) Mittelbaus

33 … und sie bewegen sich doch!?
Marc Hinzelin über die Arbeitskämpfe an Hamburger Hochschulen

38 Berliner Gesetz, Bremer Modell, Hamburger Weg?
Die Mittelbau Initiative Hamburg über die Möglichkeiten, Dauerstellen zu schaffen

41 Ein akademisches Trauerspiel in fünf Aufzügen
Marc Hinzelin zur Lehrbeauftragtensatzung der Universität Hamburg

42 Die GEW-Fachgruppe Hochschule und Forschung stellt sich vor

3. Prekarisierungsmaschine ›WissZeitVG‹

43 Forschung auf ALG 1 und Hartz IV
Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und seine Effekte

46 Forschenden an Unis helfen, nicht schaden
Andreas Keller kommentiert den Referentenentwurf der WissZeitVG-Novelle

47 »Eine bewusste politische Entscheidung«
Ein Interview von Mathis Heinrich mit Christiane Fuchs über den neoliberalen Umbau deutscher Hochschulen

49 Frist first
Sebastian Kubon über die Entstehung und ideologischen Grundlagen des WissZeitVG

4. Akademische Prekarität als Privileg und Diskriminierung

59 Rückkehr zur Klassenfrage?
Jutta Hergenhan und Henning Tauche über die Enttabuisierung von Klassenstrukturen an Hochschulen

63 Gleiche Chancen für alle?
René Krempkows Migrations-Bildungstrichter, der die anhaltende Benachteiligung im deutschen Bildungssystem sichtbar macht

68 Wir müssen (mehr) reden!
Daniela Heitzmann über Macht und Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft

71 Prekäre Publikums- und Selbstbeschimpfung
Birgit Pahle über die Widersprüche und Aufgaben begrenzt privilegierter prekärer Akademiker*innen

GEW HAMBURG

8 Die Offene Liste
Manfred Gedai über die Forderungen der GBS-Beschäftigten

9 Feste Feiern
Heidemarie Thiele auf Grete Gross‘ Spuren im Curio-Haus

74 Sind wir noch zu retten?
Die GEW-Betriebsgruppe der Max-Brauer-Schule über eine Veranstaltung mit Klima-Aktivist*innen

77 Mit Empowerment und Sensibilisierung zusammenwachsen
Amma Nwosu und Tom Greiff über den ersten ›diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Tag‹ an der Gretel-Bergmann-Schule

78 DGB-Info zur Amtsangemessenen Alimentation

Tarifkämpfe

13 »Alle wollen Inklusion, niemand möchte dafür zahlen!«
Offener Brief der Schulbegleiter*innen

GPR

11 Nichts, nada, niente
Der Gesamtpersonalrat zur Lage des Gesundheitsschutzes an Hamburger Schulen

12 Mehrarbeit durch die Hintertür
Der GPR rechnet vor, wie die Behörde über eine neue Faktorisierung des Vertretungseinsatzes unbezahlte Mehrarbeit auspresst

RUBRIKEN

3 hlz-Notiz
6 Editorial: Endlich Ferien!
8 Leser*innenbriefe
82 Impressum

TERMINE

80 gba: Bei Stimme und in Stimmung
81 Gesund in den Ruhestand (26.09., 24.10.)
82 Termine Geschäftsstelle

EDITORIAL

Endlich Ferien!

Auf dem Wasser liegen, sich treiben lassen, die Korrekturenstapel, Vertretungspläne, die noch nicht gekommene 4-Tage-Woche oder das turbulente Elterngespräch – was auch immer: Die Gedanken daran ziehen vorbei, als wären sie von dieser milden Brise erfasst, die die Wellen kräuselt. Ein erfrischendes Vergessen der alltäglichen Mühen, viel Genuss und Glück mit euren Lieben oder in der geruhsamen Einsamkeit!

Ohne diese freie Zeit, wie sollten sich Kraft und Lust gewinnen lassen? Und diese Kraft brauchen wir angesichts all des Kommenden, das unsere verträumte Bucht am Mittelmeerrand wie eine Polizeistreife durchkreuzen, der Schönheit des Vergessens ihren Preis oder zumindest uns Haltung abverlangen wird. Selbst in den Großstädten kann das Verdrängte, diese Ränder Europas, die deutsche Provinz rasch wiederkehren, wenn das Wahlergebnis bekannt gegeben wird: Sonneberg wird zu dem Ort eines »Dammbruchs«, durch den flutet, was der gute alte Sandsack nicht länger aufhalten wird. Und das ereignet sich weder bloß im Osten noch im Westen, sondern in dieser Mitte Deutschlands.

33 Jahre nach der ›Wiedervereinigung‹

Robert Sesselmann wird nun ein Landrat im Kreis Sonneberg sein. Ein Landrat, der jenem Landesverband der AfD angehört, dessen Vorsitzender gerichtlich verbürgt »Faschist« genannt werden darf. Die Frage ist allerdings, wie viele Brüche es dort zu bestaunen gibt: »Die Leute haben, salopp gesagt, die Schnauze voll von der Blase, die in Berlin gelebt wird, die fühlen sich teilweise zurückversetzt wie in die DDR-Zeit, und die Leute haben das alle schon einmal erlebt, das will niemand mehr haben« (*Spiegel-TV* vom 20. Juni). Diese Aussagen stammen von Jürgen Köpper, dem von einer breiten Koalition demokratischer Parteien gestützten Gegenkandidaten der CDU, dessen Worte unterstreichen, dass daraus weniger die große Einheitsfront als vielmehr die Verzweiflung spricht. Wenn selbst Köpper eine abgehobene Berliner »Blase« dafür anklagt, die Wahl verloren zu haben, dann triumphiert eine gefühlte ›Wahrheit‹, die ununterscheidbar von der Agitation geworden ist, dass ›wir‹ angesichts des Bestehenden einer »Wende 2.0« (Björn Höcke) bedürften.

Das Problem ist also keineswegs, dass wir einfach von einem Extrem bedroht werden, sondern eine ›Mitte‹ sich soweit verschoben hat, dass eine ›demokratische‹ Gegenrede gewisse ›Sorgen‹ und ›Ängste‹ viel zu ernstnimmt: Seit den »Baseballschlägerjahren« wurde auch von den Westimporten der ostdeutschen Landespolitik dieses autoritäre Milieu ignoriert oder erfuhr selbst in seiner mörderischsten Ausprägung institutionelle Unterstützung (Stichwort: NSU-Komplex). Diese andauernde Anschlagsserie auf Unterkünfte von Geflüchteten seit 2015 ff. wurde schon damals von Horst Seehofer so ernstgenommen, dass die Migration als »Mutter aller Probleme« verklärt wurde, um »Transitzentren« an den Außengrenzen zu fordern. Das wird nun 2023 umgesetzt. »AfD wirkt!«, so frohlockt die Propaganda.

Dieser Landrat Sesselmann bezeichnete die Ampel-Koalition als »Marionettenregierung der USA« (zit. n. *Deutschlandfunk* 27. Juni), die durch ihre Unterstützung der Ukraine auf die ›Vernichtung‹ der deutschen Wirtschaft abziele. Nun können wir der Ampel-Koalition vieles vorwerfen, aber sicherlich nicht, dass sie ihre Rolle des ideellen Gesamtkapitalisten missverstünde. Wer ernsthaft behauptet, diese Koalition unterliege einer »Klima-Hysterie« (Steffen Kotré), der hat sich in seiner Blase abgedichtet und plädiert für ein fossiles Weiterso, das das globale Elend verschärfen wird. Die Bundesregierung verfehlt weiterhin ihre Klimaziele und so werden für die ökologischen Folgeschäden die Proletarier*innen aller Länder schon aufkommen.

Gelebte Dystopie: die ungarische Steppe als Ziel

Um was es gerade auch gewerkschaftlich geht, das zeigt die Situation jener EU-Mitgliedsstaaten, in denen sich jene Blasen in den Staatsapparaten etablieren konnten: Die ungarische Regierung hat nicht nur konsequent die Organisationsmöglichkeiten der Lohnabhängigen eingeschränkt, sie hat das Sprechen über Homosexualität im Schulunterricht verboten, verordnet Lehrmaterial, welches stramm auf Linie gebracht wurde: Ein Geschichtsrevisionismus wird dort in Text und Bild ausgelebt, der das ›Freiheitsvolk der Ungarn‹ zum Hüter des europäischen Abendlandes und zugleich zum stetigen Opfer finsterer Mächte verklärt. Ob diese finsteren Mächte nun in Gestalt des US-amerikanischen Großinvestors George Soros, einer ›internationalen Antifa‹ oder des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte halluziniert werden, so stets nach dem Muster jener zeitgenössischen Aufbereitung der Mär von der ›jüdischen Weltverschwörung‹, die nun in der offiziellen Regierungsdiktion als Bund der ›Globalisten‹ firmiert.

Und zur Perfidie der gegenwärtigen Reaktion gehört, dass ein Viktor Orban, Ministerpräsident dieser »illiberalen Demokratie«, im Interview mit der Springerpresse behaupten kann, dass sie es seien, die die europäischen Werte verteidigten: »Denn wir Ungarn sind der Meinung, dass es einige Werte gibt, die in Ungarn geschützt werden müssen – man kann sie als europäische Werte bezeichnen – wie zum Beispiel die Gleichbehandlung von Frauen, keine Homophobie, kein Antisemitismus. Und schauen Sie sich die Migrationsgruppen an, die kommen. Diese Migrationsgruppen halten diese Art von Werten nicht hoch« (*Bild* vom 28. Juni). Eine Regierung, die in einem bundesrepublikanischen Medium Antisemitismus oder Homophobie zu kritisieren vorgibt, wenn diese durch »Migrationsgruppen« ins Land gebracht würden und zugleich aber bereits ein Gesetz mit dem Titel »Stop Soros« verwirklicht hat und diesem eine »Umvolkung« Europas vorwirft, die mittels muslimischer Migration ›das christliche Abendland‹ seinem ›Untergang‹ ausliefere? Das ist eine der Regierungen, mit denen die Bundesregierung den »Asylkompromiss« aushandelte.

Noch ein Spritzer Hoffnung

Es sind gegenwärtig unsere ungarischen Kolleg*innen, Lehrer*innen, Schüler*innen, Eltern, Bildungsgewerkschaften und oppositionellen Kräfte, die seit über einem Jahr gegen ein ruiniertes Bildungssystem protestieren und gegen die miserablen Löhne sowie unerträglichen Arbeitsbedingungen vorgehen. Gegen sie plant die ungarische Regierung in diesem Monat ein »Gesetz der Rache«, welches ihren Widerstand brechen soll, indem die Arbeitszeiten noch einmal ausgeweitet, die Disziplinierung der Lehrer*innen noch einmal verschärft werden sollen. Solidarisieren wir uns mit den ungarischen Kolleg*innen! Sie haben sich dem perfiden Spiel ihrer Regierung verweigert, dass ihnen eine Gehaltserhöhung nur in Aussicht stellen wollte, wenn die EU-Kommission jene 6,3 Milliarden wieder freigebe, die sie Ungarn aufgrund der offen korrupten Verwendung von EU-Geldern versagt hatte. Dass diese Stimmen gehört werden, sie überhaupt in einer europäischen Öffentlichkeit vorkommen, das liegt auch an uns. Und so gilt es ebenso, jene antifaschistischen Initiativen und zivilgesellschaftlichen Organisationen zu Wort kommen zu lassen und materiell zu unterstützen, die seit Jahrzehnten in Sonneberg, Raguhn-Jeßnitz oder Dortmund-Dorsfeld so unfassbar Wichtiges leisten!

> »
> Ein erfrischendes Vergessen der alltäglichen Mühen, viel Genuss und Glück mit euren Lieben oder in der geruhsamen Einsamkeit!

Die Traurigkeit Europas besteht darin, dass der viel beschworene Realismus der Sachzwänge die Resignation beförderte und in viel zu vielen Mitgliedsstaaten der Union nur die Alternative gelassen hat zwischen jenen Etablierten, die die Erhöhung des Mindestlohnes um 41 Cent als Erfolg feiern, und einer Neuen Rechten, die den Glauben an eine Gemeinschaft als Trostpflaster anbietet und damit unterfüttert, dass es den Anderen noch viel schlechter gehen solle. Um diese Situation aufzubrechen, dafür braucht es Bewegung, gerade dort, wo es prekär und schwierig ist: Denn selbst in einem der reichsten Länder dieser Union hat sich an den Universitäten ein Unwesen der Befristung ausgebreitet, in denen die Ferien begleitet sind von der Ungewissheit der Vertragsverlängerung, dem Hoffen auf die Genehmigung des Forschungsantrags, der stressigen Endlosigkeit des Bewerbens. Und trotz all dieser Abhängigkeiten in einem drastischen Machtgefälle, das auch von entdemokratisierten hochschulpolitischen Strukturen gestützt wird, haben die letzten Jahre zu mehr Organisierung geführt – und wann gab es in diesem Land schon einmal Aufbrüche ohne den Streit in den Fakultäten?

EURE REDAKTION

Gendern in Hamburg

(hlz 3-4/2023)

Liebe Kolleg*innen,
ich hatte viel Freude an der Lektüre der neuen hlz. Besonders die Schwerpunktartikel haben es mir angetan mit ihrer Rundumausleuchtung des Themas. Ein ganz großes Dankeschön an die Redaktion und ihre fleißigen Helfer*innen. Herzliche Grüße,

ANGELIKA REUTER

Mitgemeint

moin, liebe redaktion!
gender gerechte sprache – also, mir sind das große I, sternchen und glottisschlag viel zu mühsam und ich finde sie nicht grade elegant. meine seit jahren praktizierte lösung ist, immer die weibliche form zu benutzen, die männer können sich ja mitgemeint fühlen. das geht. frauen haben jahrzehnte lange übung darin, im mitgemeint fühlen. wenn es sich nur um männer handelt, benutze ich die männliche form. mit solidarischen grüßen,

SABINE ROEVER

Gender-Glückwunsch!

Die hlz 3-4/2023 – angekündigt als weitere thematische Ausgabe. Diesmal: *Gendern in Hamburg*. Das hat mich sehr gefreut! Ein deutliches Zeichen der GEW Hamburg zu ihrer langjährigen Gender-Praxis. Aktuell insbesondere angesichts der Hamburger ›Volksinitiative‹ *Schluss mit Gendersprache in Verwaltung und Bildung*. Unabhängig von den Inhalten habe ich spontan die Anzahl der Verfasser*innen von Artikeln dieser Ausgabe ›gegendert gezählt‹. Erstmals seit ich in Hamburg wohne (1991) und die hlz erhalte, gibt es so viele Autorinnen*! Insgesamt ca. fünfmal soviel wie Autoren! (Falls ich richtig gezählt habe und ohne die Team-Texte einzubeziehen.) Mir gefällt auch die großflächige Bildverwendung und das ›Poster(chen)‹ von Hannah Witte zum besseren Gender-Verständnis. Die Thematik der Beiträge ist vielfältig – ein buntes, informatives Spektrum. Die Artikel ermuntern zum Lesen, regen an zum Nachdenken. Nicht so toll finde ich persönlich die Grafik: die Titelgestaltung und durchgängige ›sanfte‹ Farbgebung. Aber, da bin ich als ›von klein auf grafisch sozialisiertes Wesen‹ von Seiten beider Elternteile kritischer und wäre farblich ›mutiger‹. Deshalb gefiel mir auch die Ausstellung The F*WORD – *Guerilla Girls und feministisches Grafikdesign* im Hamburger Museum für Kunst und Gewerbe (MK&G) so ausnehmend gut. Ebenso der Bericht darüber von Sarah Steffens in dieser hlz (S. 54 ff.). Es kann aber sein, dass die ›brave, zurückhaltende‹ hlz-Grafik sogar ganz geschickt ist. Weil sie mögliche Aggressionen gegen Textinhalte abmildern kann. Vielleicht hat die Redaktion dies ganz bewusst so gestaltet?

HEIDEMARIE THIELE

Mehr Streik!

(hlz 5-6/2023)

Weniger theoretische, mehr praktische Praxis!

Liebe hlz, endlich mal ein Schwerpunktheft zum Thema Streik möchte man sagen. Eine Durchsicht der Artikel zeigt aber: Viel Theorie über Streikrecht und wenig darüber, wann ein Streik sinnvoll ist und wie man ihn macht.
Die Forderung nach einem Recht auf politischen Streik ist eine theoretische, ebenso die zum Beamtenstreikrecht. Mein erster Arbeitsrechtslehrer Horst Fürstenau hat Anfang der 8oer Jahre einmal gesagt: »Ein formales Streikrecht gibt es nicht, es gibt nur den Willen zum Sieg.« Das mag man für grob verkürzt halten, es hat aber einen wahren Kern.
In Hamburg haben Beamtinnen und Beamte zuletzt gegen die Streichung des Weihnachtsgeldes gestreikt, 3500 Kolleginnen und Kollegen, nach Angaben der GEW. Aus dem Streik kann man zwei Lehren ziehen. Zum einen hat der Senat ganz offensichtlich die Aktion als eine Art Streik aufgefasst und mit der Festsetzung des Weihnachtsgeldes auf 1000 Euro und Einrechnung in die monatlichen Tabellenwerte auf die Forderung reagiert.
Zum anderen hat die große Zahl der Streikteilnehmer die Behörde davon abgehalten, gegen die Streikenden vorzugehen. Obwohl der Streik nach herrschender Meinung rechtswidrig war. Die Kolleginnen und Kollegen hatten nämlich einen zweifachen Schutz. Zum einen die große Zahl der Streikenden (auch wenn die BSB weniger erfasst hat als die Zahl der GEW) und das Personalvertretungsgesetz, das die Behörde gezwungen hätte, für jeden Streikenden und jede Schule in das Verfahren von Schlichtung und Einigung zu gehen. Das hätte sicherlich Jahre gedauert und Personal gebunden. Das konnte die BSB sich schlicht nicht leisten. Also blieb es bei einem Schreiben an die Streikteilnehmer mit dem Tenor »Das durftest du nicht.«
Aber auch praktisch: 2014 gelangen GEW und Ver.di ein Tarifabschluss zur Eingruppierung der Lehrkräfte an der Jugendmusikschule. Nach einem einwöchigen Streik von Kolleginnen und Kollegen, denen niemand zugetraut hatte, auch nur einen Tag die Musik ausfallen zu lassen. Was war nötig, dies zu erreichen?
Also bitte mehr Diskussion darüber, was die Themen der Auseinandersetzung sind. Und weniger, was theoretisch oder rechtlich denkbar ist. Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.
Schönen Gruß,

ANDREAS HAMM

Feste Feiern

Die *Lange Nacht der GEW 2023* liegt gerade hinter uns. Feiern im Curio-Haus, das gab es schon vor gut 100 Jahren. Bei meinem Besuch der Ausstellung The F*WORD – *Guerilla Girls und feministisches Grafikdesign* im Museum für Kunst und Gewerbe (MK&G) in Hamburg erweckte eines der ausgestellten Plakate mein besonderes Interesse. Der Redaktionsschluss für die hlz mit dem thematisch passenden Artikel war bereits vorbei. Daher folgt an dieser Stelle eine Ergänzung zu Sarah Steffens Bericht *Ein Krümel macht nicht satt* (hlz 3-4/23, 54 ff.). ›Mein‹ Exemplar gehört zu den 1,5 % der Grafik- und Plakat-Arbeiten von Frauen* aus der insgesamt 400.000 Exponate umfassenden Sammlung des MK&G. Der Text: *Dämmerung der Zeitlosen - Kostümfest am 27. März 1919, 4 Uhr nachmittags im CURIO-HAUS, Großer Saal*. Gestaltet wurde es von der sehr talentierten Hamburger Gebrauchsgrafikerin, Grete Gross (geboren 1890, Sterbedatum unbekannt). Damals war es beachtlich für eine Frau, dass sie sogar als Werbeleiterin bei *Montblanc* gearbeitet hat. Sie war »the women behind *Montblanc's* visual language« und beförderte dadurch den enormen Aufschwung der Firma. Darüber hinaus engagierte sie sich für Frauenrechte und gründete 1919 den ersten deutschen ZONTA-Club hier in Hamburg. ZONTA-Clubs setzen sich bis heute weltweit für Mädchen und Frauen ein. Sie sind Mitglied im *Landesfrauenrat Hamburg* und im *Deutschen Frauenrat*.

Da vieles aus dem Leben und Wirken von Grete Gross ›untergegangen‹ ist, plant das MK&G gemeinsam mit einem Team von *Montblanc* einen *Wikipedia*-Artikel für Grete Gross zu erstellen und diese Informationen allgemein zugänglich zu machen. Daran zeigt sich u. a., wie ernst es dem MK&G mit der kritischen Aufarbeitung der Sammlungen ist. Die Ausstellung ist ein erster Schritt für »eine Art kuratorischer Wiedergutmachung« (vgl. Steffens, hlz 3-4/23, 55). Sicherlich ist es von Bedeutung, dass mit Tulga Beyerle seit 2018 eine sehr kreative Frau Direktorin des MK&G ist. Vielleicht könnte die GEW Hamburg ihrerseits herausfinden, ob sich in den historischen Unterlagen zum Curio-Haus weitere Verbindungen zu Grete Gross und zu den mir weiterhin mysteriösen ›Zeitlosen‹ finden lassen. War dies eine Frauengruppe? Geht es um einen unbekannten frühen Genderansatz? Versteckt sich irgendwo im GEW-Archiv gar ein Plakat von Grete Gross?

HEIDEMARIE THIELE

Foto: Henning Rogge

Noch bis zum 17. September zu bewundern: Grete Gross' ›Dämmerung der Zeitlosen‹ (untere Reihe 2. v. r.) in der Ausstellung ›The F*Word – Guerrilla Girls und feministisches Grafikdesign‹, Museum für Kunst und Gewerbe Hamburg, 2023

Die Offene Liste
ZUSAMMEN Gestalten Einmischen Wegweisen
GEW
Im Betriebsrat der elbkinder-Vereinigung + EKSG

Alle ziehen an einem Strang

Außer bloßen Ankündigungen passiert nichts!

Die pädagogischen Beschäftigten der *Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen* (GBS) brauchen jetzt existenzsichernde Stundenerhöhungen! Vor dem neuen Schuljahr muss endlich ›Butter bei die Fische‹! Wir Beschäftigten der GBS müssen auch am Vormittag zu angemessenen Bedingungen eingesetzt werden können. Denn die bisherige Unbeweglichkeit der Schulbehörde und der Träger führt dazu, dass Fachkräfte am Vormittag kaum eingesetzt werden. Durch die flexiblen Arbeitszeiten zu ungünstigen Zeiten (arbeiten am Nachmittag, in den Ferien gern Vollzeit, Dienstbesprechungen am Vormittag) wird der Einsatz in anderen pädagogischen Arbeitsfeldern erheblich erschwert. Der Fachkräftemangel wird so im Prinzip noch gefördert. Was für eine Verschwendung von Ressourcen!

Kein Einsatz zur Abdeckung des Unterrichtsausfalls!

Bei der Erweiterung der Tätigkeit darf es aber nicht darum gehen, den Unterrichtsausfall durch fehlende Lehrkräfte abzufedern, sondern es muss ein Angebot für alle GBS-Beschäftigten sein, das ihrer Fachkunde entspricht.

Die GBS darf nicht mehr auf dem Rücken, der prekär beschäftigten Pädagog*innen, die in flexibler Teilzeit gefangen sind und deshalb oft Schwierigkeiten haben, Minijobs zu finden, betrieben werden. Die Kolleg*innen, die von ihren Gehältern allein nicht leben können, überlegen zu Recht, ob ihr hohes Engagement bei den schlechten Arbeitsbedingungen in anderen Arbeitsfeldern oder Berufen nicht besser eingesetzt wäre.

Was sagen die Eltern?

Auch den Eltern reicht es. Sie wollen ihre – schon durch Corona gebeutelten – Kinder nicht nur aufbewahrt wissen. Häufig ist nicht mal mehr die minimale Betreuung gewährleistet, da das Personal fehlt. Der Landeselternausschuss hatte deshalb schon zu einem Vernetzungstreffen aufgerufen.

Für die wohlhabenden Familien dieser Stadt wird sich nichts ändern – Nachhilfe oder Internat werden sie immer finanzieren können. Es geht um die Bildungschancen der anderen Kinder. Hamburg ist eine reiche Stadt und so sollte es nicht von der sozialen Herkunft abhängen, ob und wenn ja welche Bildungschancen ein Kind hat. Aber laut OECD findet genau das statt. Jetzt geht es um die Kinder dieser Stadt, die alle ein Recht auf gute Bildung haben. Sie und ihre Eltern können erwarten, dass die Expert*innen für soziales Lernen, die GBS-Erzieher*innen, die Kinder auch vormittags beim sozialen Lernen unterstützen.

Kollaps verhindern und endlich handeln!

Der Kollaps droht, deshalb muss sofort gehandelt werden. Es gäbe genug Personal in der GBS, das zum Einsatz am Vormittag in den Schulen bereit wäre. Wir GBS-Beschäftigten sind keine Sozialromantiker*innen, auch wir müssen von unserer Arbeit leben können. Die Bildungspolitiker*innen aus Schul- und Sozialbehörde müssen endlich über ihren Tellerrand schauen. Wenn sich in diesem Jahr an den Fachschulen die Anmeldungen weiter verringern, ist das ein deutliches Zeichen für die Unattraktivität der pädagogischen Berufe in Kitas und GBS. Das neue Schuljahr fängt bald an und noch sind in den GBS-Standorten zahlreiche Stellen unbesetzt. Wann finden endlich die versprochenen Gespräche mit den Gewerkschaften statt? Die wären ein erster Schritt! Die Behörden müssen ein arbeitnehmer*innenfreundliches Konzept zur Arbeit an zwei Standorten in zwei unterschiedlichen Strukturen erarbeiten und vorlegen. Das Konzept muss mit allen Beteiligten besprochen werden.

Wenn nichts passiert, ist zu befürchten, dass die noch vorhandenen Kolleg*innen genau so handeln wie die Kolleg*innen aus der Pflege oder dem Handwerk: Sie werden den Job bzw. den Beruf wechseln. **Sie sind dann mal weg!!!**

MANFRED GEDAI, GBS-Erzieher,
DOL Betriebsgruppe ELBKINDER

DOL Ansprechpartner*innen

Konstanze Fischer – Betriebsrätin	040 / 42109 – 184	k.fischer-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Ilona Scheither – Betriebsrätin	040 / 42109 – 180	i.scheither-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Holger Timmermann – Betriebsrat	040 / 42109 – 187	h.timmermann-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Sabine Lafrentz – GEW	0151 / 22523919	lafrentz@gew-hamburg.de

GPR

Nichts, nada, niente

Eine Stellungnahme des Gesamtpersonalrats zur Lage des Gesundheitsschutzes an Hamburger Schulen in Zeiten des Beschäftigungsmangels

Um dem dramatischen Lehrermangel im Land zu begegnen, sollten nach Expertenansicht ein höheres Unterrichtspensum für Lehrkräfte geprüft, weniger Teilzeitmöglichkeiten eingeräumt und gegebenenfalls auch größere Klassen gebildet werden. (dpa, https://t1p.de/expertenkommission)

Schon vor dem sich zunehmend verschärfenden Beschäftigtenmangel an deutschen Schulen wurde vom *Gesamtpersonalrat* (GPR) im Zusammenhang mit den nicht vorgabenkonformen Zuständen im Arbeits- und Gesundheitsschutz der *Behörde für Schule und Berufsbildung* (BSB) deutlich gewarnt. Die vorliegenden Vorschläge aus dem Expert*innengremium der *Kultusministerkonferenz* (KMK) geben nun dem gegenwärtigen Kurs der Hamburger Schulbehörde – Arbeitsverdichtung, Abschaffung von Entlastungen – Rückenwind. Und der Kurs ist klar: Er führt gegen die Wand.

Der GPR kritisiert das Bestreben, die zu kurze Personaldecke in alle Ecken gleichzeitig zu ziehen, indem z. B. Entlastungen für alternsgerechtes Arbeiten abgeschafft und die Faktorisierung von Vertretungsunterricht abgesenkt werden. Die Belastung der Kollegien war schon vor Corona viel zu hoch! Die Sondersituation der vergangenen Jahre hat den Beschäftigten zwar einige warme Worte der Behördenspitze eingebracht, vor allem aber letzte Kraftreserven angegriffen. Nun die Arbeitsbelastung noch weiter zu erhöhen, wird den Mangel an arbeitsfähigen Beschäftigten nicht beseitigen, sondern im Gegenteil noch verschärfen.

Die BSB ist dringend aufgefordert, zunächst nicht über Möglichkeiten des Zugriffs auf weitere Ressourcen aus den Kollegien nachzudenken, sondern sich an die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu halten, um das Personal nicht weiter zu verschleißen. Beispiele für Zustände, die den Vorgaben nicht entsprechen, sind zahlreich:

- An weit über 100 Schulen ist noch nie eine *Gefährdungsbeurteilung* (GBU) der psychischen Belastungen durchgeführt worden, obwohl diese seit 2013 vorgeschrieben ist. An vielen weiteren Schulen finden die Beurteilungen nicht im vorgegebenen Zyklus statt. Die sich ergebenden Maßnahmen entsprechen nicht der TOP-Reihenfolge (technische Lösungen vor organisatorischen, zuletzt persönliche Maßnahmen) des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Damit fehlt vielfach die Grundlage für wirksamen Gesundheitsschutz in Zeiten beständig wachsender Belastungen.
- Eine eigentlich verpflichtend durchzuführende coronabezogene Gefährdungsbeurteilung gab es für die Schulen flächendeckend nicht.
- Schwangere wurden während der Pandemie z. T. nicht entsprechend der bundesweiten Schutzvorgaben eingesetzt. Der GPR kritisierte die Vorgaben in den entsprechenden B-Briefen deutlich und erhielt zur Antwort, dass die die Vorgaben veröffentlichenden Bundesministerien und das Amt für Arbeitsschutz nicht zuständig seien – für einen gleichwertigen Schutz sorgte die BSB aber nicht. Auch ein Verantwortlicher des *Arbeitsmedizinischen Dienstes* (AMD) konstatierte mit Blick auf die Aussagen zur Schwangerschaft in einem *B-Brief*: Man habe die Ausführungen der BSB nicht autorisiert und sei damit nicht glücklich. Der gesetzlich vorgeschriebene Schutz der Schwangerschaft schien aus Sicht des GPR für die BSB also hinter der Unterrichtsabdeckung zurückzustehen.
- Seit der GPR auf die Einhaltung der entsprechenden § 94er-Vereinbarung (zwischen dem DGB und der Stadt Hamburg) bestanden hat, hat das Gremium zur Vorbereitung des Steuergremiums *Gefährdungsbeurteilung* (GBU) nicht mehr getagt. Das *Personalamt*, das die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften geschlossen hat, sieht sich nicht in der Lage, die BSB zur Einhaltung zu bewegen: Die Behörde könne nur gebeten werden, sich an die Vereinbarung zu halten.
- Die Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind veraltet, unwirksam und werden darüber hinaus nur in Ansätzen und nach Gutdünken überhaupt von der BSB eingehalten: Den Schulleitungen und schulischen Personalräten werden die vorgeschriebenen Beratungsgremien mit AMD und *Fachkräften für Arbeitssicherheit* (FaSi) nach der entsprechenden Richtlinie von 1978 vorenthalten, sodass die Abweichung der Zustände von den Vorgaben an den Schulen vielfach nicht bekannt ist. Die Richtlinie entspricht nicht mehr dem arbeitstechnischen Stand von heute, aber nicht einmal deren Vorgaben werden eingehalten. Eine Neuauflage der Richtlinie durchzusetzen, war das *Personalamt* nicht im Stande, als die *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2* (DGUV V2) dies 2012 notwendig machte. Obwohl auch die derzeitige *Geschäftsordnungsbestimmung* von

1993, auf die sich die BSB-Verantwortlichen stets berufen, um die rechtlich vorgeschriebenen, örtlichen *Arbeitsschutzausschüsse* (ASA) abzulehnen, deutlich festhält, dass die Vorgaben der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (also hier auch die DGUV V2) einzuhalten sind, wird dies ignoriert. Seit 2004 kündigt die BSB eine Aktualisierung der Geschäftsordnungsbestimmung an: Wir feiern hier bald 20 Jahre Untätigkeit.

- Die Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Vorsorge werden flächendeckend nicht eingehalten. Vielfach hat diese noch nie stattgefunden, nicht einmal die Angebote hierzu werden den Beschäftigten ausreichend zur Verfügung gestellt.

Der GPR hat vielfach, auch sehr nachdrücklich, auf die untragbaren Zustände im Arbeits- und Gesundheitsschutz der BSB hingewiesen. Trotz einer Reihe von Versuchen konnte das *Personalamt* als oberste Dienstbehörde, als Vertragspartner bei § 93er/94er-Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und als Teil-Aufsichtsbehörde, bislang nicht zu einem wirksamen Eingreifen bewegt werden. Während der GPR schon den Eidbruch der Verantwortlichen in der BSB konstatiert hat, muss mit Blick auf das Personalamt ergänzt werden: Die Stadt Hamburg hält nicht Wort und duldet rechtsfreie Räume in ihren Behörden, wenn Gesetze, Vorgaben und Vereinbarungen nicht eingehalten und die Beschäftigten um den ihnen zustehenden Gesundheitsschutz gebracht werden. Zunehmender Beschäftigtenmangel verschärft die untragbaren Zustände zusehends.

Quelle: GPR-INFO 2/Juli 2023, S. 8-10.

Mehrarbeit durch die Hintertür

Die neue Auffassung der Behörde zum Vertretungseinsatz führt zu umfassender unbezahlter Mehrarbeit

Gerade auch in der für Schulen starken Belastungsphase kurz vor den Weihnachtsferien meldeten sich immer wieder Personalräte im *Gesamtpersonalrat* (GPR), die eine veränderte Situation beim Vertretungseinsatz in den Schulen bemängelten. So wurde nachvollziehbar von Kolleg*innen kritisiert, dass ihre alltäglichen spontanen Vertretungen neuerdings pauschal mit einem niedrigeren Faktor als früher bewertet wurden und somit für die Ableistung des teilbaren A-Zeiten-Anteils an vielen Schulen deutlich mehr Vertretung geleistet wird.

Auf Nachfrage des GPR bei der *Behörde für Schule und Berufsbildung* (BSB) wurde deutlich, dass diese anfragende Schulen neuerdings anwies (oder zumindest beriet), den Vertretungsfaktor für die Einsatzplaner*innen in den Schulleitungen »vertretungsfreundlicher« zu behandeln und nunmehr einen Faktor von 1,0 für den alltäglich stattfindenden Einsatz anzunehmen, unabhängig davon, ob der Einsatz als Fachlehrkraft oder fachfremd erfolgt. Anders als noch vom vorigen Landesschulrat Norbert Rosenboom in seinem zweiten Anschreiben zum Modell der Lehrerarbeitszeit (vom 18.06.2006) zur Vereinfachung der Planung vorgeschlagen wurde, sollen nun vertretene Stunden nicht mehr jeweils mit dem Durchschnittsfaktor der Schulform angerechnet werden, sondern zunächst der geringere Faktor zur Erhöhung der Vertretungsressourcen verwendet werden. Somit wird auch der § 2 der Dienstvereinbarung *Schulische Stundenkonten* faktisch infrage gestellt, da nun erkennbar vorzubereitender Vertretungsunterricht in der schulischen Praxis schnell zu einer Anrechnung mit dem Faktor 1,0 führen kann.

Während also früher z. B. eine Vollzeitlehrkraft in der Grundschule im Jahr 38 Stunden : 1,35 Durchschnittsfaktor = 28 Stunden (analog in der Sonderschule 27 Std.; Stadtteilschule, Gymnasium und Berufsschule 25 Std.) Vertretung ableisten musste, kommen nun in der Regel sehr viel mehr Stunden auf die einzelne Lehrkraft zu. Durch die von der BSB unter Landesschulrat Thorsten Altenburg-Hack vorgenommene Festlegung des Vertretungsfaktors auf 1,0 WAZ ist nun bei vielen Kolleg*innen eine umfassende unbezahlte ›Mehrarbeit‹ in Bezug auf den Vertretungseinsatz die Folge. So ist eine Ableistung von bis zu 38 Vertretungsstunden pro Schuljahr für eine Vollzeitlehrkraft an fast allen Schulformen denkbar, sofern nicht mit größerem zeitlichem Vorlauf und längerfristig fachidentisch vertreten wird.

Nach Rücknahme von Schutzmaßnahmen für den Einsatz älterer Beschäftigter (siehe *B–Brief* vom August 2022) erfolgt nun also eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und mögliche Gefährdung der Gesundheit von Kolleg*innen. Diese veränderte Interpretation des Vertretungseinsatzes ist ein völlig falsches Signal an die Lehrkräfte! Diese sind – wie auch alle anderen Beschäftigten – durch die Pandemiefolgen und den Personalmangel ohnehin schon zusätzlich belastet. Es werden dringend Maßnahmen zur Entlastung benötigt – und nicht zusätzliche Vertretungseinsätze!

Quelle: GPR-INFO 2/Juli 2023, S. 11.

TARIFKÄMPFE

»Alle wollen Inklusion, niemand möchte dafür zahlen!«

Die für gelingende Inklusion unentbehrlichen Schulbegleiter*innen haben in Hamburg noch immer keine tarifgebundenen und unbefristeten Verträge – das muss sich dringend ändern! Am 25. April 2023 richteten sie sich in einem Offenen Brief an Senator Ties Rabe

Offener Brief: Forderungen Hamburger Schulbegleiter*innen

Sehr geehrter Herr Senator Rabe,

im Namen der Schulbegleiter*innen der Hamburger Erich Kästner Schule möchten wir uns an Sie wenden.

Während die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder ein Inflationsausgleichsgeld in Höhe von 3000 € erhalten, der Sockelbetrag ab 2024 um 200 € erhöht wird, fallen wir mal wieder durchs Raster.

Wir Schulbegleiter*innen ermöglichen mit unserer Arbeit Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Teilhabe am Unterrichtsgeschehen. Das bedeutet, dass wir pädagogische, pflegerische und organisatorische Aufgaben übernehmen, die unerlässlich sind, um eine inklusive Bildung aller Kinder und Jugendlicher zu gewährleisten.

Diese Kinder haben ein Recht auf uneingeschränkte Teilhabe an Bildung und wir Schulbegleiter*innen ein Recht, bei einer 33-Stunden-Woche von unserem Gehalt in Hamburg leben zu können! Wir haben keine tarifgebundenen und unbefristeten Verträge und müssen uns jede Sommerferien aufs Neue arbeitslos melden. Das darf nicht sein. **Alle wollen Inklusion, niemand möchte dafür zahlen!**

Herr Senator Rabe, erhöhen sie die Stundensätze für Schulbegleitung!

