Informationen zum Sommersemester 2012 der Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg

Hamburg, im April 2012

Nachgehakt: Zunehmendes Befristungsunwesen und schamlose Ausbeutung von Wissenschaftler_innen an Hamburger Hochschulen

Im November 2011 stellte die GAL-Bürgerschaftsfraktion eine Große Anfrage zum Thema *Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hamburger Hochschulen* (Drucksache 20/2267 der Hamburgischen Bürgerschaft), in der detailliert nach der Personalentwicklung gefragt wird. Der Senat beantwortete die Fragen im Dezember 2011.

Eine Analyse des Zahlenmaterials zeigt auf, dass es in den letzten fünf Jahren deutliche Veränderungen bei der Einstellungs- und Befristungspraxis der Beschäftigten gegeben hat. Dies wird hier beispielhaft für die Universität Hamburg dargelegt.

Prekärer Mittelbau: 9 von 10 Kolleg_innen sind befristet tätig

Eine dramatische Entwicklung zeigt sich in Bezug auf die Befristung der Stellen im Mittelbau. Waren die Doktorand_innen- und die Projektstellen bereits in der Vergangenheit immer befristet, so stieg der prozentuale Anteil befristeter Stellen bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen für die Lehre von 58 auf 79 Prozent, so dass bezogen auf den Mittelbau insgesamt neun von zehn Kolleg_innen befristet beschäftigt sind (89 Prozent).

Unbezahlte Lehraufträge: Schamlose Ausbeutung von Nachwuchswissenschaftler_innen

Die Lehre wird neben den Professor_innen und dem Mittelbau auch von einer zunehmend größer werden Gruppe von Lehrbeauftragten getragen, die in gar keinem Arbeitsverhältnis mit der Universität stehen, sondern einen besoldeten oder unbesoldeten Lehrauftrag ausführen. Deren Anteil an der Lehrverpflichtung der Universität insgesamt wird für 2011 mit 12 Prozent angegeben, womit ein relevanter Anteil aller Lehrveranstaltungen un- bzw. unterbezahlt und ohne eine Anstellung bzw. Mitgliedschaft an der Universität erbracht wurde.

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen

Im Templiner Manifest stellt die GEW Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf. Gefordert wird, Postdocs verlässliche Perspektiven zu geben, Daueraufgaben auf Dauerstellen zu erfüllen sowie, prekäre durch reguläre Beschäftigung zu ersetzen. Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hamburger Hochschulen sollten diesen Eckpunkten folgen und sie konkretisieren.

GEW fordert Senat und Behörde zum Handeln auf

Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen für die Lehre müssen längere Befristungszeiträume erhalten, zudem sollten alle Stellen, auf denen Daueraufgaben verrichtet werden, entfristet werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf (drittmittelfinanzierten) Projektstellen müssen Vertragslaufzeiten erhalten, die sich mindestens an der jeweiligen Projektdauer orientieren. Lehraufträge sollten grundsätzlich bezahlt erfolgen. Die Kategorie der Lehrbeauftragten muss ‚rückverwandelt' werden in ihre ursprüngliche Funktion: Vertreter_innen aus der beruflichen Praxis lehren neben dem Beruf – nicht neben der Arbeitslosigkeit. Die nun vorliegenden Zahlen belegen den Reformdruck.

Verweise:
www.gal-fraktion.de/dokument/25-11-2011/202267-traumjob-wissenschaft
www.templiner-manifest.de

Ein ausfürlicherer Artikel ist zu finden unter www.gew-hamburg.de/themen/hochschule/grosse-anfrage-der-gal

Befristung an der Universität Hamburg von 2006 bis 2011

Befristung in Prozent	2006	2011	Zuwachs
Wiss. Mitarbeiter_innen (insg.)	76 %	89 %	+ 13 %
…für die Lehre (ehml. LfbA)	58 %	79 %	+ 21 %
…auf Doktorand_innenstellen	alle	alle	+/- 0 %
…auf Projektstellen	alle	alle	+/- 0 %
…sonstige Stellenkategorien	1 %	15 %	+ 14 %

Befristung als Disziplinierungsinstrument – Ein aktuelles worst -practice-Beispiel an der ehemaligen Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP)

Die HWP wurde 2004 aufgelöst und in die Universität Hamburg eingegliedert, seit 2009 ist sie als Fachbereich Sozialökonomie einer von vier Fachbereichen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Einerseits wurden dabei die in der HWP vorfindlichen Steuerungsstrukturen stark verändert und sind zunehmend unternehmerisch gestaltet, andererseits hat sich eine Organisations- und Diskussionskultur erhalten, die durchaus noch an ihre Gründungsidee anknüpft und sie weiterträgt. Gegen solche Tendenzen wird – wie ein aktuelles Beispiel zeigt – von Seiten der Verantwortlichen immer wieder vorgegangen mit dem Ziel, Studierende wie Beschäftigte zu disziplinieren.

