

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

GEW fordert Qualitätsoffensive
Die Folgen der Exzellenzinitiative
Demokratische Hochschulen
Internationale Hochschulrankings
Organisationsstellen absichern
Alle reden von Autonomie – wir auch.

2/2011



Hochschulen im Wettstreit

Qualitätsoffensive in Forschung, Lehre und Studium

Das Thema Qualität – wie man sie in den Hochschulen herstellt, sichert und „managt“ – hat im Rahmen des Bologna-Prozesses einen hohen Stellenwert erhalten und stand auch bei der 5. GEW-Wissenschaftskonferenz „Gut – besser – exzellent?“ vom 31. August bis 3. September 2011 im Zentrum der Gespräche. Die Konferenz verabschiedete den Entwurf „Zehn Weißenhäuser Eckpunkte“ für eine Qualitätsoffensive in Forschung, Lehre und Studium.

Die Notwendigkeit, Studiengänge zu akkreditieren und zu evaluieren, aber auch Managementprozesse zu bewerten, hat eine neue Branche von Qualitäts-„Professionellen“ und Qualitätsinstitutionen hervorgebracht. Sie ist inzwischen fast so unbeliebt wie die „alte“ Ministerialbürokratie, die sie in ihrer Funktion der Zulassung von Studiengängen und der Sicherung von Mindeststandards abgelöst hat.

Wettbewerb und Rankings – gute Qualitätsmotoren für die Wissenschaft?

Aber das Thema Qualität ist nicht nur mit der Umstellung des Studiensystems (Bologna) verbunden, es steht in ebenso enger Verbindung mit den tief greifenden Veränderungen des Hochschulsystems insgesamt, die unter dem Begriff der „Unternehmerischen Hochschule“ zusammengefasst werden. Die „neue“ autonome Hochschule steht im Wettbewerb um knappe Mittel und ist der permanenten hierarchisierenden Bewertung in Exzellenzwettbewerben und Rankings ausgesetzt.

Wie geht es weiter mit den „Weißenhäuser Eckpunkten“?

Diejenigen, die an der GEW-Wissenschaftskonferenz nicht teilnehmen konnten, erhielten bis zum 15. Oktober 2011 Gelegenheit, sich an der im Netz geführten Diskussion zu beteiligen. Infos im web: http://www.gew.de/Weissenhaeuser_Eckpunkte.html

Alle Kommentare werden ausgewertet. Der Entwurf der „Weißenhäuser Eckpunkte“ wird überarbeitet und dem Hauptvorstand der GEW zur Beschlussfassung voraussichtlich am 18. November 2011 vorlegt.

Schon mit der Eröffnungssession „Masse oder Klasse – Hochschulentwicklung zwischen Hochschulpakt und Exzellenzinitiative“ wurde der Kontext der Herstellung und Überprüfung von Qualität im Hochschulsystem angesprochen. *Jost de Jager*, Wissenschaftsminister des Landes Schleswig-Holstein, und die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, *Margret Wintermantel*, waren sich einig, dass Hochschulen und Wissenschaft nur dann Qualität liefern können, wenn sie über eine ausreichende Finanzierung verfügen, die zur Zeit allerdings nicht gegeben ist.

Margret Wintermantel bezifferte den Fehlbetrag, der durch einen verstärkten Studierendenzustrom an die Hochschulen aufgrund des doppelten Abiturjahrgangs und der Aussetzung der Wehr- und Dienstpflicht entstehe, auf rund 300 Millionen Euro. Es fehlten Studienplätze für 50.000 StudienanfängerInnen. Dafür forderte sie die notwendige Kompensation.

Für *Jost de Jager* sind die Länder finanziell überfordert. Eine ausreichende Finanzierung von Hochschule und Wissenschaft erfordere eine Bundesbeteiligung. Er kündigte eine Bundesratsinitiative für eine Neuordnung des Bildungsföderalismus an.

Qualitätsmanagement und -sicherung

Vertiefend machte *Ulf Banscherus* bei der Vorstellung seiner im Auftrag der Max-Planck-Stiftung erstellten Studie „Qualitätssicherung von Studium und Lehre in der hochschulpolitischen Auseinandersetzung“ deutlich, in welchem Umfang es bei Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung mit Blick auf die Umsteuerung des Hochschulbereichs insgesamt auf eine zunehmende Differenzierung und Herauslösung der Hochschulen aus staatlicher Steuerung geht.

Verlust an Leistungsfähigkeit in der Breite

Sehr hilfreich in der verwirrenden Vielfalt der Perspektiven und Ansätze in der Akkreditierungs-, Qualitäts- und Exzellenzdiskussion, insbesondere im Hinblick auf die Rahmenbedingungen und die Zuordnung zu hochschulpolitischen Interessenlagen, war ganz ohne Zweifel die Analyse der Folgenabschätzung zur Exzellenzinitiative durch *Prof. Dr. Michael Hartmann*, Soziologe an der Technischen Universität Darmstadt.

Gegenüber den positiven, ja enthusiastischen Bewertungen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik meldet er – gut begründet – Zweifel an. Er fürchtet, dass der durch die Exzellenzinitiative eingeschlagene Weg einer verstärkten vertikalen Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft zu einem nur schwer reparablen Verlust an Qualität und Leistungsfähigkeit in der Breite führen wird (vgl. „Der Glanz ist teuer erkauf“).

„Weißenhäuser Eckpunkte“

In den Arbeitsgruppen wurde der „umfassende Anspruch an die Qualität von Forschung, Lehre und Studium, wie er im wissenschaftspolitischen Programm der GEW abgebildet ist“ (*Andreas Keller*) vertieft und kritisiert.

Was ist ein gutes Studium? Was bedeuten gute Forschung, gute Nachwuchsförderung oder gutes Wissenschaftsmanagement? Wie ist Gender Equality herzustellen? Und wie lässt sich das alles auf die europäische Ebene transportieren? Die Ergebnisse der Diskussionen zu diesen Fragen sind in den Entwurf der „Weißenhäuser Eckpunkte“ eingeflossen. Die Qualitätsanforderungen zu den genannten Schwerpunkten sind – wie schon im Vorjahr das „Templiner Manifest“ – ein Beitrag, um Einfluss auf die gesellschaftliche Diskussion zu nehmen und die gewerkschaftliche Arbeit weiter zu entwickeln.

Bärbel Rompeltien
Universität Duisburg-Essen
Referat E – Wissenschaft und Forschung –
GEW NRW

Der Glanz ist teuer erkauft

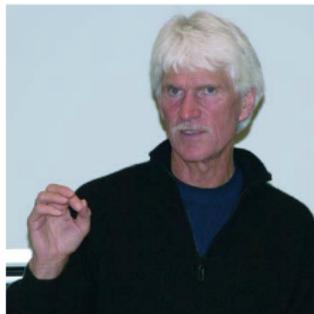
Die 2005 gestartete Exzellenzinitiative für die bundesdeutschen Hochschulen geht im Juni 2012 in die Schlussrunde, dann werden die letzten Entscheidungen getroffen. Bis 2017 werden nochmals 2,7 Milliarden Euro – 800 Millionen Euro mehr als in den ersten beiden Runden – an die erfolgreichen Wettbewerber ausgeschüttet. Alle bisher bewilligten Projekte (39 Graduiertenschulen, 37 Exzellenzcluster und neun Zukunftskonzepte) stehen nun mit den Anträgen in Konkurrenz, die die dritte Runde der Vorauswahl bestanden haben (25 bei den Graduiertenschulen, 27 bei den Exzellenzclustern und sieben bei den Zukunftskonzepten). Der Darmstädter Soziologe Prof. Michael Hartmann hat sich im Rahmen der GEW-Wissenschaftskonferenz 2011 kritisch mit den Folgen der Exzellenzinitiative in Deutschland befasst.

Einerseits ...

Die Euphorie rund um das Förderprojekt ist groß. Die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat sind voll des Lobes: „Die Exzellenzinitiative hat zu einer nicht erwartbaren Aufbruchstimmung im deutschen Wissenschaftssystem geführt und viele Ideen und Forschungsprojekte von höchster wissenschaftlicher Qualität hervorgebracht.“

... andererseits

Zu einer positiven Gesamtbewertung kommt zwar auch die interdisziplinäre Arbeitsgruppe Exzellenzinitiative der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaft in ihrer Anfang 2010 vorgelegten Untersuchung der bisherigen Resultate und Folgen, sie weist aber auch auf eine Reihe von Problemen hin: beispielsweise Verfahrensmängel bei der Auswahlprozedur, Steuerungsprobleme an den Hochschulen, drohende Konsequenzen für die Berufsaussichten bei einer Überspezialisierung und Ungleichgewichte bei den geförderten Fachdisziplinen.



Prof. Dr. Michael Hartmann, Professor für Elite- und Organisationssoziologie, Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt

Das Gleichheitsparadigma wird aufgehoben

Gravierender jedoch sei, so Michael Hartmann, dass die Arbeitsgruppe kaum Stellung beziehe zu den strukturellen Veränderungen der deutschen Hochschullandschaft: „Das prinzipiell auf interner Gleichheit beruhende traditionelle Universitätssystem in Richtung einer deutlichen Differenzierung aufzubrechen, das ‚Gleichheitsparadigma‘ durch das ‚Differenzierungsparadigma‘ zu ersetzen, war und ist immerhin das entscheidende Ziel des Wettbewerbs.“

Schon ein erster Blick auf die Verteilung der Gelder belege dies. Nicht nur, dass die Universität des Saarlandes bislang deutlich mehr Fördergelder bekam als alle 15 Universitäten der neuen Bundesländer zusammen (39,8 Millionen gegenüber 24,7 Millionen Euro). Mit fast

650 Millionen Euro ging fast ein Drittel der gesamten Fördersumme an die vier erfolgreichsten Universitäten, die RWTH Aachen und die Universität Heidelberg sowie die beiden Münchener Universitäten. Diese Konzentration setzt sich nach unten weiter fort: Die TOP 20 der Exzellenzinitiative bringen es nahezu auf den gleichen Anteil wie die 40 erfolgreichsten Hochschul-Akquisiteure bei den DFG-Fördermitteln. An diesen Verteilungsrelationen werde sich, so Hartmanns Prognose, durch die inzwischen beschlossene dritte Runde der Exzellenzinitiative kaum etwas ändern.