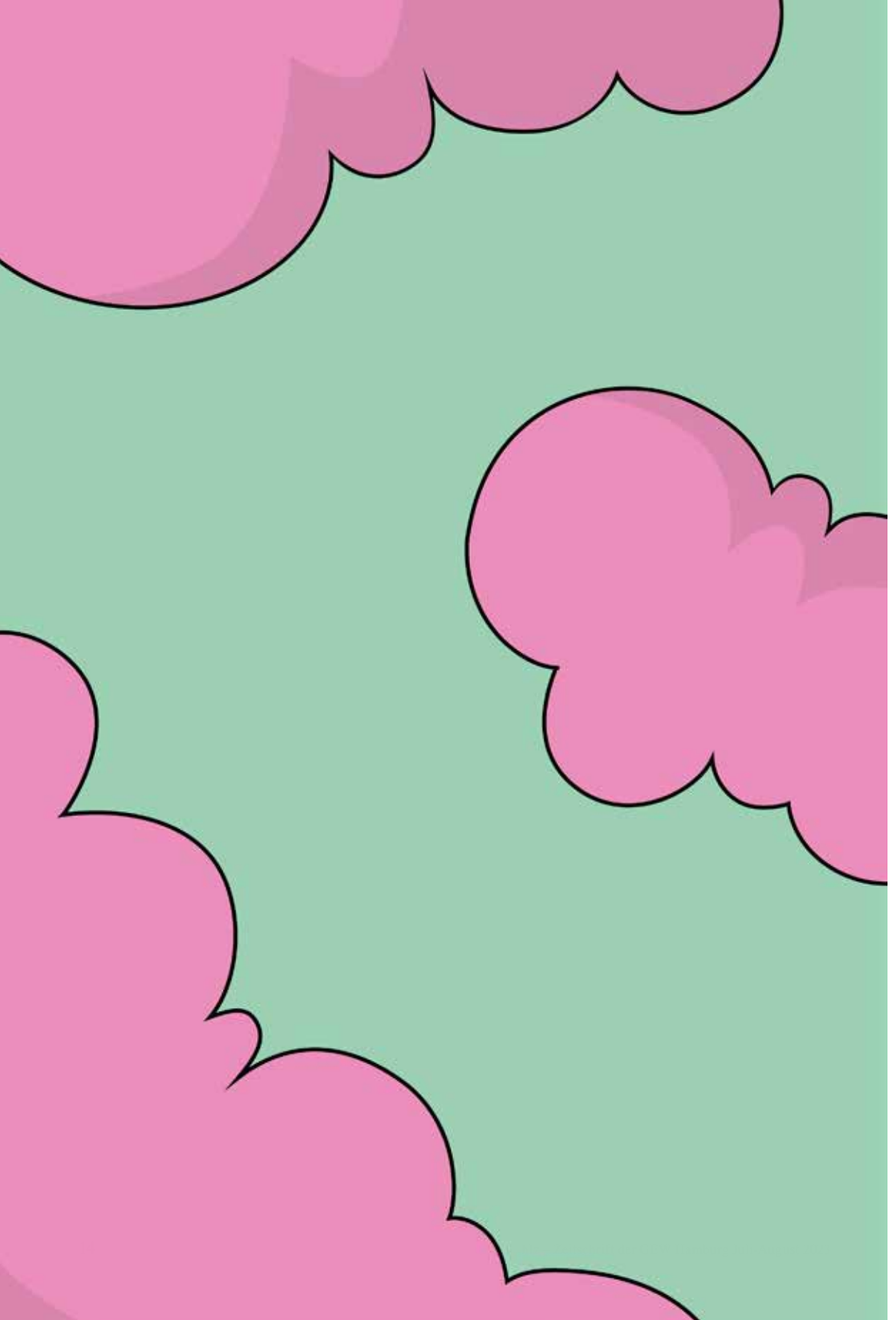
Unter diesen prekären Bedingungen bleiben die **Stellen der Schulbegleitung unbesetzt**, die Kinder, die ein Recht auf eine Begleitung haben, **ohne Betreuung**. Unter dieser Unterbesetzung leiden nicht nur die Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf, sondern der gesamte Schulunterricht. Das alles ist kein Versäumnis Einzelner, sondern ein **strukturelles Problem**, das durch die Umsetzung unserer drei Forderungen behoben werden könnte:

- **Tarifgebundene Verträge und Bezahlung –** mit einer 33-Stunden-Woche muss es als alleinstehende Person möglich sein, in Hamburg existieren zu können.
- **Unbefristete Verträge** – um einen Stamm an Kolleg*innen halten zu können und im individuellen und schulischen Kontext langfristiger planen zu können.
- **Eine detaillierte(re) Stellenbeschreibung** – um die Abgrenzung zu Sonderpädagog*innen/›Schulpersonal‹ deutlich zu machen und auf einen inhaltlichen Leitfaden unserer Arbeit zurückgreifen zu können.

Wir, die Schulbegleiter*innen der Erich Kästner Schule, fordern Sie hiermit auf, aktiv zu werden, um eine Rückentwicklung der Inklusionsbemühungen der letzten Jahre zu verhindern!

Stellvertretend für die Schulbegleiter*innen

LENA DRIESNER (lena.driesner@gmx.de) und ANDREAS KRÜGER (akh@posteo.de)



VORWORT

Prekärer Kopf formuliert nicht gern

Während ich dieses Vorwort schreibe, ziehen Studierende durch die Hamburger Innenstadt, um unter dem Slogan »Leerer Bauch studiert nicht gern!« gegen ihre prekäre Situation und für umfassende soziale Verbesserungen zu demonstrieren. Keine zwei Wochen zuvor fand auch an den Hamburger Hochschulen die bundesweite *Aktionswoche Wissenschaft* statt, in der ein breites Bündnis aus ver.di und GEW, aus studentischen und Mittelbau-Initiativen, aus wissenschaftlichen und Beschäftigten-Netzwerken auf die prekären Studien- und Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen aufmerksam machte. Vor einigen Tagen verkündeten unter dem Hashtag *#notmyDHV* zahlreiche Wissenschaftler*innen ihren Austritt aus dem *Deutschen Hochschulverband* (DHV), der sich in Ignoranz ihrer Kritik (*#notmyWissZeitVG*) öffentlich hinter den Referentenentwurf des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestellt hatte. Die gewerkschaftliche Basisinitiative *TVStud*, die bundesweit für einen Tarifvertrag und mehr Mitbestimmung für Studentische Beschäftigte kämpft, ist durch beeindruckendes Organizing und kluge Vernetzung (nicht nur) in diesem ›*Streiksemester*‹ vernehmbar gut auf die im Herbst anstehenden Tarifauseinandersetzungen vorbereitet. Das wurde auch im Mai auf der Konferenz für *Gewerkschaftliche Erneuerung* in Bochum deutlich: So war das gemeinsame Branchentreffen von *TVStud* und akademischem Mittelbau das größte Netzwerktreffen dieser Konferenz.

Es bewegt sich etwas an den Hochschulen – vielleicht sogar mehr als je zuvor. Ob und wann diese Bewegung Erfolge zeitigen wird – diese Fragen mögen auch angesichts der elitären wissenschaftspolitischen Entscheidungsstruktur, in der seit Jahren ignorant und infantilisierend von oben herabentschieden wird – auf einem anderen Blatt stehen. Es zeichnet sich aber ab – und das ist als Erfolg zu werten – dass Studierende, Studentische Beschäftigte und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auch zusammen mit ihren Kolleg*innen des sogenannten nichtwissenschaftlichen Personals vermehrt ihre Stimmen erheben und sagen: »Es reicht! So geht es nicht weiter!« – Aufgrund der akademischen Normalität nahezu feudaler Abhängigkeitsverhältnisse verdient jede einzelne dieser Stimmen enormen Respekt. Denn der politische Widerspruch wird in den meisten Fällen in einer Situation großer Verwundbarkeit artikuliert – wer sich exponiert: riskiert. Der Slogan »Wir haben nichts zu verlieren als unsere Kettenverträge!« lag also auf der Hand.

Sich hochschulpolitisch für andere Arbeitsverhältnisse zu engagieren, lag lange Zeit aber überhaupt nicht auf der Hand. Nicht ohne Grund galt (und gilt) die Hochschule diesbezüglich als »nicht organisierbarer Raum«: Akademisches Lehren und Forschen werden eher als Privileg denn als Lohnarbeit begriffen, dementsprechend ist die Bereitschaft zur Selbstausbeutung so groß, wie die zum Widerspruch und Widerstand klein, und dank der geregelten Verknappung hat sich ein System extremer Konkurrenz und damit auch der Entsolidarisierung etabliert. – Umso mehr muss an dieser Stelle all die oft im Hintergrund verbleibende zähe und langwierige Einspruchs- und Veränderungsarbeit gewürdigt werden: der gewerkschaftlich Engagierten, der Personalräte, der kritischen Stimmen in den Gremien und wissenschaftlichen Netzwerken. Viele Wegbereiter*innen der aktuellen Kämpfe werden von diesen selbst nicht mehr profitieren können, weil Befristungsregeln erfolgreich geregelt haben, dass ihre Zeit an der Hochschule abgelaufen ist. Dass sie sich davon nicht abhalten lassen, die Zustände offenzulegen und anzuprangern, davon zeugen nicht zuletzt ihre Einsprüche in den sozialen Medien, die Schubkraft hatten und haben: *#95vsWissZeitVG*, *#IchBinHanna, #IchbinReyhan, #KeineAusnahme, #StopTheCuts,* um nur einige zu nennen.

Und jetzt, endlich: *#ProfsfürHanna* und *#ProfsfürReyhan*! Es hat lange gedauert, aber nun zeigen sich auch vermehrt solidarische Allianzen von Seiten jener, für die der Einsatz der Kritik an einem (schlecht und widersprüchlich) ökonomisierten und prekarisierenden Wissenschaftsbetrieb weniger riskant ist, die aber von einigen negativen Folgen dieser Verhältnisse wie Überlastung, fehlender Zeit für gute Lehre und Forschung durchaus auch betroffen sind.

Es bewegt sich etwas – und doch: Ich kann kaum in Worte fassen, wie schwer es mir fällt, trotz all der vernehmbaren und hoffnungsstiftenden Aufbrü-

che das Vorwort dieser hlz-Ausgabe zu verfassen. Widmet sich diese ja ebenjenen Zuständen, die… hm…, wie soll ich das jetzt ausdrücken… – sagen wir so: die mich niedergedrückt haben, denen gegenüber ich mich, jedenfalls fürs Erste, geschlagen geben muss. Ich gehöre zu jener Generation, die sich – dank vieler dann irgendwie doch nicht überwindbarer Hürden, aber auch dank eines Monstrums namens WissZeitVG – auf der Höhe ihres didaktischen und forschenden Könnens aus dem System hinausgeworfen findet. Die Fäden meines universitären ›Netzwerkes‹ wehen haltlos im Wind, denn jene, mit denen ich mir einst schwor, dass wir uns stützen und nicht unterkriegen lassen, sind längst hinausgedrängt.

Um die Arbeits- und Lebensrealität zu beschreiben, die sich hinter dem Ausdruck ›Prekarität‹ verbirgt, reicht der Platz eines Vorwortes nicht hin. Um den Frust darüber auszudrücken, dass dieses ganze Hineingekämpfe in eine Institution womöglich vergeblich war, reicht meine Geduld nicht hin. Um die Wut auszudrücken angesichts eines Systems, dass sich selbst so zynisch rechtfertigt und doch so gut am Laufen hält, reichen meine Worte nicht aus. So habe ich vielleicht 101 Anläufe genommen, um diesen Text zu verfassen, über Listen kam ich nicht hinaus: Eine Auflistung meiner (in fünf Jahren) vier sozialversicherungspflichtigen und über 20 anderen Verträge inklusive der absurdesten Ratschläge/Drohungen/Lebensweisheiten meiner ALG 1/Hartz-4-›Vermittler*innen‹, eine Auflistung aller meiner Burnout-erkrankten (Ex-)Kolleg*innen, einer Auflistung aller Somatisierungen, in die sich die Gleichung »maximaler Druck x minimale Perspektiven = Existenzangst« übersetzen kann, eine Auflistung aller sexistischen, degradierenden, klassistischen Kommentare und Begegnungen, aller ableistischen und rassistischen Situationen – 101 Versuche, die es nur eben nie besser in Worte fassten, als es Reyhan Şahin aka Dr. Bitch Ray in *Yalla, Feminismus!* (2019) auf den Begriff bringt: »Fuckademia«.

Die List dieser Listen wäre ohnehin, dass sie eben die Widersprüchlichkeit des akademischen Systems nicht abbilden. Denn da ist nicht nur Wut, da ist auch Scham, das bohrende Gefühl, man könnte am Ende doch selbst schuld daran sein, es nicht geschafft zu haben. »Vielleicht hätte ich mehr dies, weniger jenes tun, opportunistischer, zielstrebiger sein sollen…«, der ganze Schlamm der Individualisierung also, der überdeckt, dass die Spielregeln dieses Systems ja gar nicht dafür gemacht sind, dass minderprivilegierte Personen ›es schaffen‹. Und da ist auch eine ganze Menge Trauer. Ohne Trennungsschmerz geht es nicht, denn es ist ja – trotz allem – ungemein erfüllend, zu lehren und zu forschen. So erdrückend die Bedingungen oft sind, und so klein die Handlungsspielräume für ein Sich-Fortbewegen, für eine Verbesserung der eigenen Beschäftigungssituation oft erscheinen – es gibt immer, tatsächlich immer, ganz gleich, wie verwundbar man doch ist – Möglichkeiten, in der eigenen lehrenden, forschenden und kollegialen Praxis andere(n) Türen und Räume zu öffnen. Es gibt immer, tatsächlich immer Möglichkeiten – und daher auch die Verantwortung – zu einer kritischen Praxis. Es ist erfüllend, die Erfahrung zu machen, dass diese Praxis auch eine gelingende sein kann, dass ich, trotz meiner in diesem System unhintergehbaren Austauschbarkeit, manchmal und für manche einen Unterschied machen kann. Zugleich aber: einen Grund zur Freude liefert das trotzdem nicht. Denn solange sich die Rahmenbedingungen für dieses Tun nicht grundsätzlich ändern, sie weniger ausbeuterisch, verheizend, exkludierend und zerstörerisch werden, kann es keine nachhaltigen Wirkungen zeitigen. Aber wir wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen halten auch diesen Widerspruch noch aus, unsere Leidensfähigkeit ist unermesslich, wir haben Übung im Selbst-Belügen und Verdrängen, wir haben Geduld und Durchhaltevermögen – das sind unsere akademischen Tugenden par excellence, die uns keine*r nehmen kann. Danke dafür, »Fuckademia«!

Vielleicht ändert sich ja doch etwas. Auch wenn es in dieser Ausgabe nicht explizit verhandelt wird, sind natürlich nicht nur Studierende, Studentische und Mittelbau-Beschäftigte ›akademisch prekär‹. Wie der DGB-Hochschulreport 2021 zeigte, gibt es Prekarität auch beim sogenannten wissenschaftsunterstützendem Personal. Schon deshalb müssen all die Kämpfe um bessere Studien- und Arbeitsbedingungen zusammen geführt werden – im Wissen um und im Verbinden mit anderen bildungspolitischen und sozialen Kämpfen, wie auch anderen Arbeitskämpfen. Das ist etwas, dass auch meine großartige Mitredakteurin dieses Thementeils – Svea Gruber, die Sprecherin der GEW Studis Hamburg – nicht müde wird, zu betonen. Ihr möchte ich aus ganzem Herzen für ihr Engagement als Redakteurin, Diskussionspartnerin und Autorin danken. Es war mir eine Freude, und als kleiner Ausblick sei gegeben: Wir arbeiten schon an einer zweiten hlz-Ausgabe zum Thema ›akademisch prekär‹ für das nächste Frühjahr. Wenn ihr also eure Erfahrungen und Perspektiven mit uns teilen wollt, Ideen und Vorschläge habt, schreibt uns gerne (hlz@gew-hamburg.de)!

ANTJE GÉRA für die Redaktion

Jung, akademisch, prekär

Über die Lage und den Arbeitskampf der Studentischen Beschäftigten in Hamburg

Studentische Beschäftigte bilden an den Universitäten und Hochschulen aktuell das unterste Glied in der Reihe prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. Während die Kampagne *#IchBinHanna* vor allem aus der Perspektive des akademischen Mittelbaus geführt wird, kämpft die bundesweite TVStud-Bewegung für die Tarifierung von Studentischen Beschäftigten. Diese finanzieren sich ihr Studium durch die Arbeit als Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte an Lehrstühlen, in Drittmittel-Projekten oder als Tutor*innen in der Lehre.

Um wie viele Beschäftigte es sich dabei deutschlandweit handelt, ist schwer zu sagen. Während das Statistische Bundesamt von ca. 136.000 Studentischen Beschäftigten ausgeht, schätzen andere die Zahlen mit bis zu 400.000 Studentischen Beschäftigten weitaus höher ein. Auch die Stadt Hamburg weiß nicht genau, wie viele Hilfskräfte und Tutor*innen sie eigentlich beschäftigt. Gezählt werden lediglich Arbeitsverträge, nicht Personen – und da der Lohn sehr gering ausfällt, haben viele von ihnen mehrere Verträge.

Studentische Beschäftigte sind vom Tarifvertrag der Länder (TV-L), der für alle anderen Beschäftigten der Universität gilt, ausgeschlossen. Als ›Sachmittel‹ abgerechnet, werden sie nicht einmal in Personalstatistiken der Länder erfasst. Das zeigt, wie wenig Interesse und Wertschätzung für diese Beschäftigtengruppe und ihren Arbeitsalltag vorhanden ist, obwohl ohne sie Forschung und Lehre nicht möglich wären.

Die Studentischen Beschäftigten sind jedoch nicht länger bereit, ihre prekären Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren. 2018 haben sie begonnen, sich erneut gewerkschaftlich zu organisieren. Vorbild ist der *TVStud* in Berlin, der erste und (bis jetzt)

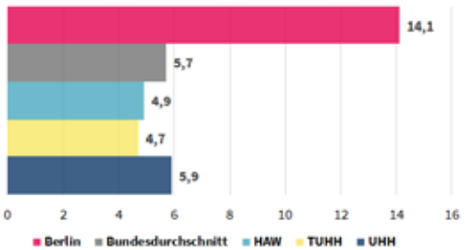


Abb. 1.: Durchschnittliche Vertragslaufzeiten von Hilfskräften und Tutor*innen in Monaten

einzige Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte in Deutschland, der 1980 erkämpft wurde. 2018 wurde er, nachdem Studentische Beschäftigte sich organisiert und ihre Forderungen auf die Straße getragen haben, zum zweiten Mal erneuert. Seitdem haben sich in allen Bundesländern *TVStud*-Initiativen gegründet, um für die Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen an den Hochschulen zu kämpfen. Im Zuge der letzten Tarifrunde der Länder im Herbst 2021 wurden das erste Mal in der Geschichte Hilfskräfte und Tutor*innen in verschiedenen Städten außerhalb Berlins von den Gewerkschaften GEW und ver.di zum Streik aufgerufen. In Hamburg gelang es der Initiative, allein am ersten von insgesamt fünf Streiktagen 200 Beschäftigte auf die Straße zu bringen.

»

77,8 % der Studentischen Beschäftigten sind armutsgefährdet.

Auch wenn 2021 noch nicht der bundesweite Tarifvertrag erkämpft wurde, bekam die jahrzehntelange Blockadehaltung der *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* (TdL), des Arbeitgeberverbands der Länder, massive Risse. In der Tarifrunde wurde eine Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten vereinbart. Diese sollte nach Auffassung der *TVStud*-Initiative die Tarifierung der Beschäftigtengruppe vorbereiten. Um einer möglichen Verzögerungstaktik der Arbeitgeber*innen zuvorzukommen, hat *TVStud* sich daraufhin entschieden, diese Bestandsaufnahme selbst durchzuführen. Gemeinsam mit den Gewerkschaften ver.di und GEW sowie dem *Institut Arbeit und Wissenschaft* (IAW) der *Universität Bremen* befragten Aktive über 11.000 Studentische Beschäftigte in ganz Deutschland zu ihren Arbeitsbedingungen. Die Studie wurde Anfang dieses Jahres unter dem Titel *Jung, akademisch, prekär* veröffentlicht und ist die bisher größte ihrer Art.

Die erschreckenden Ergebnisse erregten bundesweit Aufmerksamkeit und riefen große mediale Resonanz hervor. Überraschend waren sie – vor allem für die Betroffenen – jedoch nicht. Vielmehr bestätigt die Studie die etlichen Berichte, in denen die dramatische arbeitsrechtliche und soziale Lage von Studierenden und besonders den Studentischen Beschäftigten skandalisiert wird.

Allein in Hamburg haben 899 Studentische Beschäftigte an der Studie teilgenommen, so dass es möglich ist, fundierte Aussagen zu den Arbeitsbedingungen in der Stadt zu treffen. Der größte Rücklauf kam dabei mit 506 Teilnehmenden von der *Universität Hamburg* (UHH), gefolgt von 107 Teilnehmenden der *Technischen Universität Hamburg* (TUHH) sowie 86 Teilnehmenden der *Hochschule für Angewandte Wissenschaften* (HAW).

Vertragslaufzeiten und Beschäftigungsdauer

In der Wissenschaft gilt ein Sonderbefristungsrecht, das auf dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) basiert. Das Gesetz legt für die jeweiligen Qualifikationsstufen (Studentische Beschäftigung, Promotionsphase, Post-Doc-Phase) Zeiträume (derzeit von 6 Jahren pro ›Qualifizierungsstufe‹) fest, in denen die Hochschulen ihre wissenschaftlichen Angestellten flexibel in zahllosen Verträgen jeglicher Länge – beziehungsweise Kürze – beschäftigen können. Das gilt für Studentische Beschäftigte genauso wie für die Kolleg*innen im Mittelbau. Von den Arbeitgeber*innen wird diese Praxis gerne mit dem Argument der Flexibilität und des erwünschten Durchlaufs auf den Stellen gerechtfertigt. Doch wie wirkt es in der Realität?

Im Bundesschnitt liegen die Vertragslaufzeiten von studentischen Beschäftigten außerhalb Berlins bei 5,7 Monaten – also bei nicht einmal einem ganzen Semester. In Hamburg liegt die UHH mit 5,89 Monaten knapp darüber, während TUHH und HAW diesen Schnitt mit 4,68 und 4,86 Monaten jeweils um rund einen Monat unterbieten. In Berlin, dem einzigen Bundesland mit einem Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte, sind Vertragslaufzeiten von in der Regel vier Semestern schon lange im Hochschulgesetz verankert. Dies führt in der Praxis zu deutlich höheren durchschnittlichen Vertragslaufzeiten von über 14 Monaten (Abb. 1)

Auf den ersten Blick sieht es so aus, als würden die kurzen Vertragslaufzeiten außerhalb Berlins zu einer sehr hohen Fluktuation bei Hilfskräften und Tutor*innen führen. Die Zahlen zur tatsächlichen Beschäftigungsdauer zeigen jedoch, dass die Befragten im Schnitt insgesamt über 17 Monate an der HAW, über 21 Monate an der TUHH und sogar mehr als 22 Monate an der UHH arbeiten, im Bundesdurchschnitt sind es 20,2 Monate. Bei den bekannten kurzen Vertragslaufzeiten, bedeutet dies natürlich, dass eine Menge Verträge angehäuft werden. Dazu kommt, dass studentische Beschäftigte, die schon mehr als einen Arbeitsvertrag mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung geschlossen haben, durchschnittlich zum dritten Mal in Folge (!) auf ein und derselben Stelle beschäftigt sind. Die unselige Praxis der Kettenbefristungen in kurzen Verträgen entspricht also in keiner Weise der Realität der Studentischen Beschäftigung.

Mit dem Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG hat sich der Staat hier in seinen zwei Funktionen – als Gesetz- und Arbeitgeber – selbst eine Carte Blanche für diesen ungerechtfertigten Befristungswahnsinn ausgestellt. Der damit verbundene erhöhte Arbeitsaufwand für oft unterbesetzte Personalabteilungen führt nebenbei auch noch teilweise dazu, dass Verträge nicht rechtzeitig ausgestellt werden können, Hilfskräfte und Tutor*innen mit verspäteter oder ganz ohne Bezahlung vor oder nach dem Vertragszeitraum arbeiten. Die Studie zeigt, dass auch die Hamburger Hochschulen die Möglichkeit zur Kettenbefristung hemmungslos ausnutzen. Jedoch konnte TVStud Hamburg hier einen wichtigen Erfolg erkämpfen: Seit Januar 2023 liegt ein Bürgerschaftsbeschluss vor, der die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten von 12 Monaten für Studentische Beschäftigte vorsieht. Es zeigt sich, dass die Strategie der Initiative, gezielt Druck auf politisch Verantwortliche auszuüben und gleichzeitig Organizing an den Hochschulen zu betreiben, Früchte trägt. Jetzt gilt es, weiter Druck zu machen, damit der Beschluss zeitnah umgesetzt wird.

Das System ›permanenter Bewährung‹ und seine Auswirkungen

Auch wenn 12 Monate noch lange nicht genug sind, würde das eine erste signifikante Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten bedeuten. Denn mit der bestehenden Praxis der Kettenbefristungen arbeiten Hilfskräfte und Tutor*innen in einem System permanenter Bewährung. Das Gefühl, in Probezeit zu arbeiten, begleitet die Beschäftigten dauerhaft bei ihrer Arbeit. Eine Garantie für eine Vertragsverlängerung gibt es nicht, so dass eine dauerhafte Abhängigkeit vom individuellen Wohlwollen der Vorgesetzten entsteht. Das ist umso problematischer, da es sich bei den Vorgesetzten in vielen Fällen auch um die Dozierenden handelt, die durch die Notenvergabe zusätzlich einen entscheidenden Einfluss auf die potenziellen Karrierewege der Beschäftigten haben.

Diese asymmetrische Machtkonstellation sorgt für eine starke Abhängigkeit zum Nachteil der Beschäftigten und begünstigt so die strukturelle Unterwanderung von grundlegenden Arbeitnehmer*innenrechten. Besonders anschaulich wird das beim Thema Urlaubs- und Krankheitstage. Grundsätzlich besteht für Hilfskräfte und Tutor*innen in Hamburg der gesetzliche Mindestanspruch auf vier Wochen Urlaub im Jahr sowie sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Insgesamt nehmen jedoch 46,1 % der Hamburger Hilfskräfte und Tutor*innen nicht ihren vollständigen Urlaub in Anspruch. Damit liegt Hamburg deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 39,6 %

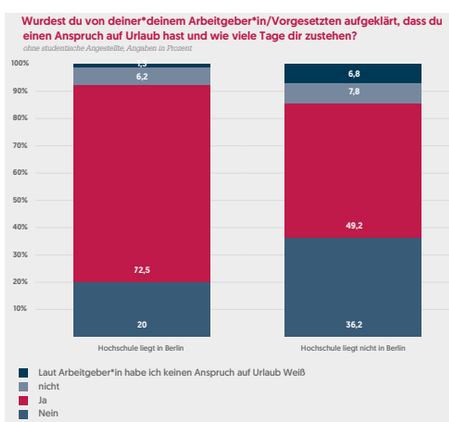


Abb. 2.: Angaben der Befragten zum Thema Aufklärung über Urlaubsanspruch bundesweit

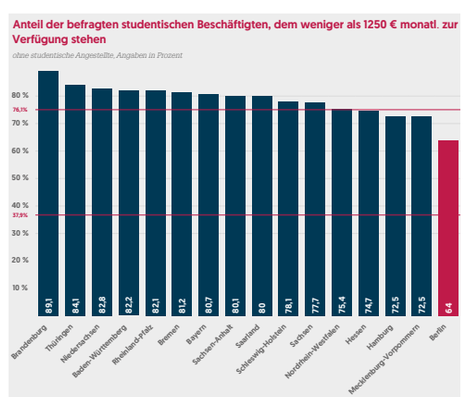


Abb. 3.: Armutsgefährdung Studentischer Beschäftigter bundesweit

und noch deutlicher über dem Schnitt von 29,5 % in Berlin. Nur 31,5 % der Hamburger Beschäftigten nehmen ihren vollständigen Urlaubsanspruch wahr, ganze 22,5 % wissen es einfach nicht – ein Hinweis auf mangelnde oder sogar falsche Information und Aufklärung über Arbeitnehmer*innenrechte von seiten der Arbeitgeber*innen. In Berlin dagegen, wo es einen Tarifvertrag und eine vollwertige Personalvertretung für studentische Beschäftigte gibt, sinkt die Zahl der falsch oder gar nicht informierten Beschäftigten und die Aufklärungsrate steigt, im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt (Abb. 2).

Auch die Anzahl an Beschäftigten, die ihre Krankheitstage nacharbeiten, ist in Hamburg hoch. Etwas mehr als 50 % der Befragten haben angegeben, Krankheitstage »manchmal«, »häufig« oder sogar »immer« nachzuarbeiten. Anhand der Tatsache, dass die Zahl in anderen Bundesländern ähnlich hoch ist, wird deutlich, wie stark es sich um ein strukturelles Problem handelt.

Wer kann sich diese prekären Arbeitsbedingungen leisten?

Neben der strukturellen Unterwanderung von gesetzlichen Arbeitnehmer*innenrechten haben kurze Vertragslaufzeiten sowie das Fehlen eines Tarifvertrages eine weitere dramatische Auswirkung auf die Lebensrealität von Studentischen Beschäftigten: Sie verstärken die im Studium sowieso schon prekäre soziale Lage. 77,8 % der Studentischen Beschäftigten sind armutsgefährdet, d. h. ihnen stehen monatlich weniger als 1.250 € zur Verfügung (Abb. 3).

Die Struktur der Beschäftigtengruppe zeigt, wer sich solche Bedingungen leisten kann: Zu 61,3 % stammen Hilfskräfte und Tutor*innen aus Akademiker*innenfamilien. Damit liegt ihr Anteil hier fast 10 % über dem der gesamten Studierendenschaft. Zurückzuführen ist das auch auf die zum großen Teil informelle Stellenbesetzungspraxis (z. B. durch persönliche Ansprache), die Studierende mit Migrationshintergrund, Frauen, nicht-binäre Studierende und Studierende aus Nicht-Akademiker*innenfamilien benachteiligt. Gleichzeitig rekrutieren sich Promovierende – also die nächste Karrierestufe in der Wissenschaft – aber zum größten Teil aus ehemaligen Studentischen Beschäftigten. Der exklusive Zugang zu dieser Beschäftigung und damit im Weiteren zur wissenschaftlichen Karriere ist damit auch Ausdruck der fortgesetzten Bildungs- und Chancenungleichheit in Deutschland.

Das System Wissenschaft verändern – Gewerkschaften an die Hochschulen!

Mit den Ergebnissen der Studie und am Beispiel Berlin zeigt sich, dass ein Tarifvertrag, Mindestvertragslaufzeiten und eine vollwertige Personalvertretung die soziale und arbeitsrechtliche Lage von Studentischen Beschäftigten erheblich verbessern. Dies liegt auch daran, dass Lohnsteigerungen im Rahmen eines Tarifvertrages kollektiv ausgehandelt werden und die wirtschaftliche Lage explizit in diese Verhandlungen einbezogen wird. Insbesondere in Zeiten von hoher Inflation, steigenden Mieten und Nebenkosten sowie allgemeinen Preiserhöhungen ist es wichtig, nicht vom

Foto: Kay Herschelmann

Gut vorbereitet für eine bundesweite Streikbewegung im kommenden Herbst: TVStud-Auftaktkonferenz im Februar in Göttingen

politischen Willen der Behörde abhängig zu sein, sondern durch Tarifverhandlungen Handlungs- und Gestaltungsmacht aufbauen zu können.

Gewerkschaften und Arbeitskämpfe an den Hochschulen zu etablieren, ist übergeordnetes Ziel der *TVStud*-Initiative. Während es kurzfristig darum geht, Studentische Beschäftigte zu organisieren und für die anstehenden Tarifverhandlungen im Herbst eine bundesweite, starke Bewegung aufzubauen, geht es langfristig auch darum, die Arbeitskultur an den Universitäten nachhaltig zu verändern. Wissenschaft ist Arbeit und Arbeit sollte nicht nur fair entlohnt werden, sondern auch unter fairen Bedingungen stattfinden. Dies gilt nicht nur für den akademischen Mittelbau, sondern genauso für die Studentischen Beschäftigten, aber auch für das Verwaltungs- und Bibliothekspersonal. Unsere Gegner*innen sind nicht andere Beschäftigte im wissenschaftlichen Betrieb, unsere Gegner*innen sind die Länder als unsere Arbeitgeber*innen. Darum werden wir bei der kommenden Tarifrunde der Länder im Herbst nicht alleine für einen *TVStud*, sondern solidarisch mit anderen Beschäftigten und Studierenden für bessere Hochschulen kämpfen.

SVEA GRUBER
ist Studi-Sprecherin der GEW Hamburg und aktiv bei *TVStud Hamburg*.

HEIDI HEIL
ist Sprecherin der Fachkommission Studierende ver.di Hamburg, Wissenschaftliche Hilfskraft an der UHH und aktiv bei *TVStud Hamburg*.

MERLE KOCH
ist Wissenschaftliche Hilfskraft im Fachbereich Sozialökonomie an der UHH und aktiv bei *TVStud Hamburg*.

Literatur und Quelle Abbildungen:

Marvin Hopp/Ann-Kathrin Hoffmann/Aaron Zielke/Lukas Leslie/ Martin Seeliger: *Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen,* Bremen: iaw 2023.

Die vollständige Studie ist online frei zugänglich unter https://www.iaw.uni-bremen.de/f/a515fbddae.pdf oder über die Verlinkung auf https://tvstud.de/.

Foto: Jamil Jalla

›Leerer Bauch studiert nicht gern‹ – Hamburger Studierende demonstrieren am 30. Juni 2023

Studieren ohne staatliche Unterstützung: Zur prekären Lebensrealität von Studierenden

Noch immer gilt: Wer studieren will, braucht reiche Eltern

In der TVStud-Kampagne organisieren sich studentische Hilfskräfte und Tutor*innen für einen Tarifvertrag, weil der Lohn nicht zum Leben reicht. Doch es ist klar: Auch generell haben es Studierende gerade schwer. Die finanzielle Situation der Studierenden, welche auch in ›Normalzeiten‹ prekär ist, ist zu einem drängenden Problem geworden, das in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und zunehmender Inflation drastisch verschlimmert wird. Viele Minijobs, in denen überwiegend Studierende beschäftigt sind, fallen weg. Die Eltern können nicht noch mehr unterstützen. Und auch die Mieten, die Strom- und Gaspreise steigen, die Lebensmittelpreise werden erhöht.

Ein gutes Mittel, um die Situation der Studierenden zu verbessern, könnte eigentlich das BAföG sein: Es sollte als ein essentieller finanzieller Unterstützungsmechanismus für Studierende fungieren und wurde geschaffen, um gleiche Bildungschancen zu gewährleisten und allen Menschen die Möglichkeit zu geben, eine akademische Ausbildung zu absolvieren. Doch davon sind wir momentan meilenweit entfernt! Inzwischen bekommen nur noch rund elf Prozent der Studierenden BAföG, während es zu Beginn der Förderung einmal fast 45 Prozent waren. Das liegt beispielsweise daran, dass die Elternfreibeträge nicht angepasst wurden. Und wenn Studierende es doch bekommen, stehen viele oft trotzdem vor erheblichen finanziellen Schwierigkeiten, insbesondere während der hohen Inflation. Die bisherigen Anpassungen des BAföG-Satzes sind unzureichend, um mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt zu halten und uns eine angemessene Unterstützung zu bieten. Die kontinuierlich steigenden Mietpreise und die allgemeine Teuerung machen es für viele Studierende nahezu unmöglich, finanziell über die Runden zu kommen. Und die letzte BAföG-Reform war leider auch eher ein Herumdoktern als eine grundlegende Novellierung, welche dringend notwendig ist!

Angesichts dieser Situation ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Regierung die Bedürfnisse der Studierenden endlich ernst nimmt und konkrete Maßnahmen ergreift – und da reicht eine 200-Euro-Einmalzahlung, die im Package-Deal mit stundenlangem Herumhängen auf einer abstürzenden Website daherkommt, eindeutig nicht aus. Eine regelmäßige und bedarfsorientierte Anpassung des BAföG-Satzes ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass Studierende während einer Inflationsphase nicht weiter in die Armut gedrängt werden. Darüber hinaus bedarf es einer umfassenden Reform des BAföG-Systems, um den Studierenden eine gerechtere und angemessenere finanzielle Unterstützung zu bieten: Eine Erhöhung der Freibeträge und der Altersgrenze, die Abschaffung des Darlehensanteils und langfristig ein elternunabhängiges BAföG!

Außerdem müssen die steigenden Mietpreise und die allgemeine Teuerung bekämpft werden, denn die betreffen zwar die ganze Bevölkerung, aber Studierende in besonderer Weise: 38 Prozent von ihnen sind armutsgefährdet und müssen somit einen proportional hohen Anteil ihres Einkommens für Lebenshaltungskosten ausgeben. Bei Studierenden, die alleine oder ausschließlich mit anderen Studierenden zusammenleben, steigt das Armutsrisiko sogar auf 76 Prozent. Somit braucht es beispielsweise Investitionen in den studentischen Wohnraum und eine Überprüfung der Mietgesetze, um Mietpreisexplosionen einzudämmen, wie sie sich gerade auf Studierende verheerend auswirken. Es ist an der Zeit, dass die Regierung die Situation der Studierenden ernsthaft angeht und angemessene Maßnahmen ergreift, um unsere finanzielle Belastung zu verringern. Bildung ist ein grundlegendes Menschenrecht, und es ist entscheidend, dass alle unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft die Möglichkeit haben, ihren Weg in der Bildung gehen zu können. Das heißt: Lasst uns gemeinsam für einen *TVStud* und eine echte BAföG-Reform kämpfen – das wären große Schritte auf dem Weg hin zu wirklichen Verbesserungen und mehr Bildungsgerechtigkeit!

CARLA NECKERMANN
hat im Bachelor Politik- und Verwaltungswissenschaft studiert und kämpft mit der GEW und der *Grünen Jugend* für mehr Bildungsgerechtigkeit.

Prekäre Lehre

Schulische Lehraufträge sind in ihrer jetzigen Form Sparpolitik auf dem Rücken der Studierenden, Lehrer*innen und Schüler*innen

»Ich kann schon während des Studiums Erfahrungen sammeln, ich mache mich mit dem Beruf vertraut, ich verdiene besser als in anderen Studierendenjobs, ich sammle Punkte, die mir eine schnellere Zulassung zum Vorbereitungsdienst (früher: ›Referendariat‹) ermöglichen und trage auch noch dazu bei, die Lücken des Lehrer*innenmangels zu füllen...« – Das alles klingt gut, und trotzdem habe ich mich während des Studiums mit Jobs in der Gastronomie über Wasser gehalten, anstatt einen Lehrauftrag an einer Schule anzunehmen. Eine ganz bewusste Entscheidung, die auf Politik, Struktur und Selbstschutz beruhte. Ein kleiner persönlicher Boykott der problematischen Politik hinter Lehraufträgen, mit dem ich in meinem Studium nicht die einzige war.

Die meisten Studierenden haben keine Wahl: Sie sind auf einen Nebenjob neben dem Studium angewiesen (siehe S. 17 ff. in dieser Ausgabe). Besonders in Großstädten wie Hamburg sind die Lebenshaltungskosten so hoch, dass es naheliegt, einen vergleichsweise gut bezahlten Nebenjob zu wählen. Diese prekäre finanzielle Lage von Studierenden wird von der Politik ausgenutzt, um Versorgungslücken im bedarfsdeckenden Unterricht an Schulen zu schließen, indem Studierende im Rahmen eines Lehrauftrags beschäftigt werden. Doch mit der vergleichsweise besseren Bezahlung geht mit einem Lehrauftrag auch viel Verantwortung einher. In den meisten Fällen wird man ins kalte Wasser geschmissen: Man unterrichtet in Eigenverantwortung, vergibt Noten und übernimmt ggf. sogar eine Klassenleitung. Aufgrund mangelnder Unterstützungssysteme des Senates sind Studierende dabei auf die Hilfe von Lehrpersonen angewiesen, die sowieso schon viel zu viele unbezahlte Überstunden machen. So wird eine Minderung der Qualität von Lehre an allgemeinbildenden Schulen billigend in Kauf genommen.

Ich befinde mich derzeit im Vorbereitungsdienst und weiß manchmal nicht, wie ich die Fülle an komplexen Inhalten, die ich hier lerne, in meinem Unterricht berücksichtigen soll, und fühle mich gleichzeitig durch diese Inhalte handlungsfähig und unterstützt, um in meinen Unterricht zu gehen. All das, was ich jetzt lerne, hätte mir in der Ausübung eines Lehrauftrags gefehlt. Ich habe als Studentin nie das Gefühl gehabt, von der Uni ausreichend vorbereitet worden zu sein, um eigenverantwortlich vor einer Klasse zu stehen und diese effektiv in ihrem Lernprozess zu begleiten.
Das liegt zum einen daran, dass der Schwerpunkt im Bachelorstudium vor allem auf der fachlichen Ausbildung liegt, während die pädagogische, didaktische und Lehrkompetenz sowie die essentielle Fähigkeit zur Reflexion hier kaum Beachtung finden. Dabei sind dies grundlegende Fähigkeiten für qualitativ hochwertigen Unterricht.
Zum anderen sind im Lehramtsstudium in Hamburg die schulpraktischen Phasen viel zu spät vorgesehen. Erst nach dem 5. Bachelorsemester findet das erste Hospitationspraktikum (Integriertes Schulpraktikum) statt, weitere folgen erst im Masterstudium (die Kernpraktika). Kein Wunder, dass Studierende so das Bedürfnis haben, schon früher Praxiserfahrung zu sammeln – auch um rechtzeitig herauszufinden, ob die Berufswahl die richtige war. Problematisch an solch einer frühen Übertragung von Verantwortlichkeiten ist jedoch, dass so jegliche Qualifikationen fehlen, um unsere Schüler*innen mit guter Lehre zu versorgen. Der Lernerfolg unserer Schüler*innen hängt somit von Menschen ab, für deren Qualifikation der Senat keine Verantwortung übernimmt und die dadurch nicht ausreichend ausgebildet sind, um zu unterrichten.