Im Kontext des Befristungsunwesens an den Hochschulen und den Forschungseinrichtungen bundesweit und insbesondere an der Universität Hamburg kommt es immer wieder dazu, dass die ‚Kettenbefristung', d.h. der Abschluss eines neuen befristeten Vertrages, als Disziplinierungsinstrument verwendet wird, um Lehrende durch die Drohung der Nichtweiterbeschäftigung an einem nicht gewünschten, widerständigen Verhalten zu hindern.

Widerständigkeiten in der unternehmerischen Hochschule

Peter Birke ist im Fachbereich Sozialökonomie in langjähriger ‚Kettenbefristung' als Wissenschaftlicher Mitarbeiter für die Lehre beschäftigt. Er lehrt grundständige Kurse wie Politische Geschichte und Soziologie der Arbeitswelt sowie im Masterstudiengang Ökonomische und Soziologische Studien. Parallel hierzu ist er seit vielen Jahren stadtsoziologisch und stadtpolitisch aktiv. Er forscht, publiziert und referiert insbesondere zu den Themen ‚Streit um Freiräume', Arbeitskämpfe und ‚Wilde' Streiks sowie zum Verhältnis von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen. Er ist bundesweit für seine Veröffentlichungen und wissenschaftlichen Arbeiten anerkannt. Mit seinem Lehr- und Forschungsprofil trägt er somit nicht nur nach Ansicht vieler Studierender und Lehrender zum Erhalt der Tradition der ehemaligen HWP bei, sondern setzt sich darüber hinaus für eine interdisziplinär betriebene Sozial- und Wirtschaftwissenschaft und für einen offenen Hochschulzugang ohne Abitur ein.

Lesenswert: Hauer/Rogalla (2009): HWP in Bewegung – Studierendenproteste gegen neoliberale Hochschulreformen, VSA-Verlag

Wer klagt, fliegt raus! – Abwicklung eines erfolgreichen Schwerpunktes und beliebten Lehrenden

In Folge eines Rechtstreites der GEW, in dem eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bis zum Bundesarbeitsgericht erfolgreich auf Entfristung klagte und in Folge dessen eine Vielzahl von befristeten Arbeitsverträgen bundesweit – wie auch des Betroffenen – geprüft wurden und werden, aber auch auf Grund seiner Lehrinhalte wurde Peter Birke von Seite des Fachbereiches im Januar 2012 mitgeteilt, dass eine Verlängerung seines zum 15. Mai 2012 auslaufen Arbeitsvertrags nicht möglich sei. Zudem soll er mit diesem Datum auch seine Prüfungsberechtigung verlieren, d.h. die Möglichkeit, dass Studierende bei ihm Haus- und Abschlussarbeiten, aber auch mündliche Prüfungen absolvieren können. Begründet wurde diese Maßnahme mit dem Argument, dass die von ihm angebotenen Kurse ‚keine Daueraufgaben' darstellten und unter anderem das Fach Politische Geschichte vollständig aus dem Curriculum entfernt werden solle. Stattdessen sollen mehr Methodenveranstaltungen angeboten werden.

Richtungsstreit der Verantwortlichen zu Lasten guter Lehre

Was die Auswahlmöglichkeiten innerhalb des Fachbereichs angeht, verlieren jetzt viele Studierende aus dem Masterstudiengang Ökonomische und soziologische Studien ihren Masterarbeitsbetreuer und einige Themenschwerpunkte können ab dem Sommersemester überhaupt nicht mehr angeboten werden. Offen ist, was nach dem angekündigten Betreuungsverbot mit den von ihm aktuell betreuten Studierenden passiert. Offen ist darüber hinaus, inwiefern die Universität die Betreuungstätigkeit, die ansonsten von ihr gerne zum ‚Nulltarif' abverlangt wird (vgl. hlz 1-2/2012), überhaupt entziehen kann. In einem Offenen Brief der Masterstudierenden an die Verantwortlichen des Fachbereichs Sozialökonomie aus dem März 2012 wird festgestellt, dass für eine zügige und erfolgreiche Bewältigung des Masters die Verlässlichkeit und Planbarkeit der Studienorganisation unabdingbar sei. Aufgestellt werden folgende Forderungen:

Der Lehrauftrag für den Kurs „Konflikt und sozialökonomischer Wandel" wird wie vom Masterausschuss beschlossen an Dr. Peter Birke vergeben.

- Die vom Masterausschuss beschlossene Prüfungsberechtigung bleibt für die Zeit seines Lehrauftrages auch für die Masterarbeiten bestehen.