Es gebe also „klare Verlierer“ in diesem Wettbewerb. Die negativen Konsequenzen für die Leistungsfähigkeit des gesamten Wissenschaftssystems in Deutschland seien absehbar: Bedeutungsverlust für die Lehre, sinkende Qualität der Forschung (!), mangelhafte Beschäftigungsperspektiven des extrem spezialisierten Hochschulpersonals sowie eine Untergrabung der Prinzipien wissenschaftlicher Arbeit und damit eine Beeinträchtigung des wissenschaftlichen Fortschritts in Deutschland schlechthin.

Berthold Paschert,
Referent Hochschule und Forschung GEW NRW

So einfach?

„Ohne Hochschulräte wären die Hochschulen weiter am Gängelband des Staates“, sagt der Bildungshistoriker Heinz-Elmar Tenorth, der selbst im Hochschulrat der Universität in Bielefeld sitzt. „So einfach ist das.“ (aus: DIE ZEIT, 6. Oktober 2011, Wiarda: Was will Svenja Schulze?)

Einfach? Einfach kaum zu glauben, dass es den Hochschulen am Gängelband der Hochschulräte, die maßgeblich bestimmt sind von kurz- und engsichtigen ökonomischen Einzelinteressen der Wirtschaft und niemandem Rechenschaft ablegen müssen, tatsächlich besser gehen soll als am Gängelband des Staates, der das Gemeininteresse zu vertreten hat und im Zweifel abwählbar ist, wenn er dies unzureichend tut.

Sch.

plus www.nds.gew-nrw.de

Gesellschafts- und
Geschichtswissenschaften
an der TU Darmstadt



Publikationen und
Forschungsprojekte von
Prof. Dr. Michael Hartmann



Demokratische und soziale Hochschulen

Nach dem Willen der Arbeitgeberverbände BDA und BDI sollen die Hochschulen „unternehmerisch“ handeln, insbesondere sollen sie unabhängig von direkten staatlichen Eingriffen agieren und ihre Mittel für Forschung und Lehre überwiegend im gegenseitigen Wettbewerb erlangen“. Etwas moderater formuliert es die Hochschulrektorenkonferenz, die sich als „Stimme der Hochschulen“ zwar nicht unbedingt zur „unternehmerischen“, wohl aber ausdrücklich zur „autonomen“ Hochschule bekennt (eine Forderung, die schon 1949 bei der Gründung der Westdeutschen Rektorenkonferenz erhoben wurde).

Die Diskussion über die Funktion und Aufgabe der Hochschulen (und der Wissenschaft allgemein) in Staat und Gesellschaft ist nicht neu, wird jedoch angesichts knapper Ressourcen immer stärker zu einem außerordentlichen Politikum.

Die GEW hat sich an diesen Diskussionen frühzeitig aktiv beteiligt, eindeutig gegen die neoliberale Reformideologie (Entstaatlichung und „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Wissenschaft) Position bezogen und schon im

Juni 2009 ihr aktuelles Wissenschaftspolitisches Programm mit der Losung: „Wir können auch anders!“ vorgestellt; in einem der darin angesprochenen wesentlichen Arbeitsfelder, nämlich die unzureichende Personalstruktur im Wissenschaftsbetrieb, hat das „Templiner Manifest“ der GEW eine nachhaltige Resonanz ausgelöst. Mittlerweile hat auch die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB und dessen Mitgliedsgewerkschaften ein Leitbild für die demokratische und soziale Hochschule entwickelt.

Auf Basis der Erkenntnisse, die in mehreren Nachfolgeveranstaltungen gewonnen wurden, unternimmt der DGB einen weiteren Schritt hin zu einem „Hochschulpolitischen Programm“, das als Handlungsanleitung für die künftige Politik der Gewerkschaften in diesem Bereich dienen soll. Zielrichtung ist dabei vor allem

- ◆ die soziale Öffnung der Hochschulen und umfassende Betreuung der Studierenden,
- ◆ eine hinreichende, d.h. verstärkte Hochschulfinanzierung mit öffentlichen Mitteln,
- ◆ eine abgestimmte Hochschulentwicklungsplanung in staatlicher Verantwortung,
- ◆ die Ausgestaltung von Partizipation und Mitbestimmung für alle Hochschulangehörigen
- ◆ die deutliche Verbesserung der Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft einschließlich geschlechtergerechter Personalentwicklung und familienfreundlicher Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen.

Nach mehreren Workshops der DGB-Gewerkschaften ist für Juni 2012 die Beschlussfassung über das Hochschulpolitische Programm im Bundesvorstand des DGB geplant, um es noch vor der Sommerpause 2012 in einer Hochschulpolitischen Konferenz der Öffentlichkeit vorzustellen und zu diskutieren. Alle Hochschulangehörigen sind dazu herzlich eingeladen.

Dr. Diethard Kuhne

Mitglied im Leitungsteam des FGA Hochschule und Forschung der GEW NRW

Auf-Gelesen

Eine „Stichprobe“ aus jüngsten Veröffentlichungen zur Situation an den Hochschulen:

- ◆ Einerseits: **Rekordzahl von Erstsemestern an NRW-Hochschulen:** An den 69 Hochschulen des Landes beginnen in diesem Jahr so viele junge Leute ein Studium wie noch nie zuvor: Gerechnet wird mit etwa 115.000 Erstsemestern. Das entspricht einer Steigerung von 18.000 (oder +18 Prozent). Der Hochschulpakt solle ausgeweitet werden, verspricht die Wissenschaftsministerin. Sie stellt 10,6 Milliarden mehr bis 2020 in Aussicht. Schon 2013, wenn zwei Abi-Jahrgänge die Hochschulreife erwerben, werden nochmals 19.000 mehr StudienanfängerInnen erwartet als 2012.
- ◆ Andererseits: Die Zahl der MitarbeiterInnen an den Unis und Fachhochschulen stieg 2010 zwar um 6,4 Prozent. Immer mehr hauptberufliche MitarbeiterInnen wurden jedoch auf Zeit eingestellt. **Die Zahl der befristet Beschäftigten stieg 2010 um mehr als 11 Prozent** (oft sind diese Stellen mit einem hohen Lehrdeputat versehen, die Verlängerungsmöglichkeiten fraglich), die Zahl der unbefristet Beschäftigten nahm dagegen nur um knapp über ein Prozent (!) zu. Von den 113.000 Hochschulbeschäftigten entfielen ca. 52.000 auf MitarbeiterInnen in der Verwaltung, rund ein Drittel waren an den Uni-Kliniken des Landes beschäftigt. Seit 2005 stieg der Frauenanteil um etwas mehr als fünf Prozent

Weniger Habilitationen an den NRW-Hochschulen: 2010 haben 291 Personen erfolgreich ein Habilitationsverfahren abgeschlossen. Nach IT NRW waren das 41 Habilitationen weniger als 2009. Die Zahl der Juniorprofessuren ist darin nicht enthalten (Quelle: Statistisches Landesamt IT NRW Nr. 1545 vom 26. August 2011).

Se

plus www.nds.gew-nrw.de

BDA/BDI-Leitbild
„Die Hochschule der Zukunft“



GEW zur Hochschulreform:
„Wir können auch anders!“



Wissenschaftspolitisches Programm
der GEW



Templiner Manifest



Hans Böckler Stiftung: Leitbild
Demokratische und Soziale Hochschule



Hochschulpolitisches Forum des DGB



Mehr Schaden als Nutzen

Seit dem die Hochschulen auf „Wettbewerb“ getrimmt werden, wird ihre „Leistung“ zunehmend anhand sogenannter Rankinglisten bestimmt. Besondere Aufmerksamkeit als Maßstab für die globale Konkurrenzfähigkeit einer Einzelhochschule kommt dabei großen internationalen Rankings wie dem des Times Higher Education Supplement oder dem 2003 erstmalig veröffentlichte Shanghai Ranking zu.

Unter den ersten 100 Plätzen tauchen nur sechs deutsche Universitäten auf – überwiegend in der unteren Hälfte. Dennoch: Wenn es die Universität Bonn als einzige aus NRW 2011 auf Platz 94 geschafft hat, ist ihr dies allemal eine Jubelmitteilung wert. Tabellen scheinen in der Öffentlichkeit eine Art Urvertrauen zu genießen. Selten fragt jemand kritisch nach: Auf welche Weise wird hier gemessen?

Am 5. Juli 2011 verlautbarte die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit Bezug auf eine am 17. Juni 2011 veröffentlichte Vergleichsstu-

die der European University Assoziation (EUA), eine Art europäischer Hochschullektorenkonferenz, die etwa 850 Hochschulen aus 47 Ländern repräsentiert: „Alle großen internationalen Rankings ... basieren auf höchst zweifelhaften methodischen Ansätzen.“ Die Kritik der EUA lässt sich in einem Satz zusammenfassen: Die einschlägigen Rankings stiften mehr Schaden als Nutzen und behindern mit ihren problematischen Maßstäben eine differenzierte Entwicklung des Hochschulsystems.

In den zentralen Rankings tauchen von weltweit etwa 17.000 Universitäten lediglich ein bis drei Prozent (in absoluten Zahlen: 200 bis 500) auf. Der Rest wird ignoriert. Es dominiert die Bewertung der (Spitzen-)Forschung, die Lehre und andere gesellschaftlich relevante Funktionen von Hochschulen wie etwa ihr Beitrag zur regionalen Entwicklung oder zum lebenslangen Lernen spielen keinerlei Rolle. Die Fachgebiete werden einseitig gewichtet: Naturwissenschaften (sciences) und Medizin dominieren, Sozialwissenschaften sind unterrepräsentiert, Geisteswissenschaften (humanities) tauchen kaum auf.

Wie wird „gute Forschung“ in den Standardrankings gemessen? In aller Regel nach bibliometrischen Indikatoren (Publikationsanzahl, Zitationshäufigkeit). Dabei werden Veröffentlichungen in einschlägigen (peer-reviewed) englischsprachigen Fachzeitschriften (z. B. Science und Nature) bevorzugt. Andere Fachkulturen und Wissenschaftssprachen spielen keine Rolle, ebenso wenig Veröffentlichungen in Buchform oder Sammelbände.

Kurz: Ein erheblicher Teil relevanter und diskutierenswerter Wissenschaft „verschwindet“ einfach. Irritierend ist die Schlussfolgerung der EUA: Bessere Rankings mit noch mehr Indikatoren! Ob die Komplexität der Leistungen in Wissenschaft und Bildung so überhaupt erfasst werden kann, ist keine Diskussion wert.

Torsten Bultmann, Mitglied im FGA Hochschule und Forschung der GEW NRW

plus www.nds.gew-nrw.de
EUA-Report: Global university rankings and their impact 

Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwendung des WissZeitVG

BAG schafft Klarheit beim Befristungsrecht

Das WissZeitVG ermöglicht die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen an Hochschulen über einen Zeitraum von insgesamt sechs Jahren vor der Promotion und sechs Jahren nach der Promotion. Umstritten war, für wen dieses Sonderbefristungsrecht überhaupt gilt – für alle, die als wissenschaftliche oder akademischen MitarbeiterInnen bezeichnet werden oder nur für diejenigen, die tatsächlich wissenschaftlich tätig sind?

Dazu hat das Bundesarbeitsgericht jetzt eine Entscheidung getroffen. Geklagt hatte mit Unterstützung des GEW-Rechtsschutzes eine Fremdsprachenlektorin aus Baden-Württemberg. Erst das Bundesarbeitsgericht entschied im Gegensatz zu den vorherigen Instanzen,

dass die Befristung aufgrund des WissZeitVG nicht rechtmäßig und deshalb der Arbeitsvertrag zu entfristen sei (7 AZR 827/09).

Das BAG führt aus, dass Arbeitsverträge nur dann nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet werden dürfen, wenn die Beschäftigten überwiegend im engeren Sinne wissenschaftlich arbeiten. Im Urteil heißt es: „Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist. Sie ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern.“ Wenn Arbeitsverträge nicht ausschließlich wissenschaftliche Dienstleistungen son-

dem auch andere Aufgaben beinhalten, ist das WissZeitVG auch anwendbar, allerdings nur „wenn die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen“.

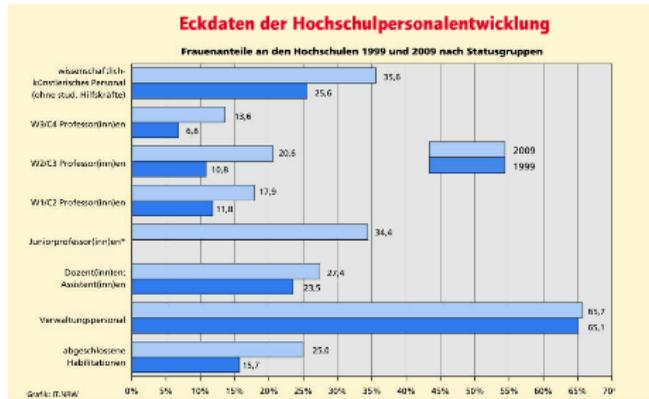
Befristet Beschäftigte, die ebenso wie die Lektorin aus Baden-Württemberg überwiegend Lehrtätigkeiten oder sonstige Dauertätigkeiten verrichten und nicht wissenschaftlich tätig sind, haben nach diesem Grundsatzurteil gute Chancen ebenfalls die Entfristung ihrer Arbeitsverträge einzuklagen.

Bernadette Stolle, FGA Hochschule und Forschung der GEW NRW

plus www.nds.gew-nrw.de
GEW: „Bundesarbeitsgericht setzt Befristungsmissbrauch Grenzen“ 

Kinder und Karriere in der Wissenschaft

Wissenschaftlerinnen, die eine akademische Karriere mit Kindern anstreben, sehen sich mit vielen Hindernissen konfrontiert. Das hat Auswirkungen auf ihre Entscheidung für oder gegen Kinder. Überlegungen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die sich diese Frage stellte.



* Juniorprofessorinnen werden erst seit dem Betriebsjahr 2006 erfasst.

Grafik: IT NRW

Seit fünf Jahren bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin im Universitätsbetrieb. Studiert habe ich innerhalb der Regelstudienzeit, mit 24 wechselte ich die Seiten und fing in einem SFB-Projekt und an einem Lehrstuhl an zu arbeiten – jeweils in Teilzeit. Seit dem Jahre 2006 ist einige Zeit vergangen, ich habe viel gelernt und neben der Arbeit, die im Rahmen von zwei Stellen, anfiel, auch noch eine Dissertation geschrieben. Während ich in Nachschichten vor dem Computer saß, konnte ich in meinem Freundeskreis beobachten, wie die meisten meiner Freundinnen der Reihe nach schwanger wurden, insbesondere diejenigen, die nicht an der Universität tätig waren. Und die, die es doch waren oder immer noch sind, haben ihr Kind dabei ganz nach dem Motto „Erst die Diss, dann das Kind“ geplant.

Erst die Diss, dann das Kind

Die Gründe für eine Kind-nach-der-Diss-Entscheidung liegen auf der Hand, denn die meisten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in Deutschland an einer Promotionsschrift schreiben, sind durch das Wissenschaftszeitgesetz nur befristet eingestellt und befinden sich zu einem großen Teil auch auf Drittmittel-Stellen, die zum Teil nur

kurze Laufzeiten besitzen. Mit Ende 20 kommt dann – nach ein paar Jahren Projekt- oder Lehrstuhl-Arbeit und im besten Falle Beenden der Dissertation – die Frage auf, wohin die Lebensreise hingehen soll.

Mobilität und Flexibilität sind weder familien- noch kinderfreundlich

Der Familienwunsch lässt sich oftmals nicht mit den Anforderungen der Mobilität und Flexibilität vereinbaren, die eine Post-Doktorandin an den Tag legen sollte, um schnell zu einer Professur zu gelangen: In der Regel wird der Hochschulstandort nach der Dissertation gewechselt, und unter diesem Aspekt sind ledige Wissenschaftlerinnen klar im Vorteil. Wissenschaftlerinnen, die bereits in festen Lebenspartnerschaften verankert sind, müssen zusammen mit ihrem Partner entscheiden, ob auch für ihn ein Standort-Wechsel in Frage kommt oder eine vielleicht nur eine Pendel- und Wochenend-Beziehung möglich ist. Letzteres hingegen ist weder familien- noch kinderfreundlich.

Doch eigentlich mangelt es nicht an familienfreundlichen Hochschulen, sofern man die zahlreichen Zertifizierungen ernst nimmt. Meine Heimathochschule definiert Familie im Zusam-

menhang mit ihrer Freundlichkeit auf ihrer Homepage wie folgt: „Die Universität Bielefeld definiert den Begriff 'Familie' als das soziale Netzwerk. Dazu gehören neben der Kernfamilie auch allein erziehende Mütter und Väter, nicht-ehe-liche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, Patchwork- und Pflegefamilien. Der Familienbegriff umfasst alle Formen des auf Dauer angelegten privaten Zusammenlebens. Familie bedeutet: ein lebenslanger Generationenverbund, der sich durch die Wahrnehmung von Verantwortung füreinander auszeichnet.“

Insbesondere die Ausübung des „lebenslangen Generationenverbundes, der sich durch die Wahrnehmung von Verantwortung füreinander auszeichnet“, macht mich nachdenklich, denn ich lebe in der Nähe meiner Eltern, Großeltern und Schwiegereltern und hätte damit ideale Voraussetzungen, Kind und Karriere zu vereinen. Doch wie bei den meisten WissenschaftlerInnen ist auch mein Arbeitsvertrag befristet. Und ob ich nach Ablauf der Freist in Bielefeld oder im Umkreis bleiben werde, ist fraglich und könnte mit den Anforderungen des Wissenschaftssystems in Konflikt geraten, das hohe Mobilität verlangt und Lebensläufe besonders schätzt, in denen unterschiedliche Stationen dokumentiert werden.

In den nächsten zehn Jahren muss ich für mich entscheiden, ob mir eine eigene Familie mit Kindern wichtig ist und ich gegebenenfalls bereit bin, den Preis des Ausstiegs aus der Wissenschaft dafür in Kauf zu nehmen und mich im Zweifel gegen sie entscheide. In England und auch anderen europäischen Ländern haben es die Frauen dort leichter. Dort ist der größte Teil der wissenschaftlichen Arbeitsverträge unbefristet und bietet deshalb eine angemessene Form der (Lebens-)Sicherheit.

*Karina Schneider-Wiejowski
Wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten Bielefeld und Osnabrück. Forschungsschwerpunkte: Germanistische Linguistik, Sprachwandel und didaktische Aspekte des E-Learnings; frauenpolitische Aktivitäten*

Organisationsstellen im Mittelbau absichern!

Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge sind für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen neue Aufgaben hinzugekommen. Der Personalbestand hat sich erheblich verändert. Während die Zahl der ProfessorInnenstellen stagniert, hat die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (WM), der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, der Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräfte massiv zugenommen. Wesentlich mehr WM arbeiten auf befristeten Organisationsstellen. Ohne Studiengebühren und ohne eine langfristige Alternativfinanzierung ist die Arbeitssituation für viele KollegInnen und Kollegen unsicher.

Der „akademische Mittelbau“ ist in den letzten Jahren um 20 bis 50 Prozent gewachsen. Aber der erste positive Eindruck täuscht: Es handelt sich nicht um einen Stellenzuwachs, sondern um befristete Arbeitsverhältnisse. Die Zahl der festen Stellen stagniert.

Dabei ist faktisch eine neue Personalkategorie entstanden: die StudienkoordinatorInnen – wissenschaftlich Beschäftigte, deren zentrale Dienstleistungsaufgabe im Bereich der Studienorganisation liegt. An Hochschulen mit Studiengebühren wurden besonders viele solcher MitarbeiterInnen eingestellt. Ohne die spontane Entstehung dieses Beschäftigtenkreises wäre die Bologna-Reform nicht umsetzbar gewesen.

Die Stellen sind allerdings – anders als die klassischen wissenschaftlichen Beamtenstellen – nicht mehr klar definiert. Das Lehrdeputat liegt meist zwischen vier und zwölf Semesterwochenstunden (bei Uni-Vollzeitstellen, an FHs meist ohne Deputat), eine Weiterbildungsmöglichkeit besteht an den Unis oft eher pro forma. Der größte Teil der Dienstleistungsaufgaben liegt in einem Spektrum zwischen Hörsaalkoordination, Prüfungsausschussassistent, Dekanatsassistent, Notenverwaltung, Studienberatung und Lehrveranstaltungsabstimmung. Durch die Einführung neuer und noch stark in Veränderung begriffener EDV-Systeme gestaltet sich die Arbeit sehr kompliziert. Manchmal erfolgt die Beschäftigung zu Teilen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Obwohl die Tätigkeiten eine erhebliche Ähnlichkeit mit denen der Studienräte im Hochschuldienst bzw. der wissenschaftlichen Räte haben, gibt es sie – entsprechend dem Präkarisierungs-Zeitgeist – nur im befristeten Angestelltenverhältnis.

Wo Studiengebühren eine große Rolle spielen, sind die Lehraufgaben – zumindest formell – oft auf „ergänzende“ Veranstaltungen beschränkt. Manchmal gibt es dann auch eine ver-

ordnete „Rechenschaftspflicht“ der StudienkoordinatorInnen gegenüber studentischen Beteiligungsgremien zur Verwendung der Studiengebühren (Verträge werden dann nur mit Zustimmung dieser Gremien geschlossen).

Von zentraler Bedeutung ist im Zusammenhang mit der Abschaffung der Studiengebühren das Anerkennen der dauerhaften Notwendigkeit dieser Stellen. Die Beschäftigtenkategorie der StudienkoordinatorInnen muss in einen eindeutigen rechtlichen Rahmen eingebunden werden, der vor allem eine klare Regelung des Lehrdeputats und eine Umwandlung in Dauerstellen beinhalten muss.

Hochschulen am Gängelband

Alle reden von Autonomie – wir auch.

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben ihre Autonomie – und das heißt: die Wissenschaftsfreiheit – weitgehend aufgeben müssen. Sie werden, seitdem die neoliberale Hochschulpolitik Einzug hielt, kurz- und engsichtig von Wirtschafts- und Bankeninteressen gegängelt.

Partikularinteressen setzen sich durch

Hochschulräte, die niemandem Rechenschaft über ihr Finanzgebahren schuldig sind, bestimmen über die Ausrichtung von Lehre und Forschung. Unter dieser Lenkung machen sich in den Hochschulen Partikularinteressen breit, die – das ist das Bittere daran – aus Steuermitteln finanziert werden.

Wer sorgt sich um die Lehre?

Für Billig-Forschung und -Entwicklung sind die Hochschulen den in den Hochschulräten thronenden Managern allemal gut. Die Sorge für die an die Hochschulen drängenden Abi-

Eckdaten für Unis könnten ein Lehrdeputat unterhalb dem anderer Dauerstellen-WM bei Übertragung der Prüfungsberechtigung sowie einem hohen Anteil lehrbezogener bei einem geringem Anteil forschungsbezogener Dienstleistungen sein. Pro Studiengang muss eine Mindestausstattung mit solchen Stellen gesichert sein (mindestens 1/2 Stelle). Damit sie nicht in Globalhaushalten oder den Dekanatsverwaltungen „verschwinden“, sondern mit ihnen die studierendennahen Aufgaben gesichert werden, müssen die Stellen von den Hochschulen einseitig dem Land gegenüber und andererseits gegenüber den neuen drittelparitätischen Hochschulgremien gesondert ausgewiesen werden.

Gunnar Ketzler, Fachgruppe Hochschule und Forschung Aachen, PRWiss der RWTH Aachen

plus	www.nds.gew-nrw.de
GEW: „GEW macht sich für Entfristungsoffensive an Hochschulen stark“	
Templiner Manifest	

tur-Doppeljahrgänge jedoch kümmert sie nicht, man überlässt dies dem Steuerzahler.

Krokodilstränen

Wissenschaftsministerin Svenja Schulze möchte ganz behutsam ein Quentchen Verantwortung und Mitsprache zurück zum Parlament und zur demokratisch gewählten Regierung holen. Dagegen protestieren vehement die neoliberalen Strippenzieher, vereint mit den von ihnen eingesetzten Hochschulpräsidenten, und sie kennen dabei keine Scheu vor der Verbreitung von Un- und Halbwahrheiten. „Die Autonomie der Hochschulen ist bedroht“, rufen sie anklagend, mit Krokodilstränen in den Augen. Und meinen doch nur: Die Unabhängigkeit für ihren eigenen Geldbeutel.

Nach Auffassung der GEW sollte der Hochschulrat die Außensicht auf die Hochschulen beratend, nicht aber kontrollierend einbringen. Die Funktion als „Oberste Dienstbehörde“ sollte beim Land angesiedelt sein. sw

Zwangsexmatrikulationen abschaffen!

Derzeit werden an vielen NRW-Hochschulen Studierende zwangsexmatrikuliert, die noch im Magister- oder Diplom-Studiengang studieren. So sollen die klassischen Studiengänge samt ihrer Studierenden in großer Eile abgewickelt werden, obwohl sich Bachelor und Master bisher vielfach nicht bewährt haben.

Als Begründung wird u.a. eine Überlastung der Kolleginnen und Kollegen durch Doppelstrukturen angeführt, obwohl bereits jetzt keine Veranstaltungen mehr explizit für Magister- oder Diplom-Studierende stattfinden. Die eigentlichen Überlastungsgründe – Sparmaßnahmen und der höhere Bürokratieaufwand aufgrund des Bachelor-Master-Systems bleiben unerwähnt. Keine Rolle spielt offensichtlich auch der Aufwand, den die mit Zwangsexmatrikulationen zu Recht zu erwartenden Widersprüche, die Zunahme von Härtefallanträgen etc. verursachen.

Tatsächlich finden Zwangsexmatrikulationen nicht nur bei der Umstellung auf Bachelor-Master statt; vielmehr sind sie regulärer Bestandteil zahlreicher Bachelor-Studiengänge. Es ist kein Zufall, dass die FDP in Niedersachsen Zwangsexmatrikulationen als Alternative zu Studiengebühren diskutiert. Sie erfüllen die gleiche Lenkungsfunction wie Gebühren: Durch Druck sollen alle dazu genötigt werden, die Leistungsanforderungen plangemäß abzuarbeiten und just-in-time dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Gerade in Krisenzeiten kann eine Hochschule ihrer gesellschaftlichen Verantwortung so nicht gerecht werden. Die Entwicklung von Lösungen der drängenden gesellschaftlichen Probleme in Einheit von Forschung und Lehre erfordert ein produktives und nachhaltiges Studium statt „Durchzustudieren“. *Stefan Brackertz, Mitglied im Landesausschuss der Studentinnen und Studenten der GEW NRW*

„Gute Arbeit + ökologische Wende“

Mit acht Fachtagungen und einem Kongress beteiligen sich Gewerkschaften und Wissenschaften an dem Diskurs über ökologisch-nachhaltige Arbeit.



Antonia Kühn

Leitet seit dem 01. März 2011 die neue Abteilung Hochschulen, Wissenschaft und Forschung beim DGB NRW. Mit diesem Schritt erweitert der DGB NRW die Bedeutung des Bildungsbereiches und sucht verstärkt Kooperationen zwischen Gewerkschaften und Wissenschaften.

Gewerkschaften nehmen die Notwendigkeit eines ökologischen Wandels sehr ernst, dieser ist jedoch nicht gegen die Menschen, sondern nur mit ihnen machbar. Die große Herausforderung besteht darin, die ökologische Wende so zu gestalten, dass sichere und fair bezahlte Arbeitsplätze entstehen. Die für 2012 und 2013 geplanten Veranstaltungen stellen daher die Frage, welche sozialen Dimensionen der ökologische Wandel hat.

Es werden Spannungsfelder und Konfliktlinien, aber auch Visionen aufgezeigt. Welche technischen und sozialen Innovationen können hier den Weg bereiten? Wie kann eine ernsthafte Mitbestimmung der Akteure aussehen? Wie können die verschiedenen Interessen in Einklang gebracht werden? Kann mehr Demokratie ein Schlüssel zur Lösung sein?

In den Veranstaltungen werden keine fertigen Antworten präsentiert, sondern anhand von Beispielen Fragen gestellt und Ideen gesucht – für den wissenschaftlichen Diskurs, für die Politik und für die Arbeit im Betrieb.

Der Auftakt findet am 24. Januar 2012 von 14.00 – 18.00 Uhr mit der ersten Fachtagung „Nachhaltigkeit in der Chemischen Industrie“ bei Currenta in Leverkusen statt. Wir fragen: Welche innovativen Lösungen gibt es in der chemischen Industrie für eine nachhaltige Entwicklung von morgen – wirtschaftlich, sozial und ökologisch?

Antonia Kühn

Weitere Informationen und Anmeldung:
antonia.kuehn@dgb.de

Konferenz

Geschlecht und Arbeitsmarkt

25. Januar 2012
Ruhr-Universität Bochum

Der DGB NRW lädt gemeinsam mit dem Fach Gender Studies der Ruhr-Universität Bochum zu einer Konferenz, die eine Brücke zwischen Forschung und Praxis schlagen möchte.

VertreterInnen des DGB werden die gegenwärtige Situation am Arbeitsmarkt vorstellen und Studierende der Gender Studies theoretische Einblicke in das Forschungsfeld „Geschlecht und Arbeit“ (z. B. Diversity, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Care) geben.

Das komplette Programm wird rechtzeitig bekannt gegeben.

Infos und Kontakt:
antonia.kuehn@dgb.de