Zudem stehen Studierende bei der Entscheidung, ob sie einen Lehrauftrag annehmen oder nicht, nicht nur unter ökonomischem Druck. Seit 2019 stellen die Lehraufträge im Punktesystem für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst einen äußerst wichtigen Faktor dar. Die Chancen auf eine schnelle Zulassung nach dem Studium sind also für diejenigen viel höher, die bereits einen Lehrauftrag hatten. Im Umkehrschluss bedeutet dies eine Benachteiligung derer, die aus verschiedensten Gründen nie einen Lehrauftrag angenommen haben. Hiermit wird ein falscher Anreiz geschaffen und perspektivische sowie finanzielle Nöte werden ausgenutzt, um eine vermeintliche Lösung für den Lehrer*innenmangel zu generieren.

Es zeigt sich hierdurch, wie auch in anderen aktuellen Debatten um das Abwenden einer Bildungskrise, dass der Lehrer*innenmangel auf dem Rücken der Studierenden, der Lehrpersonen und der Schüler*innen ausgetragen wird. Um gleichzeitig die Schulen *und* die Studierenden in ihrer Praxiserfahrung zu unterstützen, bedarf es einer Reform des Studiums und der Lehraufträge. Praxisanteile müssen schon viel früher in die Ausbildung integriert werden, im besten Fall regelmäßig und semesterbegleitend. Dafür müssen an der Uni verbindliche Reflexionsmöglichkeiten geschaffen werden. Im Teamteaching kann von anderen Lehrpersonen gelernt und auch schon ein angemessener Anteil an Verantwortung übernommen werden. Die Lehrpersonen müssen dafür aber mit zusätzlicher Zeit vergütet werden. Für Lehraufträge sollte währenddessen mindestens ein Mentoring-Programm für angestellte Studierende etabliert werden, um eine angemessene Unterstützung zu ermöglichen. Darüber hinaus muss von Seiten der Behörden Verantwortung für die Qualifizierung von Studierenden für Lehraufträge übernommen werden.

Lehraufträge können und sollen Schulen bereichern – allerdings müssen sie von Grund auf reformiert werden, damit alle Beteiligten davon profitieren können!

CHARLIEN BREDEFELD,
Sprecherin der *jungen GEW Hamburg* und ehemalige Sprecherin der *GEW Studis Hamburg*

»Tutorin zu sein, muss man sich leisten können!«

Obwohl Tutor*innen einen unverzichtbaren Beitrag zur integrativen Vermittlung wissenschaftlicher Lehre leisten, werden ihnen noch immer arbeitsrechtliche Standards vorenthalten

Daria ist 22 Jahre alt und studiert Sozialökonomie im 6. Semester an der Universität Hamburg. Seit vier Semestern arbeitet sie als Tutorin am Lehrstuhl. Sie begleitet die akademische Lehre, indem sie Vorlesungsinhalte auf- und nachbereitet, mit Studierenden Aufgaben übt und sie auf Klausuren vorbereitet. Zuvor hat sie einige Monate bei *Lieferando* gearbeitet, wegen der schlechten Arbeitsbedingungen und der individualisierten Arbeitsstruktur jedoch wieder aufgehört. Über ihren Job als Tutorin und wieso dieser nicht weniger, sondern nur auf eine andere Art und Weise prekär ist als die Arbeit bei Online-Lieferdiensten, hat sie mit der hlz gesprochen.

Daria, wie bist du zu dem Job als Tutorin gekommen und wie nimmst du deine Arbeitsbedingungen wahr?

Daria: Mein erstes Tutorium habe ich, nachdem ich von einer Professorin angesprochen wurde, im Wintersemester 2021 gegeben. Da Corona zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorbei war, musste auch mein Tutorium online stattfinden. Das war sowohl für mich und meine Mit-Tutorin als auch für die Studierenden ziemlich blöd. Ein Großteil der Arbeit als Tutorin ist ja, die Leute an das System Wissenschaft heranzuführen. Digital war das jedoch kaum möglich, vieles ist verloren gegangen, so dass am Ende niemand wirklich profitiert hat. Über meine Arbeitsbedingungen habe ich mir zunächst kaum Gedanken gemacht. Vor allem am Anfang habe ich viele Überstunden gemacht. Als Tutorin musst du dich einerseits in die Inhalte der Lehrveranstaltung, die du begleitest, einarbeiten, gleichzeitig muss man auch in seine Rolle reinfinden sowie die Tutorien vor- und nachbereiten. Die Universität bietet Qualifizierungsprogramme an, allerdings sind diese nicht verpflichtend und werden auch nicht entlohnt. Gerade der Start ist sehr schwer. Wenn man Erfahrungen hat, wird es besser.

Wann hast du angefangen, deine Arbeitsbedingungen zu hinterfragen?

Ein wichtiger Auslöser war das Gespräch mit einem Kollegen, der bei *TVStud* organisiert ist. Er hat mir von der Initiative erzählt und mit mir über meine Arbeitsbedingungen gesprochen. Ich habe dann angefangen, den Universitätsbetrieb und meine Arbeit immer mehr zu hinterfragen. Früher habe ich eher gedacht, ich würde die Arbeit an der Universität weniger für das Geld als für die Erfahrung machen. Aber die Arbeit der Tutor*innen ist zentral für den wissenschaftlichen Betrieb, ich verstehe sie auch als eine Art ›Auffangbecken‹ für Leute, die aus nicht-akademischen Familien kommen und Schwierigkeiten haben, sich zu Beginn des Studiums zurechtzufinden. Es gibt eine große

Diskrepanz zwischen der Relevanz der Arbeit und der (materiellen) Wertschätzung.

Hast du schonmal darüber nachgedacht, den Job zu wechseln?

Natürlich könnte ich sehr viel mehr Geld verdienen, wenn ich nicht an der Universität arbeiten würde. Aber mir gefällt der Job an sich – die Rahmenbedingungen sind das Problem.

Kannst du beschreiben, wie sich diese auf dein Leben auswirken?

Meine Verträge als Tutorin gehen immer nur über 3 Monate, also nur über die Vorlesungszeit. Ich bin finanziell glücklicherweise nicht von meinen Uni-Jobs abhängig. Aber da bin ich sehr privilegiert, die meisten Studierenden sind auf ein zuverlässiges und langfristiges Gehalt angewiesen. In diesen Fällen sorgen die kurzen Vertragslaufzeiten für ständigen psychischen Stress und Druck. Aus Angst, der Vertrag könnte nicht verlängert werden, nehmen Tutor*innen Überstunden und die Verletzung von gesetzlichen Arbeitsstandards hin. Davon abgesehen ist der Lohn so gering, dass ich meistens mehrere Verträge gleichzeitig habe. In den letzten Monaten waren es vier. Es reicht aber trotzdem nicht, ohne die finanzielle Unterstützung meiner Eltern wäre ich aufgeschmissen. Die Unsicherheiten, die mit dem Job als Tutorin einhergehen, muss man sich leisten können. Zeitgleich steht man irgendwie auch total unter Druck, weil ich den Studierenden auf jeden Fall gerecht werden und ihnen helfen möchte. In Klausuren wie beispielsweise Statistik ist die Durchfallquote sehr hoch, darum biete ich meinen Studierenden oft an, den Stoff vor der Klausur nochmal gemeinsam durchzugehen. Viele haben auch nach Ende des Tutoriums noch Fragen oder Probleme, theoretisch ist mein Job dann aber schon beendet. Weil die Klausur jedoch noch ansteht, arbeite ich oft über meine Vertragslaufzeit hinaus. Ich weiß, dass ich das eigentlich nicht tun müsste, aber wenn man spürt, wie stark Studierende auf einen angewiesen sind und wie groß die Nachfrage nach weiterer Unterstützung ist, ist es schwer, sich dem zu entziehen. Grenzen ziehen ist umso schwerer, wenn man seinen Job gerne macht.

Wie wirkt sich das auf die Qualität des Tutoriums aus?

Tutorien funktionieren nur, weil die Leute sich bewusst oder unbewusst unter Druck setzen. Sie wollen ihren Kommiliton*innen helfen, was jedoch zwangsweise dazu führt, dass sie über die Kapazitäten, die die Uni vorgibt, hinausgehen müssen. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist es kaum möglich, den Job ohne Überstunden zufriedenstellend auszuführen.

Was müsste sich deiner Meinung nach verändern, damit die Arbeitsbedingungen besser werden?

Ich glaube, das Wichtigste sind längere Vertragslaufzeiten. Das würde Planungssicherheit bedeuten, viel Stress und Druck würde wegfallen. Gleichzeitig würden Tutor*innen die Möglichkeit bekommen, ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Da man in der Regel nur für die Vorlesungszeit angestellt ist und in der Zeit kein Urlaub genommen werden darf, werden Tutor*innen um ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch betrogen. Außerdem finde ich, dass unsere Arbeit nicht fair entlohnt wird. Wir leisten so einen wichtigen Beitrag für den wissenschaftlichen Betrieb und bekommen dafür gerade mal den Mindestlohn. Gut fände ich auch, wenn es eine verpflichtende Qualifikation – beispielsweise in Form von Workshops – vor dem ersten Tutorium geben würde. Damit kann man sicherstellen, dass Tutor*innen sich gut vorbereitet fühlen und grundlegende pädagogische sowie inhaltliche Fähigkeiten lernen. Das sollte als Teil des Jobs auch entlohnt werden.

In den letzten Jahren haben sich mit Kampagnen wie *#IchBinHanna, Keine Ausnahme!* und zuletzt dem breiteren Protest gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz immer mehr Beschäftigte aus dem wissenschaftlichen Betrieb kritisch geäußert. Gleichzeitig sieht man, dass auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad stärker zunimmt. Wie nimmst du das wahr?

Ich bin gespalten. Grundsätzlich habe ich das Gefühl, dass alle den Wunsch nach Veränderung teilen. Aber die Bereitschaft, dafür auf die Straße zu gehen und aktiv zu werden, ist unterschiedlich groß. Wenn ich mir die Initiative *TVStud* anschaue, habe ich große Hoffnungen. Das Thema bekommt große Aufmerksamkeit und viele Professor*innen sind solidarisch. Letzten Endes haben ja auch alle ein großes Interesse daran, dass die Hochschulen ausfinanziert werden und sich die Arbeitsbedingungen verbessern. Ich finde es daher wichtig, verschiedene Kämpfe miteinander zu verbinden und solidarisch füreinander einzustehen. Das betrifft auch nicht nur den gewerkschaftlichen Bereich, sondern auch antifaschistisches oder klimapolitisches Engagement. Gute Arbeits- und Lebensbedingungen bekommt man am besten gemeinsam durchgesetzt!

Interview: hlz (SVEA GRUBER)

Gute Lehre braucht gute Arbeitsbedingungen - Mindestvertragslaufzeiten auch für Tutor*innen

*Positionspapier zur Stärkung von Lehre und Arbeitnehmer*innenrechten an den Hamburger Hochschulen*

Tutor*innen sind mit einer mehrheitlichen Befristung ihrer Vertragslaufzeiten auf maximal 4 Monate [1] im Bereich studentischer Beschäftigungen eine besonders prekäre Beschäftigtengruppe. **Die strukturelle Unterwanderung arbeitsrechtlicher Mindeststandards wie dem gesetzlichen Urlaubsanspruch zeigt sich in dieser Beschäftigtengruppe besonders deutlich. Auch unbezahlte Mehrarbeit ist dabei keine seltene Praxis.** Dies hat nicht nur weitreichende Folgen für die Beschäftigten selbst, sondern geht auch zulasten der Lehrqualität für die ca. 120.000 Studierenden an den Hamburger Hochschulen.

Tutor*innen – eine besonders prekäre Beschäftigtengruppe

Über 40 % der in Hamburg ausgestellten Verträge mit Studentischen Beschäftigten fallen in den Bereich der Tutorienarbeit. Das Beschäftigungsverhältnis der Tutor*innen ist – ebenso wie das der studentischen /wissenschaftlichen Hilfskräfte – weitestgehend unreguliert und intransparent gestaltet. Im Bereich der studentischen Beschäftigung finden die Tutor*innen besonders prekäre Arbeitsverhältnisse vor. Rund 65 % aller Vertragsverhältnisse mit Tutor*innen sind auf maximal 4 Monate befristet.[1] Diese mehrheitliche und dabei meist grundlose Befristung verschärft bei Tutor*innen nicht nur das Problem der fehlenden Beschäftigungssicherheit, sondern begünstigt auch die strukturelle Unterwanderung arbeitsrechtlicher Mindeststandards. Die Tutorien-Satzungen einzelner Hochschulen, die weitere Besonderheiten bezüglich der Beschäftigungsdauer, Vergütung, Urlaubsbestimmungen und des Beschäftigungsumfangs definieren, geben diese Unterwanderung mitunter sogar explizit vor: So enthält etwa die Tutorensatzung der Universität Hamburg die gesonderte Regelung einer maximalen Vertragslaufzeit von einem Jahr.[2] Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub wird wiederum nur unter der Bedingung gewährt, dass dieser innerhalb der vorlesungsfreien Zeit genommen wird.[3] **Da studentische Tutor*innen an den Hamburger Hochschulen mehrheitlich nicht länger als vier Monate am Stück und in der Regel nur in der Vorlesungszeit beschäftigt sind, besteht faktisch keine Möglichkeit den erworbenen Urlaubsanspruch zu nehmen.** Diese Tatsache allein dürfte den dringenden und einheitlichen Handlungsbedarf deutlich machen.

Einberechnung von Arbeitszeit für Vor- und Nachbereitung sowie Qualifizierung und Weiterbildung? Fehlanzeige!

Von Seiten der Universitäten und Hochschulen wird die Tutorienarbeit als “Teil der hochschuldidaktischen Landkarte, [die] damit einen elementaren Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Hochschullehre [leistet]“ bewertet.[4] Damit ist offen zugegeben, was wir schon lange wissen: Ohne die Arbeit der studentischen Tutor*innen könnte der bereits seit Jahren kaputtgesparte Lehrbetrieb in der jetzigen Form nicht länger aufrecht erhalten werden. Die von den Hochschulen geschaffenen Rahmenbedingungen der Arbeit passen nicht mit der realen Praxis der Tutorienarbeit zusammen. Die von ihnen geleistete Betreuungsarbeit endet, anders als ihre Verträge, nicht mit der Vorlesungszeit. Die Arbeit in der vorlesungsfreien Zeit wird nicht nur für die Korrektur von Studienleistungen u. Ä. gebraucht, sondern auch um die Tutorien des kommenden Semesters vorzubereiten. Das pauschale Umrechnungssystem von Arbeitszeit in Semesterwochenstunden (kurz: SWS) schafft besondere Intransparenz bezüglich der realen Arbeitszeit von Tutor*innen und leistet unbezahlter Mehrarbeit Vorschub.

TV STUD Hamburg

Darüber hinaus können Tutor*innen keinen verbindlichen Anspruch auf Arbeitsplätze und Arbeitsmittel geltend machen, sodass sie folglich auf die Nutzung privater Technik und Arbeitsmittel angewiesen sind und die Kosten für Arbeitsmaterialien, so z.B. Druckkosten selbst tragen müssen. Die fehlende Ausstattung von studentischen Beschäftigten ist insbesondere dann nicht hinnehmbar, wenn dadurch didaktisches Material oder Hilfsmittel keinen Einsatz finden, obwohl diese zur Vermittlung der Lehrinhalte nötig wären und die Qualität der Lehre verbessern würden.

Die fachbereichsübergreifenden Erfahrungen zeigen, dass es unter den gegebenen Bedingungen schwerfällt, Nachwuchskräfte zu rekrutieren. In der Konsequenz verteilt sich die Arbeitslast auf die verbleibenden Tutor*innen und die Anzahl der zu betreuenden Studierenden vergrößert sich. Die Tutor*innen müssen die Mehrarbeit dadurch auffangen, dass sie diese ohne Aufstockung der Stundenanzahl leisten und ihren Stundenlohn damit faktisch unter die 12 € Mindestlohn drücken. Denn wenn sie es lassen, und ihre Arbeit – beispielsweise die Korrekturen von Übungsaufgaben – liegen bleibt, geht dies vor allem zulasten ihrer Kommiliton*innen. Auf diese Weise schaffen die Behörde und die Hamburger Hochschulen insbesondere im Bereich der Tutorien unattraktive Beschäftigungsverhältnisse und schlechte Lehrbedingungen.

Gute Lehre? Nur durch starke Arbeitnehmer*innenrechte!

Die Hamburger Praxis, die Tutor*innen an den Hochschulen als eigene Beschäftigtengruppe zu definieren, ist bundesweit einmalig und gehört abgeschafft. So unterscheidet beispielsweise auch das WissZeitVG nicht zwischen Tutor:innen und Hilfskräften, sondern spricht lediglich von der „Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ und impliziert damit Tätigkeiten von Tutor:innen als Hilfskrafttätigkeiten in der Lehre[5]. In einem Großteil der anderen Bundesländer erfolgt daher keine Unterscheidung bei den Einstellungspraktiken zwischen Hilfskräften und Tutor:innen. Eingestellt wird als Hilfskraft zur Unterstützung von Forschung und/oder Lehre (impliziert die Übertragung von Tutor:innentätigkeiten). Entsprechend gelten dort die Mindestvertragslaufzeiten auf Landes-[6] oder Hochschulebene[7] auch für Studierende, welche Tutorien durchführen.

Anstatt mit der Schaffung einer eigenen Beschäftigungskategorie besonders prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu zementieren, gilt es, die Beschäftigungssituation von Tutor*innen zu verbessern. Sie müssen in ihrem Status dringend den studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften gleichgesetzt werden und ihr Tätigkeitsbereich muss mittels eines Aufgabenkatalogs in Form einer Arbeitsplatzbeschreibung klar definiert werden. In diesem Tätigkeitskatalog sollten Vor- und Nachbereitungsaufgaben festgehalten werden, um der unbezahlt geleisteten Mehrarbeit einen Riegel vorzuschieben. Erst eine konstante Weiterbeschäftigung auch während der vorlesungsfreien Zeit würde sicherstellen, dass (angehende) Tutor*innen entsprechend vorhandene Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, wie die der HUL an der Universität Hamburg, nutzen können. Dies würde sich unmittelbar positiv auf die Qualität der Lehre auswirken. Dasselbe gilt für die Regulierung der Anzahl an Studierenden pro Tutorium mittels eines Betreuungsschlüssels. All diese Punkte verdeutlichen: Nur durch die Ausfinanzierung der Tutorien können gute Studienbedingungen und eine qualitativ hochwertige akademische Ausbildung für alle Studierenden garantiert werden.

TV STUD Hamburg

Mindestvertragslaufzeiten von 12 Monaten wie es der am 18.01.2023 von der Hamburger Bürgerschaft angenommene Antrag „Gute Arbeitsverhältnisse für studentische Beschäftigte“ [8] vorsieht, sind auch auf Tutor*innen anzuwenden. Die Nicht-Anwendung würde eine Ausnahme von über 40 % der Vertragsverhältnisse von Studentischen Beschäftigten an den Hamburger Universitäten und Hochschulen bedeuten [9]. Auch Studierende, die ihre Kommilliton*innen im Rahmen von Tutorien unterstützen, brauchen geregelte Arbeitsverhältnisse, angemessene Vergütung der von ihnen geleisteten Arbeit und Planungssicherheit.

Unterstützt durch:

Fachbereich C in ver.di Hamburg
GEW Hamburg
Landes-ASten-Konferenz Hamburg
Mittelbau Initiative Hamburg
Grüne Jugend Hamburg
Unicorns Hochschulgruppe
Internationaler JugendVerein Hamburg

TVStud Hamburg
Die Initiative für einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte

info@tvstud-hamburg.de
www.tvstud-hamburg.de

[1] Drucksache 22/4760, Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 04.08.2021.
[2] Tutorensatzung der Universität Hamburg, am 06. März 2008 durch den Hochschulsenat der Universität Hamburg beschlossen: https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/shk-tutoren-studierende-angestellte.html.
[3] In Wortlaut: „Der volle Erholungsurlaub kann erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses genommen werden und auch nur in der vorlesungsfreien Zeit“ (Tutorensatzung der Universität Hamburg, § 6, Abs. 5).
[4] Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen der Universität Hamburg: https://www.hul.uni-hamburg.de/qualifizierung/hul-tp.html.
[5] Siehe Urteil des LArbG Berlin-Brandenburg vom 05. Juni 2018 (7 Sa 143/18): Wissenschaftliche Hilfstätigkeiten liegen demnach dann vor, wenn sie "bei Forschung und Lehre anderen unterstützend zuarbeite[n]".
[6] Gesetzlich 6 Monate in Hessen und 24 Monate in Berlin verankert.
[7] Exemplarisch: siehe Richtlinie von mind. 6 Monaten an der Universität Köln, WWU Münster, Universität des Saarlands oder etwa 12 Monate an der Europa-Universität Viadrina.
[8] Drucksache 22/10532, Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 04.01.2023.
[9] Siehe 1.

TV STUD Hamburg

Die junge GEW/ GEW Studis Hamburg

Wir bilden in der GEW Hamburg die Anlaufstelle für alle Menschen unter 35 Jahren und Studierende, die sich gewerkschaftlich organisieren möchten. Unsere Treffen finden einmal monatlich im Curio-Haus statt. Wir freuen uns immer über Zulauf und neue Gesichter, andere Perspektiven, Ideen und Bündnisse. Es gibt keinen Handlungszwang, alles kann – nichts muss! Zudem verstehen wir uns als Mitmachgruppe. Wir sind keine Expert*innen und befinden uns ständig auf der Suche nach neuen Themen, Erkenntnissen und Handlungsmöglichkeiten – also: nur Mut! ;)

Wozu?
Es braucht die Sichtweisen von jungen Menschen – vor allem in der gewerkschaftlichen Arbeit. Bildungsgerechtigkeit muss weiter erkämpft werden, denn wir leben in einer diskriminierenden kapitalistischen und patriarchalen Gesellschaft, in der Bildungs- und Erziehungsarbeit keine (materielle) Anerkennung findet.

Wie?
Als Statusgruppe innerhalb der GEW können wir zum einen unsere eigene Organisation gestalten. Dies tun wir beispielsweise in Form von Gremienarbeit. Wir wählen demokratisch Vertreter*innen aus ihrer Gruppe für verschiedene Gremien, in denen wir unsere Interessen vertreten und unsere Themen setzen. Darüber hinaus können wir auch auf die Öffentlichkeit und die Politik einwirken, beispielsweise indem wir Kampagnen und Aktionen planen.

Was?
Dauerthemen sind bei uns:
- TVStud
- AG Kindheitspädagogik: in der AG geht es um die Etablierung der staatlich anerkannten Kindheitspädagog*innen in der pädagogischen Praxis und in den Tariftabellen
- Israel Delegation: gewerkschaftlicher Austausch mit jungen Gewerkschafter*innen aus Israel
- jegliche Belange von Auszubildenden und Studierenden
- Demos (TVStud, 1. Mai, etc.)
- Stellungnahmen und Diskussion von Themen, die unseren Landesverband oder die GEW im Allgemeinen beschäftigen
- Vernetzung innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft/Bündnisarbeit

Wer?
Bei unseren Treffen sind meistens bis zu 10 Personen. Es gibt zwar einen aktiven ›Kern‹, wir freuen uns aber auch über alle, die ab und an mal vorbeischauen und sich einbringen wollen. Außerdem haben wir großes Interesse daran, unsere Gewerkschaftsarbeit diskriminierungssensibel und diverser zu gestalten und sind daher dankbar für nicht-akademische, FLINTA*- und migrantische Perspektiven. Für Kritik und Anregungen sind wir immer offen und dankbar.

Du fühlst dich angesprochen und möchtest gerne mal bei uns vorbeischauen? Brauchst du weitere Informationen? Melde dich gerne bei uns, wir freuen uns auf dich!
Im Oktober wird außerdem eine Barkassenfahrt stattfinden, bei der wir gemeinsam Themen erarbeiten wollen, die wir langfristig in die Hamburger GEW hineintragen möchten. Komm gerne mit!

Mail: junge@gew-hamburg.de, studis@gew-hamburg.de, **Instagram:** junge_gewhh

Gemeinsam in die Offensive!

Die 5. Konferenz für Gewerkschaftliche Erneuerung in Bochum zeigte: Endlich bewegt sich was in der gewerkschaftlichen Organisierung akademischer Arbeitskämpfe!

Auf der 5. Konferenz für Gewerkschaftliche Erneuerung vom 12. bis 14. Mai 2023 in Bochum kamen über 1.500 aktive Gewerkschafter*innen und Aktivist*innen zusammen, um über Gewerkschaftsarbeit in Zeiten von Krise, Klima und Inflation zu diskutieren. Organisiert wurde sie von der *Rosa-Luxemburg-Stiftung* in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Akteur*innen. Im Zentrum der Konferenz stand die Frage nach neuen und offensiveren Strategien, um aktuelle Arbeitskämpfe zu gewinnen. Wie müssen Gewerkschaften sich verändern, um im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und eine solidarischere Gesellschaft in die Offensive zu kommen?
Für den Wissenschaftsbereich erübrigt sich die Debatte um Erneuerung jedoch, denn diese Branche hat keinerlei gewerkschaftliche Tradition. Dass sich dies langsam, aber sicher ändert, wurde in den letzten Monaten immer wieder deutlich. Und auch auf der Konferenz waren die Beschäftigten der Hochschulen präsent. So war das gemeinsame Branchentreffen des akademischen Mittelbaus und der bundesweiten *TVStud*-Bewegung, die sich für die Tarifierung Studentischer Beschäftigter ausspricht, mit ca. 150 Teilnehmer*innen das am besten besuchte Netzwerktreffen der Konferenz.

Angesichts der hohen Anmeldezahlen von Beschäftigten und Aktivist*innen aus dem Wissenschaftsbetrieb wurde neben dem Netzwerktreffen auch ein Arbeitsgruppentreffen organisiert, bei dem zum einen gewerkschaftliche Strategien für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft diskutiert und zum anderen aktuelle Arbeitskämpfe vorgestellt wurden.

Die Perspektive der Gewerkschaften GEW und ver.di, die im wissenschaftlichen Betrieb gemeinsam die Interessen der Beschäftigten vertreten, wurde von Stefani Sonntag (Referentin für Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand) und Sonja Staack (Leiterin der Bundesfachkom-

150 kämpferische Kolleg*innen senden eine klare Botschaft vom TVStud/Mittelbau-Branchentreffen

missionen Hochschule und Forschung bei ver.di) beleuchtet. Sie machten deutlich: Um Verbesserungen durchzusetzen, müsse sich nicht zuletzt auch das grundsätzliche Verständnis von Wissenschaft verändern. Bislang würde diese vor allem als individuelle Selbstverwirklichung verstanden, betrieben aus Leidenschaft und persönlichem Interesse. Dies verschleiere jedoch, was Wissenschaft wirklich sei: harte Arbeit, die den Lebensunterhalt sichern können müsse – Arbeit, für die grundlegendes Arbeitsrecht genauso gelten müsse, wie dies in anderen Branchen der Fall ist. Ein verändertes Verständnis von Wissenschaft allein reiche jedoch nicht, um konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten durchzusetzen, es brauche vor allem auch verbindliche Organisation. Dazu gehörten einerseits starke Gewerkschaften wie andererseits die ernsthafte Bereitschaft der Beschäftigten zum Konflikt.

»

Um Verbesserungen durchzusetzen, muss sich auch das grundsätzliche Verständnis von Wissenschaft verändern. Bislang wird diese vor allem als individuelle Selbstverwirklichung verstanden, betrieben aus Leidenschaft und persönlichem Interesse. Dies verschleiert jedoch, was Wissenschaft wirklich ist: harte Arbeit, die den Lebensunterhalt sichern können muss – Arbeit, für die grundlegendes Arbeitsrecht genauso gelten muss, wie dies in anderen Branchen der Fall ist.

Wie dies in der Praxis aussehen kann, zeigten beispielhaft die beiden Initiativen *Uni Kassel Unbefristet* und *TVStud*. Im Kampf für die Entfristungen aller Beschäftigten der Universität Kassel konnten die Kolleg*innen bereits signifikante Verbesserungen erkämpfen. Durch zahlreiche Gespräche mit Kolleg*innen und kreative Aktionen wie der ›aktiven Mittagspause‹ ist es der Initiative gelungen, ein breites Netzwerk an Unterstützer*innen aufzubauen und statusübergreifende Solidarität herzustellen. Ganz ähnlich sieht es bei *TVStud* aus. Bereits in der letzten Tarifrunde 2021 haben in Hamburg und weiteren Städten Studentische Beschäftigte gestreikt und damit die Blockadehaltung der *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* (TdL) durchbrechen können. Die Vorbereitungen für die nächste Tarifrunde laufen bundesweit auf Hochtouren, immer mehr Studentische Beschäftigte organisieren sich in *TVStud*-Initiativen und bereiten sich auf die nächste Tarifrunde im Herbst vor. Die Chancen stehen historisch gut: 11 Bundesländer haben sich bereits für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder gar eine Tarifierung ausgesprochen. Nun kommt es vor allem darauf an, die Stärke der Bewegung in der kommenden Tarifrunde auf die Straße zu bringen.

Die Verhandlungen im Herbst waren auch beim Branchentreffen zentrales Thema, denn klar ist: Ernsthafte Verbesserungen an den Hochschulen werden sich nur durchsetzen, wenn alle Beschäftigtengruppen solidarisch miteinander kämpfen und sich nicht gegeneinander ausspielen lassen. Dabei sollen das nicht-wissenschaftliche Personal und Studierende explizit einbezogen werden, denn die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen haben auch eine unmittelbare Auswirkung auf die Qualität der Lehre. Wie statusübergreifende Solidarität und Aktion konkret aussehen kann, wird sich spätestens im Herbst zeigen. Zu diesem Zeitpunkt lässt sich jedoch bereits sagen: Es kommt Bewegung in die Sache, die Beschäftigten sind nicht länger bereit, die prekären Arbeitsbedingungen hinzunehmen und organisieren sich, GEW und ver.di bekommen stetigen Zulauf. Es wird ungemütlich werden für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder!

SVEA GRUBER
ist Studi-Sprecherin der GEW Hamburg
und aktiv bei TVStud Hamburg.

… und sie bewegen sich doch!?

Die vergangenen und aktuellen Kämpfe um die Arbeitsbedingungen an (Hamburger) Hochschulen lassen hoffen

Stand der Dinge bundesweit

Seit langem ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen an Hochschulen allzu oft besonders prekär sind: Unsichere Berufsperspektiven durch befristete Verträge, häufig unter einem Jahr, erzwungene Teilzeit durch einen Stellenumfang von oft nur 50 % und immer mehr zusätzliche Aufgaben, die die Zeit für Forschung und Lehre als Kernaufgaben und Qualifikationsziele verringern. Die Befristungsquote an deutschen Hochschulen ist extrem hoch, laut dem *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWiN) 2021 sind »92 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professorinnen und Professoren) […] befristet beschäftigt. Die Befristungsquote ist bei Personen unter 35 Jahren höher (98 %) als bei Personen zwischen 35 und 45 Jahren (77 %).«[1]

Am Ende des sich verengenden Flaschenhalses gibt es nach vielen Befristungen nur für die allerwenigsten eine unbefristete Stelle: selten nur als Professur oder auf einer Forschungsstelle, oft als Hochdeputatsstelle, auf der man zur Forschung allenfalls in der Freizeit kommt. Kein Wunder, dass viele dem Wissenschaftsbetrieb den Rücken kehren, gerade junge Frauen verlassen dabei die Hochschulen: Befristete Verträge selbst lange nach der Promotion wirken sich aufgrund der damit verbundenen Unsicherheiten äußerst negativ auf die Lebens- und Familienplanung aus. In der ›rush hour des Lebens‹ ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter diesen Bedingungen unmöglich. Viele Talente verlassen häufig aus diesem Grund die Wissenschaft, die berüchtigte ›leaky pipeline‹. Am Ende beklagen dann zwar alle Bildungspolitiker*innen unisono lautstark die viel zu geringe Professorinnenquote in Deutschland, aber die richtigen Weichen haben gerade sie versäumt zu stellen!

In diesem Jahr wird nun nach der Evaluation 2022 eine erneute Reform des *Wissenschaftszeitvertragsgesetzes* (WissZeitVG) verhandelt. Die GEW

hatte schon einen vollständigen Gesetzentwurf für die Reform des WissZeitVG auf ihrer 11. Wissenschaftskonferenz in Dresden im September 2022 vorgelegt und plädiert für ein Wissenschafts*entfristung*sgesetz.[2] Ein wesentlicher Aspekt dabei ist der Begriff der Qualifizierung: Bisher konnte neben den klassischen Qualifizierungen wie Promotion und Habilitation von den Arbeitgebern so gut wie

»

92 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professor*innen) sind befristet beschäftigt.

alles als Qualifizierung verkauft werden: Das Sammeln zusätzlicher Lehrerfahrung, Verfassen von Artikeln und von Projektanträgen usw. Das neue Gesetz muss hier jetzt endlich Klarheit schaffen und die Qualifizierung weitestgehend auf die Promotion beschränken, nach der Promotion muss es klare Perspektiven auf unbefristete Beschäftigung geben! Nachdem der erste Reformvorschlag des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (BMBF) aufgrund der starken Kritiken schon 51 Stunden nach der Veröffentlichung zurückgezogen werden musste, bietet auch der zweite Referentenentwurf aus dem FDP-geführten Ministerium kaum eine Verbesserung der prekären Lage der Hochschulbeschäftigten: Eine Mindestvertragslaufzeit für Promovierende von 3 Jahren sind angesichts der durchschnittlichen Promotionsdauer von 5,7 Jahren noch immer zu gering und ist in Hamburg auch schon weitgehend umgesetzt (s. u.). Auch die vorgeschlagene Absenkung der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion auf 4 Jahre (plus 2 Jahre bei fester Anschlusszusage) bietet kaum eine größere Planungssicherheit, sondern erhöht im Gegenteil den Druck auf Postdocs, wenn nicht gleichzeitig die Einrichtung von mehr Dauerstellen in Angriff genommen wird. Es wird noch spannend, wenn im Bundestag SPD und Grüne noch ihre im Vergleich zur FDP doch recht unterschiedlichen Vorstellungen einbringen und im Bundesrat ebenso einige progressiv eingestellte Bundesländer – unter ihnen hoffentlich auch Hamburg – ihren Einfluss geltend machen, um im reformierten Gesetz nicht allein die Forderungen der Arbeitgeberseite, vertreten durch die *Hochschulrektorenkonferenz* (HRK), zu berücksichtigen (siehe S. 46 in dieser hlz).

Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken und unbefristete Beschäftigung

Die jetzt dauerhaft and die Länder fließenden Bundesmittel aus dem *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken* (ZSL), der die *Hochschulpaktfinanzierung* (HSP) ersetzt, böten allerdings die Gelegenheit, für deutlich mehr unbefristete Beschäftigung an den Hochschulen zu sorgen. Das war auch erklärtes Ziel der Bundesregierung.[3] Leider ist die *Hamburger Verpflichtungserklärung* vollkommen unverbindlich geblieben[4] und liefert keine konkreten Aussagen zu mehr unbefristeter Beschäftigung, z. B. über eine Zielquote. Bei der Erarbeitung der *Verpflichtungserklärung* war offensichtlich eine breite Diskussion nicht erwünscht: Sowohl Gewerkschaften als auch Hochschulleitungen wurden erst gleichzeitig mit der allgemeinen Öffentlichkeit informiert, die Arbeitsgruppe *Code of Conduct* wurde nicht eingebunden. Ganz anders als Hamburg haben sich hier z. B. Bremen[5], Thüringen und Brandenburg positioniert.[6]

Zur Arbeitsgruppe Code of Conduct in Hamburg

Zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in Hamburg hat im März 2013 die Arbeitsgruppe *Code of Conduct* (AG CoC) unter der damaligen SPD-Wissenschaftssenatorin Dorothee Stapelfeldt und Staatsrat Horst-Michael Pelikahn ihre Arbeit aufgenommen. An der AG sind Hochschulleitungen (meist vertreten durch die Kanzler*innen), Personalräte und Gewerkschaften sowie weitere Interessenvertretungen beteiligt. Die Ergebnisse der AG fanden u. a. Eingang in die Novelle des *Hamburgischen Hochschulgesetzes* (HmbHG) 2014.[7]

Ich selbst bin seit 2015 in der AG aktiv, um aus der Betroffenenperspektive dabei zu helfen, prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft in Hamburg zu bekämpfen und die Arbeitsbedingungen an den Hamburger Hochschulen zu verbessern. Angespornt wurde ich dazu von den beachtlichen Erfolgen der Gründungsmitglieder der AG wie Sabine Großkopf von der KAP (*Konferenz des Akademischen Personals* – der Mittelbauvertretung an der Uni Hamburg) und Fredrik Dehnerdt von der GEW. Die AG hat in der Vergangenheit durchaus viel erreicht: Vertragslaufzeiten wie drei Jahre Erstvertrag zur Promotion und Habilitation (Stellen nach § 28 (1) bzw. (2) HmbHG) wurden so schon deutlich vor der Novelle des WissZeitVG positiv beeinflusst. Ein Freistellungsanspruch für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit und ein Mindestbeschäftigungsumfang von 50 % wurden ebenfalls festgeschrieben. Der politische Prozess hat in Hamburg früh begonnen und bundesweit Maßstäbe gesetzt. Andere Bundesländer haben ihn als Vorbild aufgegriffen, aber zwischenzeitlich auch deutlich weiterentwickelt.

Bedauerlicherweise war von dem anfänglichen Schwung in der zweiten Runde ab 2015 nach Übernahme der Behörde durch die *Grünen* nicht mehr viel Reformwille übriggeblieben: Die AG hatte sich in ihren jährlichen Treffen im zähen Monitoring der von den Hochschulen gelieferten Zahlen etwas verloren. Festzustellen ist dabei, dass sich die Zahlen bei den Vertragslaufzeiten weiterhin positiv entwickeln und die sachgrundlose Befristung zum Ausnahmefall geworden ist.
Lange Zeit jedoch ist einer konsequenten Weiterentwicklung des CoC von Staatsrätin Eva Gümbel *(Grüne)* als der Vorsitzenden der AG eine Absage erteilt worden. Anlässlich der Bürgerschafts-Drucksache 21/7386 haben die KAP, GEW und ver.di im März 2017 eine *Gemeinschaftliche Stellungnahme und Vorschläge zur Weiterentwicklung des CoC* verfasst und darin acht konkrete Vorschläge präsentiert: Die Staatsrätin hat darauf nicht reagiert. Die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) meinte dabei sogar: »Das erklärte Ziel des Code of Conduct ist damit erreicht.«[8] In einem neuen Anlauf haben die in der AG vertretenen Personalräte, die Gewerkschaften ver.di und GEW, die Mittelbau- und TVStud-Initiative sowie die KAP nochmals *Vorschläge zur Weiterentwicklung der AG und des Prozesses des Code of Conduct zur Verminderung prekärer Beschäftigung* im Juli 2021 unterbreitet.

So war der Stand, bevor die wissenschaftspolitischen Sprecherinnen durch ihren engagierten Einsatz der eingefrorenen Diskussion in der Bürgerschaft neues Leben einhauchten: Aus den Koalitionsfraktionen haben Miriam Block (*Grüne*) und Annkathrin Kammeyer (SPD) maßgeblich die politische Agenda mitgestaltet und den Senat zu mehr Aktivitäten in diesem Bereich aufgefordert. Aus der Opposition heraus hat Stephanie Rose von der *Linksfraktion* immer wieder gewerkschaftliche Forderungen unterstützt.

Anhörung im Wissenschaftsausschuss und Bürgerschaftsdebatte

Eine Expert*innen-Anhörung im Wissenschaftsausschuss der Bürgerschaft im November 2021, an dem u. a. auch Andreas Keller für die Bundes-GEW teilnahm, brachte so neuen Schwung in die Hamburger Auseinandersetzung: Mitte 2022 gipfelte sie dann in der Bürgerschaftsdebatte zum Antrag der Fraktionen von SPD und *Grünen* in der Bürgerschaft *Fortsetzung und Neuausrichtung des Code of Conduct zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Personals des Mittelbaus an den öffentlichen Hamburger Hochschulen* (Drucksache 22/8619)[9]. Nach dem Willen der Bürgerschaft sollen folgende Themen und die in diesem Zusammenhang zu diskutierenden Aspekte Berücksichtigung finden:

a. Anhebung von Mindestvertragslaufzeiten für Promotions- und Habilitationsstellen auf insgesamt 3,5 Jahre sowie die regelhafte Anhebung von Mindestvertragslaufzeiten der entsprechenden Folgeverträge auf mindestens sechs Monate,
b. Betreuungsvereinbarungen bei Qualifizierungsstellen,
c. Definition von Daueraufgaben,
d. Ausgestaltung von unbefristeten Stellenformaten neben der Professur,
e. Ansätze und Modelle für eine dauerhafte Beschäftigung von Drittmittelbeschäftigten, beispielsweise über eine Pool-Lösung,
f. Möglichkeiten zur Abschaffung der unbezahlten Titellehre,
g. Maßnahmen und Ansätze zur Verbesserung der Situation der studentisch Beschäftigten
h. Maßnahmen und Ansätze, um Berufswege in die Wissenschaft so zu gestalten, dass sie Frauen, BIPoC, Eltern sowie pflegenden Angehörigen und Menschen aus Nicht-Akademiker*innen-Haushalten gleichermaßen offenstehen,
i. Maßnahmen und Ansätze, um Personalauswahlverfahren auf jeder Stufe des akademischen Berufswegs transparent, fair und insbesondere nach dem Prinzip der Bestenauslese bei Ausschluss struktureller Diskriminierung zu gestalten,
j. Einrichtung einer Vorbereitungsgruppe unter der Leitung der Vertreterinnen der *Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten* zur Analyse der spezifischen Mittelbau-Thematik im Bereich der Gleichstellung,
k. in die Arbeit der AG wissenschaftliche Erkenntnisse zur Beschäftigungssituation an Hochschulen einbeziehen.

Seit letztem Jahr ist durch die Aktivitäten in der Bürgerschaft nun auch endlich eine frische Brise in der AG CoC selbst zu verspüren: So haben drei Unter-AGs zu *Dauerstellen, Beschäftigungsbedingungen* und *studentischer Beschäftigung* ihre Arbeit aufgenommen. Der Bürgerschaft muss jetzt jährlich und wurde erstmals zum 1. Juni 2023 berichtet. Auf die konkreten Ergebnisse und Vorschläge dürfen wir also gespannt sein. Und auch an der *Uni Hamburg* gibt es mit dem Präsidentenwechsel im März 2022 eine neue Offenheit für die Thematik: Präsident Hauke Heekeren sieht die Notwendigkeit von Veränderungen und die zuständige Vizepräsidentin Jetta Frost arbeitet mit ihrem Team im Projekt *Akademische und wissenschaftliche Karrierewege* an einem *Personalstrukturentwicklungskonzept*, das auch Wege zu mehr Dauer-

stellen beinhaltet. Eine *Hamburger Erklärung* zu diesem Thema soll noch im Herbst von BWFGB und Hochschulleitungen gemeinsam präsentiert werden. Erfreulicherweise ist also allerorten eine deutliche Bewegung zu verspüren.

Perspektiven zur Wiederbelebung der AG CoC: drei Punkte zur Weiterentwicklung

Drei Punkte zur Weiterentwicklung sind perspektivisch von allergrößter Bedeutung, damit die Fortführung der AG *Code of Conduct* aus der Beschäftigtensicht weiterhin einen Sinn ergibt und möglichst bald in klare politische Vorgaben mündet:

1. Verbindliche Vorgaben für mehr unbefristete Beschäftigung
2. Eine Anhebung des Beschäftigungsumfangs auf möglichst 100 % (jedoch auf keinen Fall unter 75 %)
3. Längere Vertragslaufzeiten bei Erst- und Folgeverträgen

1. Verbindliche Vorgaben für mehr unbefristete Beschäftigung

Die Hamburger *Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke* (BWFGB) setzt hier auf einvernehmliche Regelungen innerhalb der Hochschulen. Das vorgetragene Mantra der Hochschulautonomie entspricht in diesem Fall aber eher einem Wegducken vor der Übernahme von Verantwortung. In der Zeit knapper Kassen vermeiden Kanzler und Dekane langfristige Verpflichtungen wie Dauerstellen. Ohne verbindliche Vorgaben aus Senat und Bürgerschaft wird sich hier kaum etwas bewegen, wie die vergangenen Jahre zeigen. In Berlin gibt es hingegen eine ganz eindeutige Aussage zu einer Zielquote in den Hochschulverträgen[10]. Im Vergleich ist die Regelung in § 28 (3) HmbHG viel zu weich: »Soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung oder Lehre wahrgenommen werden, die nicht der Qualifizierung der oder des Beschäftigten dienen, sind hierfür Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten«, heißt es hier. Das ermöglicht den Personalabteilungen, in konkreten Fällen dann doch immer wieder zu befristen. In diesem speziellen ›Einzelfall‹ sei gerade keine unbefristete Stelle vorgesehen, so lautet die pauschale Antwort auf Nachfragen. Doch wie sollen dann Personalräte und Gewerkschaften dagegenhalten können, wenn sie sich nicht einmal auf eine Zielquote berufen können?

Um Karriereperspektiven neben der Professur zu ermöglichen und auch den dauerhaft bestehenden Bedarf an Lehr- und Forschungsleistung zu decken, braucht es aber unbedingt deutlich mehr unbefristete Beschäftigung im Mittelbau mit Lehr- *und* Forschungsaufgaben. Denn reine Hochdeputatsstellen sind der Einheit von Forschung und Lehre extrem abträglich. ›Forschende Lehre‹ als Leitbild ist zudem nur realistisch, wenn es dann auch auf allen Stellen für die Lehre ausreichend Möglichkeiten für Forschung und Weiterbildung gibt. Das Bremer Tenure-Track-Modell für Postdoc-Anstellungen als Lecturer bzw. Researcher mit einem Tenure-Track zum festangestellten Senior Lecturer bzw. Senior Researcher für Daueraufgaben in Lehre und Forschung bietet sich hier als Vorbild an.[11]

2. Eine Anhebung des Beschäftigungsumfangs auf möglichst 100 %

Den Intentionen des CoC und dem Leitbild ›Stadt der Guten Arbeit‹ steht die aktuelle Stellenverwendung entgegen: Promotionsstellen im Umfang von 50 % – das ist in den meisten Fächern bei Etatfinanzierung leider die Regel – zwingen in Hamburg wegen hoher Mieten und Lebenshaltungskosten zur Nebentätigkeit, was der Promotion extrem abträglich ist. Vollzeitstellen (oder mindestens 75 %-Stellen) müssen deshalb dringend zur Norm werden. Bei befristeten Stellen muss zudem der Freistellungsanteil für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit auf mindestens die Hälfte der Arbeitszeit erhöht werden. Eine Stelle an einer Hochschule muss die Arbeit an der eigenen Qualifizierung in den Mittelpunkt stellen, solange die Stelle befristet ist, und gleichzeitig ein Leben in einer Stadt wie Hamburg mit den viel zu hohen Mieten auch weiterhin ermöglichen. Selbst bei einem großen Teil der Dauerstellen gibt es nämlich das Phänomen einer Zwangs-Teilzeit über die Ausschreibung von 50 %-Stellen nach § 28 (3): Die Hochschulen versuchen so, mit einem Minimum an Geld ein Maximum an Arbeitskraft herauszupressen. Eine vernünftige Vor- und Nachbereitung der Lehre, gute Beratung der Studierenden, eigenständige Forschung und die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung – kurzum alles, was eine Hochschule eigentlich ausmacht – bleiben dabei nur allzu oft auf der Strecke. Die Verabschiedung der Idee einer Hochschule als Freiraum für Kreativität, neue Ideen und Experimente wird dabei billigend in Kauf genommen. Denn wer zwischen zwei Jobs und den Familienaufgaben hin und her hetzt, wird dafür verständlicherweise keine Zeit mehr haben. Oder soll in der ständischen Hochschulorganisation in Deutschland ein derartiger Freiraum als Privileg nur noch den Professor*innen zugestanden werden?

3. Längere Vertragslaufzeiten bei Erst- und Folgeverträgen

Die Erstvertragsdauer auf Promotions- bzw. Habilitationsstellen muss regelhaft auf vier Jahre erhöht werden. Laut BuWiN 2021 beträgt »[d]ie durchschnittliche Promotionsdauer […]

Foto: Kay Herschelmann

Aktion #IchBinHanna vor dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Berlin am 27. Juni 2022. Der zur Bewegung gewordene Twitter-Hashtag reagierte im Juni 2021 auf ein (V)Erklärvideo des BMBF, in dem anhand der fiktiven Forscherin Hanna die hemmungslose Befristungspraxis in der Wissenschaft als innovationsfördernd legitimiert wird: Sie vermeide eine »Systemverstopfung«.

knapp sechs Jahre«.[12] Für Habilitationen werden ebenfalls regelhaft deutlich mehr als drei Jahre benötigt. Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) schließt z. B. in dieser Kategorie Erstverträge mit einer Laufzeit von vier Jahren.[13]

Der CoC hat mit einer Erstvertragsdauer auf Promotions- bzw. Habilitationsstellen von regelhaft drei Jahren eine Untergrenze etabliert, aber ist damit noch deutlich entfernt von dem formulierten Ziel, dass »die tatsächliche Dauer vo[n] Promotionsvorhaben besser berücksichtigt werden«[14] soll. Leider werden diese Regelungen auch häufiger umgangen, denn immer dann, wenn Beschäftigungsbereiche diese Untergrenze nicht einhalten wollen, bietet sich das Schlupfloch der Stellen nach § 28 (3), die ganz frei mit einer beliebigen Befristungsdauer versehen werden können. Selbst Verträge unter sechs Monaten sind so möglich: Die Qualifizierungsziele nach WissZeitVG werden dann sehr erfindungsreich der jeweiligen Dauer angepasst, z. B. Fertigstellung eines wichtigen Kapitels der Dissertation, Schreiben eines wissenschaftlichen Artikels (z. B. bei kumulativer Promotion), Verfassen eines Antrags für ein Promotionsstipendium oder ein Drittmittelprojekt etc. Die Forderung muss daher lauten: Das Schlupfloch § 28 (3) bei Etatfinanzierung für Qualifizierungsbefristungen zumindest in der Promotionsphase schließen!

Auch eine Festschreibung einer Mindestlaufzeit von 6 Monaten für die Verlängerung von Promotionsstellen zum ›Promotionsabschluss‹ tut dringend not: Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) schließt hier Verlängerungsverträge mit einer Laufzeit von mindestens einem weiteren Jahr,[15] die Humboldt-Universität zu Berlin von mindestens sechs Monaten.[16]

Mehr Dauerstellen, ein höherer Stellenumfang verbunden mit einem größeren Freistellungsanteil bei Befristung und eine längere Vertragslaufzeit kosten auch nicht unbedingt mehr Geld! Etwas Flexibilität ginge verloren und die Zahl der ›Köpfe‹ im System würde auch etwas sinken – dazu sollten wir aber bereit sein, um die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler*innen in der ›Stadt der Guten Arbeit‹ nachhaltig zu verbessern!

Damit der *Code of Conduct*-Prozess in Hamburg bald zu neuen verbindlichen Ergebnissen kommt, muss der politische Gestaltungswille von Senat und Bürgerschaft in eine Anpassung des HmbHG münden: Als ›Stadt der Guten Arbeit‹ braucht Hamburg klare Perspektiven für Beschäftigte auf mehr unbefristeten Stellen auch im Hochschulbereich. Dafür müssen neue Stellenkategorien analog zum Bremer (Senior) Lecturer bzw. Researcher geschaffen werden. Für befristete Stellen zur Pro-

motion sind eine Vertragslaufzeit von mindestens 4 Jahren und Vollzeitstellen mit einem Anteil von 50 % zur eigenen Qualifikation notwendig!

Jedenfalls ist derzeit viel in Bewegung in Bund und Ländern, diese Dynamik ist entscheidend für den Erfolg der gewerkschaftlichen Bestrebungen, die leider allzu lange auf taube Ohren gestoßen sind. Wird also das Jahr 2023 durch die Reform des WissZeitVG den schon so lang erhoffte Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik an Hochschulen bundesweit endlich bringen? Wird dies außerdem flankiert durch einen sinnvoll erweiterten *Code of Conduct* in Hamburg? Es liegt an uns als Fachgruppe und an allen Gewerkschaftsmitgliedern weiter lautstark für positive Veränderungen an den Hochschulen zu kämpfen!

MARC HINZELIN,
Sprecher der GEW-Fachgruppe Hochschule und Forschung

[1] BuWiN 2021, S. 29, https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf.
[2] https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/her-mit-dem-wissenschaftsentfristungsgesetz.
[3] »Um diese Ziele zu erreichen, setzen die Länder bei der Verwendung der Mittel Schwerpunkte insbesondere beim Ausbau von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen, mit Studium und Lehre befassten Personals an den Hochschulen.«, § 1 (2) Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91 b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken*, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung-ZV_Studium_und_Lehre_staerken.pdf.
[4] »Welche konkreten Maßnahmen die einzelnen Hochschulen hier umsetzen können, um den Anteil dauerhafter Beschäftigung zu erhöhen, muss im Einzelnen mit den Hochschulen festgelegt werden.«, Verpflichtungserklärung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 26.06.2020, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/6_HH_Verpflichtungserklaerung.pdf.
[5] »Der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die bislang aus Mitteln des Hochschulpaktes finanziert werden, soll in Studiengängen mit anhaltend hoher Nachfrage schrittweise reduziert und die Zahl an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (einschl. Tenure-Track-Positionen) demgegenüber auf mindestens 65 Prozent (inklusive Professuren) erhöht werden.«, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/5_HB_Verpflichtungserklaerung.pdf.
[6] https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/analyse-der-verpflichtungserklaerungen-der-laender0/.
[7] »Die Neufassung des § 28 soll die Erkenntnisse, die im Rahmen des Prozesses zur Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft (Arbeitsgruppe *Code of Conduct*) gewonnen wurden, in das Gesetz übertragen.« (Bürgerschafts-Drucksache 20/10491, S. 58-59). https://www.hamburg.de/contentblob/4252338/a2e4b3d58d2251df-78b4b9ea2aaf5c85/data/entwurf-eines-gesetzes-zur-weiterentwicklung-des-hochschulrechts.pdf.
[8] Papier der BWFG vom 21.06.2017 *Code of Conduct – Arbeitsergebnisse und Ausblick*.
[9] https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/22/art/Drucksache/num/8619.
[10] »Für strukturelle Daueraufgaben werden Dauerstellen geschaffen. Die Hochschulen verpflichten sich, anwachsend bis zum 31.12.2020 im Umfang von mindestens 35 % der Beschäftigten (VZÄ) des aus Haushaltsmitteln finanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals des akademischen Mittelbaus dauerhafte Beschäftigungs- und Karriereperspektiven zu schaffen, soweit ein entsprechender Anteil bisher nicht erreicht ist.«, Brain City Berlin, Vertrag für die Jahre 2018 bis 2022 gemäß § 2a Berliner Hochschulgesetz zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin, S. 22; https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege/
[11] Siehe https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer.
[12] BuWiN 2021, S. 30, https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf.
[13] https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/personalrat_wp/_dokumente_wp/Endfassung_DVguteArbeit_27-08-2014.pdf.
[14] Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft, *Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts*, Drucksache 20/10491, S. 59.
[15] https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/personalrat_wp/_dokumente_wp/Endfassung_DVguteArbeit_27-08-2014.pdf.
[16] https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf.

Berliner Gesetz, Bremer Modell, Hamburger Weg?

Eine Podiumsdiskussion an der Universität Hamburg erörterte, wie sich Dauerstellen im akademischen Mittelbau schaffen lassen

Die *Mittelbau-Initiative Hamburg*, die *GEW Hamburg* und die *Konferenz des Akademischen Personals* (KAP) haben am Abend des 2. März 2023 zu einer Podiumsdiskussion an die *Universität Hamburg* eingeladen. Thema war: Wie lassen sich Dauerstellen im akademischen Mittelbau schaffen? Auf dem Podium diskutierten: Prof. Dr. Jetta Frost (Vizepräsidentin der *Universität Hamburg*), Miriam Block (Mitglied der Hamburger Bürgerschaft für die Partei *Die Grünen*, Sprecherin für Wissenschaft und Hochschule), Tobias Schulze (Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses für die Partei *Die Linke*) sowie Ralf Streibl (Stellvertretender Vorsitzender des Personalrats, *Universität Bremen* und Sprecher der *Fachgruppe Hochschule und Forschung, GEW Bremen*). Moderiert wurde die Diskussion von Dr. Sören Deister von der *Mittelbau Initiative Hamburg*.

Befristung als Normalität

Die Ausgangslage: Die Befristungsquote des akademischen Mittelbaus liegt erschreckend hoch. Deutschlandweit sind über 80 % des wissenschaftlichen Personals unterhalb einer Professur nur befristet angestellt. Selbst wenn Promovierende nicht mit eingerechnet werden, sind es immer noch über

Foto: Marc Hinzelin

(V.l.n.r.:) Miriam Block, Prof. Dr. Jetta Frost, Dr. Sören Deister, Ralf Streibl und Tobias Schulze diskutieren Lösungen gegen den Befristungswahnsinn

die Hälfte der Wissenschaftler*innen, die sich einer ungewissen Zukunft gegenübersehen – obwohl sie essenzielle Daueraufgaben in Forschung und Lehre übernehmen. Gegen diese prekären Arbeitsbedingungen gibt es seit jeher viel Protest von Mittelbauinitiativen und Gewerkschaften. Die Online-Kampagne *#IchbinHanna* hat dem Thema in den letzten Monaten zusätzliches Gehör verschafft. Dabei wird nun nicht mehr darüber diskutiert, ob der Befristungswahnsinn tatsächlich ein Problem ist, sondern wie sich dieses Problem lösen lässt.
In Hamburg wird dies seit fast einem Jahrzehnt in einer von der *Wissenschaftsbehörde* eingesetzten Arbeitsgruppe *Code of Conduct* diskutiert. In dieser sollen alle Beteiligten (Hochschulen, Behörde und Arbeitnehmer*innen) Konzepte entwickeln, die zu mehr Dauerbeschäftigung führen. Bisher blieben erwähnenswerte Ergebnisse jedoch aus und die Gruppe schien bis vor kurzem dysfunktional. Erst durch Protest der Arbeitnehmer*innenseite wurde die Arbeitsgruppe wiederbelebt. Die anderen Stadtstaaten sind Hamburg hier bereits voraus und das auf unterschiedlichen Wegen:

Berlins ›neues Hochschulgesetz‹

In Berlin wurde das in der Hochschulvereinbarung festgelegte Ziel von 35 % unbefristeten Mittelbaustellen von den Hochschulen seit jeher weit verfehlt. Daraufhin hat das Berliner Abgeordnetenhaus Anfang 2022 – nach einem vorhergegangenen Diskursprozess mit allen Beteiligten – eine Novelle des *Berliner Hochschulgesetzes* (BerHG) beschlossen, welche die Hochschulen in die Pflicht nahm, promovierte Wissenschaftler*innen auf Hausstellen zu entfristen. Tobias Schulze hat diese Novelle maßgeblich mitgestaltet und berichtete vom Entscheidungsprozess und den Reaktionen. So wurde festgeschrieben, dass Mittelbaustellen ab der Promotion grundsätzlich unbefristet sein sollten. Außerdem sei mit der Promotion die akademische Ausbildung abgeschlossen und eine Qualifikationsbefristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) nicht mehr angemessen. Gegen die Novelle gibt es seitens der Hochschulleitungen viel Protest: So hat die *Humboldt-Universität* vor dem Verfassungsgericht eine Beschwerde gegen die Novelle eingereicht. Da im Herbst dieses Jahres die Übergangsfrist des Gesetzes endet, befinden sich die Hochschulen jedoch in der aktiven Planung zur Umsetzung der Entfristungen. Eine Herausforderung der Umsetzung sei laut Tobias Schulze, dass sich mit einem Wandel zu mehr stetigem Personal im Mittelbau auch die Personalstrukturen an den Hochschulen ändern müssten.

Bremens ›neue Wege‹

In Bremen war es nicht die Landespolitik, die aktiv wurde, sondern die Bremer Universität selbst. Unter dem Motto ›Neue Wege im akademischen Mittelbau‹ sind wissenschaftlich selbstständige und unbefristet beschäftigte Positionen im akademischen Mittelbau geschaffen worden. Promovierte haben dadurch in einem Tenure-

Track-Verfahren die Chance auf eine unbefristete Stelle entweder mit Schwerpunkt in der Lehre (*Lecturer*) oder in der Forschung (*Researcher*). Ralf Streibl ist seit Jahren im Personalrat und der akademischen Selbstverwaltung an der Universität Bremen aktiv. Mittlerweile sei das Konzept der Stellen gut angenommen worden, auch wenn die Anzahl dieser Stellen noch überschaubar sei und ihre Struktur einer stetigen Nachjustierung durch

»

Kein Gesetz verbietet den Hochschulen, schon jetzt promovierte Wissenschaftler*innen ohne Befristung einzustellen. Die Forderung des Mittelbaus, die Befristung ab der Promotion gesetzlich zu verbieten, entsteht erst durch den jahrelangen Missbrauch des WissZeitVG durch die Hochschulen.

die akademische Selbstverwaltung bedürfen. Ralf Streibl betonte die Wichtigkeit transparenter und realistischer Kriterien im Auswahlverfahren und Tenure-Track. Eine anfangs zu hoch angesetzte Lehrverpflichtung für Lecturer wurde inzwischen angepasst. Weiterer Nachbesserungsbedarf bestehe in der mangelnden Flexibilität innerhalb der Lecturer- und Researcher-Ebene. Zwischen diesen Kategorien sollte leichter zu wechseln sein – z. B. wenn ein Lecturer ein neues Drittmittelprojekt eingeworben hat, welches mehr Zeit für die Forschung erfordert. Eine sogenannte ›Verstopfung‹ der Senior Researcher- und Lecturer-Stellen – vor der die letzten Fürsprecher*innen des Befristungswahnsinns stetig warnen – sei jedoch nicht zu erkennen, da viele erfahrene Wissenschaftler*innen den nächsten Karriereschritt gehen und Rufe an andere Hochschulen erhalten.

(Nichts) Neues in Hamburg?

Können diese Maßnahmen als Beispiel für die Stadt Hamburg und ihre Hochschulen dienen? Dazu äußerten sich aus Hamburg Prof. Dr. Jetta Frost von universitärer Seite und Miriam Block von politischer Seite. Prof. Frost sah den Prozess zu mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau an der Universität Hamburg noch am Anfang. Über eine Ideenwerkstatt und Anfragen an die Fakultäten zum Bedarf an dauerhaftem Personal hinaus gibt es bisher keine konkreten Maßnahmen. Durch die Exzellenz-Cluster und damit einhergehenden Infrastrukturprojekten an der Universität sei außerdem ein großer Bedarf an ›higher-education professional positions‹ entstanden. Das Bremer Modell beobachte sie gespannt und auch ein Treffen mit der Hochschulleitung der Universität Bremen gab es bereits. Miriam Block betonte im Hinblick auf eine mögliche Nachahmung des Bremer Modells, dass Forschung und Lehre zusammengehören und nicht personell getrennt geleistet werden sollten. Auch oftmals diskutierte Department-Strukturen als Gegenentwurf zum traditionellen Lehrstuhl-Modell seien nicht unkritisch zu sehen, da die Gefahr einer Homogenisierung der Forschungsthemen damit einhergehe. Generell gelte jedoch auch in Hamburg der Grundsatz, dass Dauerstellen im akademischen Mittelbau der Regelfall sein sollten. Zur genauen Ausgestaltung dieser warte die Bürgerschaft auf Input seitens der AG *Code of Conduct*. Moderator Sören Deister bemerkte unter Zustimmung des Publikums, dass in Hamburg viel geredet, aber wenig Konkretes umgesetzt werde. Immerhin bestehe die AG *Code of Conduct* schon seit fast einem Jahrzehnt und die Fehlanreize durch das WissZeitVG sind ebenfalls seit langem bekannt. Prof. Frost konnte dazu lediglich zu Geduld mahnen und bat um Verständnis dafür, dass die Einrichtung neuer Personalmodelle viel Zeit benötige.

Auch aus dem Publikum gab es zahlreiche Wortmeldungen und Fragen. Hierbei wurde erneut der Frust seitens der Betroffenen spürbar. Die bestehenden Regelungen und knappen Mittel würden zu vielen Problemen führen. Das betrifft sowohl die Weiterbeschäftigung vorhandenen Personals als auch die Schwierigkeit, neue Stellen gut zu besetzen. Weiterhin wurde nachgefragt inwiefern bei den derzeitigen Überlegungen Inklusion und Gleichstellung mitgedacht werden. Miriam Block äußerte dazu einige Überlegungen, u. a. solle man Auslandserfahrung als Voraussetzung bei Einstellungen überdenken, sowie besseren Zugang zu Gebärdensprachdolmetscher*innen an der Universität ermöglichen. Auch Prof. Frost erkannte das Problem der mangelnden Inklusion an und wies darauf hin, dass selbst in stark weiblich geprägten Studiengängen die meisten Professuren von Männern besetzt seien. Dem müsse durch besondere Bemühungen beim Scouting sowie generell eine höhere Transparenz bei Betreuungsverhältnissen entgegengewirkt werden.

Was Hamburg von Bremen und Berlin lernen könnte? Sowohl Ralf Streibl als auch Tobias Schulze betonten bei Umstrukturierungen auf angemessene Übergangsfristen zu achten – auch um die Akzeptanz für den Prozess nicht zu gefährden. Am meisten solle Hamburg jedoch Mut zur Veränderung zeigen, um dem akademischen Mittelbau endlich Perspektiven bieten zu können.

Unser Fazit: Der Unmut über die Befristungspraxis im akademischen Mittelbau ist in der Politik und bei den Hochschulleitungen angekommen. Die Situation bleibt jedoch problematisch. Während in Hamburg noch geredet wird, werden in den anderen Stadtstaaten schon konkrete Beschlüsse im Sinne des Mittelbaus gefasst – mit dem Bewusstsein, dass diese Lösungen stetig nachgebessert werden müssen.

Nachgebessert werden soll auch auf Bundesebene – jedoch entgegen der Interessen des akademischen Mittelbaus. Der Befristungswahnsinn wird über das WissZeitVG überhaupt erst ermöglicht. Ein kürzlich veröffentlichtes Eckpunktepapier des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* zur WissZeitVG-Reform sieht eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von Post-Docs von 6 auf 3 Jahre vor. Würde dies gesetzlich festgeschrieben werden, verschärft sich die Notlage des akademischen Mittelbaus noch weiter.

Es bleibt jedoch auch festzuhalten: Kein Gesetz verbietet den Hochschulen, schon jetzt promovierte Wissenschaftler*innen ohne Befristung einzustellen. Die Forderung des Mittelbaus, die Befristung ab der Promotion gesetzlich zu verbieten, entsteht erst durch den jahrelangen Missbrauch des WissZeitVG durch die Hochschulen. Daher sind sowohl die Hochschulen als auch die Politik in der Verantwortung, konkrete und wirksame Maßnahmen vorzunehmen, um endlich allen Wissenschaftler*innen Arbeit unter fairen Bedingungen zu ermöglichen.

Wir möchten uns sowohl bei unseren Gästen auf dem Podium, als auch im Publikum herzlich für die spannende Diskussion bedanken. Der Weg zu fairen Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau ist noch lang und muss kritisch begleitet werden. Dafür werden sich sowohl die Mittelbau Initiative Hamburg als auch die GEW Hamburg weiterhin einsetzen. Wir möchten dazu allen ans Herz legen, sich zu engagieren. Denn die Vergangenheit zeigt: Ohne Protest wird sich nichts bewegen!

MITTELBAU INITIATIVE HAMBURG
Für weitere Informationen siehe:
www.mittelbau-hamburg.de.

Ein akademisches Trauerspiel in fünf Aufzügen

Die Lehrbeauftragtensatzung der Universität Hamburg

Die Neuregelung der Vergütung von Lehrbeauftragten[1] durch die Wissenschaftsbehörde im Jahr 2016 war die einzige nennenswerte Innovation im Rahmen der AG *Code of Conduct* von 2015 bis heute. Sie schafft nach langer Zeit des Stillstands einen Rahmen für Vergütungssätze, der bei professorengleichen Lehraufgaben von 30 bis zu 60 € reicht. Neu ist, dass eine Untergrenze eingezogen und der maximale Satz erhöht wurde. Was auf dem Papier gut aussieht, muss aber nicht automatisch eine Verbesserung bedeuten: An der Uni Hamburg lag schon vor der Neuregelung der übliche Wert bei 40 €. Als Reaktion passten zwar einige Fakultäten nun ihre Sätze etwas nach oben an und zahlen 50 €, aber insbesondere die beiden großen Fakultäten *Naturwissenschaften/Informatik/Mathematik* (MIN) und *Geisteswissenschaften* beließen es einfach bei dem alten Satz, der ja weiterhin im Rahmen liegt. Auch aus dem Dekanat der *Rechtswissenschaften* hört man, dass man es beim alten Satz solange belassen könne, wie sich noch jemand findet, der Lehre zu diesem Tarif anbietet. Zynischer geht es kaum…

Der *Akademische Senat* hat deswegen mit seiner *Lehrbeauftragtensatzung*[2] vom 14. Dezember 2017 beabsichtigt, hier klare Empfehlungen auszusprechen, wurde aber dabei vom damaligen

Präsidenten mit einem juristischen Trick ausgebremst: Nachdem die Satzung mit großer Mehrheit beschlossen wurde, bat der Präsident nämlich die Behörde umgehend um die Untersagung der Bekanntmachung. Die Behörde ließ sich nach dem Beschluss erst einmal über ein Jahr Zeit, um sich dann in einer kurzen Mitteilung am 15. März 2019 »vollumfänglich« den Bedenken der Uni-Leitung anzuschließen. Argumente wurden von ihr dabei überhaupt nicht abgewogen, noch die Problematik erörtert. Man muss sich da schon fragen, ob ein rein pauschaler Verweis auf ein Schreiben der Uni-Leitung tatsächlich die Wahrnehmung einer Fachaufsicht darstellt… Macht sich die Behörde in einem Streit zwischen zwei Organen der Uni nicht zur Erfüllungsgehilfin der Uni-Leitung anstatt hier das Gespräch zu suchen, eine Vermittlung anzubieten oder zumindest eine eigenständige rechtliche Abwägung der Argumente vorzunehmen? Der *Akademische Senat* vertritt weiterhin die Position, dass die von der Uni-Leitung vertretene Rechtsauffassung nicht haltbar ist, und bat die Behörde im Mai 2019 folglich darum, die Untersagung der Bekanntmachung zurückzuziehen. Seit fast 4 Jahren liegt der Vorgang nun wieder dort – unbeantwortet! Die langen Lagerzeiten bei der Behörde führen aber – anders als bei gutem Wein – nicht zu einem besseren gustativen Erlebnis für die Betroffenen...

Wir hoffen natürlich noch immer auf einen fünften Akt, bei dem es zu einer einvernehmlichen Lösung und somit zu verbesserten Arbeitsbedingungen – insbesondere einer verbesserten Vergütung – aller Lehrbeauftragten der UHH kommt. Aber warten wir jetzt nur auf Godot? Oder wird noch ein *Deus ex machina* in Erscheinung treten? Auch ein reitender Bote der Senatorin wäre hochwillkommen: Aber lassen Sie uns bitte nicht bis 2024 warten, Frau Fegebank!

MARC HINZELIN,
Sprecher der GEW-Fachgruppe
Hochschule und Forschung

[1] Verwaltungsanordnung über die Vergütung von Lehrbeauftragten vom 14.12.2016, https://www.fid.uni-hamburg.de/verwaltungsanordnung-lehrauftraege.pdf.
[2] Satzung über die Erteilung von Lehraufträgen gemäß § 26 HmbHG.

Kommt zur GEW-Fachgruppe Hochschule und Forschung!

Die *Fachgruppe Hochschule und Forschung* (FG HuF) des GEW-Landesverbands Hamburg beschäftigt sich u. a. mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Hamburg, mit Fragen zur Finanzierung von Bildung und mit bildungspolitischen Fragen.

Wir treffen uns in der Vorlesungszeit alle sechs Wochen am Montag um 18 Uhr, um uns über aktuelle Themen auszutauschen. Dazu gehören Berichte aus den Personalräten und Hochschulgremien wie den Akademische Senaten sowie aus der AG *Code of Conduct* bei der *Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke* (BWFGB), an der wir als GEW-Landesverband mit unserem Vorsitzenden und über die Personalräte und Mittelbauvereinigungen beteiligt sind. Auch die bundesweite Koordination im *Bundesfachgruppenausschuss* (BFGA) wird regelmäßig besprochen. Ebenso bereiten wir gemeinsam die Landes- und Bundesgewerkschaftstage vor und nach, begleiten die Arbeit des Landesvorstandes und beschäftigen uns – natürlich – mit den Tarifrunden im TV-L. Zu bestimmten Anlässen organisieren wir Podiumsdiskussionen, z. B. mit den wissenschaftspolitischen Sprecherinnen der Bürgerschaftsfraktionen.

Themen der letzten Jahre waren: Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vergütung der Lehrbeauftragten, Lehramtsreform und die Einführung des Grundschullehramts, Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* (Fortsetzung HSP) und die Verpflichtungserklärungen der Länder, Finanzplanungen und Hochschulvereinbarungen, Diskussion des Koalitionsvertrags in Bezug auf die Wissenschaft, Erfahrungsaustausch zu Lehre, Forschung und Verwaltung unter Corona-Bedingungen, *TVStud* und *#stopthecuts*, Mobiles Arbeiten, Vorbereitung der Personalratswahlen 2023, …

Neue Interessierte sind immer herzlich willkommen!

Eure Sprecher der *FG Hochschule und Forschung:*
MARC HINZELIN, JULIAN HOTH
und JOCHEN MEISSNER

Forschung auf ALG 1 und Hartz IV

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und seine Effekte

Mit unserem Hashtag *#IchBinHanna*, der auf ein Erklärvideo des *Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz zurückgeht, sind prekäre Arbeitsbedingungen wie nie zuvor in den Twitter-Fokus geraten. Dank tausender Tweets von Wissenschaftler*innen, die Forschung und Lehre unter prekären Arbeitsverhältnissen in Deutschland ein Gesicht geben, hat es der Hashtag auf Platz 1 der Trends in Deutschland geschafft. Wer unter *#IchBinHanna* über prekäre Anstellungsverhältnisse twittert, muss auch Erwerbslosigkeit fürchten oder hat sie bereits erlebt: Die Kurzzeit-Kettenbefristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz führt immer wieder zu Lücken vor, zwischen oder nach Anstellungsverhältnissen – weitergeforscht wird oft aber trotzdem, dann in der Erwerbslosigkeit, finanziert über ALG 1, Hartz IV, Rücklagen oder familiäre Unterstützung. Was genau hat es mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf sich – und was wissen wir über Forschung in der Erwerbslosigkeit?

Wissenschaft jenseits der Professur findet in Deutschland überwiegend unter den Rahmenbedingungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) statt. Es handelt sich hierbei um ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft, das wesentlich zu einer beachtlichen Befristungsquote an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beigetragen hat: 92 % der ohne Professur Beschäftigten unter 45 sind befristet angestellt.[1] Ein zentrales Element dieses Sonderbefristungsrechts ist die Höchstbefristungsdauer von 6+6 Jahren vor und nach der Promotion. Nach einer Anstellung in diesem Umfang dürfen nur noch unbefristete Verträge ausgestellt werden. Angesichts fehlender Planstellen werden

Wissenschaftler*innen, die bis dahin keine der wenigen entfristeten Stellen ergattert haben, jedoch aus dem System gedrängt. Die damit einhergehenden Probleme wurden jüngst immer wieder auf Twitter unter den Hashtags *#FrististFrust, #unbezahlt*[2]*, #acertaindegreeofflexibility* und *#95vsWissZeitVG*[3] diskutiert.

»

Wenn sich der Verdacht erhärtet, dass Forschung auf ALG 1 und Hartz IV [...] System hat, so ergäbe sich daraus ein dringender politischer Handlungsbedarf.

Die Entwicklung des Sonderbefristungsrechts

Das WissZeitVG ist im Jahr 2007 in Kraft getreten. Befristungen in der Wissenschaft gab es aber auch schon vorher in beachtlichem Umfang. Es waren Institutionen wie die *Max-Planck-Gesellschaft*, der *Wissenschaftsrat*, die *Westdeutsche Rektorenkonferenz* bzw. seit 1990 die *Hochschulrektorenkonferenz* und andere, die spätestens seit den 1970er Jahren kontinuierlich eine Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten forderten.[4] 1985 wurden schließlich entsprechende Befristungsregelungen in das *Hochschulrahmengesetz* (HRG) aufgenommen. Obgleich das Gegenteil eingetreten ist, soll sich mit dem WissZeitVG auch eine Intention des Gesetzgebers verbunden haben, Entfristungen zu befördern.[5] Noch in jüngerer Zeit forderten Bundestag und Bundesregierung immer wieder ergebnislos dazu auf, die überbordende Befristungspraxis einzudämmen.[6] […]

Desiderate der zeithistorischen Wissenschaftsforschung

Es überrascht, dass in der (zeit-)historischen Forschung bislang selten eine Auseinandersetzung mit den wissenschaftspolitischen bzw. juristischen Grundlagen des eigenen Arbeitens stattgefunden hat.[7] Insbesondere ist selten thematisiert worden, dass die wenigsten Verträge in der Praxis eine der erforderlichen Qualifikationszeit angemessene Laufzeit haben, sondern Kurz- und Kürzestverträge und damit einhergehende Stückelungen an der Tagungsordnung sind. Dies bedeutet, dass Beschäftigte zwischenzeitlich auch immer wieder vertragslose Zeiten überbrücken müssen. Dabei wird die Forschung in diesen Zeiten der Erwerbsarbeitslosigkeit jedoch häufig keinesfalls unterbrochen, sondern fortgesetzt – finanziert über Ersparnisse, familiäre Subvention und nicht zuletzt Arbeitslosengeld 1 beziehungsweise Hartz IV.

Die Agentur für Arbeit als verdeckte Förderinstitution der deutschen Wissenschaft?

Statistiken zu Forschung auf ALG 1 und Hartz IV sind alles andere als zahlreich. Aus der *nacaps*-Studie geht zwar hervor, dass unter den Promovierenden lediglich 2 % ihre Weiterarbeit an der Qualifikation über ALG 1 oder Hartz IV finanzieren.[8] Jedoch erfasst diese Erhebung allein den aktuellen Beschäftigungsstatus Promovierender im Frühjahr 2019, ist also eine bloße Momentaufnahme. Indes fehlt eine Erhebung dazu, wie viele Promovierende im Laufe ihrer Promotion überhaupt je eine oder mehrere Phasen der Erwerbsarbeitslosigkeit aufweisen. Zwar ist bekannt, dass etwa die Anfangs- und Endphase der Promotion häufig durch Erwerbsarbeitslosigkeit charakterisiert sind[9] – wie viele Promovierende dies betrifft, lässt sich angesichts fehlender Zahlen allerdings nicht überblicken. Zusätzlich erschwert wird die Abschätzung der Ausmaße des Promovierens in der Erwerbsarbeitslosigkeit dadurch, dass das Thema schambesetzt ist. Zur Promotion Befragte geben gerade Zeiträume der Erwerbsarbeitslosigkeit nicht mit an.[10] Festhalten lässt sich zumindest, dass Promovieren in der Erwerbsarbeitslosigkeit stark fächerabhängig ist: Mit 15 % ohne Stelle oder Stipendium besonders hoch ist laut dem *iFQ-ProFile-Workingpaper* von 2012 der Anteil der Promovierenden in den Kunst- und Rechtswissenschaften, der Philosophie, der Geschichte und der Germanistik.[11]

Fehlende Daten zur Erwerblosigkeit von Wissenschaftler*innen nach der Promotion

Zu Phasen der Erwerbslosigkeit von Wissenschaftler*innen nach der Promotion gibt es bislang überhaupt keine konkreten Zahlen. Hier dürfte das Phänomen aber mindestens genauso häufig, wenn nicht häufiger sein. Schließlich ist die Postdoc-Zeit viel weniger strukturiert als die Promotionsphase. Promovierte werben außerdem oft sogar die Gelder für ihre Weiterbeschäftigung erst über Drittmittelanträge selbst ein und müssen so Zeiten überbrücken, in denen sich diese Anträge in der Begutachtung befinden. Dass nach der Habilitation eine Verpflichtung zur unentgeltlichen Lehre an der Heimatuniversität besteht, um den Titel ›Privatdozent*in‹ zu behalten, damit aber nicht unbedingt eine Anstellung verbunden ist, verschärft dieses Problem. Über die Folgen von Erwerbslosigkeit für die individuellen Karrierewege hinaus[12] ist es auch dringend erforderlich, aussagekräftige Zahlen zu erheben, um sichtbar zu machen, in welchem Ausmaß Forschung in Deutschland über ALG 1 und Hartz IV ›zwischenfinanziert‹ wird.

