

Hochschulen in die Verantwortung nehmen – Für einen „Kodex gute Personalpolitik“

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten, unsichere Berufsperspektiven und unberechenbare Karrierewege an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen – diese Missstände haben Untersuchungen wie der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) oder der Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) zu Tage gefördert.

Anspruchsvolle Lehre und Forschung werden einerseits gefordert, jedoch lassen angemessene Beschäftigungsbedingungen auf sich warten. Daher hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit ihrem Templiner Manifest unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung vorgelegt (www.templiner-manifest.de).

Die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft ist nicht nur eine Herausforderung für die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern, sondern auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ihre Autonomie in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten wurde in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Die wissenschaftlichen Einrichtungen müssen jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie verantwortungsvoll umgehen und die gewonnenen Gestaltungsspielräume für die Schaffung attraktiver Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen nutzen.

Vom „Templiner Manifest“ zum „Herrschinger Kodex“

Die GEW schlägt deshalb den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, sich in einem Kodex „Gute Personalpolitik“ zur Schaffung stabiler Beschäftigungsbedingungen und berechenbarer Karrierewege zu verpflichten. Auf ihrer 6. Wissenschaftskonferenz „Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“ im September 2012 in Herrsching am Ammersee hat die GEW Eckpunkte für einen solchen Kodex erarbeitet.

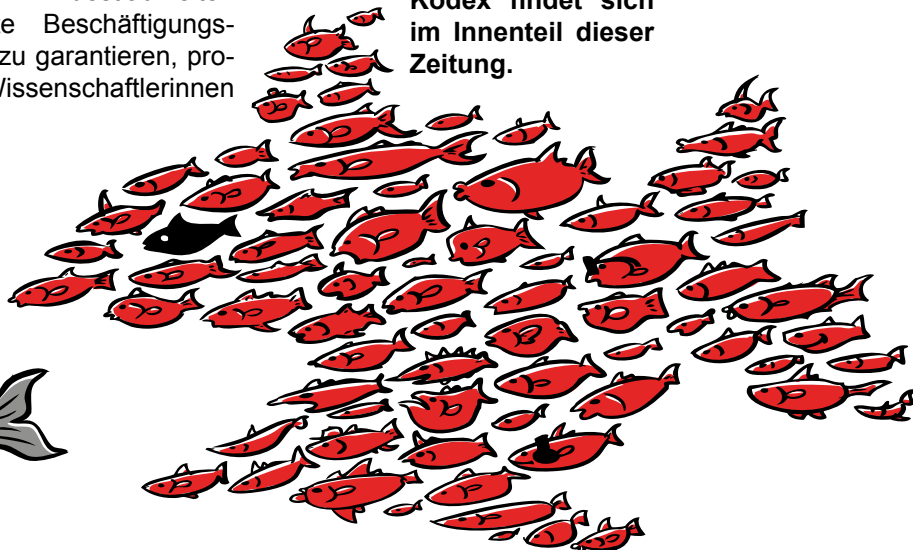
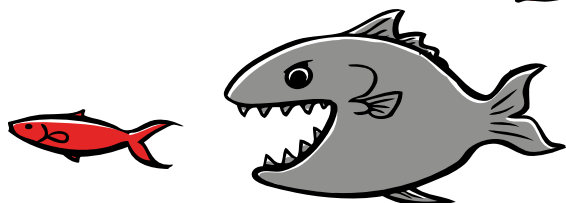
„Gute Personalpolitik“ – Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Geht es nach dem GEW-Vorschlag, dann sollen sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen beispielsweise dazu verpflichten, Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse zu garantieren, promovierten Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftlern (Postdocs) eine geregelte Wissenschaftslaufbahn (z.B. „Tenure Track“) anzubieten und ein aktives Personalmanagement zu betreiben, das stabile Beschäftigung auch bei wechselnder Finanzierung ermöglicht. Weiter wird im „Herrschinger Kodex“ eine konsequente Anwendung der familiengerechten Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gefordert, welche die Verlängerung von Zeitverträgen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, vorsieht.

Die GEW fordert die Hamburger Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich im Rahmen eines solchen Kodex' auf Mindeststandards für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu verpflichten.

Der Herrschinger Kodex findet sich im Innenteil dieser Zeitung.



„Don't mourn – organize!“ Das „Projekt Mittelbau“ an der Universität Hamburg – Ein Zwischenbericht

Ziel des „Projekt Mittelbau“ der GEW Hamburg ist es, über die Durchführung eines Organizing-Projektes Erfahrungen zu sammeln, inwiefern Elemente des Organizing ein neues, sinnvolles Element gewerkschaftliche Arbeit vor Ort darstellen können. Dabei zielt das Projekt, entsprechend dem Organizing-Paradigma, nicht darauf, die Beschäftigten bestmöglich zu vertreten, sondern darauf, die Themen der Beschäftigten zu Themen der GEW zu machen und zugleich diese Beschäftigten selbst zur Vertretung ihrer Interessen zu befähigen.

Was ist Organizing?

Organizing stellt eine **kampagnenorientierte** Form des Aufbaus betrieblicher Interessenvertretung sowie der Mitgliederengewinnung dar. Ausgangspunkt sind innerbetriebliche **„heiße Themen“ (Konflikte)** und betriebliche Ziele. Über ein spezifisches **methodisches Vorgehen** werden in einem Betrieb ArbeitnehmerInnen für ihre eigenen Interesse aktiviert und zugleich systematisch neue Mitglieder gewonnen. **Planung und Durchführung** gehen über einen längeren Zeitraum. Die Ansprache der potenziellen Mitglieder erfolgt als gemeinsame Aktion durch ausgebildete OrganizerInnen.

Das Organizing-Team besteht aus Ehrenamtlichen, die sich zum Beginn des Projekts im Januar 2012 aus dem Kreis aktiver GEW-Mitglieder vor Ort gefunden haben. Dieser Kreis ist darüber hinaus offen für alle Interessierten. Ausgangspunkt der Recherche war die Erarbeitung einer Darstellung der Personalkategorien sowie der Personalstruktur des Akademischen Mittelbaus an der Universität Hamburg. Folgend musste, unter anderem auf Grund der begrenzten personellen Ressourcen ein Teilbereich der Universität ausgewählt werden. So bot sich der „Fachbereich Erziehungswissenschaft“, genauer: die fünf erziehungswissenschaftlichen Fachbereiche der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft (EPB) an.

„Nein sagen, Dienst nach Vorschrift machen und Probleme ansprechen.“

Im Mai nahmen die Organizer_innen per Mail und Telefon Kontakt mit den Beschäftigten auf und vereinbarten Gesprächstermine. Ziel dieser Gespräche war es, die Themen, Probleme und Wünsche der Beschäftigten herauszufinden sowie darüber hinaus die Vereinbarung zu erzielen, zu einem Auswertungstreffen zu kommen.

Die in den Gesprächen genannten Themen und Probleme beziehen sich, so kann zusammengefasst werden, einerseits auf die konkreten Arbeitsbedingungen und hier insbesondere auf die Arbeitsbelastung, andererseits auf die Personalstruktur (Befristungsunwesen, Teilzeit-Missbrauch, nicht planbare Karriere).

Daneben wurden Vereinzelung, mangelnde Beratung und Information sowie Intransparenz in Bezug auf Raumvergabe, Reiserichtlinien, (Arbeits-)Recht etc. beklagt. Gefordert wurden stellenspezifische Verbesserungen. So wünschen wissenschaftliche Mitarbeiter_innen für die Lehre (WiMiLe, in anderen Bundesländern LfbA) weniger Lehre, einen Zeitanteil für die Forschung und Weiterbildung und eine Entfristung; wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf drittmittelfinanzierten Projektstellen (WiMiPro) die Möglichkeit auf Lehre sowie eine Vertragslaufzeit, die mindestens Projektlänge besitzt; wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Doktorand_innenstellen (WiMiDo) eine Verringerung ihrer Betreuungsleistungen sowie Vollzeitstellen. Die GEW solle den Beschäftigten „Mut machen und Öffentlichkeit schaffen“, die Beschäftigten sollten auch einmal „Nein sagen, Dienst nach Vorschrift machen und Probleme ansprechen.“

Unterschriftenaktion „Forderungen für gute Personalpolitik“ geplant

Auf einem Auswertungstreffen im September wurden diese Themen diskutiert und auf Vorschlag des Organizing-Teams vereinbart, von Dezember bis Januar eine Unterschriftenaktion mit Forderungen für eine gute Personalpolitik durchzuführen, deren genaue Inhalte auf dem Mittelbautreffen der Fakultät EPB diskutiert werden. Mit der Unterschriftenaktion sowie begleitenden Aktivitäten, die noch nicht ausdiskutiert sind wird im Dezember begonnen.

Weitere Informationen unter <http://www.gew-hamburg.de/mitmachen/fachgruppen/hochschule-und-forschung>

Elemente des Organizing

- **Strategische Auswahl** von Universitäten, Instituten...
- **Bildung eines Organizingteams/Aktivenkreises**
- **Qualifizierung von OrganizerInnen/Aktiven**
- **Analyse des Betriebs und „Mapping“ der Belegschaft**
- **Entwicklung eines Kampagnenplans**
- **1-zu-1 Gespräche** mit den Beschäftigten
- **Auswahl und Lösung** von örtlich „heißen“ Themen
- **Durchführung von Aktivitäten / Themenkampf / Kampagne**
- **Auf- /Ausbau lebendiger, handlungsfähiger gewerkschaftlicher Strukturen**

Undemokratisch bis zur Verfassungswidrigkeit – Das Hamburgische Hochschulgesetz ist dringend reformbedürftig. Ein Rückblick

Das Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG) von 2003 muss grundlegend reformiert werden. Die damals neu eingeführten Leitungsstrukturen führten zu massiven Problemen in der Praxis, letztere gipfelten in der Abberufung der Universitätspräsidentin Auweter-Kurz im Juli 2009 sowie in massivem Widerstand gegen Wahl des neuen Präsidenten Dieter Lenzen. Seitens des Bundesverfassungsgerichts wurde das bestehende Gesetz bereits Ende 2010 für teilweise verfassungswidrig erklärt. Seitdem steht die Novellierung aus. Hier ein Rückblick auf die Entstehung des zur Zeit noch gültigen HmbHG, der die Bedeutung der am Ende des Artikels skizzierten Position der GEW unterstreicht.

Bereits im Dezember 2009 hatte die damalige Wissenschaftssenatorin der CDU/GAL-Regierung eine Kommission zur Evaluierung des HmbHG eingesetzt. Dabei gab die Behörde auch angesichts der massiven Proteste das Reformziel einer „adäquaten Beteiligung der Hochschulmitglieder“ aus.

Hamburgisches Hochschulgesetz in Teilen verfassungswidrig

Parallel zu diesem Novellierungsvorhaben hat das Bundesverfassungsgericht im Dezember 2010 die Beschwerde eines Hamburger Professors teilweise angenommen: Die Regelungen über die Bestellung und Kompetenzen des Dekanats werden den Anforderungen der Wissenschaftsfreiheit (§ 5 Abs. 3 Satz 1 GG) nicht gerecht. Dabei stellte das Gericht fest, dass der Gesetzgeber „ein hinreichendes Niveau der Partizipation der Grundrechtsträger gewährleisten“ müsse. Auch von verfassungsrechtlicher

Seite besteht somit Handlungszwang. Die CDU/GAL-Regierung zerbrach jedoch kurz nach diesem Urteil und im Februar 2011 wurde eine neue SPD-Alleinregierung gewählt.

Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik?

Die SPD-Alleinregierung stellte ein vollmundiges Regierungsprogramm vor, in dem sich unter dem Abschnitt „Hochschulgesetz reformieren“ die Ankündigung findet: „Unter sozialdemokratischer Verantwortung werden die gewählten Hochschulgremien die Entscheidungskompetenz über grundlegende Fragen wie z.B. die Wahl der Hochschulpräsidenten und Kanzler zurückerlangen“. Dementsprechend stellt die GEW in ihrem Wissenschaftspolitischen Programm fest: Die „Legitimation handlungsfähiger Leitungen [kann] im Grundsatz nur durch alle Mitglieder der Hochschulen ‚von unten nach oben‘ erfolgen.“ Die GEW erwartet seit-

dem von der Behörde, die angekündigten Punkte umzusetzen.

Selbstverwaltung reformieren und demokratisieren

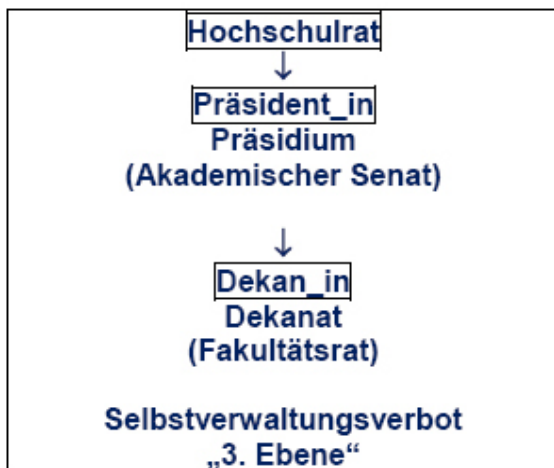
Aus Sicht der GEW ergeben sich in Bezug auf die Stärkung der Selbstverwaltung folgende vier Eckpunkte für eine Novellierung des Hamburger Hochschulgesetzes: Erstens müssen die Leitungsfunktionen „von unten nach oben“ legitimiert, zweitens die Entscheidungskompetenzen der Selbstverwaltungsorgane gestärkt, drittens die Organisation der Fakultäten flexibel gestaltet und viertens eine erweiterte gruppenparitätische Mitbestimmung gesetzlich verankern werden.

Die GEW hat hierfür konkrete Forderungen erstellt und wird diese in den Reformprozess einbringen.

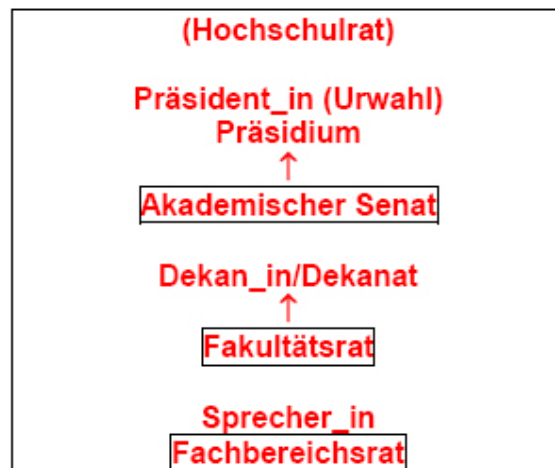
Weitere Infos unter: <http://www.gew-hamburg.de/themen/hochschule-und-forschung/undemokratisch-bis-zur-verfassungswidrigkeit>

Übersicht Legitimation der Leitungspositionen

nach HmbHG



Forderung der GEW



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, Arbeitsschutz) 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!

Liste „Wissenschaft verantwortlich gestalten – ver.di, GEW“ legt bei Wahl zum Personalrat des wissenschaftlichen Personals zu

Bei der Wahl zum Personalrat des wissenschaftlichen Personals (WIPR) an der Uni Hamburg (ohne UKE), die im Mai durchgeführt wurde, konnte bei der Gruppe der Angestellten die Liste ‚Wissenschaft verantwortlich gestalten - ver.di, GEW‘ ihren Stimmenanteil gegenüber der Liste ‚Wissenschaftler für Forschung und Lehre‘ verbessern und stellt nun sechs statt bisher vier Personalräte. Bei der letzten Wahl im Jahr 2009 kam die gewerkschaftliche Liste auf 40,6 Prozent, nun sind es 43,6 Prozent. Die konkurrierende Liste verlor 3 Prozentpunkte und kommt auf 56,4 Prozent. Die GEW wünscht ihren Personalrät_innen eine gute und erfolgreiche gemeinsame Arbeit.



Vertrauensleute an der Universität Hamburg und im Max-Planck-Institut für Meteorologie gewählt

Im Juli fanden im Rahmen einer Veranstaltung der Fachgruppe Wahlen von Vertrauensleuten für die Fakultäten der Universität Hamburg sowie für das Max-Planck-Institut statt. Vertrauensleute sind aktive GEW-Kolleg_innen, die vor Ort für die Beschäftigten als Ansprechpartner_innen dienen. Sie werden von den GEW-Mitgliedern ihrer Fakultät, Hochschule oder Forschungseinrichtung gewählt

und sind stimmberechtigte Delegierte auf dem Gewerkschaftstag, dem höchsten Gremium der GEW Hamburg. Die GEW wünscht ihren neuen Vertrauensleuten und Delegierten eine gute und erfolgreiche gemeinsame Arbeit und freut sich, die neu Gewählten auf dem nächsten Gewerkschaftstag begrüßen zu dürfen.

Die Fachgruppe HuF gratuliert der pressback zu ihrer 50. Ausgabe!

Die pressback ist ein monatlich in Hamburg erscheinender Newsletter gefördert von der Ortsgruppe Hamburg der Roten Hilfe. Die Rote Hilfe ist eine linke, parteiunabhängige, strömungsübergreifende Schutz- und Solidaritätsorganisation, die sich an der Seite aller sieht die aufgrund politischer Aktivitäten Opfer staatlicher Repression geworden sind.



Dein Kontakt zur Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW:

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

Herzlich laden wir ein zu unseren regelmäßigen monatlichen Treffen im Curio-Haus (Rothenbaumchaussee 15). Die Treffen im Wintersemester 2012/13 finden jeweils von 18 bis 20 Uhr statt am

7. November / 3. Dezember / 7. Januar / 4. Februar