- Die Betreuung der Lernwerkstattarbeiten auch für Studierende, die die Prüfung nicht im ersten Anlauf bestehen, muss gesichert sein.

- Die Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen im Fachbereich Sozialökonomie müssen offen und transparent kommuniziert werden.

Seit Februar engagieren sich die Studierenden des FSR Sozialökonomie/ HWP für den Erhalt des Fachgebiets und für die Entfristung der Stelle, die GEW und ver.di kündigten ihre Solidarität und Unterstützung an. Die GEW solidarisiert sich mit dem betroffenen Kollegen und unterstützt den Erhalt des Schwerpunktes sowie die Entfristung der hierfür vorhandenen Stelle, die eine Daueraufgabe darstellt.

Aktuelle Informationen:
http://www.hwp-netz.de
http://www.fsr-sozoek.uni-hamburg.de

Ein ausfürlicherer Artikel ist zu finden unter www.gew-hamburg.de/themen/hochschule.

Teilzeit und Befristung an Hochschulen – auch eine Sache der Geschlechtergerechtigkeit

Ein weiterer brisanter Aspekt von zunehmender Befristung und Teilzeitarbeit im Hochschulbereich ist der der Geschlechtergerechtigkeit. Frauen sind deutlich häufiger als Männer befristetet beschäftigt, dabei sind ihre Vertragslaufzeiten im Durchschnitt kürzer als die ihrer Kollegen (Lind 2004). Zudem arbeiten Frauen im Mittelbau signifikant häufiger als Männer auf Teilzeitstellen (59% gegenüber 38%, Metz-Göckel et al. 2012). Kinder und damit verbundene Betreuungsaufgaben sind hierbei – anders als vielfach unterstellt – kein umfassender Erklärungsfaktor: Kinderlose Frauen sind genauso häufig teil- oder vollzeitbeschäftigt wie Frauen mit Kindern und im akademischen Mittelbau sind Teilzeitbeschäftigte häufiger kinderlos als Vollzeitbeschäftigte (ebd.). Auch unterschiedliche Präferenzen in der Fachwahl erklären die Differenzen nicht vollständig. Für die Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bleibt dies nicht ohne Folgen.

Für hochqualifizierte Berufsbereiche ist bekannt, dass Beschäftigungsbedingungen sich längerfristig auf Aufstiegschancen auswirken (Leuze/Allmendinger 2008). Der Umfang der Arbeitszeit hat dabei eine große Bedeutung für die Karriereentwicklung (z.B. Haffner 2007; Kleinert et al. 2007).

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten durch Teilzeit- und Befristungsmöglichkeiten unterschiedliche vertragliche Voraussetzungen für eine Hochschullaufbahn. Dies zeigt sich auch darin, dass Wissenschaftler häufiger auf Mitarbeiterstellen promovieren und Wissenschaftlerinnen ihre Promotion öfter als ihre Kollegen über Stipendien oder andere externe Mittel finanzieren (Zimmer et al. 2007, S. 117 ff.). Verbunden ist letzteres vermutlich mit einer schlechteren Einbindung in Arbeitskontexte und Netzwerke.

Fehlendes statistisches Berichtswesen

Wer mehr Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung fordert – und das tun momentan fast alle Parteien – kann an diesen Fakten nicht vorbeisehen. Ein statistisches Berichtswesen, das diese Daten in der notwendigen Detailtiefe ausweist, ist jedoch selten vorhanden. Und selbst dort, wo die Zahlen bekannt sind, werden sie nicht immer als Anlass zum Handeln gesehen: Die aktuelle Bundesregierung weist auf Nachfrage Daten mit gravierenden Geschlechterungleichheiten für deutsche Hochschulen aus (z.B. bei den wiss. Mitarbeiterinnen 55% Teilzeitbeschäftigung gegenüber 34% bei den männlichen Kollegen). Handlungsbedarf? Fehlanzeige! Begründung: „Der Bundesregierung liegen (…) keine Daten vor, dass Frauen häufiger als Männer im »Wissenschaftsbereich« in Teilzeit beschäftigt und/oder befristet beschäftigt wären als in anderen Branchen“ (Deutscher Bundestag 2011: 45).

Große Anfrage der GAL enthüllt Geschlechterungerechtigkeiten

Auch die Daten, die der Hamburger Senat als Antwort auf eine Große Anfrage der GAL vorgelegt hat, zeigen, dass an allen Hamburger Hochschulen – und an der Universität Hamburg an jeder Fakultät – Frauen des wissenschaftlichen Personals deutlich häufiger Teilzeit beschäftigt werden. Meist liegen die Werte um 15 Prozentpunkte und weit mehr auseinander. Einzige Ausnahme ist die Hochschule für Musik und Theater, die mit 177 wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den kleinen Hochschulen gehört und die auch für männliche Mitarbeiter einen sehr hohen Wert an Teilzeitbeschäftigungen aufweist.