Twitter-Impressionen zur Forschung in der Erwerbsarbeitslosigkeit

Im Rahmen einer Twitter-Umfrage[13] gaben 51,2 % der 363 Teilnehmenden an, während der Promotion oder Postdoc-Phase bereits erwerbsarbeitslos gewesen zu sein – 18,5 % hatten von einer getätigten Arbeitslosmeldung keinen Gebrauch machen müssen, 30,3 % waren bislang weder erwerbsarbeitslos noch entsprechend gemeldet. Das sind freilich noch keine validen Zahlen im Sinne empirischer Sozialforschung – gleichwohl weisen sie explorativ auf das skizzierte Desiderat hin. Aufschlussreich sind überdies die 63 Kommentare zur Umfrage: Hier berichten 53 Forscher*innen eindrücklich von ihren Phasen der Erwerbsarbeitslosigkeit. Dabei kommt häufig der Abschluss der Dissertation auf ALG 1 oder auf Hartz IV zur Sprache. Angesichts der erheblichen Diskrepanz zwischen der üblichen Dauer einer Promotion von durchschnittlich 5,7 Jahren und der durchschnittlichen Stellenlaufzeit Promovierender von 22 Monaten sollte dies eigentlich nicht überraschen.[14]

Erwerbsarbeitslosigkeit von Wissenschaftler*innen als Forschungsdesiderat

Wenn sich der Verdacht erhärtet, dass Forschung auf ALG 1 und Hartz IV sich nicht in der Summe weniger Einzelfälle erschöpft, sondern System hat, so ergäbe sich daraus ein dringender politischer Handlungsbedarf. Zum einen ist Forschungsförderung mitnichten Zweck dieser Gelder. Zum anderen ist ein solches System mit immensen Risiken verbunden, die auf die Forscher*innen ausgelagert und individualisiert werden, obwohl Wissenschaft eine wesentliche staatliche Aufgabe ist. In der Erhebung von quantitativen und qualitativen Daten und ihrer Auswertung liegen daher wichtige Zukunftsaufgaben zeithistorischer Wissenschaftsgeschichte. Dabei können die Einordnung des WissZeitVG und der Diskussionen um ein Sonderbefristungswesen in ihren historischen Kontext wichtige Anhaltspunkte für die aktuelle politische Diskussion um die politisch-juristische Ausgestaltung der Grundlagen jeder Forschungsarbeit bieten.

JUN. PROF. DR. AMREI BAHR
ist Philosophin und Juniorprofessorin für Philosophie der Technik & Information an der *Universität Stuttgart*.

PD DR. KRISTIN EICHHORN
vertritt aktuell eine Professur für Neuere Deutsche Literatur an der *Universität Stuttgart*.

DR. SEBASTIAN KUBON
ist Historiker. Bevor er Büroleiter und Referent für Wissenschaftspolitik im *Bayerischen Landtag* (B90/Grünen) wurde, hat er mehrere Jahre als PostDoc an der *Universität Hamburg* gearbeitet.

Zu dritt haben sie im Juni 2021 die Twitter-Bewegung *#IchBinHanna* initiiert.

Dieser Text erschien zuerst in *Zeitgeschichte-online* vom Juni 2021, https://zeitgeschichte-online.de/kommentar/forschung-auf-alg-1-und-hartz-iv.

Zum Weiterlesen empfehlen wir den Blog der Autor*innen, der die Presse- und Berichterstattung zum Hashtag *#IchBinHanna* aufzeichnet: https://ichbinhanna.wordpress.com/.

---

[1] Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*, https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf, S. 111.

[2] Vgl. Karoline Döring: *#unbezahlt? Die materiellen Grundlagen geschichtswissenschaftlichen Arbeitens*, in: Cord Arendes et al.: *Geschichtswissenschaft im 21. Jahrhundert. Interventionen zu aktuellen Debatten*, Berlin, Boston 2020, S. 7-14.

[3] Die kollaborativ zusammengetragenen Gravamina finden sich hier: Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon (Hrsg.): https://95vswisszeitvg.wordpress.com/.

[4] Es wäre sicherlich reizvoll, eine Netzwerkanalyse des obersten Wissenschaftsmanagements der alten Bundesrepublik vorzunehmen. Insbesondere führende Wissenschaftsmanager wie Reimar Lüst verdienten eine genauere Untersuchung.

[5] Freya Gassmann u. d. M. v. Jascha Groß und Cathrin Benkel: *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016*, https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf, S. 19.

[6] Vgl. […] die Stellungnahme der Bundesregierung zum *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* 2021, https://www.buwin.de/dateien/2021/buwin-2021-stellungnahme-bundesregierung.pdf.

[7] Jedoch jüngst Ariane Leendertz: *Wissenschaftler auf Zeit. Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren*, MPIfG Discussion Paper 20/15, 2020 (https://www.econstor.eu/bitstream/10419/228701/1/1744904618.pdf), die die MPG untersucht, wobei jedoch viele Ergebnisse auf die universitäre Wissenschaft übertragbar sein dürften. Die Nachzeichnung der Entwicklung der juristischen Regelungen finden sich bei Friedrun Domke: *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit. Eine Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*, Jur. Diss Köln 2019, Baden-Baden 2020.

[8] Vgl. Antje Wegner: *Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender*, in: *DZHW Brief* 4 (2020), https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_04_2020.pdf, S. 6.

[9] Vgl. ebd., S. 139.

[10] Kalle Hauss et al.: *Promovierende im Profil. Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland*; iFQ-ProFile-Workingpaper 13 (2012), http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf, S. 124.

[11] Vgl. ebd., S. 124.

[12] So der Fokus des *Projekts Funktionen und Folgen von Arbeitslosigkeit von Forscher*innen*, https://fufaf.hypotheses.org/.

[13] https://twitter.com/AmreiBahr/status/1369257305074700290?s=20.

[14] Vgl. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021* (wie Anm. 1), S. 124 bzw. S. 108.

Forschenden an Unis helfen, nicht schaden

Ministerin Bettina Stark-Watzinger muss mit ihrem Gesetz Zeitverträge an Hochschulen fairer regeln – ein Kommentar des stellvertretenden GEW-Vorsitzenden Andreas Keller

»Dauerstellen für Daueraufgaben« – der Slogan der Bildungsgewerkschaft GEW hatte es 2021 in die Koalitionsvereinbarung von SPD, Grünen und FDP geschafft. Die Ampelkoalition stellte eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in Aussicht und wollte insbesondere »die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen«.

Aus gutem Grund: Nach den Daten der vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF) in Auftrag gegebenen Evaluation des Gesetzes werden 84 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten mit einem Zeitvertrag abgespeist, an den *Hochschulen für Angewandte Wissenschaft* (HAW) sind es 78 Prozent. Verträge laufen an den Unis im Durchschnitt 18 Monate, an den HAW sogar nur 15 Monate.

Lange und steinige Karrierewege lassen die Betroffenen bis ins fünfte Lebensjahrzehnt im Ungewissen, ob sie auf Dauer forschen und lehren dürfen oder aus dem System gekickt werden. Professur oder Rauswurf, W3 oder Hartz IV – auf diese Extreme spitzen sich die Optionen einer wissenschaftlichen Laufbahn zu. Entsprechend groß waren die Erwartungen, als das BMBF am 6. Juni seinen Referentenentwurf für eine WissZeitVG-Novelle präsentierte.

Das Ministerium sieht vor, die maximale Befristungsdauer für Postdocs von sechs auf künftig vier Jahre zu reduzieren. Weitere zwei Jahre Befristung sollen in Verbindung mit einer Anschlusszusage möglich sein. Das bedeutet, dass ein befristetes Beschäftigungsverhältnis entfristet wird, wenn in einer Zielvereinbarung verankerte Leistungen in Forschung und Lehre erreicht werden.

Zunächst ist es ein symbolischer Durchbruch, dass das BMBF an dem von der GEW 2022 in ihrem Dresdner Gesetzentwurf für ein *Wissenschaftsentfristungsgesetz* formulierten Konzept einer Anschlusszusage nicht mehr vorbeikann. Wenn es nach dem BMBF geht, soll die Zusage den Postdocs aber allenfalls dann winken, wenn sie nach der Promotion bereits eine vierjährige Durststrecke ohne jede Planbarkeit absolviert haben.

Es ist zu befürchten, dass reformrenitente Präsidentinnen und Rektoren ihren Postdocs zwar vier Jahre lang die Anschlusszusage wie eine Karotte vor die Nase halten, sie aber am Ende doch auf die Straße setzen oder mit weiteren Zeitverträgen abspeisen würden. Diese wären nach dem BMBF-Gesetzentwurf auch nach den vier Jahren möglich, wenn sie drittmittelfinanziert sind oder außerhalb des Geltungsbereichs des WissZeitVG liegen, etwa im Beamtenrecht.

Auf diese Weise ließe sich die Postdoc-Phase locker auf zehn Jahre ausdehnen: vier Jahre Zeitvertrag nach WissZeitVG plus sechs Jahre Verbeamtung auf Zeit auf einer Juniorprofessur – Drittmittelverträge nicht eingerechnet. Das wäre exakt das Wunschmodell der in der Allianz der Wissenschaftsorganisationen zusammengeschlossenen Wissenschaftsarbeitgeber.

Das BMBF ist in der Postdoc-Frage eins zu eins den Arbeitgebern gefolgt, an einem fairen Interessenausgleich mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften war es nicht interessiert. Kein Wunder, dass gegen den Gesetzentwurf nicht nur die Betroffenen unter dem Hasthag *#NotMyWissZeitVG* in der zurückliegenden Woche mobil machten, sondern auch SPD und Grüne die Zustimmung verweigern: Der Gesetzentwurf ist kein Entwurf der Ampelkoalition, sondern des BMBF.

Ministerin Bettina Stark-Watzinger steht da wie eine Königin ohne Reich. Ihr fehlt nicht nur die Akzeptanz in der Wissenschafts-Community, sondern auch der Rückhalt in der eigenen Koalition. Allein mit den Wissenschaftsbossen und der FDP lässt sich aber keine Reform auf den Weg bringen. Dabei enthält der Gesetzentwurf jenseits der Postdoc-Regelung durchaus Ansätze, die ausbaufähig sind. Mindestvertragslaufzeiten für Promovierende – ja, aber bei einer durchschnittlichen Qualifizierungsdauer von 5,7 Jahren greifen die vom BMBF geplanten drei Jahre zu kurz und statt einer wachsweichen Soll-Bestimmung brauchen wir eine verbindliche Vorgabe.

Oder die unsägliche Tarifsperre, die Arbeitgebern und Gewerkschaften verbietet, selbst bessere Zeitvertragsregelungen auszuhandeln. Die Sperre darf nicht nur aufgeweicht und durchlöchert werden, sie muss ersatzlos gestrichen werden, wofür sich in der vergangenen Wahlperiode aus der Opposition heraus auch viele in der FDP stark gemacht hatten. Geben Sie Tariffreiheit, Frau Ministerin!

Die Ampelkoalition wird es mit der WissZeitVG-Reform nicht allen recht machen können. Aber sie darf die Wissenschaftler*innen nicht vor den Kopf stoßen, sondern muss einen fairen Kompromiss suchen.

ANDREAS KELLER,
stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

Dieser Beitrag erschien zuerst in der *Frankfurter Rundschau* (16.06.2023): https://www.fr.de/meinung/gastbeitraege/forschenden-an-unis-helfen-nicht-schaden-92346584.html.

»Eine bewusste politische Entscheidung«

Ein Interview mit Christiane Fuchs vom ›Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler‹ über den neoliberalen Umbau deutscher Hochschulen

Vor mehr als drei Jahrzehnten begann die neoliberale Umgestaltung der deutschen Hochschulen. »Forschung und Wissenschaft orientieren sich seither immer stärker an ökonomischen Interessen, anstatt an demokratischer Mitbestimmung«, sagt Christiane Fuchs, politische Geschäftsführerin des *Bunds demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler* (BdWi, https://www.bdwi.de/) in Deutschland. Der BdWi fühlt sich dementgegen einer Wissenschaftspolitik in gesellschaftlicher Verantwortung verpflichtet. Warum gerade diese Verantwortung aktuell besonders wichtig ist und wo die Probleme bei der Kommerzialisierung der Forschung liegen, erläutert Christiane Fuchs im Interview.

Bereits seit vielen Jahren beschäftigt sich der BdWi mit Fragen zur ›unternehmerischen Hochschule‹. Wie ist es aus deiner Sicht um die Kommerzialisierung der Forschung in Deutschland aktuell bestellt?

Christiane Fuchs: Die Kommerzialisierung der Wissenschaft schreitet seit den 1990er Jahren stetig voran. Insbesondere im Bereich der Hochschulfinanzierung sehen wir einen künstlich erzeugten Wettbewerb um Forschungsgelder. Die staatliche Grundfinanzierung macht vielerorts nur noch etwa die Hälfte der Einnahmen aus. Stattdessen müssen Forscher*innen um externe Drittmittel für zeitlich befristete Forschungsprojekte konkurrieren. Obwohl diese Gelder zum Großteil gar nicht aus der privaten Wirtschaft kommen, sondern vom Staat, wird die Forschung so einem starken ökonomischen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Zudem findet eine Art Kommerzialisierung der Hochschulverwaltung statt, die sich in einem Abbau demokratischer Mitbestimmung äußert. An die Stelle von akademischer Selbstverwaltung tritt immer öfter eine neue Führungsstruktur, die denen von Privatunternehmen ähnelt. Mit eher starren Hierarchien, in denen die Leitungsebene, insbesondere die Präsidien und die Hochschulräte, stetig an Einfluss gewinnen und die Hochschule nach unternehmerischen Kriterien führen.

Was sind die Ursachen für diese Entwicklung? Warum dominieren ökonomische Interessen nunmehr auch Forschung und Wissenschaft?

Das hat zunächst mit der allgemeinen Neoliberalisierung der Politik zu tun. Auch für die Wissenschaft hat sich in den Ministerien und Parlamenten der Irrglaube durchgesetzt, dass ökonomischer Wettbewerb grundsätzlich zu besseren Ergebnissen führt als eine öffentliche Daseinsvorsorge. Die Kommerzialisierung ist damit eine bewusste politische Entscheidung, die zum Beispiel durch die Einführung der Exzellenzinitiative immer weiter forciert wird. Ziel der Politik ist es, die Innovationsfähigkeit und auch die internationale Strahlkraft der deutschen Forschung zu erhöhen. Insbesondere in den MINT-Fächern sind Technologieentwicklung, High-Tech-Innovationen und die Forschung

»

Die prekären Beschäftigungsverhältnisse sind auch auf die Zunahme der befristeten Projektförderung durch Drittmittel zurückzuführen.

zu Künstlicher Intelligenz mittlerweile zu einem echten Standortfaktor geworden. Problematisch ist jedoch, dass damit fast nur noch auf das Endprodukt, also den Forschungs-Output geschaut wird, und niemand mehr fragt, was die Wissenschaft eigentlich grundsätzlich braucht, um gut forschen und lehren zu können.

Welche Konsequenzen hat diese Kommerzialisierung in der Forschung?

Hoch problematisch ist es, dass es in vielen Bereichen nur noch um Projektförderungen geht und in entsprechenden Zyklen gedacht wird. Das heißt, ich kann als Wissenschaftler*in nicht mehr sagen: Ich habe hier eine interessante Idee und brauche dafür jetzt ein paar extra Gelder, sondern die Denkrichtung hat sich komplett verdreht. Forschende brauchen heutzutage dringend Drittmittelgelder, also überlegen sie: Was kann ich für ein Forschungsprojekt einreichen, um diese Mittel zu bekommen? Hier stellt sich die Frage, wie frei oder unabhängig eine Forschung noch sein kann, die sich primär daran orientiert, wie ich am besten Gelder einwerben kann. Das führt also auch zu einem inhaltlichen Konformismus. Denn, wenn ich angewiesen bin auf externe Projektgelder, dann suche ich mir kein langwieriges Forschungsthema mehr aus, das weit abseits steht vom Mainstream. Niemand kann ein kritisches Zehnjahresprojekt anlegen, wenn weder der eigene Arbeitsvertrag noch irgendein Förderzeitraum überhaupt so lange läuft.

Warum lassen sich die Forschenden dann darauf ein?

Weil es schlicht keine Möglichkeit mehr gibt, sich dem als Einzelperson zu entziehen. Ich kann natürlich sagen, dass ich dieses System nicht gut finde. Und solange ich auf einer sicheren verbeamteten Stelle oder Professur sitze, mag das auch gut gehen. Aber wenn ich als befristet beschäftigte Postdoktorand*in selbst die externen Gelder einwerben muss, um überhaupt eine weitere Forschungsstelle zu bekommen, dann heißt es am Ende: Entweder ich lasse mich auf das Spiel mit der Drittmittelförderung ein, oder ich falle raus aus diesem Wissenschaftssystem.

Das klingt nicht sehr aussichtsreich. Gibt es denn überhaupt Widerspruch gegen die Kommerzialisierung, wenn es für Forschende selbst so schwer ist, sich dem zu entziehen?

Für die einzelnen Forscher*innen mag es schwierig sein, aber auf kollektiver Ebene sehe ich schon, dass es Interessenvertretungen gibt, die sich wie der BdWi für ein emanzipatorisches Wissenschaftssystem einsetzen. Neben den beiden DGB-Gewerkschaften ver.di und GEW und den organisierten Studierendenvertretungen ist hier vor allem das *Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft* zu nennen. Hier verbindet sich die Kritik am drittmittelfinanzierten Forschungssystem mit dem Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau. Denn die prekären Beschäftigungsverhältnisse sind auch auf die Zunahme der befristeten Projektförderung durch Drittmittel zurückzuführen.

Wie könnte eine alternative Entwicklung zum aktuellen Trend der Kommerzialisierung aussehen?

Der BdWi setzt sich seit jeher dafür ein, dass Forschung und Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung stattfinden sollen. Neben Zivilklauseln und demokratischer Mitbestimmung sind damit auch konkrete Hochschulstandards in Bezug auf externe Geldgeber gemeint. Ein Gegenmodell zur Kommerzialisierung muss sich für eine gute Grundfinanzierung der Hochschulen einsetzen, damit Forschende wieder freier entscheiden können, ob und wenn ja um welche externen Drittmittel sie sich bewerben wollen. In diesem Zusammenhang muss dann auch die Frage erlaubt sein, ob nicht ein Teil des Gewinns, den private Unternehmen auf der Basis staatlich finanzierter Grundlagenforschung erwirtschaften, an die Hochschulen zurückgeführt werden kann. Eben weil die Hochschulen vielerorts hoffnungslos unterfinanziert sind, werden wir um eine solche Diskussion wohl nicht herumkommen.

CHRISTIANE FUCHS
engagiert sich neben ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerin des BdWi in der GEW Bayern im Bereich Hochschule und Forschung und ist Delegierte im *Bundesausschuss Queer*

MATHIS HEINRICH,
der das Interview geführt hat, ist Referent und Personalrat an der *Uni Marburg,* aktiv im Fachbereich C von ver.di Hessen und in der Redaktion der Fachbereichszeitung *mittendrin*.

Das Interview wurde am 13. März 2023 zuerst hier veröffentlicht: t1p.de/interview-cf

Frist first

Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe *Innovation, Fluktuation* und *Qualifikation* als ideologische Grundlagen und Dogmen

»Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen.« So äußerte sich der Deutsche Hochschulverband im Jahr 2020 und begründete diese Aussage mit folgender Erklärung: »Wissenschaft braucht einen unaufhörlichen Zufluss neuer Ideen und Talente.«[1] Auch die Universitäts-Kanzler*innen haben im Herbst 2019 öffentlich für eine Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten votiert[2] – und das bei einer Befristungsquote, die gegenwärtig immerhin bei 92 % steht![3] Die Ausweitung wurde hier nicht zuletzt mit der Begründung gefordert, dass die Hochschule »primär ein Qualifizierungssystem« sei. Befristungen stehen also bei führenden Angestellten bzw. Beamt*innen im Wissenschaftssystem und ihren Lobbyverbänden hoch im Kurs. In diesen Zitaten zeigen sich dabei schon verknappt die beiden wesentlichen Argumentationsstränge der Befürworter*innen von Befristung für Wissenschaftler*innen. Sie lassen sich idealtypisch auf die beiden folgenden Gleichungen bringen: a) Fluktuation führe zu Innovation und b) die Universität sei ein Qualifizierungssystem.

Organisiert wird diese allumfassende Befristung für Wissenschaftler*innen jenseits der Professur durch das Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG), das im April 2007 in Kraft getreten ist. [...] Die Regelungen zur Befristung in der allgemeinen Arbeitswelt finden sich hingegen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Es handelt es sich daher beim WissZeitVG um ein eigens für die Arbeitnehmer*innen in der Wissenschaft geschaffenes Sonderbefristungsrecht.[4] Es wird somit letztlich mit dem bundesrepublikanischen Konsens gebrochen, dass ein reguläres Arbeitsverhältnis unbefristet zu sein hat.[5] Selbst Bundestag und Bundesregierung haben das Befristungsunwesen in jüngster Zeit schon mehrfach als zu ausufernd kritisiert und Abhilfe gefordert.[6]

Periodisch wiederkehrend werden auch immer öfter die Missstände prekärer Arbeit in der Wissenschaft von den Betroffenen artikuliert – so zuletzt vor allem auf Twitter unter den Hashtags *#FrististFrust, #unbezahlt*[7], *#acertaindegreeofflexibility* und vor allem *#95vsWissZeitVG*[8] und *#IchBinHanna*[9]. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist zwar nicht unbedingt die Ursache für alle dort artikulierten Missstände, – die neben den Arbeitnehmer*innen auch die Wissenschaft, Forschung, Lehre, Bildung und die Gesellschaft als Ganzes betreffen –, doch aber auf jeden Fall ein Katalysator.

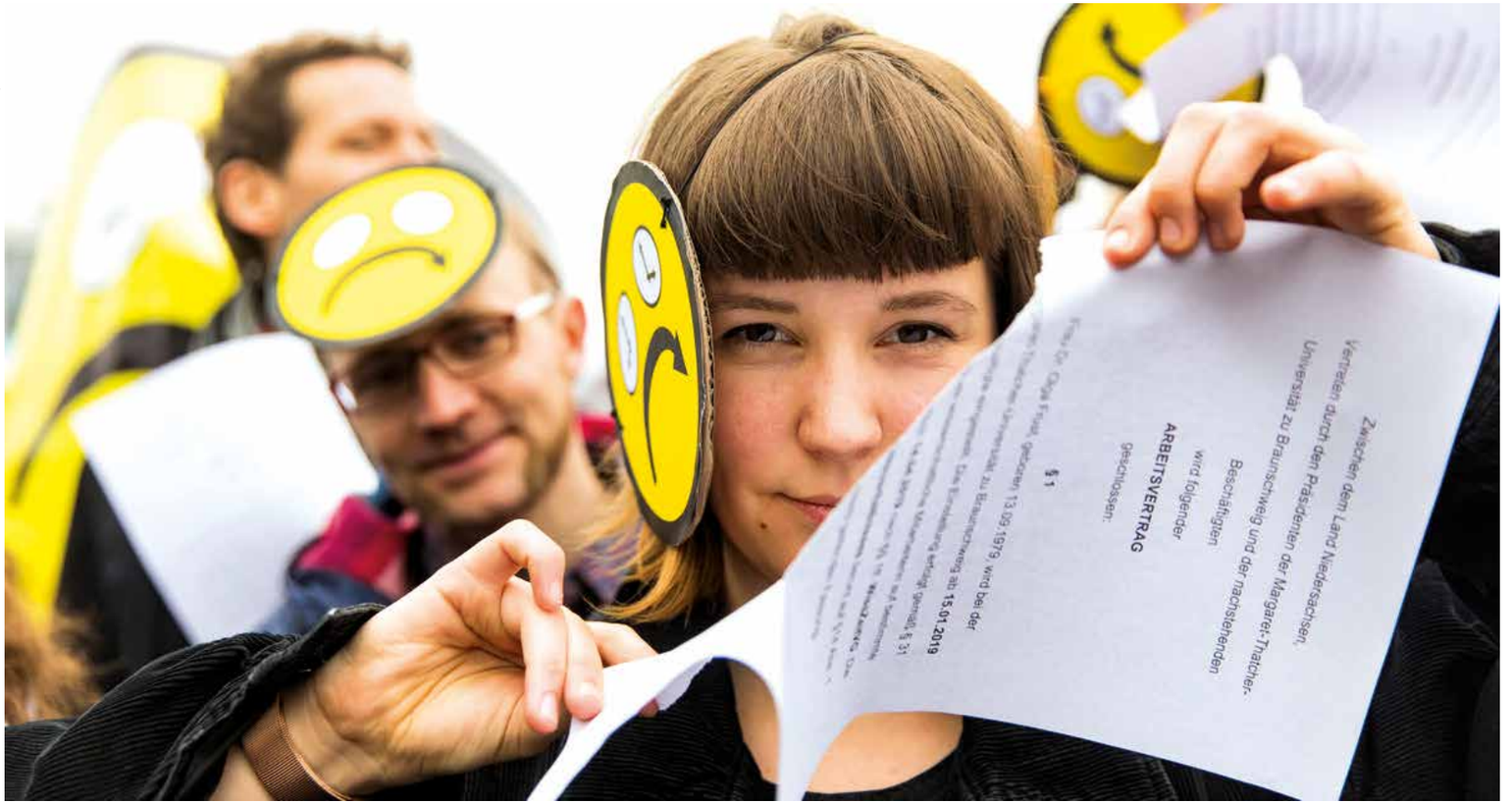
Überhaupt sind natürlich die Diskussionen um Befristungen in der Wissenschaft nicht neu. Spätestens seit den 1960er Jahren setzten diese verstärkt ein. Jedoch ist der Forschungsstand zum Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz und prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft höchst defizitär. Zwar gibt es nicht wenige soziologische und empirische Studien zu diesem Themenbereich und auch juristische Bearbeitungen lassen sich finden.[10] Aber obgleich doch Historiker*innen die politisch-juristischen Bedingungen des eigenen Arbeitens eigentlich kritisch reflektieren sollten, hat sich die zeithistorische Wissenschaftsforschung mit diesem Thema, der Genese des Sonderbefristungsrechts und seinen Begründungen, im Detail bislang nur ausnahmsweise und nur hinsichtlich einiger Teilaspekte beschäftigt.[11]

Aus diesem Grund soll zunächst einmal knapp skizziert werden, wie das WissZeitVG in die Welt gekommen ist bzw. welche Vorläuferdiskussionen es zum Thema Befristung gab. Es kommt darauf an, die prägenden, schon oben in ihrem Kern identifizierten Begründungslinien, ›Innovation = Fluktuation‹ und ›Universität = Qualifizierungssystem‹, für eine Befristung von Wissenschaftler*innen in ihrer Genese historisch zu kontextualisieren. Daran anschließend muss gefragt werden, wie plausibel diese Argumentationsfiguren eigentlich sind. Das alles kann angesichts des Forschungsstandes und der Zugänglichkeit der Quellen an dieser Stelle nur knapp sowie teils thesenartig und explorativ geschehen. Es kommt letztendlich vor allem darauf an, Desiderate der zeithistorischen Wissenschaftsgeschichte zu identifizieren und aufzuzeigen.

Die Diskussion um Befristungen in der Wissenschaft

Das WissZeitVG ist im Jahr 2007 in Kraft getreten, um »Ordnung in das verbliebene Chaos«[12] zu bringen. Der Weg zu einer umfassenden juristischen Organisation des Befristungswesens war, wie sich

Fotos: Kay Herschelmann



Arbeitsverträge zum Zerreißen: Bundesweite Protestaktionen des ›Frist-ist-Frust‹-Bündnisses aus ver.di, GEW und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)

hier andeutet, kein gradliniger. Zwar waren schon 1985 Befristungsregelungen in das Hochschulrahmengesetz (HRG) aufgenommen worden. Die politische Diskussion um Befristungen im Wissenschaftssystem begann jedoch schon deutlich

»

Es ist eine besondere Ironie, dass gerade entfristete Beamte und Angestellte solche Regelungen erdenken und exekutieren.

früher als 1985. Mindestens ab Mitte der 1970er Jahre nämlich bezog der *Wissenschaftsrat*[13] deutlich Position gegen die Einrichtung von Lebenszeitstellen:[14] Er stellte einen Mangel an Fluktuation bei den Anstellungen an den Hochschulen fest, folgerte daraus die Gefahr einer ›Verholzung‹ von Personalstrukturen und beschwor die Gefahr eines Qualitätsverlusts in Forschung und Lehre herauf. Ebenso sprach sich in den folgenden Jahren die Westdeutsche Rektorenkonferenz für die Ausweitung von Befristungen aus.[15] Fluktuation und Mobilität waren auch in der *Max-Planck-Gesellschaft* (MPG) schon einige Jahre vorher schlagende Argumente gegen entfristete Stellen, denn nur immer neue Mitarbeiter, so die Argumentation, könnten neue Problemstellungen bearbeiten und Verfestigung verhindern und Promovierten Zugangschancen bieten.[16] Man erkennt: Die wichtigsten bundesrepublikanischen Wissenschaftsinstitutionen vertraten schon lange vor dem WissZeitVG die Auffassung, dass nur neue Wissenschaftler*innen gute und innovative Wissenschaftler*innen seien.[17] Es scheint so, dass diese Vorstellungen jedoch nur durch anekdotische Evidenz der Entscheider gestützt waren. Abgesicherte empirische Untersuchungen zu diesen Befunden sind, soweit man das beim jetzigen Forschungsstand erkennen kann, nicht vorgenommen worden.

1982 kam es dann zu einer großen Allianz: Gemeinsam mit der *Westdeutschen Rektorenkonferenz*, der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* (DFG), der MPG und den Großforschungseinrichtungen forderte der *Wissenschaftsrat* eine Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrags. Letztlich sollte verhindert werden, dass sich befristete Wissenschaftler*innen einklagen und damit Stellen »blockierten«.[18] Daneben wurden noch zwei damit zusammenhängende Argumente fortan immer wieder betont: Insbesondere der Wissenschaftsrat trat für eine Ausweitung befristeter Verträge ein, da ein zu hoher Anteil an Dauerstellen die Flexibilität wissenschaftlicher Einrichtungen beeinträchtige.[19] Neben den Motiven der Fluktuation und der Mobilität stellte der Präsident der MPG Reimar Lüst nun außerdem über mehrere Jahre hinweg heraus, »dass befristete Arbeitsverträge das wichtigste Instrument der Nachwuchsförderung seien und die MPG einen ›ständigen Zustrom‹ jüngerer Wissenschaftler benötige, um nicht zu ›erstarren‹«.[20]

Die regierende CDU/CSU und FDP-Koalition erhörte diese Forderungen im Jahr 1985. Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (HFVG) wurde 1985 gegen die Stimmen von SPD und *Grünen* verabschiedet und ins HRG eingebracht.[21] Nun existierten Sonderbefristungsmöglichkeiten über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus. Die Regierung und das Bundesarbeitsgericht sahen in der vereinfachten Befristung eine Bedingung für die Dynamik der Wissenschaft.[22] Das Bundesverfassungsgericht nahm auch später noch keinen Anstoß an einem solchen Verfahren mit ähnlicher Begründung.[23] Domke kommentiert dieses Urteil abschließend: »Was am Ende aber doch bleibt, ist der Nachgeschmack einer von Rechts- und Hochschulpolitik geprägten Entscheidung.«[24]

2002 wurde dann ins 5. Änderungsgesetz zum HRG die zeitliche Höchstbefristungsdauer von 6+6 Jahren Anstellungsmöglichkeit vor und nach der Promotion eingebracht, die sich seit 2007 auch im WissZeitVG wiederfindet.[25] Die Befristungspraxis wurde mit dem WissZeitVG wesentlich erleichtert, ohne die Gefahr ständiger juristischer Auseinandersetzungen, wie es sie vorher immer wieder gegeben hatte. Die 1. Novelle des WissZeitVG trat im März 2016 in Kraft.[26] Man hatte vorher bei einer Evaluierung einen massiven Anstieg der kurzzeitig befristeten Beschäftigungsverhältnisse bemerkt sowie den Umstand, dass es jüngeren Wissenschaftler*innen an Zufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit fehle.[27] Durch die Novellierung sollten Kurzzeitbefristungen eingedämmt werden. Neu war auch, dass die Befristungen der eigenen Qualifizierung dienen und die Befristungsdauer angemessen sein mussten.[28] Was aber genau »Qualifizierung« und »angemessen« bedeuten kann, wurde an die Hochschulen delegiert; hier wird in der Praxis viel Flexibilität bei der Ausgestaltung gezeigt.[29] Eine Evaluierung der Novelle durch die GEW hat ergeben, dass sich die Vertragslaufzeiten leicht verlängert, sich jedoch keine signifikanten Änderungen bei den Befristungszahlen ergeben haben.[30]

Kurz zusammengefasst: Der Trend zur Forderung nach umfassender Befristung verstärkte sich in den 1970er Jahren und wurde in der Regel von den Wissenschaftsmanagern und -politikern aller großen Institutionen angestoßen und eingefordert, schließlich von der CDU/CSU-FDP-Regierung 1985 umgesetzt und von den Gerichten juristisch nicht beanstandet. Man muss dabei noch einmal

betonen, dass viele Aspekte und Zusammenhänge dieser Diskussionen jedoch überhaupt noch nicht hinreichend von der zeitgenössischen Wissenschaftsgeschichte erforscht sind.[31] Gerade die Positionierungen der verschiedenen Institutionen und ihrer leitenden Wissenschaftsmanager der jüngsten Vergangenheit, aber auch die Biographien und Netzwerke der früheren führenden Personen in Wissenschaft, Politik und Arbeitsrecht wären sicherlich reizvolle Themen, durch die die Frage nach den Argumenten hinter der Befristungsfrage noch deutlichere Konturen gewinnen könnte.

Die Hauptbegründungslinien Pro-Befristung

Zwei Hauptbegründungslinien für dieses Vorgehen können in ihrer idealtypischen Ausprägung also zum jetzigen Stand der Forschung immer wieder ausgemacht werden:

1) Der erste Begründungstrang lässt sich auf die Formel bringen: Fluktuation = Innovation. Nur immer neue Wissenschaftler*innen, die durch das System gespült werden, sorgen für neue Ideen, so die Auffassung. Für die Funktionsfähigkeit des Wissenschaftssystems sei ein durch Befristungen ausgelöster Wechsel unerlässlich. Nur durch die Sicherung von Flexibilität und Fluktuation sei die Wissenschaftsfreiheit gewährleistet – so das BVerfG.[32]

2) Der zweite wesentliche Begründungsstrang, der mit dem ersten natürlich zusammenhängt, aber hier aus analytischen Gründen getrennt behandelt wird, besagt – apodiktisch und allumfassend –, dass die Wissenschaft ein Qualifizierungssystem sei. Zuletzt haben eben die Kanzler*innen dieses kaum hinterfragte Dogma in der *Bayreuther Erklärung* noch einmal prominent mit der Forderung verbunden, sogar noch angesichts der gegenwärtigen Befristungsquote von 92 % für eine weitere Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten zu sorgen.

Fluktuation = Innovation?

Doch wie abgesichert und plausibel sind diese Vorstellungen eigentlich? Die Idee, dass neues Personal neue Ideen mitbringe und das alte Personal in eingeschlagenen Wegen verharre, wäre doch eine Sache, die man erst einmal daraufhin untersuchen müsste, ob das überhaupt stimmt. Dies ergäbe maximal dann Sinn, wenn die Personen mit ihren Qualifikationen dauerhaft in dem System verbleiben würden, in dem und für das sie erworben wurden. Es werden jedoch Qualifikationen jahrelang auf Staatskosten aufgebaut und wenn sie da sind, dann müssen die Leute bis auf wenige Ausnahmen gehen. Wir sehen hier das McKinsey-Prinzip des up-or-out (hier Professur-oder-raus) und anders formuliert: einen Brain Drain. Will man im Bild der Wasserbewirtschaftung bleiben, dann haben wir es hier weniger mit einer Fluktuation als mit einem steten Abfluss von höchsten Qualifikationen und ausgebildeten Innovationspotentialen zu tun.

Konsequent gedacht liegt hinter diesem Gedanken das Bild vom Menschen als eines *One Trick Pony*, also eines Menschen, der in einer und nur in einer Sache gut ist. Obgleich selbstverständlich die universitären Qualifizierungsarbeiten zur Hyperspezialisierung neigen, darf man doch sehr bezweifeln, dass die durchführenden Personen danach nicht auch andere wissenschaftliche Bereiche sachkundig und ›innovativ‹ bearbeiten können. Gerade das soll die Promotion ja schließlich belegen. Und: In der freien Wirtschaft hingegen gibt es schließlich das Phänomen, dass Arbeitnehmer*innen immer wieder hintereinander Projekte mit stets wachsender Expertise und Innovationsfähigkeiten bearbeiten. Warum soll das gerade für Wissenschaftler*innen nicht gelten?

Im Übrigen impliziert die Vorstellung von ›Innovation = Fluktuation‹ damit auch ein wenig schmeichelhaftes Bild vom Hochschulwesen als Arbeitsumfeld: Man steigt demnach als Innovator*in ein und verschlechtert sich stetig mit zunehmender Zugehörigkeit im System, das einem offenbar jegliche Innovationsfähigkeit abtrainiert. Im Prinzip wäre das Hochschulwesen demnach ein *De*qualifizierungssystem – und die Professor*innen wären die am geringqualifiziertesten und am wenigsten innovativsten Arbeitskräfte! Man erkennt leicht die Probleme, die diese Gleichung praktisch und theoretisch beinhaltet. (Zugegeben: Man verbessert sich ja vielleicht eher *trotz* als wegen einer Anstellung an der Universität in seinen Möglichkeiten und seiner Qualifikation angesichts der aktuellen Umstände, die von überbordender Aufgabenzuteilung, Überlastung, unprofessioneller Verwaltung und eben kurzfristiger Verträge geprägt ist sowie dem in aller Regel völligen Fehlen von Personalentwicklung, die über einen Erste-Hilfe-Kurs hinausgeht.)

Fluktuation und Innovation sind in dieser Kombination also vielmehr ein Begriffspaar, das von Ideologie geprägt ist und das begründen soll, warum möglichst viele Menschen durch ein Durchlauferhitzersystem geschossen werden können, ohne sich ernsthaft über reine Positionspapiere hinaus um Personalentwicklung und Personalverantwortung überhaupt auch nur im geringsten scheren zu müssen. Diese Gleichung hat somit organisierte Verantwortungslosigkeit zugleich zur Voraussetzung und zur Folge – ein *circulus vitiosus*. Angesichts der gegenwärtigen Entwicklungen muss man betonen, dass die so hoch gelobte Fluktuation vielmehr Diversität und wissenschaftliche Dynamik unterbindet, da es vorwiegend Leute mit finanziellem und persönlichem Beharrungsvermögen und Netzwerkkenntnissen durch das System schaffen. Sollten das die zentralen Qualifikations- und Selektionskriterien für Wissenschaftler*innen sein? Überhaupt: Wie kann man daran glauben, dass Innovation gerade dann in der Wissenschaft entsteht, wenn diese von befristeten Angestellten durchgeführt wird? Hier ist wohl die Idee, dass Zukunftsangst zu Leistung motiviert, die prekär Angestellten unter solchen Umständen auf gängige Arbeitnehmerrechte verzichten und unbezahlte Überstunden im großen Stil einfach hinnehmen. Nicht zuletzt durch die Befristung entstehen so viele Abhängigkeiten, dass gerade hier die Gefahr besteht, dass eigentlich die wissenschaftlichen Vorstellungen in Theorie, Inhalt und Methoden der Vorgesetzten weiter betrieben werden und eben keine neuen Aspekte in den Mittelpunkt der Forschung rücken. Insofern ist Befristung geradezu ein Gegner von Innovation.

Zwischenfazit: Die auch heute noch prägende Argumentationslinie ›Innovation = Fluktuation‹ ist eine durch keine rationalen Argumente gestützte Vorstellung entfristeter Wissenschaftspotentaten und Jurist*innen. Diese Ideologie erlaubt es, einem kleinen Teil entfristeter Wissenschaftler*innen immer wieder neue Domestiken zur Verfügung zu stellen, diese in einem Durchlauferhitzerssystem kurzzeitig in ihren Fähigkeiten, ihren Möglichkeiten und ihrer intrinsischen Motivation zu gebrauchen, ohne irgendeine Verantwortung übernehmen zu müssen. *New Work* ist das alles nicht – und erst recht ist so ein Verfahren nicht das, was moderne Wissenschaft sein sollte. Es ist eine besondere Ironie, dass gerade entfristete Beamte und Angestellte solche Regelungen erdenken und exekutieren. Letztlich führen diese Maßnahmen, die vorgeblich Innovation fördern sollen, zu deren Verhinderung: Schließlich ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass es nicht unbedingt die Innovatoren sind, die entfristet werden, sondern diejenigen mit dem größten Beharrungsvermögen. Der akademische Hyperkapitalismus führt durch Megafluktuation dann auch zu gar keinem Wettbewerb mehr, da die wenigen vorhandenen Stellen eher durch Netzwerke besetzt werden als durch den Wettbewerb der besten Ideen.[33]

Das Hochschulwesen – ein Qualifizierungssystem?

Es ist nun aber nicht zuletzt die Behauptung, die Universität sei ein Qualifizierungssystem, die den ideologischen Zusammenhang zwischen Leistungsfähigkeit, Wissenschaftsfreiheit und Sonderbefristung herstellen soll. Die komplizierte juristische Argumentation kann man andernorts im Detail nachlesen.[34] Knapp zusammengefasst ist der Zusammenhang der folgende:[35] Die grundrechtlich geschützte Freiheit der Wissenschaft (Art. 5 Absatz 3 S. 1 GG) beinhaltet auch den Auftrag an den Staat, den akademischen ›Nachwuchs‹ zu fördern. Dies geschieht gegenwärtig durch die immer neue Besetzung der Stellen mit neuem Personal. Hierdurch wird der nach Annahme des Gesetzgebers für eine

»

Fluktuation und Innovation sind in dieser Kombination ein Begriffspaar, das von Ideologie geprägt ist und das begründen soll, warum möglichst viele Menschen durch ein Durchlauferhitzersystem geschossen werden können, ohne sich ernsthaft über reine Positionspapiere hinaus um Personalentwicklung und Personalverantwortung überhaupt auch nur im geringsten scheren zu müssen.

funktionierende Forschungseinrichtung notwendige, ständige Zufluss neuer Wissenschaftler*innen, durch den ein Innovationszufluss sichergestellt werden soll, realisiert. Die Ermöglichung dieser Qualifizierungsgelegenheiten durch die Hochschulen wird von einigen Jurist*innen auch als Rechtfertigung für das Privileg des Sonderbefristungsrechts verstanden, zu dessen Gewährleistung das WissZeitVG als Sonderarbeitsgesetz für den Wissenschaftsbetrieb besteht.

Die Gleichung ›Innovation = Fluktuation‹ liegt also letztlich auch der Gleichung vom Hochschulwesen als eines Qualifizierungssystems zugrunde. Dass jene problematisch ist, wurde eben schon skizziert. Aber viel wichtiger: Ist die Universität überhaupt ein Qualifizierungssystem? Und wenn ja, macht sie das überhaupt ordentlich und effizient? Was ist

Qualifizierung? Wer wird in der Universität qualifiziert und wozu? Das sind Fragen, die miteinander zusammenhängen und die kurz diskutiert werden sollen. Dazu müssen vorher noch zwei Aspekte aus dem Gesetz erläutert werden:

1) Es muss vorweg noch einmal betont werden, dass das WissZeitVG eine Höchstbefristungsdauer vorsieht. 6 Jahre vor der Promotion und 6 Jahre nach der Promotion dürfen befristete Verträge ausgestellt werden. (Für Mediziner*innen sind die Zeiträume etwas länger; zudem gibt es ein paar Ausnahmeregelungen.) Danach muss eine Entfristung erfolgen. Das geschieht aber nur in den seltensten Fällen, sodass in aller Regel keine weitere Anstellung mehr erfolgt. Die Formel 6 + 6 Jahre bedeutet allerdings noch lange nicht, dass man in dieser Zeit in Ruhe forschen und eine Promotion oder Habilitation verfolgen könnte. Es gibt *de facto* fast nie Verträge, die diese Zeiträume auch nur annähernd abdeckten. Wer einen Dreijahresvertrag erhält, hat Glück und ist eher Ausnahme als Regel. Kurz- und Kürzestverträge (auch Verträge mit einer einmonatigen Laufzeit kommen vor) bestimmen das Feld. Solche Kettenverträge sorgen dafür, dass die wissenschaftliche Arbeit völlig zerstückelt ist und die Neuakquise von Verträgen, das Schreiben von Bewerbungen oder die Erstellung von Projektanträgen wie auch die Erfüllung der Formalia bei der Ausstellung eines neuen Vertrages in keinem Verhältnis mehr zu den Zeiten stehen, in denen ernsthaft geforscht werden kann – von einer Qualifizierung ganz zu schweigen.

2) Seit der Novelle 2016 müssen die Verträge der eigenen Qualifizierung dienen. Es wurde im Gesetz jedoch offengelassen, was Qualifizierung genau bedeutet.[36] Es sind damit eben nicht nur formale Abschlüsse wie Promotion und Habilitation gemeint. Bei einer solchen offenen gesetzlichen Vorgabe gibt es dann ja schließlich nichts mehr, was nicht auch als qualifizierend beschrieben werden kann. Die Evaluation der GEW hat gezeigt, mit welcher Flexibilität und Kreativität sich Personalabteilungen Qualifizierungsziele ausdenken. Jede*r, die*der sich schon mit seiner eigenen Personalabteilung bei der nun zuweilen eingeforderten Ausarbeitung einer Qualifizierungsvereinbarung auseinandersetzen musste, um die anfallende und zu leistende Arbeit als Qualifikationsziel zu reformulieren, ahnt, dass man sich hiermit eher in ›brauchbarer Illegalität‹ qualifiziert, aber bestimmt in nichts anderem. Das ist sicherlich für das spätere Leben keine schlechte Sache, allerdings bleibt fraglich, ob das nun genau das Qualifizierungsziel des öffentlich finanzierten Wissenschaftssystems sein sollte. Zudem: Was steht nicht manchmal alles in solchen Vereinbarungen und was wird dann letztlich *de facto* gemacht? Papier ist schließlich geduldig. Die so ausgestalteten ›Qualifizierungen‹ sind also in aller Regel verwaltungsjuristische Performances und verschleiern reguläre Erwerbsarbeit[37] – zumal die formale Qualifizierung in Form von Promotionen und Habilitation ja in aller Regel in der Freizeit, am Wochenende und im Urlaub stattfindet und nicht in der Arbeitszeit. Gerade Qualifikationsschriften werden ja häufig nicht wegen, sondern *trotz* einer Anstellung an der Universität abgeschlossen.

Offensichtlich spielt bei einer solchen Regelung die Idee, dass allein schon normale Arbeit an einer deutschen Universität eine besondere Qualifikation sei, eine große Rolle. Dies muss dann aber als überaus optimistische Binnenansicht des Wissenschaftssystems selbst gewertet werden, die in das Gesetz gelangt ist. Selbst bei Promotionen, also einer formalen Qualifikation, und der damit zusammenhängenden Arbeit muss man sagen, dass sie nur begrenzt die Chancen im außerwissenschaftlichen Sektor erhöhen, z. T. sogar vermindern.

Immerhin fände bei einer erfolgreichen Promotion oder Habilitation zumindest eine formale Qualifizierung statt. Bei einer Promotion kann man argumentieren, dass sie auch im außerwissenschaftlichen Bereich als eine Qualifikation, zumindest als Ausweis von Durchhaltevermögen und Leidensfähigkeit gewertet werden könnte. Das gilt für die Habilitation schon nicht mehr. Sie ist rein für das deutsche Wissenschaftssystem von Belang und außerhalb – horribile dictu – unbekannt. (Es gibt sie schließlich, global gesehen, nur in wenigen Ländern.) Wenn man also eine Qualifizierung nur für das eigene Wissenschaftssystem zum Maßstab macht, die sich über Jahre, teils Jahrzehnte hinzieht, und die außerhalb des Systems völlig unbekannt und erklärungsbedürftig ist, dann würde es sich gehören, denjenigen, die sie überstehen, auch eine realistische Dauerperspektive zu bieten und keine Höchstbefristungsdauer. Sonst hat ein solches System, das eine möglichst hohe Anzahl an Habilitationen prämiert, eigentlich mehr Ähnlichkeiten mit einem Schneeballsystem als einem seriösen Geschäftsmodell.

Hinzu kommt, dass die Qualifikation in Form von abgeschlossenen Doktorarbeiten offenbar in immer mehr Fällen scheitert. Die Evaluation der GEW hat gezeigt, dass sich die Mitarbeiterzahl in der Zeit von 1994 bis 2018 mehr als verdoppelt hat, die Promotionen aber nicht einmal um ein Viertel angestiegen sind.[38] Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erwerben also im Vergleich zu früher in geringerem Ausmaß formale Qualifizierungen und erbringen mehr wissenschaftliche Dienstleistungen, die zum Bestehen des Gesamtsystems nötig sind, so die Evaluation der GEW.[39]

Ein Problem sind natürlich auch überlange Dissertationen, die zusammen mit den anderen geforderten Dienstleistungen wie Lehre nicht dazu führen, dass die Qualifikation auf Kurzzeitverträgen abgeschlossen werden kann. Und nicht jede*r kann das ›Kettenvertragsklöppeln‹ oder die Fertigstellung der Dissertation auf ALG 1 oder Hartz IV bis zum Ende durchhalten (siehe hierzu den Beitrag auf S. 43 in dieser hlz). Wenn Dissertationen in den Geisteswissenschaften im Schnitt 5,7 Jahre dauern[40] und man schon Glück hat, wenn man einen Dreijahresvertrag bekommt, dann stimmen einige Aspekte im System nicht. Kurzverträge, Bewer-

bungen und Drittmittelanträge sind an der Tagesordnung, taugen aber nicht zum konzentrierten Forschen oder Qualifizieren. Die Universität trägt angesichts solcher Zahlen eben offenbar nicht hinreichend Sorge dafür, dass sich die Promovierenden unter diesen Umständen anständig qualifizieren können. Dass sie das nicht tun, darauf gibt der DFG-Bericht mit den Abschlussquoten der Verbundspromotionen – und das sind in der Regel

» Wissenschaftspolitik wurde und wird also bar jeglicher wissenschaftlicher Prinzipien betrieben, ganz und gar nach Maßgabe elitärer Partikularinteressen zum Schaden des Großteils der eigenen Klientel und der Wissenschaft insgesamt. Sie schafft nicht nur prekäre Arbeitsbedingungen, sondern sorgt für eine höchst ineffiziente Ressourcenbewirtschaftung zum Schaden der gesamten Gesellschaft.

schon die besonders gut betreuten Promovierenden – einen deutlichen Hinweis.[41] Inwieweit angesichts dieser Umstände die Hochschulen ihrer Aufgabe nachkommen, den wissenschaftlichen ›Nachwuchs‹ zu *fördern*, scheint, wenn man darunter formale Qualifizierung versteht, doch sehr diskussionswürdig. Hier müssen die wissenschaftlichen Einrichtungen in die Pflicht genommen werden. Jedenfalls dürfte ein solch ineffizientes bzw. auch abweichend-kreatives System beim Erdenken von nicht-formalen Qualifizierungen angesichts solcher mauen Ergebnisse nicht noch mit einem Sonderbefristungsrecht ausgestattet sein.

Alles in allem: Das Wissenschaftssystem unter solchen Bedingungen als ein Qualifizierungssystem zu bezeichnen und daraus Sonderbefristungsrechte abzuleiten, verbietet sich meines Erachtens. Dort, wo es formale Qualifizierung leistet, leistet es sie ineffizient oder am Bedarf vorbei bzw. verschiebt die Qualifizierungsarbeit aus der Arbeitszeit hinaus in die Freizeit. Damit wird normale Erwerbsarbeit versteckt. Wenn man nun noch die Ideologie der Gleichung ›Innovation = Fluktuation‹ hinzunimmt, kommt es tatsächlich zu einer *De*qualifizierung, da man in dieser Auffassung schließlich vom Innovator zur »Verstopfung«[42] wird. Alles in allem ist der wissenschaftliche Betrieb ein normales Arbeitnehmer*innensystem. Ein Sonderbefristungsrecht kann nur unter Formulierung und Verbreitung von Dogmen und Ideologien begründet werden. Hinzu kommt die tägliche Ausübung brauchbarer Illegalität in vielfältigen Abhängigkeiten, die eigentlich zur flächendeckenden Einrichtung von umfangreichen Compliance-Abteilungen in Wissenschaftseinrichtungen und zu parlamentarischen Sonderuntersuchungsausschüssen führen sollte.

Fazit

»Befristungen galten mithin außerdem als Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität, Kreativität und institutionelle Flexibilität, wobei ein kausaler Zusammenhang zwischen Befristungen und der Qualität der wissenschaftlichen Leistungen stets insinuiert, jedoch in den hier verfolgten Debatten nie auch nur ansatzweise belegt wurde.« So bringt Ariane Leendertz die Situation für die MPG prägnant auf den Punkt.[43] Übertragen auf die gesamte Diskussion um Befristungen im gesamten deutschen Wissenschaftssystem muss festgestellt werden, dass die immer wieder hervorgebrachte Gleichung ›Fluktuation = Innovation‹ auf einem wackeligen Fundament ohne Belege steht. Man hielt es nie auch nur ansatzweise für notwendig, diese lebensweltliche Alltagsvorstellung auch nur näher argumentativ zu begründen. Um es überspitzt zu formulieren: Bei der gebetsmühlenartig vorgebrachten Gleichung ›Fluktuation = Innovation‹ im Hochschulsystem handelt es sich um eine elitäre Altherrenphantasie bzw. Ideologie, die nie in irgendeiner Form belegt und auch heute nicht hinterfragt oder gar wissenschaftlich untersucht wurde. Wissenschaftspolitik wurde und wird also bar jeglicher wissenschaftlicher Prinzipien betrieben, ganz und gar nach Maßgabe elitärer Partikularinteressen zum Schaden des Großteils der eigenen Klientel und der Wissenschaft insgesamt. Sie schafft nicht nur prekäre Arbeitsbedingungen, sondern sorgt für eine höchst ineffiziente Ressourcenbewirtschaftung zum Schaden der gesamten Gesellschaft.

Die hier dekonstruierten Ideologien sind für alle Beteiligten über dem Mittelbau nun sehr praktisch, da das WissZeitVG und die Verteilung der Kompetenzen zwischen Bund und Ländern organisierte Verantwortungslosigkeit erlaubt und sich Landes- bzw. Bundespolitik und die Hochschulen gegenseitig die Verantwortung zu- schieben können, während unterdessen Generationen von Wissenschaftler*innen ausgepresst werden. Personen, die in verschiedenen Bereichen (sex, race, gender etc.) nicht über Privilegien von Haus aus verfügen, haben es dazu noch deutlich schwerer. Solange ein solches undemokratisches Menschenbild in der Wissenschaft vorherrscht und die Menschenführung bestimmt, sollte man niemandem empfehlen, dort eine Anstellung zu suchen. Ein solches menschenfeindliches, vulgärelitäres System aufrecht zu erhalten, in dem die Mehrheit der Wissenschaftler*innen Domestikenstatus hat und der Einzelne nichts, die Wissenschaft an sich jedoch alles zählt, kann weder das normative Ziel einer modernen demokratischen Gesellschaft sein, noch überzeugen die gegenwärtigen Ergebnisse in Forschung, Lehre und Bildung davon, das überteuerte System in dieser Art fortzusetzen. Solange also in Politik und Recht immer noch solche Scheinargumente unhinterfragt geglaubt oder wider besseres Wissen genutzt und propagiert werden, muss man vor dem Wissenschaftssystem wohl wie vor einer Sekte warnen. Gerade in Zeiten, in denen Wissenschaftler*innen durch Wissenschaftsfeindlichkeit massiv unter Beschuss stehen, obgleich deren Expertise als Orientierungsmöglichkeit für politische Entscheidungen notwendiger ist denn je, ist das natürlich keine besonders glückliche Situation. Insgesamt rechtfertigt keiner der fadenscheinigen und ungeprüften Argumentationsstränge, die Wissenschaft für ein Einhornreich zu halten und sie von den in Deutschland üblichen Gesetzen für Arbeitgeber*innen zu entbinden. Ein Sonderbefristungsrecht steht der Wissenschaft daher nicht zu, sondern dient nur dazu, immer wieder billiges Menschenmaterial zu verschleißen, nichts in die Personalentwicklung zu investieren und die Motivation, die Ideen und die Schöpfungskraft von Menschen unter Lohndumping abzugreifen. Das ist weder dem Sozialstaatsgebot angemessen noch ist es besonders klug und effizient, die Menschen gerade dann auszubooten, wenn sie ein Höchstmaß an Qualifikationen erlangt haben und besonders innovativ wären, würde man sie denn lassen. Es gibt womöglich gute Gründe, warum dies in allen anderen Branchen, die auf Innovation und Neuerungen setzen, anders gehandhabt wird.

DR. SEBASTIAN KUBON
ist Historiker mit den Schwerpunkten Mediävistik und Public History. Bevor er Büroleiter und Referent für Wissenschaftspolitik im *Bayerischen Landtag* (B90/Grünen) wurde, hat er an der *Universität Hamburg* studiert, wurde dort promoviert und hat ebenda mehrere Jahre als PostDoc gearbeitet.

Dieser Beitrag erschien zuerst in dem sehr empfehlenswerten Sammelband von Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon (Hg.): *#95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft,* Marburg: Büchner 2021, S. 12-32.

[1] Deutscher Hochschulverband: *Befristungsrecht*.
[2] Kanzlerinnen und Kanzler, *Bayreuther Erklärung*.
[3] Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: *Bundesbericht*, S. 111. Diese Quote bezieht sich auf das nichtprofessorale hauptberufliche künstlerische und wissenschaftliche Personal an Hochschulen unter 45 Jahren.
[4] Schon in den 1970er Jahren wurden die universitären Befristungen als sozialpolitische Anomalie bezeichnet, der jegliche sittliche und sachliche Rechtfertigung fehle. Domke: *Befristungsrecht*, S. 20.
[5] Schließlich ist seit dem Beschluss des *Bundesarbeitsgerichts* (BAG) vom 12.10.1960 klar, dass jede Befristung eines Arbeitsverhältnisses zwingend einer Rechtfertigung bedarf. Domke: *Befristungsrecht*, S. 19–20.
[6] Schon 2015 musste der *Deutsche Bundestag* feststellen, der Anteil der Befristungen habe »ein Maß erreicht [...], das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint«; Leendertz: *Wissenschaftler*, S. 2. Vgl. auch die *Stellungnahme* der Bundesregierung zum *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*, S. 15: »Die Bundesregierung fordert die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachdrücklich auf, die Befristungsquoten in der Wissenschaft bei den Promovierten zu senken und mehr unbefristete Stellen zu schaffen.«
[7] Döring: #unbezahlt.
[8] Eine Dokumentation der Thesen findet sich bei Bahr, Eichhorn, Kubon: https://95vswisszeitvg.wordpress.com.
[9] Ein Pressespiegel findet sich bei Bahr, Eichhorn, Kubon, https://ichbinhanna.wordpress.com.
[10] Vgl. den inhaltsreichen Sammelband von Holderberg/Seipel: *Mittelbau*, als ersten Ausgangspunkt.
[11] Letztlich gibt es keine spezielle Abhandlung über das Befristungswesen in der universitären Wissenschaft, doch spiegelt die Entwicklung in der Max-Planck-Gesellschaft als paradigmatisches Beispiel den allgemeinen Trend wider, wie Ariane Leendertz in ihrer neuen Studie betont, die sich am konzisesten mit diesen Fragen beschäftigt hat. Leendertz: *Wissenschaftler*, S. 1, 3. Die juristische Entwicklung des Befristungswesens wurde auch in seiner historischen Entwicklung nachgezeichnet von Domke: *Befristungsrecht*. Vgl. zudem Gassmann: *Wissenschaft*.
[12] So das Verdikt von Domke: *Befristungsrecht,* S. 52, die die juristische Entwicklung des Befristungswesen seit den 1960er Jahren detailliert nachzeichnet.
[13] Zur Politik des Wissenschaftsrats der Jahre 1957–2007 vgl. Bartz: *Wissenschaftsrat*.
[14] Vgl. Domke: Befristungsrecht, S. 29–30; Leendertz: *Wissenschaftler,* S. 9.
[15] Domke: *Befristungsrecht,* S. 31.
[16] Vgl. Leendertz: *Wissenschaftler,* S. 7–10.
[17] Die personellen Verflechtungen im obersten Wissenschaftsmanagement von Wissenschaftsrat und MPG haben sicherlich ein Übriges dazu beigetragen, diese Idee in den entsprechenden Gremien zu verbreiten. Ein Beispiel wäre Reimar Lüst, der in beiden Institutionen leitend tätig war und aufgrund seines Einflusses vielleicht mal eine biographische Untersuchung verdient hätte. Ebenso wäre eine Netzwerkanalyse der in diesem Prozess tätigen Stakeholder sicherlich aufschlussreich.
[18] Leendertz: *Wissenschaftler,* S. 9.
[19] Leendertz: *Wissenschaftler,* S. 10.
[20] Ebd. Der Direktor der MPG Reimar Lüst hielt danach die Direktoren für befähigt, neue Fragestellungen und Methoden aufzunehmen, fest angestellte Wissenschaftler, die zehn bis fünfzehn Jahre an einem Institut arbeiteten, jedoch nicht.
[21] Domke: *Befristungsrecht,* S. 32.
[22] Ebd., S. 32.
[23] Vgl. ebd., S. 34–39.
[24] Ebd., S. 39.
[25] Ebd., S. 43, 52.
[26] Vgl. dazu ebd., S. 55–60.
[27] Ebd., S. 54–55.
[28] Ebd., S. 55–56.
[29] Vgl. Gassmann: *Evaluation,* passim.
[30] Ebd., S. 11.
[31] Darauf weist letztlich auch Leendertz: *Wissenschaftler,* S. 2 hin.
[32] Vgl. dazu Domke: *Befristungsrecht,* S. 20–21.
[33] Vgl. zum Netzwerkaspekt weiterführend Krämer: Lauf.
[34] Vgl. Domke: *Befristungsrecht*.
[35] Gassmann: *Evaluation,* S. 22.
[36] Ebd.
[37] Diese Vermutung ähnlich, aber vorsichtiger formuliert ebd., S. 138.
[38] Ebd., S. 12, 34–47.
[39] Ebd., S. 47.
[40] Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Bundesbericht, S. 30. Grundsätzlich müssten die Anforderungen an Dissertationen gründlich auf den Prüfstand gestellt werden. Waren Mitte des letzten Jahrhunderts solche Qualifikationsschriften noch dünne Heftchen, haben sie heute in den Geisteswissenschaften zuweilen einen Umfang, wie ihn früher Habilitationen hatten. Solche Durchschnittszeitspannen sind einfach zu lang für Schriften, die kein bzw. nicht nur Selbstzweck, sondern eine Etappe sein sollen. Dissertationen dürfen keine Lebensentscheidung sein.
[41] Vgl. die Übersicht über abgeschlossene und nichtabgeschlossene Promotion in DFG-Verbünden: DFG: Ende, S. 16, die zeigt, dass nur 50 % aller Promovenden das Verfahren nach fünf Jahren abgeschlossen haben.
[42] Formulierung in Anlehnung an das wording des Erklärvideos des BMBF, das die Aktion *#IchBinHanna* auf Twitter am 10. Juni 2021 provoziert hat. Mittlerweile hat das Ministerium das Video von seiner Seite entfernt. Es findet sich aber weiterhin hier: https://web.archive.org/web/20210611160814/https://www.bmbf.de/de/media-video-16944.html.
43 Leendertz: *Wissenschaftler,* S. 17, vgl. ähnlich: Gassmann: Evaluation, S. 22, 138.

Literatur

• Bahr, Amrei/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon: *Forschung auf ALG 1 und Hartz IV. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und seine Effekte als Gegenstand zeithistorischer Wissenschaftsgeschichte«,* in: Zeitgeschichte-online, Juni 2021, https://zeitgeschichte-online.de/kommentar/forschung-auf-alg-1-und-hartz-iv.
• Bahr, Amrei/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon (Hg.): https://95vswiss- zeitvg.wordpress.com.
• Bahr, Amrei/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon (Hg.): https://ichbin hanna.wordpress.com.
• Bartz, Olaf, *Der Wissenschaftsrat, Entwicklungslinien der Wissenschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland 1957–2007,* Stuttgart 2007.
• Bundesregierung: *Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021,* https://www.bmbf.de/files/Stellungnahme%20der%20Bundesregierung%20zum%20BuWiN%202021.pdf?utm_source=hootsuite.
• Deutsche Forschungsgemeinschaft: *Alles hat ein Ende... oder? Abgeschlossene und nicht abgeschlossene Promotionen in DFG-geförderten Verbünden,* https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/bericht_promoti- onsabschluesse.pdf.
• Deutscher Hochschulverband: *Zum Befristungsrecht in der Wissenschaft – Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes,* https:// www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/zum-befristungsrecht-in-der-wissenschaft.
• Döring, Karoline: *#unbezahlt? Die materiellen Grundlagen geschichtswissenschaftlichen Arbeitens, in:* Cord Arendes et al.: *Geschichtswissenschaft im 21. Jahrhundert, Interventionen zu aktuellen Debatten.* Berlin/Boston 2020, S. 7–14.
• Domke, Friedrun: *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit, Eine Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes,* Baden-Baden 2020.
• Gassmann, Freya: *Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter,* Frankfurt/New York 2018.
• Gassmann, Freya u. d. M. v. Jascha Groß/Cathrin Benkel: *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016,* www.gew.de/evaluationwisszeitvg.
• Holderberg, Per/Christian Seipel (Hg.): *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie.* Weinheim 2021.
• Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands: *Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten,* https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Univer- sitaetskanzler_final.pdf.
• Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021,* https://www.buwin.de.
• Krämer, Matthias: *Am Lauf der Wissenschaft;* in: *Spielfeld,* 2. Juni 2021, https://spielfeld.hypotheses.org/397.
• Leendertz, Ariane: *Wissenschaftler auf Zeit. Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren,* MPIfG Discussion Paper 20/15, 2020, https://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/2020/dp20-15.pdf.

Rückkehr zur Klassenfrage?

Klassenstrukturen an Hochschulen waren lange ein Tabu

Soziale Ungleichheit unter der Benennung von gesellschaftlichen Klassenstrukturen zu diskutieren, war lange ein Tabu. Auch wenn die sich öffnende Schere, mit steigendem Wohlstand auf der einen und zunehmender Armut auf der anderen Seite, eklatant hervortritt, wurde lange Zeit bei der Benennung sozialer Unterschiede eher von ›Milieus‹ oder ›Schichten‹ als von ›Klassen‹ gesprochen. Implizit wurde damit eine generelle Wahlmöglichkeit von Lebensformen und Zugehörigkeiten unterstellt.

Erfahrungen von Arbeiter*innenkindern

In den letzten Jahren kam es zu einer bemerkenswerten Trendwende. In Frankreich erschienen mit Annie Ernaux‘ *Die Jahre* (2008, dt. 2017) und Didier Eribons *Rückkehr nach Reims* (2009, dt. 2016) autobiographische Studien, in denen die Autor*innen ihre eigene Lebensgeschichte mit soziologischen und politologischen Betrachtungen verschränkten. So stießen sie den Blick zurück in die eigene Klassen-, Sexualitäts- und Bildungsbiographie an. Gerade Eribon thematisiert anhand seines eigenen Werdegangs die Schwierigkeiten, scheinbar unvereinbare soziale Realitäten und Identitäten miteinander in der eigenen Person in Einklang zu bringen, ohne darunter zu leiden oder die soziale Herkunft zu verstecken.

In der Folge erschienen auffällig viele biografische und wissenschaftliche Publikationen, die den Begriff ›Klasse‹ wieder auf den Tisch brachten. In Deutschland schilderte Christian Baron in seinem autobiographischen Roman *Ein Mann seiner Klasse* (2020) eine Kindheit in prekären Armutsverhältnissen, seinen Zugang zu Bildung und beruflicher Selbstbestimmung – wider alle Wahrscheinlichkeiten. In dem Sammelband *Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien* (hg. von Hüttner und Altieri 2020) berichten Wissenschaftler*innen aus der Arbeiter*innenklasse offen und ungeschönt von ihren persönlichen Wahrnehmungen des Bildungs-

systems. Das Gefühl, eigentlich nicht dazu zu gehören, eventuell nur durch glückliche Umstände, Zufall oder ein Missverständnis in den universitären Kontext geraten zu sein (das sogenannte ›Impostor-Syndrom‹), ist dabei auf allen Stationen der Ausbildung bis hin zur Professur zu finden. Dies beschreiben Wissenschaftler*innen im Sammelband *Vom Arbeiterkind zur Professur* (hg. v. Reuter et al. 2020).

Um aus den Erfahrungen der Benachteiligung Forderungen nach diskriminierungsminderndem Handeln entwickeln zu können, wird zunehmend auf den Begriff ›Klassismus‹ zurückgegriffen.

Was ist Klassismus?

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder Position. Dabei legt sich der Klassismusbegriff nicht auf eine starre Definition der Klasse – etwa nach *Marx* oder *Weber* – fest. Klassismus ist ein Begriff aus der und für die Praxis, der aufzeigen soll, wo Diskriminierung, Ausbeutung und Aberkennung stattfinden. In dieser ideologisch-theoretischen Offenheit liegt Segen und Fluch zugleich: Zum einen macht es den Begriff anschlussfähig für Alltagsdiskurse, zum anderen verliert er dadurch seine analytische Schärfe. Um wissenschaftliche Brauchbarkeit geht es dem Klassismusbegriff jedoch in erster Linie nicht. Vielmehr soll er für eine neue Sichtweise sensibilisieren (Kemper/Weinbach 2020).

Als Diskriminierungsform ist Klassismus oft fest verwoben mit anderen Arten der Ausgrenzung wie Sexismus, Rassismus oder Ableismus. Dabei ist Klassismus diesen anderen Formen keinesfalls untergeordnet. Schon aus der Begriffsgeschichte ergibt sich die enge intersektionale Anbindung des Klassismus an sexistische und rassistische Diskriminierungspraxen: So wurde der Klassismusbegriff in den 1970er Jahren von lesbischen Arbeiter*innenkinderbewegungen in den USA politisiert und spielte auch in schwarzen feministischen Gruppierungen eine prominente Rolle.

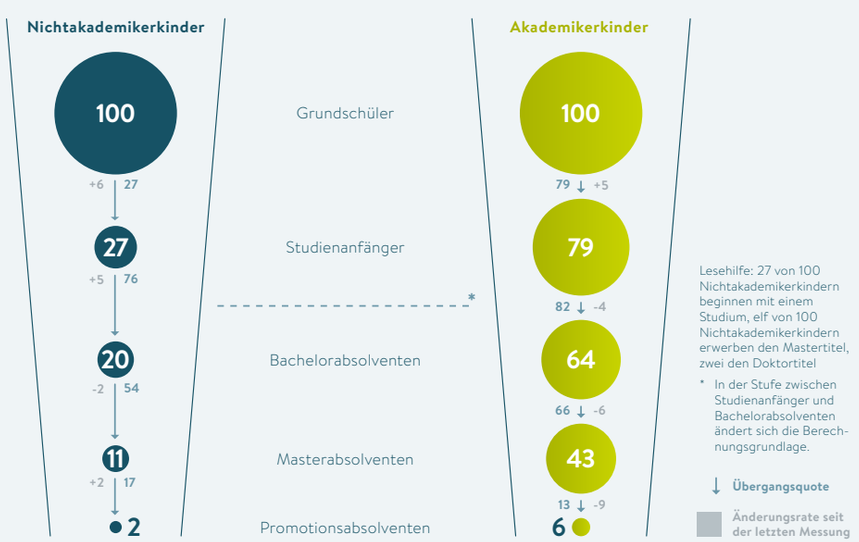
Wer kommt und wer bleibt an der Hochschule?

Dass Klassismus nicht allein auf subjektiver Ebene verhaftet bleibt, sondern sich gerade auch strukturell niederschlägt, lässt sich eindrücklich an dem sogenannten *Bildungstrichter* verdeutlichen: Aus dem *Hochschulbildungsreport 2020* (hg. v. Stifterverband/McKinsey) geht hervor, dass in Deutschland 79 % der Kinder von Akademiker*innen

Quelle: Stiftungsverband/McKinsey: Hochschulbildungsreport 2020, S. 13

BILDUNGSTRICHTER: GRUNDSCHULE – STUDIUM – PROMOTION

Anzahl der Grundschulkinder von 100 Grundschulkindern, welche die nächste Bildungsstufe erreichen, sowie Übergangsquote- und Änderungsrate seit der letzten Messung in Prozent, nach Bildungshintergrund der Eltern



Quelle: Middendorff et al. 2017, Kracke et al. 2018, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, DZHW 2019, Statistisches Bundesamt 2021, ISTAT-KOAB 2021, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

ein Studium beginnen, während aus der gleichen Alterskohorte nur 27 % der Kinder von Arbeiter*innen sich an einer Hochschule einschreiben. Mit jedem weiterführenden Bildungsabschluss scheiden überproportional viele Studierende aus, die aus nicht-akademischen Haushalten kommen. Für eine Promotion entscheiden sich am Ende nur 2 % der Arbeiter*innenkinder im Gegensatz zu 6 % der Akademiker*innenkinder. Dieser Prozess sozialer Auslese setzt sich auch in der beruflich-wissenschaftlichen Laufbahn bis zu den Professuren fort. Im Rahmen der Bildungsexpansion hat sich die soziale Auslese in Teilen auf den tertiären Bildungssektor verschoben: Zwar studieren deutlich mehr Kinder von Arbeiter*innen nun an Hochschulen. Hilfskraft-, Promotions- oder wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen gehen jedoch weiterhin überwiegend an Personen aus akademischen Elternhäusern. Gerade Professuren werden wieder deutlich sozial exklusiver (Möller 2018).

Je teurer die Städte, je renommierter die Hochschulen und je höher der Numerus Clausus, desto weniger Arbeiter*innenkinder finden sich in den Hörsälen. Höher liegt der Anteil von Arbeiter*innenkindern unter den Studierenden hingegen an Fachhochschulen und in sozial- wie erziehungswissenschaftlichen Studiengängen. […]

Dem Klassismus konkret entgegenwirken

Zu den politischen Maßnahmen, die Benachteiligungen im tertiären Bildungsabschnitt abbauen könnten, zählen neben einer familienunabhängigen, niedrigschwelligen und auskömmlichen Studienfinanzierung etwa transparente Ausschreibungs- und Auswahlprozesse von Hilfskraft- sowie Promotionsstellen, die Aufnahme von Klassismus als Diskriminierungsform in die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit der Hochschulen sowie die Etablierung eines Monitoring-Verfahrens, das den Anteil und die Abbruchrate von Studierenden aus nichtakademischen oder finanziell benachteiligten Haushalten überwacht. […]

Da es am politischen Willen zur Umsetzung dieser Maßnahmen bisher fehlt, bleibt es an den betroffenen Studierenden und Mittelbauangehörigen, sich selbst zu organisieren. An einigen Hochschulen ist dies bereits geschehen. Das erste *Autonome Referat für Arbeiter*innenkinder*, das *Referat für finanziell und kulturell benachteiligte Studierende* (FikuS), wurde 2004 in Münster gegründet. Dabei orientierte man sich an den Autonomen Frauen-, Schwulen und Lesbenreferaten, die in den 1970er Jahren an deutschen Universitäten eingerichtet wurden. Diese Autonomen Referate sind zwar dem AStA angegliedert, werden jedoch auf einer Vollversammlung von den Betroffenengruppen gewählt. Diese Referate fungieren als Anlaufstelle für Arbeiter*innenkinder und machen mit Bildungsangeboten auf Klassismus aufmerksam. Außerdem sind sie ein wesentlicher Baustein einer gesamtgesellschaftlichen Transformation: Ähnlich wie die Frauenbewegung sollen aus dieser antiklassistischen Selbstorganisation heraus gesellschaftlich-politische Schaltstellen besetzt werden, um so auf den Abbau von Bildungsbenachteiligung hinzuwirken.

» Zwar studieren deutlich mehr Kinder von Arbeiter*innen nun an Hochschulen. Hilfskraft-, Promotions- oder wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen gehen jedoch weiterhin überwiegend an Personen aus akademischen Elternhäusern. Gerade Professuren werden wieder deutlich sozial exklusiver.

Für 15 Jahre blieb der FikuS in Münster das einzige Autonome Referat für Arbeiter*innenkinder in Deutschland. Erst 2019 folgte eine weitere Gründung in Marburg (SoFiKus), anschließend in Köln (fakE) und München *(Anti-Klassismus-Referat)*. In Gießen wurde im Wintersemester 2020/21 unter aktiver Beteiligung der GEW eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel ›CLASS MATTERS! Soziale Herkunft und Benachteiligung im Bildungssystem‹ veranstaltet. Im November 2021 wurde daraufhin ein Antiklassismus-Referat gegründet. An weiteren Hochschulen sind Referate in Planung. Auch einen Dachverband gibt es schon, den *Verein zum Abbau von Bildungsbarrieren e. V.*, und auch eine deutschlandweite Arbeiter*innenkinderzeitung, den *Dishwasher*.

Individuelle Erfahrung und kollektive Organisation

Die aktuellen Debatten um Klassismus und die Rolle der Klasse im Bildungssystem – insbesondere an der Hochschule – stehen im Zusammenhang mit

Foto: Jamil Jalja

den Diskussionen um die Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen. Dazu gehören tiefgreifende strukturelle Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Sexualität oder aufgrund post- und neokolonialer Verhältnisse, die von der *Black Lives Matter*-Bewegung explizit gemacht wurden. Die Debatte zeigt auch, dass inzwischen immer mehr Personen den analytischen Weg gehen, der Autobiographie und Sozialstrukturanalyse miteinander verbindet: Bildung muss nicht entfremdet gelebt werden, sondern kann zum Verstehen der eigenen Bedingungen genutzt werden.

Die Hochschule in ihrer Doppelrolle als Ort der kritischen Reflexion und politischen Selbstorganisation, aber auch der Reproduktion sozialer Ungleichheit scheint ein geeigneter Ausgangspunkt, diesen Austausch gemeinsam mit anderen zu führen und individuelle Biographiearbeit mit kollektiven Organisationsformen zu verbinden. Wenn die Debatte um Klassismus und die Rückkehr der Klassenfrage kein kurzlebiges Phänomen bleiben sollen, ist es notwendig, nachhaltig und grundsätzlich über Lebenschancen und kollektives Handeln in unserer Gesellschaft nachzudenken.

DR. JUTTA HERGENHAN
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
an der Justus-Liebig-Universität Gießen.

HENNING TAUCHE
promoviert derzeit in der Geschichtsdidaktik und ist in der GEW auf Bundes- und Landesebene aktiv.

Dieser Artikel erschien zuerst in der (hessischen) hlz 12/2021 und wurde leicht gekürzt.

Literatur:

• Altieri, Riccardo/Hüttner, Bernd (Hg.): *Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien*, Marburg: BdWi-Verlag, 2020.
• Baron, Christian: *Ein Mann seiner Klasse*, Berlin: Claassen 2020.
• bell hooks: *Die Bedeutung von Klasse. Warum die Verhältnisse nicht auf Rassismus und Sexismus zu reduzieren sind*, Münster: Unrast 2020.
• Eribon, Didier: *Rückkehr nach Reims*, Berlin: Suhrkamp 2016.
• Ernaux, Annie: *Die Jahre*, Berlin: Suhrkamp 2017.
• Kemper, Andreas/Weinbach, Heike: *Klassismus. Eine Einführung*. Münster: Unrast 2020.
• Möller, Christina: *Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit*, in: Laufenberg, Mike u. a. (Hg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft,* Wiesbaden: Springer VS 2018, S. 257-278.
• Reuter, Julia u. a. (Hg.): *Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen*, Bielefeld: transcript 2020.
• Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V./McKinsey (Hg.): *Hochschul-Bildungs-Report 2020*, https://www.hochschulbildungsreport2020.de/fokusthemen/arbeiterkinder.

Gleiche Chancen für alle?

Der von René Krempkow im Auftrag der GEW erstellte ›Migrations-Bildungstrichter‹ macht die anhaltend starke Benachteiligung im deutschen Bildungssystem sichtbar

Warum wir einen ›Migrations-Bildungstrichter‹ brauchen

Der Anspruch an Chancengerechtigkeit und Diversität im Bildungs- und Hochschulsystem ist spätestens seit den PISA-Studien ein Dauerbrenner in der einschlägigen Forschung in der Bundesrepublik. Auch etliche politische Debattenbeiträge von Wissenschaftspolitiker*innen, Gewerkschafter*innen und Aktivist*innen zeigen seit längerem, dass Diversität und Chancengerechtigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschulen und der Wissenschaft relevante Themen für das Wissenschaftssystem sind. Ein wichtiges Ziel ist, die prekären Arbeitsbedingungen wissenschaftlich Beschäftigter jenseits der Professur zu verbessern, wie sie unter den Twitter-Hashtags *#IchBinHanna* und *#IchBinReyhan* vielfach dokumentiert sind.

Auch bei der GEW-*#IchBinHanna*-Aktionskonferenz im November 2021 wurde mit *#IchBinReyhan* die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen[1] und Studierenden of Color und mit Migrationshintergrund thematisiert. *#IchBinReyhan* geht auf die Soziologin Reyhan Şahin zurück, die in ihrem Buch *Yalla, Feminismus!* (2019) das deutsche Wissenschaftssystem als »Fuckademia« bezeichnet und das ungleiche Hochschulwesen mit seinen sich überschneidenden Diskriminierungen am eigenen Beispiel veranschaulicht. Demnach wurden und werden an Hochschulen Frauen, Menschen ohne akademischen Background, Menschen mit Rassismuserfahrungen und andere gesellschaftlich marginalisierte Gruppen benachteiligt. Sie seien von den prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, wie sie *#IchBinHanna* anklagt, strukturell noch stärker betroffen.

Es ist davon auszugehen, dass die geringe Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft Deutschlands zentrale Ursachen bereits in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung bzw. im Studium und davor hat. Das zeigt die mit (fast) jeder Qualifikationsstufe im Wissenschaftssystem geringer werdende Chancengerechtigkeit bezüglich Geschlecht (GWK 2021) und sozialer Herkunft (Möller 2018; Zimmer 2018; Krempkow 2019, 2017). So kommt die Studie zu Juniorprofessuren von Zimmer (2018) zum Ergebnis, dass für die Berufung auf eine unbefristete Professur »soziales Kapital« (Bourdieu) ein starker Einflussfaktor ist und nicht etwa »wissenschaftliches Kapital« (wie Zeitschriftenartikel mit Peer Review, Drittmittelprojekte oder Konferenzbeiträge). Nach einer anderen Studie zu Berufungschancen von Möller (2018) ist der Zugang zur Professur insgesamt nach über mehreren Jahrzehnten vergleichbaren Ergebnisse sogar so sozial selektiv wie noch nie in den letzten 50 Jahren. Demnach war die Chance von Akademiker*innenkindern zuletzt vierfach höher. Damit summiert sich die Chancenungerechtigkeit für Nichtakademiker*innen noch weit stärker als allein durch die Geschlechterungerechtigkeit. Eine solche in der Forschung keineswegs neue Betrachtungsweise mehrerer Merkmale zugleich, auch als Intersektionalität bezeichnet (vgl. z. B. Neusel 2012), findet man im *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWiN) nicht. Selbst zu den Chancen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund finden sich hier kaum Zahlen (ähnlich wie zur sozialen Herkunft) – nicht einmal im jüngsten *Bundesbericht* (BuWiN 2021), der sich das Thema Chancengerechtigkeit als Schwerpunktthema gesetzt hatte. Gerade aber für eine Beantwortung der wichtigen Frage, wo man konkret und mit möglichst großen Erfolgsaussichten ansetzen muss, um Verbesserungen zu erreichen, könnte die Auswertung von Daten und Fakten zu diesem Thema nützliche Impulse geben.

Ziel des Projektes ›Migrations-Bildungstrichter‹

Daher war es das Ziel des von der *Max-Traeger-Stiftung* der GEW geförderten Projektes, ähnlich wie dies seit längerem für die Bildungsherkunft am Beispiel von Nichtakademiker*innenkindern beim sogenannten ›Bildungstrichter‹ geschieht (vgl. Middendorff u. a. 2013), einen hier bewusst prägnant so bezeichneten ›Migrations-Bildungstrichter‹ zu erstellen. Mit einem solchen ›Migrations-Bildungstrichter‹ sollen die Veränderungen der Anteile von entsprechenden Personen an verschiedenen Übergängen des Hochschulsystems inkl. grafischer Veranschaulichung dargestellt und damit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Erstmals für Deutschland sollen hierbei die Chancen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen und Studierenden mit Migrationshintergrund bzw. internationaler Herkunft möglichst über das gesamte Hochschulsystem dargestellt werden, also vom Hochschulzugang bis zur Promotion (idealer-

weise sogar bis zur Berufung auf eine Professur, was aber nicht umsetzbar war). Die Kenntnis der Größenordnung von Chancenungleichheit auch nach Migrationshintergrund (und nicht nur wie bisher nach Geschlecht und sozialer Herkunft) soll letztlich Grundlage dafür sein, dass Akteur*innen in Politik und Hochschulen mit gezielten Informationen und Maßnahmen an stark betroffenen Übergängen ansetzen. Somit könnten Bildungspotentiale besser entfaltet werden.

Bemerkungen zu Konzept und Methodik

An verschiedenen Stellen im Bildungssystem erfolgen Übergänge, an denen die Entscheidungen für den Werdegang der Bildungsaspirant*innen gefällt werden. Die Bildungsentscheidungen an den Schwellen im Bildungssystem sind als Ergebnisse von längeren Entscheidungsprozessen zu

»

Es ist davon auszugehen, dass sich bildungsbenachteiligende Effekte des deutschen Bildungs- und Hochschulsystems für niedrige soziale Herkunft mit denen für Migrationshintergrund summieren bzw. multiplizieren.

verstehen, die von sozial geprägten Abwägungen der Kosten, Nutzen und Erfolgschancen bestimmt werden. Daher hat jede Bildungsentscheidung potenziell eine sozial selektive Wirkung und beeinflusst die Bildungschancen. Im Regelfall müssen fünf Schwellen im Bildungssystem überwunden werden, um einen Hochschulabschluss zu erlangen (vgl. Middendorff u. a. 2013; nachfolgend adaptiert wie in Krempkow 2017). Bis zur Promotion als höchstem berufsqualifizierenden Abschluss sind es sogar neun Schwellen, die zu überwinden sind (zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur wären es noch mehr).

Für die Berechnung der Chancenrelationen an den entsprechenden Übergängen bzw. Bildungsschwellen wird das Konzept der ›Leaky Pipeline‹ aus der sozialen Ungleichheitsforschung und der Geschlechterforschung genutzt und dies auf die Bildungschancen der hier betrachteten Personen unterschiedlicher regionaler Herkunft angewendet. Mit dem Begriff ›Leaky Pipeline‹ wird der absinkende Anteil einer Personengruppe auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen bezeichnet, der auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit hinweist. Für die Untersuchung wurde eine Definition von ›Migrationshintergrund‹ herangezogen, nach der mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Dies garantierte, dass nach der verfügbaren Datenlage alle zu betrachtenden Schwellen einbezogen werden können.

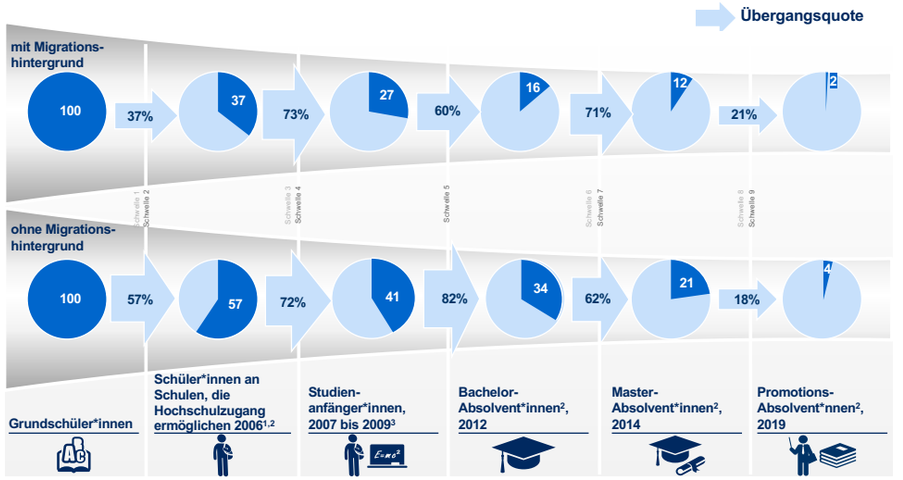
Die Ergebnisse der Untersuchung

Abbildung 1 zeigt, dass bereits beim Übergang von der Grundschule ins Gymnasium (oder eine andere Schule, die den Hochschulzugang ermöglicht) große Unterschiede zwischen Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen: Während nur 37 Schüler*innen mit Migrationshintergrund auf eine solche Schule übergehen, sind es bei denjenigen ohne Migrationshintergrund 57 Schüler*innen.

Die Aufnahme eines (ersten) Studiums nach dem Schulabschluss erfolgt durchschnittlich von 27 Schüler*innen mit Migrationshintergrund, dagegen von 41 ohne Migrationshintergrund. Von letzterer Gruppe nehmen also gut eineinhalbmal so viele im Vergleich zur erstgenannten Gruppe ein Studium auf. Allerdings ist die Übergangsquote (in Prozent) zum Studium mit jeweils etwas über 70 Prozent für beide Gruppen ähnlich hoch. Dies bedeutet: Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind im hohen Maße auf die vorangegangenen Schwellen zurückzuführen. Sie werden hier zumindest nicht größer, aber auch nicht kleiner.

Beim Übergang zum Studium ist demzufolge nicht ein Migrationshintergrund an sich ein entscheidender Faktor. Vielmehr ist davon auszugehen, dass dessen Kombination insbesondere mit der Bildungsherkunft entscheidend ist, wie die sich deutlich unterscheidenden Übergangsquoten zwischen Kindern mit und ohne Akademiker*inneneltern zeigen (vgl. Krempkow 2017 bzw. Dauchert u. a. 2017, S. 9–15). Der ›Migrations-Bildungstrichter‹ zeigt über den Zugang zum Studium hinaus, dass sich auch im Hochschulsystem die bereits für den Hochschulzugang beschriebene Tendenz fortsetzt: Während nur 16 von den ursprünglichen 100 Schüler*innen mit Migrationshintergrund einen Bachelor erwerben, sind es von denen ohne Migrationshintergrund 34, also mehr als doppelt so viele. Die Quote der Studierenden mit Migrationshintergrund, die vom Studienanfänger*innenstatus bis zum erfolgreichen Bachelor-Abschluss gelangen,

Migrations-Bildungstrichter von der Grundschule bis zur Promotion:
100 Personen mit und 100 ohne Migrationshintergrund im Vergleich



1 Gymnasium, integrierte (Sekundar-)Schulen und Sonstige; 2 Migrationshintergrund bezieht sich hier darauf, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde;
3 Mittelwert zweier Erhebungen und Migrationshintergrund bezieht sich hier darauf, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren, oder Studienberechtigte eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen oder im Elternhaus eine andere Sprache gesprochen wird;

QUELLEN: Nationaler Bildungsbericht 2010; 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks/DZHW 2017; Kooperationsprojekt Absolvent*innenstudien 2014, 2016, 2021; Statistisches Bundesamt (mehrere Jahre).

Abb. 1: Migrations-Bildungstrichter von der Grundschule bis zur Promotion

liegt bei 60 Prozent und ist um 22 Prozentpunkte geringer als die Quote der Studierenden ohne Migrationshintergrund mit 82 Prozent. Bis zum Bachelor ist die Chancenungleichheit im Hochschulsystem damit noch größer geworden, als sie ohnehin schon beim Verlassen des Schulsystems war. Erst bis zum Masterabschluss nähern sich die Chancen wieder ein wenig an. Sie bleiben aber dennoch ungleich, so dass von 100 Bildungsteilnehmer*innen mit Migrationshintergrund zwölf den Master-Abschluss erwerben. Ohne Migrationshintergrund sind es 21, also immer noch fast doppelt so viele. Danach bleibt diese Relation bis zur Promotion in etwa gleich (im Verhältnis 2 zu 4).

Zusammenhang Migrationshintergrund und soziale Herkunft

In der Forschung wird seit längerem eine Betrachtung mehrerer Merkmale gleichzeitig gefordert. Ein solcher intersektionaler Zugang ist wichtig, um eine verstärkte Chancenungerechtigkeit z. B. für Bildungsteilnehmer*innen mit Migrationshintergrund und zugleich mit niedriger sozialer Herkunft zu erfassen. Jedoch sind nicht durchgehend für alle hier betrachteten Bildungsschwellen Daten auch für die jeweiligen Subgruppen mit jeweils (mindestens) diesen zwei Merkmalsausprägungen verfügbar, da sich viele der vorliegenden Studien auf einzelne Ungleichheitsdimensionen (wie Geschlecht, soziale Herkunft, Migration) in einzelnen Bildungsphasen beziehen. Immerhin konnte der Zusammenhang für einzelne wichtige Bildungsphasen in mehreren Studien empirisch belegt werden. Deshalb kann auf bereits an anderer Stelle veröffentlichte Daten und Analysen zurückgegriffen werden, um dies exemplarisch aufzuzeigen und die mit dem ›Migrations-Bildungstrichter‹ vorgelegten Ergebnisse entsprechend einordnen zu können: So zeigt Abb. 2 für die auch im ›Migrations-Bildungstrichter‹ einbezogene Schüler*innengeneration, dass ein Migrationshintergrund insbesondere bei niedriger sozialen Herkunft sehr viel seltener mit einem Besuch von Schulen einhergeht, die den Hochschulzugang ermöglichen (als im Durchschnitt ohnehin schon bei dieser Gruppe). Besonders stark ist das bei der Schulart Gymnasium ausgeprägt.[2] Betrachtet man dies im Zusammenhang mit den mehrfach geringeren Chancen von Nichtakademiker*innenkindern auf einen Hochschul- bzw. Promotionsabschluss (vgl. Krempkow 2017), so ist davon auszugehen, dass sich bildungsbenachteiligende Effekte des deutschen Bildungssystems für niedrige soziale Herkunft mit denen für Migrationshintergrund summieren.

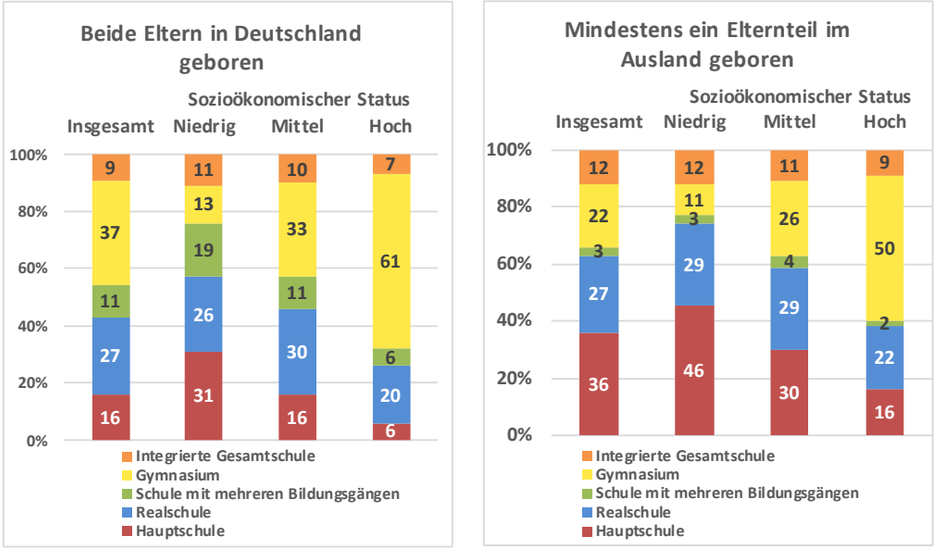


Abb. 2: Zusammenhang Migrationshintergrund und soziale Herkunft bei Schüler*innen; Quelle: Bildungsbericht 2010, Abb. D1-4; Schulartverteilung 15-jähriger Schüler*innen nach Migrationshintergrund und sozioökonomischem Status (in %)

Im *Bildungsbericht 2010* heißt es hierzu: »Anhand der Schulartverteilung im Sekundarbereich I lassen sich ethnische und soziale Segregationstendenzen aufzeigen, die durch selektive Übergangsentscheidungen und Wechsel bis zum Alter von 15 Jahren entstanden sind. Für 15-jährige Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund war 2006 die Gymnasialbesuchsquote mit 37 % deutlich höher als für diejenigen mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil (22 %). Letztere waren hingegen mehr als doppelt so häufig in Hauptschulen zu finden (16 gegenüber 36 %). Diese Disparitäten sind eng mit der sozialen Lage der Herkunftsfamilien verknüpft, denn fast die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber nur ein Fünftel der Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund stammt aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status. Gleichwohl hat der Migrationshintergrund einen eigenen Effekt auf den Schulartbesuch, da selbst unter Beachtung des sozioökonomischen Status migrationsspezifische Unterschiede bestehen bleiben: Die Schulartverteilung ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund in allen Statusgruppen ungünstiger als für diejenigen, deren Eltern beide in Deutschland geboren wurden.«

Für Studierende zeigt die *Sozialerhebung* (vgl. Middendorff u. a. 2013, S. 21, 529) ebenfalls einen sehr deutlichen Zusammenhang bezüglich der Merkmale Migrationshintergrund und soziale Herkunft: »Studierende […] mit Migrationshintergrund gehören anteilig mehr als viermal so häufig wie ihre Kommiliton[*inn]en ohne Migrationshintergrund zur Bildungsherkunft ›niedrig‹ (21 % vs. 5 %). Der Anteil Studierender mit mindestens einem akademisch gebildeten Elternteil (Bildungsherkunft ›gehoben‹ und ›hoch‹) ist bei ihnen um sieben Prozentpunkte geringer als unter Studierenden ohne Migrationshintergrund (44 % vs. 51 %).«[3]

Diese Ergebnisse decken sich mit einer Analyse des *Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration* (2017, S. 8): Danach haben insbesondere Studierende mit Migrationshintergrund, die das deutsche Bildungssystem bereits erfolgreich durchliefen, ein höheres Risiko, das Studium abzubrechen – und zwar trotz höherer Bildungsziele (als ihre Mitstudierenden ohne Migrationshintergrund). Hierzu heißt es dort weiter: »Insgesamt lässt sich die Bildungsbenachteiligung von Studierenden mit Migrationshintergrund zu großen Teilen durch die soziale Herkunft erklären.«

Fazit

Insgesamt zeigt der ›Migrations-Bildungstrichter‹: An allen Schwellen des Bildungssystems sind für Personen mit Migrationshintergrund die Chancen geringer als für solche ohne. Zur Größe der Chancenungleichheit lässt sich zusammenfassend formulieren, dass das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes für eine Person im deutschen Bildungssystem damit einhergeht, dass sie nur etwa halb so große Bildungschancen hat wie eine Person ohne Migrationshintergrund. Dies gilt – anders als z. T. behauptet – auch im Hochschulsystem, und zwar bis zum höchsten akademischen Abschluss, dem Doktortitel. Darüber hinaus bestehen starke Zusammenhänge dahingehend, dass Personen mit Migrationshintergrund wesentlich häufiger (also solche ohne) zugleich eine für Bildungserfolge im deutschen Hochschulsystem ungünstigere soziale Herkunft haben. Daher ist davon auszugehen, dass sich hier bildungsbenachteiligende Effekte des deutschen Bildungs- und Hochschulsystems für niedrige soziale Herkunft mit denen für Migrationshintergrund summieren bzw. multiplizieren.

Will man die Chancengleichheit verbessern – wofür die Herausforderungen angesichts der im Zeitverlauf gestiegenen Anteile der Schüler*innen und Studierenden mit Migrationshintergrund in den nächsten Jahren nicht kleiner werden dürften –, so müssten Maßnahmen den vorliegenden Ergebnissen zufolge nicht nur bei einer Diversitätsdimension wie dem Migrationshintergrund ansetzen, sondern bei mehreren gleichzeitig. Dies gilt angesichts des starken Zusammenhanges von Migrationshintergrund und sozialer Herkunft und den im Vergleich zum Migrationshintergrund noch größeren benachteiligenden Effekten insbesondere für die Dimension soziale Herkunft. Hierbei könnten Maßnahmen, die bereits zur Verbesserung der Bildungschancen diskutiert werden, ein geeigneter Ausgangspunkt sein, eine »Ermöglichung eines Studiums mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten« (Wissenschaftsrat 2017) z. B. durch ein flexibleres Teilzeitstudium (vgl. auch Wissenschaftsrat 2022) und eine stärker an den unterschiedlichen Studienformen orientierte BAföG-Förderung zu gewährleisten (vgl. Dauchert u. a. 2017). Diese könnten zugleich noch durch migrationshintergrundspezifische Maßnahmen ergänzt werden (z. B. mit gezielten Mentoringprogrammen, vgl. Lörz 2019), welche dann insbesondere im Bachelorstudium sowie am Übergang zu einer weiterführenden Schule ansetzen sollten. Darüber hinaus sollte dann ein Migrationshintergrund nicht allein als Dimension der Bildungsbenachteiligung, sondern auch stärker als Stärke bzw. Potenzial begriffen werden, so z. B. eine zweite Muttersprache, und entsprechend anerkannt werden.

RENÉ KREMPKOW
ist promovierter Soziologe und arbeitet an der *Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin* sowie der *IU – International University* als Senior Scientist und Senior Manager.

Dieser Beitrag ist eine von der Redaktion stark gekürzte Fassung der hier frei abrufbaren Studie: https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220922-Migrations-Bildungstrichter.pdf.

Anmerkungen

[1] Der Begriff (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen wird hier mit Klammern verwendet, um zu markieren, dass ein großer Teil als ›Nachwuchs‹ Bezeichneter (spätestens ab Postdoc) selbstständige Wissenschaftler*innen sind.
[2] Dessen erfolgreicher Abschluss geht zudem mit höherem Studienerfolg einher (vgl. z. B. Heublein u. a. 2017).
[3] Zudem »ist davon auszugehen, dass die Eltern von Studierenden mit Migrationshintergrund trotz gleichen Bildungsabschlusses sozio-ökonomisch tendenziell schlechter dastehen« (Middendorff u. a. 2013, S. 295).

Literatur

• BuWiN (2021): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Bielefeld.
• Dauchert, A., Krempkow, R. u. a. (2017): *Hochschul-Bildungs-Report 2020: Höhere Chancen durch höhere Bildung?*, Berlin: Stifterverband.
• GWK – Gemeinsame Wissenschafts-Konferenz (2021): *30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz*, Bonn.
• Heublein, U. u. a. (2017): *Zwischen Studienerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen*, Hannover: DZHW.
• Krempkow, R. (2019): *Wieviel zählt Leistung bei Berufungen und wieviel Herkunft?*, in: *Qualität in der Wissenschaft* (QiW) 1/2019, S. 28–31.
• Krempkow, R. (2017): *Herausforderung chancengerechte Bildung – Von der Grundschule bis zur Promotion*, in: *Internationalisierung, Vielfalt und Inklusion in der Wissenschaft* (IVI) 4/2017, S. 117–123.
• Lörz, M. (2019): *Intersektionalität im Hochschulbereich: In welchen Bildungsphasen bestehen soziale Ungleichheiten nach Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft – und inwieweit zeigen sich Interaktionseffekte?*, in: *ZS für Erziehungswissenschaft* – ZfE 22 (1), S. 101–124.
• Middendorff, E. u. a. (2013): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks*, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Berlin.
• Möller, C. (2018): *Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit*. In: Laufenberg, M. u. a. (Hg.): *Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
• Neusel, A. (2012): *Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen*, die hochschule, 1/2012, S. 20–35.
• Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017): *Allein durch den Hochschuldschungel. Hürden zum Studienerfolg für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund,* Berlin.
• Şahin, R. (2019): *Yalla, Feminismus!* Stuttgart: Klett-Cotta.
• Wissenschaftsrat (2017): *Strategien für die Hochschullehre*. Positionspapier. Drs. 6190-17, Halle.
• Zimmer, L. M. (2018): *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*, Wiesbaden: Springer VS.

Wir müssen (mehr) reden!

Über Macht und Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft

Bei der 11. *Wissenschaftskonferenz der GEW*, die vom 21. bis 24. September 2022 in Dresden stattfand, wurde der Gesetzentwurf für ein *Wissenschaftsentfristungsgesetz* vorgestellt, in dem Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestvertragslaufzeiten und sichere berufliche Perspektiven für Wissenschaftler*innen jenseits der Professur gefordert werden. In nahezu jedem Programmpunkt der Konferenz wurde die Notwendigkeit und Dringlichkeit einer Reformierung des Beschäftigungssystems in Hochschule und Wissenschaft deutlich.

Prekarität und ungewisse Zukunftsperspektiven gehen einher mit starken Abhängigkeiten und großen Hierarchiegefällen, wodurch Machtmissbrauch und Diskriminierung Tür und Tor geöffnet wird. Die Referent*innen und Teilnehmenden der Wissenschaftskonferenz machten deren vielfältige Ausprägungen sichtbar und hoben sie aus dem Verborgenen: Das (öffentliche) Benennen von Machtmissbrauch und Diskriminierung ist ein mutiger und wichtiger Schritt. Jedoch blieb es nicht dabei: Ebenso wurde darüber gesprochen und diskutiert, was getan werden muss, um Hochschulen zu inklusiven und demokratischen Räumen des Lernens, Lehrens und Forschens zu machen.

Wissenschaftskonferenz der GEW in Dresden

Die britische Soziologin Sara Ahmed schreibt in *Living a Feminist Life* (2017; deutsch: *Feministisch leben!*), dass Personen, die Missbrauch und Diskriminierung erfahren und dies ansprechen, häufig »zum Problem gemacht werden«. Statt sich mit dem stattgefundenen Missbrauch oder der Diskriminierungserfahrung zu befassen, wird die betroffene Person dafür gemaßregelt, dass sie das Schweigen durchbrochen hat und das Verhalten (meist) machtvollerer Personen kritisiert.

Die Hürden, solche Erfahrungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzusprechen, sind hoch. Enge personelle Abhängigkeiten und ein hohes Maß an Prekarität befördern Machtmissbrauch und Diskriminierung und sorgen zugleich dafür, dass diese meist im Verborgenen bleiben oder nur hinter vorgehaltener Hand darüber gesprochen wird.

Fotos: Dirk Lässig, GEW

Beim Einführungspanel der Dresdener Wissenschaftskonferenz ›#IchBinHanna – #IchBinReyhan‹ ging es um die ›Zwischenbilanz und Perspektiven einer Bewegung‹ gegen das Befristungsunwesen an deutschen Hochschulen. Es diskutierten (von links nach rechts): Andreas Keller (stellvertretender Bundesvorsitzender der GEW), Dr. Reyhan Şahin alias Lady Bitch Ray (Bildungsreferentin und Rapperin), Dr. Simone Claar (stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen), Ludwig Ipach (Landesausschuss GEW Studierende Hamburg), Dr. Jennifer S. Henke (Universität Greifswald) und Dr. Sebastian Kubon (Universität Hamburg).

Bisher gibt es nur wenige Räume, die ein Benennen und einen Austausch erlauben, doch allmählich werden es mehr. Den Anfang im Wissenschaftsfeld machte die Frauen- und Gleichstellungspolitik in den 1970ern und 1980ern, die ein Sprechen über Sexismus und sexualisierte Gewalt ermöglichte. Es folgten queere und rassismuskritische Orte und in den letzten zehn Jahren wurden Stellen für Antidiskriminierungsberatung auf- und ausgebaut.

Gleichzeitig werden Diskussionen zu guter wissenschaftlicher Praxis geführt und Ombudspersonen eingesetzt, um gegen Machtmissbrauch, Betrug und Korruption in Forschungsprozessen vorzugehen. Personelle Abhängigkeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen sind seit Jahrzehnten Gegenstand der Personalratsarbeit an Hochschulen.
Allerdings wird auf (und jenseits) der Konferenz immer wieder deutlich, dass nicht alle voneinander wissen und nicht alle unmittelbar die thematischen Überschneidungen und Bündnismöglichkeiten sehen. Wir müssen mehr miteinander sprechen und wir müssen unsere Kräfte gemeinsam bündeln, denn auch wenn wir alles Engagement zusammennehmen, bleiben wir in einer marginalen Position. Wir müssen noch mehr mit Kolleg*innen und Studierenden in den Institutionen darüber ins Gespräch kommen, was Diskriminierung und Machtmissbrauch umfasst, wie wir uns dagegen wehren können und welche Unterstützungsstrukturen bereits vorhanden sind.

Machtmissbrauch und Diskriminierung

Machtmissbrauch findet meist im Rahmen hierarchischer Beziehungen statt, die durch ein hohes Maß an Abhängigkeit geprägt sind. Wir sprechen immer dann von Diskriminierung, wenn der Zugang zu Ressourcen und Positionen und gesellschaftspolitische Teilhabe aufgrund sozialer Dimensionen wie Geschlecht und Sexualität, Rassifizierung, soziale Herkunft und Klasse, Religion, Behinderung und Alter eingeschränkt oder verwehrt werden. Machtmissbrauch und Diskriminierungen können miteinander einhergehen und sich gegenseitig verstärken.

Referent*innen und Teilnehmende der Wissenschaftskonferenz zeigten anhand konkreter Beispiele auf, wie sich Machtmissbrauch und Diskriminierung in unterschiedlichen Verhaltensweisen manifestieren. Dabei wurden unter anderem folgende Formen des Machtmissbrauchs genannt:

- Verwischen von persönlichen und beruflichen Grenzen
- Ausbeutung von Mitarbeitenden durch unbezahlte Mehrarbeit oder Arbeit am Wochenende
- Aneignung der wissenschaftlichen Arbeit von abhängig Beschäftigten
- Verschleppen von Anträgen oder Gutachten, wodurch akademische Karrieren ›ausgebremst‹ werden
- abhängig Beschäftigte mit anstehenden Vertragsverlängerungen unter Druck setzen und nötigen

Auch Demütigung, Mobbing, sexualisierte Gewalt, Drohungen bei widerständigem Verhalten, Fälschung von Daten und Forschungsergebnissen und Korruption sind Ausdrucksformen von Machtmissbrauch im Wissenschaftsbetrieb.

Diskriminierende Handlungen lassen sich auch am Beispiel von Alltagssexismus in der Wissenschaft veranschaulichen:

- keine Reaktion auf Wortbeiträge und/oder Wiederholung des Gesagten als einem ›eigenen‹ Argument
- ›erklärendes‹ Ko-Referat bei einem Vortrag, das sogenannte *mansplaining*
- Wissenschaftlerinnen, die auf Veranstaltungen oder bei Meetings als dienstleistendes Personal behandelt werden
- Beurteilung der Kleidung, des Aussehens oder der Stimme der Vortragenden
- sexistische Witze, Bemerkungen und ›Storys‹ bei Tagungen, im Büro oder in der Mittagspause
- Konferenzen und Panels, die nur mit männlichen Wissenschaftlern oder Experten besetzt werden
- weniger Förderung bei Vernetzung und Publikationen
- Nicht-Zitieren der Forschungsarbeiten von Wissenschaftlerinnen
- Relativierung, wenn von Diskriminierungserfahrungen berichtet wird

Machtmissbrauch und Diskriminierung haben weitreichende Auswirkungen für die Betroffenen. Die Bewältigung solcher Erfahrungen kostet Zeit und viel Kraft, wodurch sich die Benachteiligung noch verstärkt. Im *worst case* wird der Wissenschaftsberuf aufgegeben.

Solidarisches Handeln

Um gegen Machtmissbrauch und Diskriminierung vorzugehen, braucht es strukturelle Veränderungen, wie sie im Dresdner Gesetzentwurf geschrieben stehen. Durch eine Veränderung des Beschäftigungsmodells und eine Abschaffung bzw. deutliche Einschränkung des Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft können Abhängigkeitsverhältnisse nachhaltig abgebaut und eine demokratische Personalstruktur aufgebaut werden. Gleichzeitig bedarf es eines Wandels der Hochschul- und Wissenschaftskultur, weg von Hierarchien und unproduktivem Wettbewerb hin zu Wertschätzung,

Auf dem Panel ›Intersektionale Diskriminierung in Hochschule und Forschung‹ diskutierten (von links nach rechts): Anneliese Niehoff (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen), Rahel Schüssler (freier zusammenschluss von student*innenschaften), Yasmin Frommont (GEW-Projektgruppe Doktorand*innen), Bilge Cömert (Humboldt-Universität Berlin) und Dr. Britt Dahmen (Universität zu Köln).

Anerkennung und Kooperation und zu mehr Qualität statt Quantität. Hierzu gehören auch transparente und sanktionsfähige Regelungen zu Machtmissbrauch und Diskriminierung in den Institutionen, die von einer niedrigschwelligen Beratungsstruktur flankiert sind. Allerdings genügt es nicht, auf strukturelle Veränderungen zu warten. Wir müssen für sie kämpfen und wir müssen sie *machen*.

Für den Hochschul- und Wissenschaftsalltag wurden auf der Wissenschaftskonferenz verschiedene Handlungsoptionen benannt:

- den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen mit dem Kampf gegen Machtmissbrauch und Diskriminierungen (und vice versa) zusammendenken und zusammenführen
- Solidarisierung mit Betroffenen und nicht Wegschauen
- Zuhören und Verstehen, insbesondere bei Diskriminierungen, mit denen man nicht vertraut ist
- mit Kolleg*innen über Beschäftigungsbedingungen und Machtmissbrauch in Hochschule und Wissenschaft und über Möglichkeiten der Intervention sprechen
- Studierende im Rahmen der Lehre informieren und einbeziehen
- einen eigenen Beitrag dazu leisten, eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu etablieren
- Öffentlichkeit herstellen und den Kontakt mit politischen Vertreter*innen suchen, um Gegen-Narrative zu schaffen

Solidarisches und widerständiges Handeln ist keine einmalige Aktion, sondern ein dauerhaftes Engagement mit einer guten Portion Fehlerfreundlichkeit für das eigene Denken und Handeln und für das Denken und Handeln der anderen.

DANIELA HEITZMANN
ist Soziologin und befasst sich seit vielen Jahren auf wissenschaftlicher und hochschulpolitischer Ebene mit Geschlechterungleichheiten und Diskriminierung in Hochschule und Wissenschaft. Seit Juni 2022 ist sie an der *Goethe-Universität Frankfurt am Main* tätig und in der GEW-Betriebsgruppe aktiv.

Dieser Artikel erschien zuerst in der hlz (Hessen) 12/2022.

Anlaufstellen in Hochschule und Wissenschaft

- Gleichstellungsbeauftragte oder auch Diversitätsbeauftragte
- Antidiskriminierungsberatung
- selbstorganisierte studentische Gruppen
- Ombudspersonen für gute wissenschaftliche Praxis
- Personalrat

Erfahrungsaustausch, Bündnisse und Empowerment

- Gemeinsame Erklärung zu Sexismus in der Wissenschaft: https://gender-macht-wissenschaft.de
- *Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft*
- *Respect Science e. V.*
- Mittelbau-Initiativen und *Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft*
- N²-*Network of Networks* von Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Prekäre Publikums- und Selbstbeschimpfung

Mit drei Thesen zur Diskussion

Die Prekarität der akademischen Existenz zerteilt die Biographie in Bruchstücke. Intermezzo und Abbruch sind ihre Namen. Vor diese Situation gestellt gibt es zwei Handlungsmöglichkeiten: Entweder ich akzeptiere die Prekarität nur als etwas Vorübergehendes – etwa als Vorstufe zu einer Professur, die ich mir als ihr Gegenstück vorstelle und für die ich bereit bin zu entsagen, weil ich mir von ihr (mit gleich viel Recht oder Unrecht wie andere Gläubige) Erlösung im Jenseits der Prekarität erhoffe. Die Prekarität selbst erscheint dann als verlängerte Adoleszenz, als Lehr-und Wanderjahre einer klassisch bürgerlichen Beamtenlaufbahn. Scheitert diese allerdings – dies ist in der Mehrzahl der Fälle so –, dann stellt sich die Frage: Revidiere ich meinen Glauben an den gütigen Gott der bürgerlichen Existenz? Beklage ich diesen Verlust, oder beklage ich nur mein eigenes Los?

Oder ich richte mich von vorneherein in der Prekarität ein. Im besten Fall habe ich die Kraft, mich bürgerlichen Normen – sicherer Job, Haus, Familie etc. – zu entziehen und die Zerstückelung als Vervielfältigung von Handlungsoptionen zu feiern: Mehrere wechselnde Jobs und Projekte statt Beruf und Berufung, serielle Monogamie oder Polyamorie statt Ehe und Familie, Sharing und Access statt Sparen und Besitzen. Ich sehe die abwertend Adoleszenz genannte Phase nicht als etwas Vorübergehendes an und scheitere nicht an den bürgerlichen Normen, sondern scheiße auf sie und bescheiße sie damit (an Ihrer Reaktion auf Worte dieser Art können Sie Ihre eigene Verstrickung in das konservative Modell, Ihren guten Geschmack, erkennen). Am Ende lande ich zufällig vielleicht sogar doch im warmen Schoß einer bürgerlichen Existenz – Glück gehabt! Oder: Selbstbeschiss. Revidiere ich dann meinen Glauben an den postmodernen Prinz Pluralität? Werde ich ein »Philister so gut wie die anderen auch« (Georg Wilhelm Friedrich Hegel)? Oder sehe ich meine Position als rein zufälliges und äußerliches Schein-Glück? Laufe ich Sturm dagegen, dass es anderen versagt bleibt – und damit auch gegen meine eigenen Privilegien?

Fakt ist, dass die große Mehrheit der Menschen die Wahl zwischen den geschilderten Handlungsmöglichkeiten nicht hat. Sie eröffnen sich privilegierten Akademiker*innen in westlichen Metropolen, die meist über ökonomisches (geerbtes) und kulturelles Kapital verfügen. Sie beklagen als Betrug oder feiern als Bohème, dass sie nicht sorglos zu den Bevorzugten dieser Welt gehören. Denn alle sind ihres Glückes Schmied, ob klassisch bürgerlich oder

»

Progressive Politik bedeutet immer, die eigene Situation und Position in Frage zu stellen, sich mit Anderen zu verbinden und neue Situationen und Positionen zu schaffen.

prekär, so lautet eine alte und zugleich neo-liberale Mär. Was sind die Alternativen? Schon diese Frage, individuell gestellt, ist durch und durch privilegiert bürgerlich, denn für die meisten Menschen gibt es keine Alternativen. Das führt auf die bescheidene, aber nicht sehr verbreitete Erkenntnis, dass es eine nicht individuelle Antwort auf die Frage nach der Biographie geben könnte. Damit ist nicht gemeint, die individuellen Handlungsmöglichkeiten innerhalb der eigenen prekären Biographie und damit das Kind mit dem Bade auszuschütten. Sondern zu versuchen, die eigene Situation politisch und das heißt kollektiv, zu wenden. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es dann?

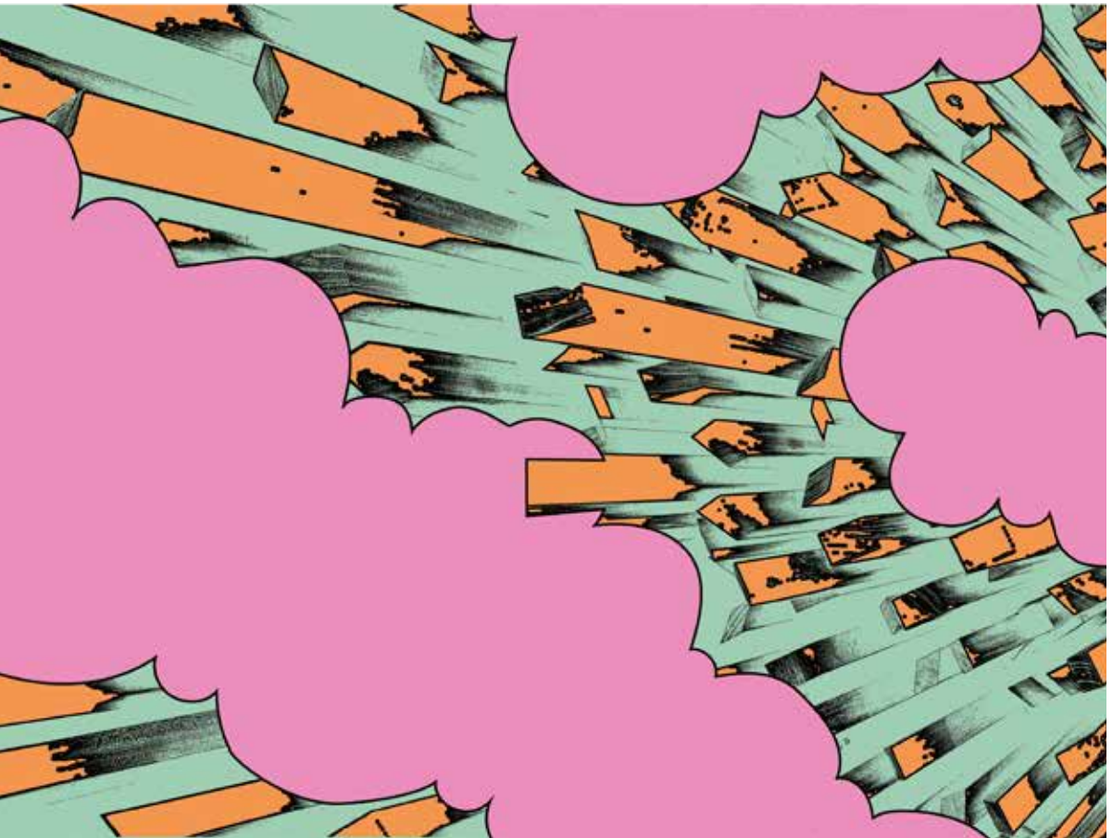
Dazu in aller Kürze, als Aufruf zu einer Diskussion, drei Thesen. Vorweg: Handlungsalternativen sind uns nicht gegeben – wie auch, zwischen Arbeits- und Beziehungsstress, Kindererziehung, Mobilität und Flexibilität. Sie sind uns aufgegeben. Nicht als Hausaufgaben, also als gelehrte Freizeitpolitik, sondern gerade als Aufgaben mitten in dem unmöglichen Feld, das gerade auch unser beruflicher Alltag ist. Es geht dabei in allen Fällen darum, nicht im sozialen Subsystem der Universität aufzugehen (und unterzugehen: betriebsblind oder wahnsinnig zu werden), sondern es zu öffnen.

Progressive Politik bedeutet immer, die eigene Situation und Position in Frage zu stellen, sich mit Anderen zu verbinden und neue Situationen und Positionen zu schaffen.

- Bürgerliche Privilegien verpflichten. Nämlich zu einer kollektiven Verantwortung gerade der Professor*innenschaft: zu zahlen für Prekäre und Kämpfe der Prekären, öffentlich Stellung zu beziehen für sie und verstetigte Jobs für sie zu schaffen.
- Die prekäre Bohème ist immer noch eine vergleichsweise privilegierte Situation, die geeignet ist, kollektivem Handeln Raum zu geben. Wer nicht völlig in den Zwängen der Akademie aufgeht, sollte ihnen auch nicht in vorauseilendem Gehorsam nachgeben – auch wenn alle und alle sie*ihn dahin drängen möchten. Sondern öffentlich ihre*seine Stimme und ihr*sein Wissen in emanzipatorische soziale Bewegungen einbringen. Wie viele öffentliche Intellektuelle waren denn je Professor*innen?
- Umgekehrt hat das etwas privilegiertere prekäre Kollektiv der Akademiker*innen die Aufgabe, die nicht-akademischen Widerstandsbewegungen zur Kenntnis zu nehmen und deren Wissen und Praxis in die eigene wissenschaftliche und politische Arbeit aufzunehmen: Die Kämpfe der Prekären insgesamt und nicht nur der relativ privilegierten Akademiker*innen zu hören – nicht als Lärm und Rauschen im Hintergrund, sondern als artikulierte Praxis – und zu unterstützen.

DR. BIRGIT PAHLE,
begrenzt privilegiert Prekäre

Dieser Artikel erschien zuerst in der stets auch für Nicht-Literaturwissenschaftler*innen sehr lesenswerten *Undercurrents – Forum für Linke Literaturwissenschaft,* 8/2016: *Nicht berufen. Arbeitsverhältnisse im Literaturwissenschaftsbetrieb,* https://undercurrentsforum.com/index.php/undercurrents/article/view/59.



ANTIFA

Gericht verbietet Zitate von NS-Senator Toepffer

Schulbehörde und Autor de Lorent gehen in Revision gegen das Urteil und erringen einen Teilerfolg: Die Biographie von Oscar Toepffer darf weiterhin in der Reihe *Täterprofile* erscheinen

In dem seit Juni 2018 andauernden Rechtsstreit um die Biographie des zeitweiligen NS-Schulsenators Oscar Toepffer hat das Landgericht Hamburg Ende März ein Urteil gefällt. Danach sind 39 Zitate aus den während des Krieges zwischen Toepffer und seiner Frau verschickten Briefen in den noch nicht verkauften Exemplaren von Band 2 der Reihe *Täterprofile* zu schwärzen sowie aus der PDF-Version im Internet zu entfernen. Bei Zuwiderhandlung drohen dem Autor Hans-Peter de Lorent sowie der *Landeszentrale für politische Bildung* (bzw. der Stadt Hamburg) als Herausgeberin des Buches ein Ordnungsgeld von 250.000 Euro oder bis zu sechs Monate Ordnungshaft.

Begründet wird die Entscheidung damit, dass die betreffenden Zitate von Toepffer und seiner Frau persönliche geistige Schöpfungen seien und damit unter den Schutz des Urheberrechts fielen. Dieses gelte 70 Jahre nach dem Tod der Autor*innen und gehe auf die noch lebenden Erb*innen über. Die Kriegskorrespondenz des Ehepaares Toepffer war De Lorent von zwei Töchtern zur Verfügung gestellt worden. Nach Ansicht des Gerichts wäre jedoch das Einverständnis aller noch lebenden Erb*innen erforderlich. Dem entgegen steht aber allein schon die von Toepffers Enkelin Christel S. eingereichte Klage.

Wer muss bei Zitaten aus historischen Briefen zustimmen?

De Lorent bedauert die Rechtsauffassung des Landgerichts: »Mir ist unverständlich, dass Enkel und Ur-Enkel in dieser Weise in historische Forschung und Darstellung eingreifen können.« Auch Schulsenator Ties Rabe, dienstlich zuständig für die Landeszentrale für politische Bildung, akzeptiert das Urteil nicht. Beide Beklagte haben entschieden, in die Revision zu gehen.

Rabe erklärte, das Verfahren habe auch aus Sicht des Senats grundsätzliche Bedeutung für die historische Forschung. Denn das jetzige Urteil hätte zur Folge, »dass Geschichtsforscher zukünftig auch noch eine weitreichende Familienforschung betreiben müssen, um sämtliche Nachkommen einzeln um Zustimmung zu bitten, damit man aus bestimmten Quellen zitieren darf«. Deshalb müsse das Urteil höchstrichterlich überprüft werden.

Klage in mehreren Punkten abgewiesen

Die Kriegsbriefe von Oscar Toepffer verdeutlichen, welche Bewunderung er für Adolf Hitler und das Nazi-Regime in der ersten Phase des Krieges empfand. Aus den Zitaten geht aber auch hervor, dass sich Toepffer später teilweise kritisch mit dem Kriegsgeschehen auseinandersetzte.

Nach Ansicht der Klägerin Christel S. hätten nicht nur die Zitate nicht veröffentlicht werden dürfen: Toepffers Name hätte gar nicht in einem Buch mit dem Titel »Täterprofile« erscheinen dürfen. Das Gericht erklärte dazu, dass dies keine Verletzung eines postmortalen Persönlichkeitsrechts sei. Denn ein allgemeines Persönlichkeitsrecht könne nur eine lebende Person beanspruchen. Außerdem werde im Buch – so das Gericht – schon in der Einleitung sowie im Geleitwort des Senators deutlich, dass in der Reihe *Täterprofile* ein erweiterter Täterbegriff im Sinne von politisch Verantwortlichen benutzt werde. Das Gericht konnte auch keine grob ehrverletzende Entstellung von Toepffers Lebensbild feststellen. Vielmehr seien seine Aktivitäten und Auffassungen differenziert dargestellt worden – gerade auch mit Zitaten aus den Kriegsbriefen.

Auch die Berufung der Klägerin auf ein »Recht auf Vergessenwerden« von Oscar Toepffer akzeptierte das Gericht nicht. Solch ein Recht diene dazu, jemandem eine Chance zu einem Neuanfang zu geben. Dies greife aber nicht bei Verstorbenen. Das Landgericht hat der Klägerin in Bezug auf die Briefzitate zwar zum großen Teil Recht gegeben, gleichzeitig lehnte es wesentliche Ziele der Klage ab. Und im Hinblick auf das von Christel S. beanspruchte »Recht auf Vergessen« ihres Großvaters sieht es auch nicht gut aus: Es wird zurzeit wieder mehr öffentlich über Oscar Toepffer berichtet.

MANNI HEEDE

Sind wir noch zu retten?

Eine Veranstaltung mit Klima-Aktivist*innen an der Max Brauer Schule zeigte: ›Die Jugend von heute‹ ist inspirierend und kämpferisch!

Am 27. April sitzen in der vollen Aula der Max Brauer Schule sechs junge Menschen auf der Bühne, um über Perspektiven gegen die Klimakatastrophe zu diskutieren. Etwa anderthalb Stunden lang dauerte der Austausch zwischen Elisa (Vorstand von *Fridays for Future*) Lea (*Letzte Generation*), Jan Jakob (*BUND-Jugend*) und Franka (*Greenpeace-Jugend*), der von zwei Schüler*innen aus der Oberstufe moderiert wurde.

Besonders die umstrittene *Letzte Generation* und die Haltung der anderen Aktivist*innen waren mit Spannung erwartet worden, aber schnell wurde deutlich: Einen Streit um ›Klimakleber‹ würde es an diesem Abend nicht geben. Zwischen die Sprechenden passte kein Blatt Papier: »Ich habe mir fest vorgenommen, hier heute nicht über Aktionsformen zu reden, weil das von der Sache ablenkt. Das Problem sind nicht die Menschen, die eine Straße blockieren, sondern diejenigen, die nichts gegen eine Katastrophe tun, die unsere Erde unbewohnbar machen wird!«, so die Greenpeace-Aktivistin. In die gleiche Kerbe schlägt Elisa von *Fridays for Future*: »Die Anti-AKW-Bewegung war auch mit ihrer Vielfalt an Aktionsformen erfolgreich: Die einen sind auf Massendemos gegangen, die für alle zugänglich waren, das war wichtig. Die anderen haben sich auf den Schienen festgekettet, die waren auch wichtig.« Dieser Geist des Schulterschlusses dominierte das gesamte Gespräch – für diejenigen enttäuschend, die sich eine unterhaltsame Schlammschlacht in *Hart-aber-fair*-Manier gewünscht hätten, aber bewegend für diejenigen, die sich angesichts der politischen Untätigkeit unserer Regierungen Perspektiven wünschen.

»

Klimaschutz ist auch eine Klassenfrage

Ob sie manchmal verzweifelt seien, wenn wieder ein neuer Klimabericht das Erreichen der 1,5 Grad für unwahrscheinlich erklärt? Ja, verzweifelt sind alle vier Gäste häufig. Und sie haben auch Angst vor der Zukunft, darüber sprechen sie ganz offen. Aber das treibt sie auch an: Es gibt keine Alternative zum Weitermachen, zum vollen Einsatz. Und das Zusammenkommen mit der eigenen Gruppe von Gleichgesinnten im kleineren Kreis oder auch auf einer großen Demo mit Tausenden gebe Kraft. Da merke man, dass man nicht alleine sei und dass man das Richtige tue.

»

Die Klimakrise trifft generell bereits benachteiligte Menschen besonders, etwa Frauen und queere Personen, die auf weniger politische und ökonomische Ressourcen zurückgreifen können.

Die Aktivist*innen geben auf die Fragen der Schüler*innen kurze, offene Antworten. Sie lassen einander ausreden und versuchen nicht, die Runde zu dominieren.

Völlig einig sind sich die Anwesenden auch in dieser Sache: Für die Klimakrise ist der Kapitalismus verantwortlich. Innerhalb dieses Systems wird es verdammt schwierig, die Katastrophe abzuwenden. Wir erlebten weltweit eine Wirtschaft, die darauf ausgerichtet sei, Profite zu generieren statt Bedürfnisse zu befriedigen. Innerhalb einer Konkurrenzlogik zwischen Unternehmen und Nationalstaaten versuche jede*r, Kosten zu sparen oder zu externalisieren, Standortvorteile zu sichern und die arbeitenden Menschen sowie die Natur auszubeuten. Die Funktionsweise der Marktwirtschaft stünde im diametralen Gegensatz zu der Idee von Kooperation und Schutz der Lebensgrundlagen.

Deshalb sei Klimaschutz auch eine Klassenfrage: Den Appell an individuelles korrektes Konsumverhalten (Stichwort ›Bambuszahnbürste‹) lehnen die anwesenden Aktivist*innen eindeutig ab. Hier würde die Verantwortung auf die Einzelperson verschoben, um davon abzulenken, dass die wirklich Verantwortlichen nicht handeln wollen. Gemeinsam arbeitet das Podium heraus: Die Folgen der Krise tragen überall diejenigen, die für ihre Ursachen am wenigsten verantwortlich sind: Sowohl auf nationaler Ebene als auch auf internationaler. Der Globale Süden sei schon heute am krassesten betroffen, stoße aber im Vergleich extrem wenig CO_2 aus. Elisa führt aus, welche Rolle die Klimakrise heute schon als Fluchtursache spielt und wie sich dies in Zukunft entwickeln wird – und welche Rolle Rassismus dabei spielt, dieses Problem zu ignorieren. Die Greenpeace-Aktivistin ergänzt, dass die Klimakrise generell bereits benachteiligte Menschen besonders treffe, etwa Frauen und queere Personen, die auf weniger politische und ökonomische Ressourcen zurückgreifen können.

Diskutiert wird daher auch die Zusammenarbeit mit anderen Bewegungen: So habe es kürzlich einen gemeinsamen Aktionstag von *Fridays for Future* und ver.di gegeben, um bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im ÖPNV einzufordern, denn Klimaschutz brauche mehr öffentliche Verkehrsmittel.

Nach der Veranstaltung bilden sich kleine Schlangen von Schüler*innen, die Selfies mit den Aktivist*innen machen möchten. Wir stehen danach noch lange im Kreis und diskutieren weiter, beschließen, in Kontakt zu bleiben. Die Vertreterin der letzten Generation berichtet noch von den Drohbriefen, die sie regelmäßig per Post an ihre Privatadresse erhält und von dem Coaching, das sie intern organisieren, um diese Belastungen abzufangen. Wir nicht mehr ganz so jungen Organisatorinnen der Veranstaltung sind tief beeindruckt vom Mut und Einsatz der Gäste, von ihrer inhaltlichen Klarheit.

Danke!, sagt die GEW-Betriebsgruppe
der MAX BRAUER SCHULE

ANZEIGE

FONDS GEGEN DISKRIMINIERUNG

Mit Empowerment und Sensibilisierung zusammenwachsen

Der erste ›Diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Tag‹ an der Gretel-Bergmann-Schule war ein Erfolg – bald auch für andere Schulen?

Es ist 14:00 Uhr als Amma Nwosu beginnt, den Infodesk abzubauen. Dieser war Stunden zuvor Dreh- und Angelpunkt einer beeindruckenden Gedenk- und Geburtstagfeier für Gretel Bergmann, der Namensgeberin unserer Schule in Allermöhe, die es in diesem Maße noch nie zuvor gegeben hat. Die Veranstaltung wurde durch ein Team aus Pädagog*innen und Schüler*innen vorbereitet und durch Eigenmittel der Schule sowie monetärer Unterstützung aus dem *Fonds gegen Diskriminierung* der GEW Hamburg möglich gemacht.

Ein Angebot aus 50+ Workshops mit den Zielen Begegnung mit, Sensibilisierung auf und Reflexion von Diversität und Diskriminierungskritik war Kernstück der Gedenk- und Geburtstagfeier. Die Workshops wurden von Kolleg*innen, älteren Schüler*innen und externen Akteur*innen geleitet. Amma Nwosu ist Interkulturelle Koordinatorin an der Gretel, wie wir unsere Stadteilschule kurz und liebevoll nennen. In monatelanger Planung und zusammen mit einem Team aus Schüler*innen des Kurses *Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage*, der Sozialpädagogin Svenja Crookes-Dudziak und der Schulleiterin Anja Oettinger entwickelte sie ein passgenaues Konzept. In Vorbereitung auf den 12. April 2023 bildete Amma Nwosu, die ebenso Multiplikatorin des DIVE-IN-Trainings, ein Diversity-Training des *Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung* (LI) Hamburg und des *Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation* ist, mit vier weiteren Multiplikator*innen der Schule – Jessica Cano-Vidal, Igor Kunkel, Özlem Kaymak-Oluz und Idrissa Sambou – das Kollegium fort.

Der gemeinsame Einstieg des Tages fand im Klassenverband statt. Die zuvor fortgebildeten Tutor*innen führten diversitätbewusste und diskriminierungskritische Übungen durch. Interessengeleitet nahmen die Schüler*innen im Anschluss an ihrem favorisiertem Workshop teil. Empowerment mit Fokus auf Anti-Schwarzen Rassismus, Antimuslimischen Rassismus und LGBTIQ*, Tanz und Theater verschiedener Kulturen, Gleichberechtigung und Antidiskriminierung, Alltagsleben mit Handicap, Blinden- und Rollstuhlsport, Konfliktmanagement, Sprachen- und Literatur u. v. m. wurden den 1100 Schüler*innen geboten. Abschließend erfolgte die Reflexion und eine Auswertung im Klassenverband.

Das spontane Fazit von Amma Nwosu, Schulleiterin Anja Oettinger, Schüler*innen und dem Kollegium fiel unisono begeistert aus. Die Gretel lernte sich an diesem Tag nicht nur selbst besser kennen, sie entdeckte neue Perspektiven, bekam Lust, Dinge weiter zu verfolgen, zu hinterfragen, Barrieren abzubauen, neue Wege ins Visier zu nehmen. Zur Zeit läuft eine breite Evaluation des Tages unter den Schüler*innen. Wir wollen genau wissen, wie der Thementag bei ihnen angekommen ist, was sie mitgenommen haben, was wir verbessern können. Fest steht schon jetzt. Das Konzept funktioniert sehr gut. Es kann eine Blaupause sein für andere Schulen.

AMMA NWOSU und TOM GREIFF

Ansprechpartnerinnen: Anja Oettinger, Schulleiterin Gretel-Bergmann-Schule (STS): anja.oettinger@bsb.hamburg.de; Amma Nwosu, Interkulturelle Koordinatorin an der Gretel-Bergmann-Schule (STS): amma.nwosu@gretel-bergmann-schule.de
Schulwebsite: www.gretel-bergmann-schule.de

Fonds gegen Diskriminierung – jetzt bewerben!

Der Fonds gegen Diskriminierung der GEW Hamburg fördert antidiskriminierende Aktivitäten, die ein intersektionales Grundverständnis von Diskriminierung haben. Der nächste Stichtag für Anträge ist der 1. November 2023. Ausführliche Infos zur Bewerbung finden sich hier: https://www.gew-hamburg.de/themen/aktionen-und-kampagnen/der-fonds-gegen-diskriminierung-der-gew-hamburg.

Information für Mitglieder der DGB-Gewerkschaften im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg

Amtsangemessene Alimentation: Senat legt Entwurf eines Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes vor

Der Senat hat den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften den Entwurf eines Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes zur beamtenrechtlichen Beteiligung vorgelegt. Der DGB wird hierzu noch im Juni 2023 schriftlich Stellung nehmen und ein Beteiligungsgespräch führen.

Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, eine amtsangemessene Alimentation der Hamburgischen Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. Januar 2022 herzustellen. Anträge auf amtsangemessene Alimentation aus den Jahren 2022 und 2023 sollen damit als erledigt gelten. Der Senat sieht nach wie vor zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation nur die Maßnahmen vor, die aus seiner Sicht unbedingt notwendig sind. Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität, zum Ausgleich früherer Einschnitte oder zur Weiterentwicklung der Versorgung sind damit nicht Teil des Gesetzesentwurfes.

Inhalte des geplanten Hamburgischen Besoldungsstrukturgesetzes

Das geplante Besoldungsstrukturgesetz enthält folgende Maßnahmen:

- Die kinderbezogenen Familienzuschläge werden in zwei Schritten rückwirkend zum 1. Januar 2022 und zum 1. Januar 2023 erhöht. In besonderem Maße soll dies für das dritte und weitere unterhaltspflichtige Kinder gelten.
- Es wird ein Besoldungsergänzungszuschuss für die Familien mit Kindern eingeführt, deren Familieneinkommen unter festgelegten Schwellenwerten liegen. Damit sollen Fallkonstellationen abgedeckt werden, in denen bisher nicht der Mindestabstand zur Grundsicherung erreicht wird. Gleichzeitig wird die vierköpfige Doppelverdienerfamilie als neue Bezugsgröße im Besoldungsrecht verankert.
- Für die Jahre 2014 bis 2021 soll es Nachzahlungen für Familien mit drei oder mehr Kindern geben. Dies betrifft allerdings nur offene(!) Klage- und Widerspruchsverfahren und diese voraussichtlich auch nur unter bestimmten Bedingungen. Die konkreten Beträge sind hier offen.

Alle Maßnahmen beziehen sich auf Familien mit unterhaltspflichtigen Kindern. Der Großteil der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird von diesen Maßnahmen damit nicht profitieren. Gleichzeitig soll mit den Maßnahmen formal eine amtsangemessene Alimentation hergestellt werden. Die Chancen von Klagen auf amtsangemessene Alimentation werden damit massiv reduziert.

V.i.S.d.P. DGB Nord, Abteilung Öffentlicher Sektor, Olaf Schwede,
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, 2. Juni 2023, Kontakt: olaf.schwede@dgb.de

Zu den Hintergründen des Gesetzes

Mit dem Besoldungsstrukturgesetz reagiert der Senat auf den fehlenden Abstand der Besoldung zur Grundsicherung, der sich mit der Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 weiter vergrößert hat. Gleichzeitig besteht ein massiver Druck durch die bisher beim Verwaltungsgericht eingereichten Klagen auf amtsangemessene Alimentation. Aktuell liegen dem Verwaltungsgericht ungefähr 7.500 Klagen auf amtsangemessene Alimentation vor. Knapp 4.000 dieser Klagen vertritt der DGB-Rechtsschutz für Mitglieder der DGB-Gewerkschaften.

Mit der Verankerung der vierköpfigen Doppelverdienerfamilie als neue Bezugsgröße im Besoldungsrecht folgt Hamburg der Linie mehrerer anderer Länder. Schleswig-Holstein hat bereits im Jahr 2022 ähnliche Regelungen geschaffen. Ob diese verfassungskonform sind, wird voraussichtlich Gegenstand einer gerichtlichen Überprüfung werden.

Was erwarten nun der DGB und seine Gewerkschaften?

Der DGB wird zum vorliegenden Gesetzesentwurf noch im Juni 2023 Stellung nehmen und ein Beteiligungsgespräch führen. Gleichzeitig wird der DGB die Auswirkungen des Gesetzesentwurfes auf die Klagen zur amtsangemessenen Alimentation prüfen. Aktuell liegen dem Verwaltungsgericht mehr als 4.000 Klagen von Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften vor, die vom DGB-Rechtsschutz vertreten werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben bereits mehrfach gefordert, die im Jahr 2021 eingeführte **Angleichungszulage über das Jahr 2025 hinaus unbefristet fortzuführen und in die Besoldungstabelle einzubauen.** So würden auch Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von der Angleichungszulage profitieren. Mit einer unbefristeten Einführung würde auch die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Hamburg deutlich gestärkt werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens umfangreiche **Vorschläge zur Weiterentwicklung der Beamtenversorgung in** Hamburg vorgelegt. Diese Vorschläge sind bisher nicht aufgegriffen worden.

Im Rahmen der Veröffentlichung des bundesweiten DGB-Besoldungsreport 2023 hat der DGB im März 2023 seine Positionen noch einmal bekräftigt. Gleichzeitig hat der DGB-Besoldungsreport **Handlungsbedarf bei den Anwärterbezügen** aufgezeigt. Hier landet Hamburg im Ländervergleich je nach Besoldungsgruppe auf dem Platz 10 bis 14 von insgesamt 17 Besoldungsgesetzgebern. Junge Menschen am Beginn ihres Berufslebens sind von hohen Mieten und Lebenshaltungskosten in Hamburg besonders betroffen. Auch hier besteht damit Handlungsbedarf im Rahmen eines Besoldungsstrukturgesetzes.

V.i.S.d.P. DGB Nord, Abteilung Öffentlicher Sektor, Olaf Schwede,
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, 2. Juni 2023, Kontakt: olaf.schwede@dgb.de

gba-SEMINARE 2023

Bei Stimme und in Stimmung bleiben…

Weitere Infos und Seminarangebote unter
gew-hamburg.de/seminare/gewerkschaftliche-bildung

Wie bleibe ich bei Stimme?

Übungen, Tipps und Tricks für die klare und deutliche Stimme. Besonderer Wert wird auf die praktische Umsetzung der Stimmübungen im Alltag gelegt. Um den verschiedenen Voraussetzungen gerecht zu werden, arbeiten wir teilweise in kleinen Gruppen. Vorhandene Erfahrungen werden dabei ergänzt und erweitert.
Fr 08.09. 15 Uhr – Sa 09.09.2023, 15 Uhr
Tagungshaus Freiräume in Osterstedt,
Leitung: Katja Reusch
Kostenanteil: 40 € inkl. Verpfleg./Unterk. (erm. 20 €, Nicht-Mitgl. 180 €))

Gespräche und Verhandlungen smart führen

Wer Gespräche und Verhandlungen gekonnt führen kann, hat bessere Chancen, seine Vorstellungen durchzusetzen. Im Seminar lernen wir, gekonnt Argumente auf unterschiedliche Persönlichkeiten und Situationen zuzuschneiden und anzuwenden. Auf der Gesprächs- und Beziehungsebene wenden wir Strategien an, um guten Zugang zum Gegenüber zu bekommen, die eigene Sichtweise psychologisch zu stützen und den Gesprächspartner*innen an entscheidender Stelle Brücken zu bauen, um so noch bessere Ergebnisse zu erzielen.
Sa 16.09.2023, 10-18 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Annette Schulze
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (erm. 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Meine Daten gehören mir!

In diesem Seminar können die Teilnehmenden praktisch lernen, wie sie Daten auf ihrem Computer und im Internet schützen. Im Workshop werden erstens Grundlagen zur Computersicherheit vermittelt, d.h. Fragen zu Betriebssystemen, der Verschlüsselung des Internetzugangs sowie sinnvollen Antivirenprogrammen beantwortet. Zweitens wird praktisch angeleitet, wie das Surfen im Internet funktionieren kann, ohne ungewollt Daten zu hinterlassen.
Sa 16.09.2023, 11-17 Uhr
GEW Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Sabine Friedrichsen
Kostenlos für GEW-Mitgl. inkl. Verpfleg. (Nicht-Mitgl. 20 €)

Aktiv werden in der GEW Hamburg

Lust, gemeinsam etwas zu bewegen? Diskussionen und Aktionen für gerechtere Bildung anzustoßen und mit anderen gemeinsam spannende Projekte voranzutreiben, ist unser Mittel gegen Vereinzelung und Frust. An diesem Nachmittag stellt sich die GEW Hamburg vor: Wie tickt die GEW? Wo bietet sich ein Einstieg? Wer sind die Ansprechpersonen? Welche aktuellen Themen und Diskussionen gibt's bei der GEW? Eine Veranstaltung in lockerer Atmosphäre, für leckere Snacks und Getränke ist gesorgt.
Di 19.09.2023, 17-19.30 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Sven Quiring, Frank Hasenbein u.a.
Kostenlos für GEW-Mitgl. und Nicht-Mitgl. inkl. Verpflegung

Konfiktgespräche führen

Im Seminar lernen wir Gesprächstechniken kennen, mit denen wir Konfliktgespräche positiv fördern und einen konstruktiven Austausch ermöglichen können und probieren das in praktischen Übungen aus. So erleben wir, wie Konflikte entstehen, warum sie eskalieren, wie sie sich vermeiden lassen und wie sie Beziehungen auch nachhaltig verbessern können.
Samstag 23.9.2023, 10-17 Uhr
Neumünster, Altes Stahlwerk
Leitung: Dr. Nils Zurawski
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (ermäßigt 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

»Beeil dich!« – »Eigentlich wollte ich mit Kindern arbeiten!«

Zwischen Betreuung, Diagnostik und Ansprüchen: Die zunehmenden Anforderungen der pädagogischen Arbeitswelt verlangen immer mehr Ausdauer, Dokumentation und Belastbarkeit. Diesen konstruktiv und sachlich begegnen zu können, ist in der Hektik des Arbeitsalltags oftmals nur mit entsprechenden Strategien möglich. Im Seminar lernen wir Methoden kennen, eine angemessene eigene Strategie zu entwickeln, um dieser Problematik wirksam begegnen zu können.
Sa 23.9.2023, 10-17.00 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Iris Wischermann
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (ermäßigt: 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Präsenztraining für Sitzungen und Gremien

Welche Möglichkeiten des Ausdrucks haben wir, damit wir bei der (gewerkschaftlichen) Arbeit und in Gremien ›richtig‹ wahrgenommen werden? Die eigene Wirkung bewusst zu verändern und einzusetzen ist Ziel des Seminars. Mit theaterpädagogischen Ansätzen und durch schauspielerische Techniken werden spielerisch die eigene Präsenz gestärkt sowie Körpersprache, Wahrnehmung und Selbsteinschätzung trainiert.
Sa 23.09.2023, 10-17 Uhr
Kiek In, Neumünster
Leitung: Maryam El-Ghussein
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (ermäßigt: 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Gesundheitsschutz an Schulen

Wer kümmert sich um die Gesundheit der Beschäftigten an Schulen? Und wie können wirksame Maßnahmen zum Gesundheitsschutz an Schulen auf den Weg gebracht werden? Diese kompakte Veranstaltung hilft, zum einen auf uns selbst und unsere eigene Gesundheit zu schauen und unseren eigenen Anteil beim Gesundheitsschutz deutlich zu machen, aber auch nächste Schritte für einen wirksamen Gesundheitsschutz an Schulen zu überlegen.
Di 26.09.2023, 17-20 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Frank Hasenbein
Kostenanteil: kostenlos für GEW-Mitglieder inkl. Verpfleg. (Nicht-Mitgl. 20 €)

Was darf ich, was muss ich?

Dieses Seminar bietet in kompakter Form Informationen und Austausch zu wichtigen Themen des Berufs. Es werden die wichtigsten Regelungen des Schulrechts vorgestellt und daraus Handlungsstrategien entwickelt, wie wir diese Rechte in konkreten Situationen erfolgreich einfordern können. Es gibt auch Zeit für einen Austausch und auch ›dumme Fragen‹ sind erlaubt. Die genauen Themen bzw. besprochenen Fallbeispiele werden nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden festgelegt. Technische Voraussetzung: Computer mit Webcam und Mikrofon oder Headset oder Smartphone
Do 05.10.2023, 17-19 Uhr
Online Seminar mit Zoom
Leitung: Frank Hasenbein, Mitglieder des GPR-Hamburg
Kostenlos für GEW-Mitglieder (Nicht-Mitgl. 10 €)

Anmeldung
Über die GEW-Website: www.gew-hamburg.de/seminare. Ermäßigung gibt es für Erzieher*innen, Referendar*innen, Studierende, Erwerbslose. Nichtmitglieder zahlen mehr (auf Anfrage). Seminare mit Übernachtung beinhalten Vollverpflegung und Unterbringung im Einzelzimmer.

Gesund in den Ruhestand!

Wir bieten euch an, in einem persönlichen Gespräch u.a. über folgende Fragen zu informieren:
- Wie kann ich meine Gesundheit erhalten und stärken? Inwieweit kann ich dabei die Unterstützung durch Einrichtungen der Behörden erwarten?
- Wie und wo kann ich die Feststellung einer Schwerbehinderung beantragen?
- Wann kann ich in den Ruhestand gehen?
- Habe ich meine rentenrechtlichen bzw. versorgungsrechtlichen Zeiten geklärt?
- Wie berechnet sich meine Altersversorgung?

Die GEW bietet in ihrer Geschäftsstelle, Rothenbaumchaussee 15, eine kostenlose persönliche Beratung zu diesen und ähnlichen Fragen an. **Die nächsten Termine finden am Dienstag den 26. September, 24. Oktober und 28. November 2023, jeweils 15-17 Uhr statt.** Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer*innen als auch an Beamt*innen.

KARIN HUFERT, ehrenamtliche Beraterin, Mitglied der GEW

GEW TERMINE – GESCHÄFTSSTELLE – JULI/AUGUST/SEPTEMBER 2023

Referat F / Gruppe Gewerkschaftliche Bildung	Wir treffen uns unregelmäßig aber effektiv. Wir freuen uns über die Teilnahme von Interessierten. Info: Wolfgang Szepansky, mailto: info@szepansky.de
Referat B Bildungspolitik, -finanzierung	In der Geschäftsstelle nachfragen
GEW Studies	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Grundschule	25.09.2023, 17.30-18.30 Uhr, Raum A
AG Vorschule	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Stadtteilschulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Berufliche Schulen	30.08.2023, 17.00-19.00 Uhr, GBW
FG Gymnasien	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Kinder- und Jugendhilfe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Kita Netzwerk	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Sonderpädagogik	31.08.2023, 17.00-19.00 Uhr, GBW 28.09.2023, 17.00-19.00 Uhr, GBW
FG Hochschule u. Forschung	28.08.2023, 18.00-20.00 Uhr, GBW
AfGG Gleichstellungs- u. Genderpolitik	12.09.23, 17.30-19.00 Uhr 10.10.23, 17.30-19.00 Uhr 21.11.23, 17.30-19.00 Uhr
Landesausschuss für Migration	26.08.2023, 19.00-21.00 Uhr, Raum A 26.09.2023, 19.00-21.00 Uhr, GBW
AG Bildung statt Kinderarbeit	29.08.2023, 16.00-18.00 Uhr, GBW
Ausschuss für Friedensbildung	21.09.2023, 19.00-21.00 Uhr, Raum C
Mittelamerikagruppe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Ruheständler*innen	06.09.2023, 10.00-13.00 Uhr, Raum A
FG PTF soz.-päd. Personal an Schulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Schulleitungen	10.07.2023, 18.00-20.00 Uhr, GBW
Sportausschuss	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Kindheitspädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
AJuM – AG Jugendliteratur u. Medien	06.11.2023, 18.30-21.30 Uhr, Raum A christoph.janzen@ajum.de
Bildungsclub	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Queere Lehrer*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen

Für aktuelle Termine bitte auf unsere website gehen, unter https://www.gew-hamburg.de/mitmachen/termine gucken und evtl. die Kontaktpersonen ansprechen.

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverband Hamburg, Rothenbaumchaussee 15,
20148 Hamburg, Tel. 41 46 33-0, Fax 44 08 77,
Homepage www.gew-hamburg.de

Redaktion:
Antje Géra (Redaktionsleitung), Sebastian Schreull
Redaktion Titelthema:
Antje Géra, Svea Gruber
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Cover, Grafik und Gestaltung:
Jason Tsiakas

Anschrift der Redaktion:
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg.
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Satz und Gestaltung: albersdesign, ca@albers.design

Druck: drucktechnik-altona

Anzeigen: albersdesign, ca@albers.design,

Die hlz wird ohne gesonderte Berechnung an die Mitglieder der GEW Hamburg verteilt. Bezugspreis im Monatsbeitrag enthalten.

Die hlz erscheint sechs Mal im Jahr. Die in der hlz veröffentlichten Artikel geben die Auffassung der Autor*innen wieder. Stellungnahmen der GEW sind ausdrücklich als solche gekennzeichnet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bücher (Rezensionsexemplare) wird keine Gewähr übernommen.

Redaktionsschluss hlz 9-10/2023: 15.09.2023 / **11-12/2023:** 03.11.2023

Hier könnte Ihre Anzeige stehen **0157-38371442**

albersdesign
Media-Agentur
Mediengestaltung
+Druckproduktion

DTP . Layout . Reinzeichnung
Grafik . Anzeigenverwaltung
Horn 33 . 25421 Pinneberg
ca@albers.design
www.albers.design

Haben Sie weitere Anliegen – sprechen Sie mich gerne an!

HAMBURGER LEHRER–FEUERKASSE
VERSICHERUNGSVEREIN AUF GEGENSEITIGKEIT / GEGRÜNDET 1897

Für alle pädagogisch Tätigen sowie deren Angehörige

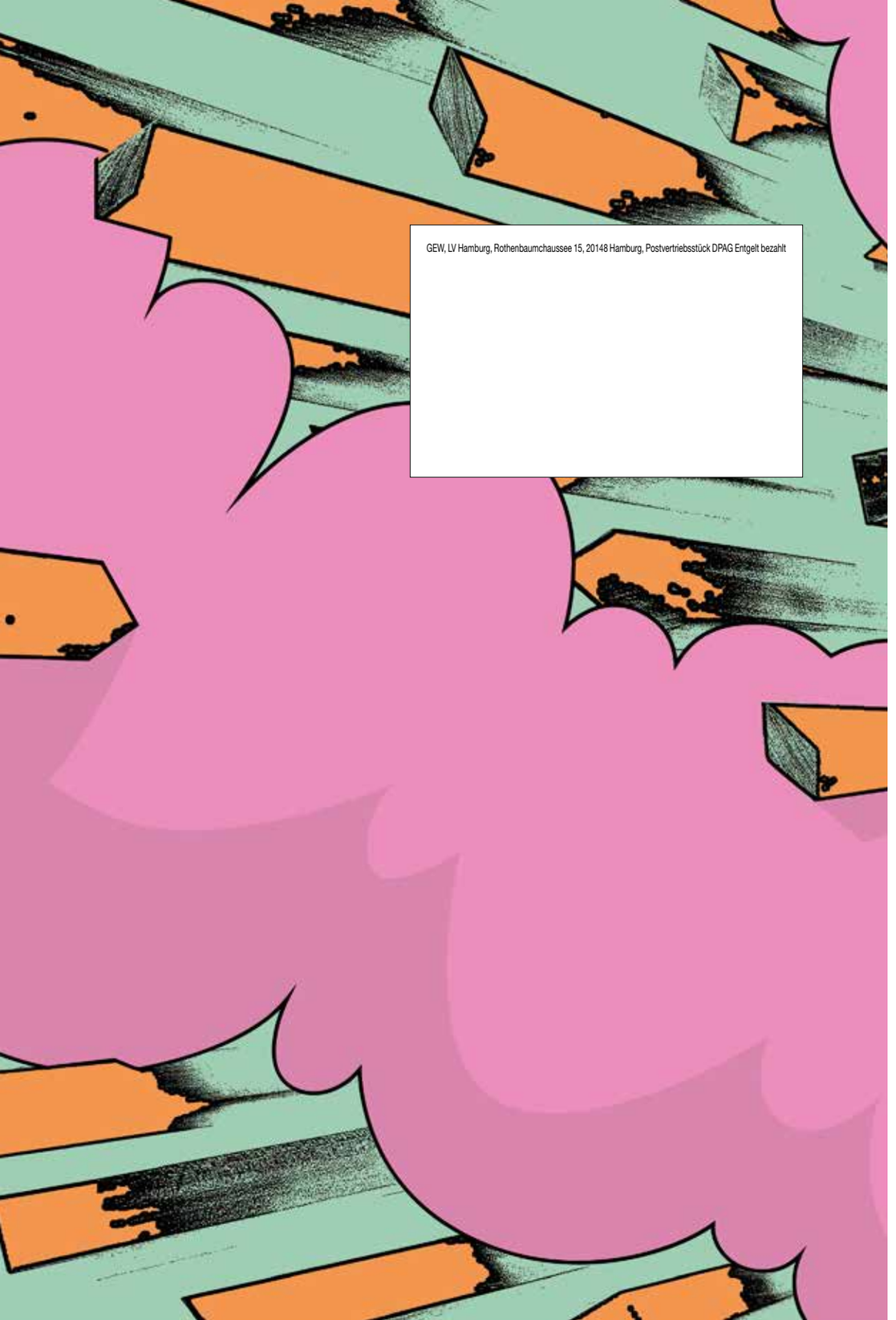
Die **preisgünstige Hausratversicherung in der Metropolregion Hamburg** für alle pädagogisch Tätigen sowie deren Angehörige. Wir versichern Ihren Hausrat zu 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme (inkl. Versicherungssteuer) unverändert seit 1996.

2017 bis 2023 haben unsere Mitglieder eine Beitragsrückerstattung von 10 % erhalten.

Ihr **Hausrat** ist gegen Schäden durch Brand, Explosion, Implosion, Blitzschlag und Überspannung, Einbruchdiebstahl, Raub, Leitungswasser, Sturm, Hagel, Glasbruch (Einfachverglasung) versichert. Außerdem u. a. beitragsfrei eingeschlossen: Hotelkosten bis zu 100 Tagen, Diebstahl von Hausrat aus Krankenzimmern und Kraftfahrzeugen, Diebstahl von Fahrrädern und Kinderwagen bis 260 €. Fahrräder bis 4.000 € (8.000 € bei zwei Rädern) können gesondert versichert werden.

Zusätzlich versichern wir Ihre Ferienwohnung ebenfalls zu 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme. Die HLF verzichtet auf den Einwand der groben Fahrlässigkeit bei Schäden bis 5.000 €.

Informationen und Unterlagen bitte anfordern unter:
040 333 505 14 (Tobias Mittag)
040 796 128 25 (Georg Plicht)
040 679 571 93 (Sibylle Brockmann)
www.h-l-f.de (mit Beitragsrechner) / **info@h-l-f.de**



GEW, LV Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg, Postvertriebsstück DPAG Entgelt bezahlt