Befristung und Teilzeit als Gleichstellungsstandards anerkennen

Wie die alleinregierende SPD und die Oppositionsparteien mit diesen Daten umgehen, bleibt abzuwarten. Bisher wurde der Gleichstellungsaspekt im Zusammenhang mit Befristung und Teilzeit nicht angesprochen. Und auch die Hochschulen selbst thematisieren dies nicht, sie können mitunter auf Erfolge verweisen: beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten oder bei der Bewertung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hat z.B. die Universität Hamburg sehr gut abgeschnitten. In beiden Fällen wird nicht nach Vollzeit und Teilzeit differenziert.

Es ist noch viel zu tun

Aus gleichstellungspolitischer und gewerkschaftlicher Sicht muss das Fazit lauten: Der Frauenanteil alleine sagt wenig über die tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung aus. Es ist jedoch – trotz aller Fortschritte der letzten Jahre und Erfolge bei Gleichstellungsrankings und Evaluationen – eine fortgeschriebene Ungleichbehandlung der Geschlechter durch die arbeitsvertragliche Praxis der Hochschulen festzustellen. Und hiergegen gilt es anzugehen.

Literatur:

Deutscher Bundestag (2011): Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Schieder, Burchardt, Rossmann der Fraktion der SPD, der Abgeordneten Sitte, Alpers, Birkwald der Fraktion DIE LINKE sowie der Abgeordneten Sager, Andreae, Bender der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 17/5541

Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.

Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Heusgen, Kirsten (2012): Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufaÿs, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.) Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus (im Erscheinen).

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität.

Was ist die Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg?

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

Service, Kontakt und Information

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

Organisierung & Kampagnen

ORKA

Gemeinsam statt einsam

Ein Organizing-Projekt an der Universität Hamburg

Alle, die als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an Universitäten arbeiten, wissen: Die Belastungen sind enorm, die Zukunftsaussichten mehr als ungewiss. Befristete- und Teilzeitbeschäftigung, informelle Abhängigkeitsstrukturen, Überlastung, Unsicherheit und Vereinzelung sind an der Tagesordnung. So auch an der Universität Hamburg. Auch wenn akademische Strukturen ohne Zweifel besonders verkrustet sind: Die GEW ist sich sicher, dass man sie – gemeinsames entschlossenes Handeln vorausgesetzt – verändern kann. Auch für Wissenschaftler_innen gilt, dass „individuelles Durchwurschteln" nicht der Weisheit letzter Schluss sein kann und sollte. Mit dem Templiner Manifest hat die GEW bereits konkrete Forderungen an „die Politik" formuliert. Rund 8.000 Menschen aus dem akademischen Bereich haben bisher die Forderungen unterstützt. Viele auch aus Hamburg. Jetzt geht es darum, die Forderungen vor Ort in Handeln zu übersetzen – gemeinsam mit den betroffenen Kolleg/innen.

Aktuelle Artikel der Fachgruppe auf der Homepage der GEW

Nicht nachlassen, sondern nachlegen! Für eine Reform der Hochschul- und Studienfinanzierung
www.gew-hamburg.de/themen/hochschule/nicht-nachlassen-sondern-nachlegen

Vom Dr. Prekär zum Prof. Dr. Depressiv. Lehrende an deutschen Hochschulen sind so produktiv wie nie – gleichzeitig häufen sich psychische Probleme
www.gew-hamburg.de/themen/hochschule/nicht-nachlassen-sondern-nachlegen

GEW-Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung

Bin ich richtig eingruppiert? Darf ich in der Arbeitszeit promovieren? Kann mein Beschäftigungsverhältnis noch einmal verlängert werden? Auf wie viel Urlaub habe ich Anspruch? Unter welchen Voraussetzungen stehen mir Elternzeit und Elterngeld zu? Auf Fragen wie diese und viele anderen gibt der GEW-Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung Antworten.

GEW-Mitglieder erhalten den Ratgeber als Broschüre im Curio-Haus, Rothenbaumchaussee 15

Dein Kontakt zur Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW:

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

Herzlich eingeladen bist Du zu unseren regelmäßigen monatlichen Treffen im Curio-Haus (Rothenbaumchaussee 15). Die Termine im Sommersemester 2012 finden jeweils von 18 bis 20 Uhr statt:

2. April / 3. Mai / 4. Juni 2012 / 5. Juli

V.i.s.d.P.: Fredrik Dehnerdt, c/o GEW Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg