

GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

Gesundheitsförderung
an Hochschulen

Praxissemester in der
Lehrerbildung

Verbindlicher Kodex für Gute Arbeit

Promovieren an Fachhochschulen

1/2014



Jetzt unterschreiben!

Aufbruch zu einer
demokratischen Hochschule

Hauptsache Arbeit?

In den vergangenen 35 Jahren mussten ArbeitnehmerInnen erfahren, dass es ein Privileg ist, arbeiten zu dürfen und dass jede und jeder – auch die spezialisierten MitarbeiterInnen in der Wissenschaft – tendenziell und leicht ersetzbar ist. Die Hochschulen wollen ihre Angestellten daher nicht mit unbefristeten Verträgen an sich binden. Aufgaben werden mehr, Verantwortung und Erwartungsdruck steigen: Wie wirkt sich diese Art der Arbeit auf Betroffene aus? Welche Maßnahmen müssen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ergriffen werden?



Foto: Seleneos / photocase.de

Die sich zur unternehmerischen Hochschule wandelnde Organisation befand und befindet sich in einem permanenten Reformprozess: Aus Instituten und sogar Fakultäten wurden (Non-)Profitcenter. Über die Delegation von Verantwortung wurden sie zu „Unternehmen ihrer Selbst“ und jedes Einzelne durfte sich flexibel an die verändernden Arbeitsumgebungen anpassen. Charakterisiert wird diese Entwicklung durch die Stichworte Entsicherung, Entgrenzung, Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. Bedingt durch diesen enormen Reformdruck – und nicht zuletzt durch den sogenannten Bologna-Prozess und die steigenden Studierendenzahlen – ist eine permanent wachsende Arbeitsbelastung und -verdichtung an den Hochschulen und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen entstanden.

Risikoerkennung im Fokus

Parallel dazu wurde durch den Gesetzgeber ein hoher Standard beim Arbeits-

schutz und bei der Arbeitssicherheit erreicht, der im internationalen Vergleich durchaus Maßstäbe setzt: Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthält nicht nur Arbeitsschutzverordnungen, sondern auch das Arbeitssicherheitsgesetz. Während früher im Fokus des klassischen Arbeitsschutzes der „Schutz vor unmittelbaren Gefahren“ stand, ist heute die Risikoerkennung und -vermeidung das Ziel der Interventionen. In diesem Kontext sind die Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz und ein gut funktionierendes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) besonders hervorzuheben.

In einigen Hochschulen wird bereits an der Erfassung psychischer Belastungen gearbeitet. In Steuerungskreisen beziehungsweise Lenkungsausschüssen, die neben oder zusätzlich zum Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) eingerichtet werden, können Maßnahmen vereinbart werden, um identifizierte Belastungen zu reduzieren. Zusätzlich wird mit MediatorInnen und durch Fortbildungen

am sensibleren Umgang bei körperlichen Beeinträchtigungen und deren Wahrnehmung gearbeitet. Gleichmaßen gilt hier die Erkenntnis, dass all diese Einzelmaßnahmen oft nicht systematisiert und eher zufällig wirken – und nach Möglichkeit nicht viel kosten sollen.

Der Druck steigt

Insofern fehlen heute selten der ergonomische Bürostuhl oder die sichere Laborausstattung, sondern die Gesundheitsrisiken liegen viel häufiger in unklaren Kompetenzregelungen und in den strukturellen Veränderungen innerhalb der Organisation. Darunter fallen insbesondere die erwartete permanente Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen und der erlebte Stress bei der Arbeit mit insuffizient funktionierenden EDV-Systemen. Da aus den StudentInnen mittlerweile KundInnen geworden sind und diese eine andere Anspruchshaltung gegenüber ihrem ausgewählten Dienstleister zeigen, führt das in der Realität der (über-)vollen Studiengänge dazu, dass Hausarbeiten fristgerecht nachts den Mailaccount erreichen und die Erwartung besteht, dass der entsprechende Leistungsnachweis sowie die Rückmeldung zur Arbeitsleistung am Folgetag vorliegt.

Parallel dazu steigt die Sensibilität für gegebenenfalls konflikthafte Beziehungen

Gesundheitsförderung an Hochschulen

Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen bietet gute Informationen zum Thema und zur Netzwerkarbeit an. Immer mehr Hochschulen nehmen den Auftrag zur Gesundheitsförderung ihrer MitarbeiterInnen und der Studierenden in ihr Leitbild auf. Diese guten und wegweisenden Initiativen sind aber tendenziell eher außer-

halb von Nordrhein-Westfalen zu finden. Eine entsprechende Forderung nach einer Personalentwicklung (Nr. 8), die sich an Gesundheitsförderung und -erhaltung orientiert, ist allerdings selbst im Herrscher Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ noch nicht explizit verankert. www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de

zu Vorgesetzten und KollegInnen sowie das Phänomen der mangelnden Wertschätzung und Anerkennung für die selbstverantwortete Arbeit scheint nahezu flächendeckend verankert zu sein.

Demografieorientierte Personalentwicklung

Doch die Arbeitsmärkte sind im Wandel und es entstehen bereits erkennbare Nachfragemärkte für spezielle und hochqualifizierte Personengruppen. Dieser demografiebedingte Trend erreicht beim wissenschaftlichen Personal noch nicht alle Professionen gleichermaßen. Durch die vielen befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen wird ein permanenter Durchlauf organisiert, sodass ältere MitarbeiterInnen häufig nur im technischen Bereich und in der Verwaltung beschäftigt sind. Im Rahmen der Profilbildung der unternehmerischen Hochschule im Wettbewerb wird aber das Thema demografieorientierte Personalentwicklung für Hochschulleitungen zu einem zunehmend strategischen Thema.

Gesundheitsfördernde Hochschule

Aus Perspektive eines Hochschulbetriebsrates erscheinen drei Indikatoren zur Bewertung einer gesundheitsfördernden Hochschule zentral:

- ◆ Ist es im Rahmen von Betriebsvereinbarungen bereits gelungen, dass MitarbeiterInnen möglichst jeweils nur einen Vorgesetzten haben?
- ◆ Wird bereits an Betriebsvereinbarungen gearbeitet, die MitarbeiterInnen vor der permanenten Verfügbarkeit durch die neuen Medien schützen können?
- ◆ Werden die Hochschullehrkräfte umworben, an Qualifizierungsmaßnahmen zur Personalführung teilzunehmen?

Solange aber auf den Broschürencovern der Krankenkassen und der Gesundheitsanbieter vorrangig turnende Damen und im Hintergrund ein älterer Herr abgebildet werden, ist die hintergründige Botschaft, dass die Gesundheitsangebote im Betrieb nicht für die ambitionierten LeistungsträgerInnen sind! An der Entwicklung eines gesundheitsbekennenden Bewusstseins – auch für die LeistungsträgerInnen – darf dann weiter langfristig gearbeitet werden.

*Ralf Siegel, Betriebsrat Uni Witten/
Herdecke, Arbeits- und Gesundheitsschutz;
Fachgruppenausschuss Hochschule und
Forschung sowie Referat L der GEW NRW*

Erklärung zur Hochschulgesetzgebung in NRW

Verantwortung übernehmen!

Vollmundig hat die Landesregierung das Hochschulzukunftsgesetz auf den Weg gebracht. Für kaum möglich konnte jedoch gehalten werden, welche öffentliche Erregung die zaghaften Versuche auslösten, die von der Vorgängerkoalition 2005 mit dem Hochschulfreiheitsgesetz neoliberal entfesselte „unternehmerische Hochschule“ wieder in das Fahrwasser einer von demokratischer und gesellschaftlicher Verantwortung geleiteten Hochschulentwicklung zurückzusteuern.

Folgt man der jedenfalls veröffentlichten Meinung, so musste der Eindruck entstehen, dass die Hochschulen unisono gegen die Wiederkehr staatlich regulierter Beamtenwillkür aufstünden, um sich mit gewölbter Heldenbrust den Feinden der bedrohten Hochschulautonomie entgegenzustemmen. Was beim ersten Eindruck allerdings noch als kollektiver Aufschrei der Hochschulmitglieder erscheinen konnte, entpuppte sich bei näherem Hinsehen als Vorwärtsverteidigung einer Koalition von Hochschulleitungen und -räten, unterstützt von Arbeitgeberverbänden.

Das muss nicht weiter erstaunen. Tatsächlich hatte diese Koalition von den Ermächtigungen der Novelle des Jahres 2005, die mit ihrer Aushöhlung demokratischer Strukturen in den Hochschulen eine Verlagerung der Hochschulautonomie von individuellen und kollektiven Freiheitsrechten auf die institutionellen Spitzen bewirkte, auch mehr oder minder Gebrauch gemacht, von oben nach unten durchzuregieren. Die Verteidigung der eigenen Interessen als heroischen Kampf gegen den Untergang der Wissenschaftsfreiheit zu stilisieren, konnte allerdings nur deshalb in einer wenig informierten Öffentlichkeit verfangen, weil auch der Referentenentwurf für das Hochschulzukunftsgesetz keine überzeugende Ausrichtung der Hochschulentwicklung an sozialen, kulturellen und ökologischen Perspektiven bot, sondern vielmehr mit seinen zum Teil engmaschigen Detailsteuerungsfantasien seinen KritikerInnen in die Karten spielte.

Es ist daher ein Lichtblick, dass HochschullehrerInnen Anfang März in einer öffentlichen Erklärung ihre Stimme erhoben haben, um dieser Vereinnahmung der Hochschulen durch Partialinteressen mit der Forderung nach einem breiteren öffentlichen Diskurs über die Hochschulentwicklung ent-

gegenzutreten. In dem Aufruf, der von über 700 WissenschaftlerInnen und Studierenden unterzeichnet wurde, werden die Perspektiven einer demokratisch und gesellschaftlich verantwortlichen Hochschulentwicklung aufgezeigt. Es geht darum, die Hochschulen als öffentliche Einrichtungen für Wissenschaft und Hochschulbildung für alle Gruppen und Bereiche der Gesellschaft zu fördern – und zwar auf Grundlage parlamentarischer Verantwortungsübernahme. Dazu bedarf es statt einer Machtkonzentration an der Spitze einer nachhaltigen inneren Demokratisierung der Hochschulen. Eine solche Hochschule kann ihre Leistungsfähigkeit in einem demokratischen Gemeinwesen nur entfalten, wenn die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse auf der Basis „Guter Arbeit“ geschieht und die Studierenden Lernumgebungen vorfinden, in denen sie sich auf eine kompetente berufliche und gesellschaftliche Praxis vorbereiten können.

*Prof. em. Dr. Johannes Wildt,
Technische Universität Dortmund*

Unterschriftenaktion

Hinter der Erklärung „Für eine demokratische Hochschulverfassung und eine Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung“ stehen die politischen Leitlinien der GEW NRW:

- ◆ Wir wenden uns gegen die „unternehmerische Hochschule“ – für Innovation durch Partizipation!
- ◆ Wir fordern „Wissenschaft als Beruf“ – gegen die Prekarisierung der Arbeit in Hochschule und Forschung!
- ◆ Wir sagen: Das Studium muss studierbar sein – für eine qualitative Studienreform im europäischen Hochschulraum und eine gleichwertige Ausbildung aller LehrerInnen!
- ◆ Wir entwickeln gewerkschaftliche Solidarität – Einzelkämpfertum und Ellbogenmentalität ändern nichts an der Hochschulrealität!

Jetzt online unterzeichnen:
www.hochschule.gew-nrw.de

Ohne Verbindlichkeit keine Verbesserung

Seit etwa zwei Jahren verhandeln Landespersonalrätekonferenzen, Wissenschaftsministerium und Hochschulleitungen über den Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“. Inzwischen sind auch die Gewerkschaften in beratender Rolle in den Prozess einbezogen. Dieser ist längst nicht beendet, zumal derzeit noch nicht geklärt ist, auf welcher rechtlichen Basis der Kodex Bindungswirkung entfalten soll und wird.

In der Zielvereinbarung IV, die für den Zeitraum 2012/2013 von fast allen Hochschulen unterzeichnet wurde, heißt es: „Die Hochschulen des Landes werden gemeinsam mit dem MIWF NRW einen Rahmenkodex ‚Gute Arbeit an Hochschulen‘ entwickeln und vereinbaren, der sich am Leitbild der ‚Guten Arbeit‘ orientiert. Hierzu gehört insbesondere ein verantwortungsvoller Umgang mit Befristungen von Arbeitsverhältnissen. Die [Name der Hochschule] verpflichtet sich, diesen Rahmenkodex gemeinsam mit den örtlichen Personalvertretungen umzusetzen.“ Eine inhaltlich fast identische Formulierung gab es zunächst auch im Entwurf der Zielvereinbarung V, die für die Jahre 2014 und 2015 gelten soll. Bisher hat jedoch keine Universität diese Zielvereinbarung unterschrieben. Die Fachhochschulleitungen haben im Februar 2014 ihre Unterschriften unter die Zielvereinbarungen gesetzt. Darin wurde jedoch der Passus zum Rahmenkodex gestrichen und ist damit nicht mehr Bestandteil der Vereinbarung.

Rahmenkodex verbindlich machen

Gegenstand des Rahmenkodexes sind Regelungen zur Verbesserung der Beschäf-

tigungsbedingungen an Hochschulen unter den gegebenen gesetzlichen und tariflichen Bedingungen. Die Themen, die durch den Kodex grundlegend geregelt werden sollen, sind unter anderem: Mindestanforderungen an befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeitsverhältnisse, Einsatz von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, Lehraufträge, Modalitäten beim Wechsel zwischen den Hochschulen in NRW sowie Gesundheitsmanagement.

Die Verbindlichkeit der Regelungen hätte sich bei Fortbestehen der Zielvereinbarung aus dieser ergeben. Da die Grundlage jetzt entfallen ist, stellen insbesondere die gewerkschaftlichen VertreterInnen und die Personalräte die Frage nach der rechtlichen Verankerung der Absprachen. Im derzeit vorliegenden Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes ist zwar die Einführung eines § 34 a vorgesehen, in dem der „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“ geregelt werden soll. Da gesetzlich aber nicht der Abschluss von Dienstvereinbarungen vorgeschrieben werden kann, ergibt sich daraus keine Bindungswirkung des Kodexes an der einzelnen Hochschule.

Regelungen gesetzlich verankern

Mit der Hochschulgesetznovelle hat der Landesgesetzgeber die Möglichkeit, direkt Verbesserungen für Beschäftigungsbedingungen vorzunehmen: Dazu gehören Einschränkungen für die Vergabe von Lehraufträgen, die Streichung der Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Studienabschluss – und damit die Einbindung jener Personen in den Tarifvertrag – sowie die Abschaffung der Kategorie der akademischen (Ober-)Räte auf Zeit. Da solche gesetzlichen Regelungen unmittelbare Bindungskraft für die Hochschulen entfalten, setzen sich Personalräte und Gewerkschaften dafür ein, die Regelungen auch direkt im Rahmen der Hochschulgesetznovelle zu verankern. Für Beschäftigungsbedingungen, die nicht per Landesgesetz zu regeln sind – wie Mindestbefristungszeiten für Promotionszeiten gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz – bleibt als Regelungsmöglichkeit der Abschluss eines entsprechenden Kodexes. Neben den inhaltlichen Auseinandersetzungen bleibt die Frage der Verbindlichkeit eines Rahmenkodexes weit oben auf der Prioritätenliste von Personalräten und Gewerkschaften.

Bernadette Stolle, Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW NRW

plus

www.nds.gew-nrw.de

MIWF: Hochschulzukunftsgesetz

GEW: Herschinger Kodex



Promovieren an Fachhochschulen (FH)

GEW begrüßt Initiative der FH-RektorInnen

Als erstes Bundesland will Schleswig-Holstein das Promotionsrecht für Fachhochschulen einführen. Forschungsstarke FH-ProfessorInnen sollen künftig allein und nicht mehr in Kooperation mit Universitäten DoktorandInnen betreuen dürfen. Ende des Jahres sollen die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen sein.

Einer Initiative der FH-Landesrektorenkonferenz zufolge soll es in NRW ebenfalls ein eigenständiges Promotionsrecht der Fachhochschulen geben. Die FH-RektorInnen schlagen die Gründung eines gemeinsamen qualitätsgeleiteten NRW-Graduierteninstituts für angewandte Forschung vor, das über eine Experimentierklausel im neuen Hochschulzukunftsgesetz verankert werden soll.

Im Gesetzentwurf der Landesregierung, der sich derzeit in der parlamentarischen Beratung befindet, finden sich dazu aber keine Hinweise.

Die GEW NRW begrüßt diese Initiative und sieht in der Experimentierklausel eine vernünftige Lösung. Voraussetzung für qualitativ hochwertige Standards bei den Promotionsvorhaben ist aber die Sicherstellung einer hinreichenden Grundfinanzierung und die Einrichtung von tariflich vergüteten Qualifizierungsstellen für die PromovendInnen. „Wenn der Master-Abschluss der Fachhochschulen dem der Universitäten grundsätzlich gleichgestellt ist, ist es nur folgerichtig, an Fachhochschulen auch Perspektiven zur Promotion zu eröffnen und dies gesetzlich zu verankern“, so

Dorothea Schäfer, Landesvorsitzende der GEW NRW. Der Anteil der von FH-AbsolventInnen in Deutschland abgeschlossenen Promotionen an der Gesamtzahl beträgt nur rund ein Prozent. Für die Bildungsgewerkschaft ist die Promotion die erste Berufsphase von wissenschaftlich Beschäftigten und nicht der dritte Studienzyklus. „PromovendInnen müssen auf Qualifizierungsstellen tarifvertraglich beschäftigt werden“, verlangt die GEW-Landesvorsitzende. „Lehrverpflichtungen oder andere Aufgaben dürfen nicht dem Primärziel der Qualifizierung im Wege stehen. Das gilt für Fachhochschulen und Universitäten gleichermaßen.“

Berthold Paschert, Referent für Hochschulpolitik der GEW NRW

Ein Gesetz mit (Ge-)Biss?

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regelt die Bemühungen um Gleichstellung und die Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen, in den Dienststellen der Landesverwaltung sowie im Schul- und Hochschulbereich inklusive der selbstständigen Hochschulen. Im Koalitionsvertrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und SPD wurde eine Novellierung angekündigt und ursprünglich für 2014 avisiert. Eckpunkte liegen derzeit noch nicht vor. Doch Ministerin Barbara Steffens wird nicht müde zu betonen: Wir wollen ein Gesetz, das Zähne hat.



Ein Gesetz, das Zähne hat, muss ein Gesetz sein, das in der Praxis ankommt. Doch damit wird einer der wichtigsten Punkte angesprochen: Nicht die gesetzlichen Normen – wie zum Beispiel das Grundgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – für eine Gleichstellung fehlen, sondern es hapert an der Umsetzung.

Ungleichgewicht in Stellenkategorien

Für die praktische Umsetzung braucht es weiterhin Anreizmöglichkeiten wie die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) oder besser: eine kriterienorientierte Mittelvergabe. Es bedarf aber auch nachhaltiger Sanktionsmöglichkeiten, wie zum Beispiel einer Verpflichtung zum Schadensersatz oder Ordnungsstrafen bei Nichteinhaltung von geschlechtergerechten Grundsätzen. Es braucht Klagemöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und ein Antragsrecht, Teile von Gesetzen, die sich negativ auf die Gleichstellung auswirken, vom Gesetzgeber außer Kraft setzen oder ändern zu lassen.

Ein Beispiel dafür ist, dass das alte wie das neue Hochschulgesetz für wissenschaft-

liches Personal mehr als 50 verschiedene Beschäftigungskategorien vorsieht. Immer da, wo auf gleicher Qualifikationsstufe mehrere Stellenkategorien nebeneinander existieren, sind mehrheitlich die schlechter bezahlten Stellen von Frauen besetzt:

- ◆ So gibt es mehr männliche Beamte als Beamtinnen.
- ◆ Mehr Männer als Frauen sind unbefristet beschäftigt angestellt.
- ◆ Die in der Hochschule übliche Zwangsteilzeit – man erhält Arbeit für eine ganze Stelle, Gehalt aber nur für eine Teilstelle – trifft Frauen stärker als Männer.
- ◆ Die Kategorien, in denen es keine Entgeltordnung – wie für die angestellten Lehrkräfte für besondere Aufgaben – oder in denen es noch nicht einmal einen Tarifvertrag gibt – wie bei den wissenschaftlichen Hilfskräften –, werden überproportional oft Frauen angeboten.
- ◆ Auch die Gruppe der freiberuflich tätigen Lehrbeauftragten, die versuchen, von Lehraufträgen zu leben und dies nicht nur als Nebentätigkeit machen (können), ist überwiegend weiblich.

Gleichstellungsbeauftragte entlasten

Um die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte effektiv machen zu können – und da sind sich alle Gleichstellungsbeauftragten der verschiedenen Institutionen in Stadt und Land sowie die Ansprechpartnerinnen in den Schulen einig – benötigen die Gleichstellungsbeauftragten eine höhere zeitliche Entlastung. Für Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten beträgt die Entlastung derzeit mindestens eine halbe, mit Institutionen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens eine ganze Stelle. Dies ist, wie alle bestätigen, schon viel zu wenig. Dass aber Gleichstellungsbeauftragte der Universitäten und Fachhochschulen mit mehreren tausend Beschäftigten mit nur einer Entlastungsstelle nicht auskommen, steht außer Frage – zumal es aufgrund der restriktiven Befristungspraxis zu einer sehr viel höheren Personalfluktuationsrate mit dementsprechend hohem Arbeitsaufwand allein bei den Stellenbesetzungen und den Berufungen kommt. Die Frage, aus welcher Statusgruppe die Gleichstellungsbeauftragten kommen sollten, ließe sich bei einer angemessenen Entlastung im Umfang von mehreren Stellen leicht klären.

Keine Alibiaktionen!

Förderung von Geschlechtergerechtigkeit wie das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“, in dem das Land bis 2014 mit 5,4 Millionen Euro die Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen vorantreiben möchte, sind zu begrüßen, dürfen aber keine Alibiaktionen sein. Das gleiche Land muss die frauendiskriminierende Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte abschaffen, einen Missbrauch von Teilzeitregelungen verhindern und sich für tarifgebundene Beschäftigten zum Beispiel für studentische Beschäftigte oder für die derzeit als Lehrbeauftragte Tätigen offen zeigen.

„Wir setzen uns für die Durchsetzung des Prinzips ‚Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit‘ ein“, heißt es im Koalitionsvertrag. Möge dieses Vorhaben unter anderem durch eine Novellierung des LGG unterstützt werden.

Dr. Luzia Vorspel, Leitungsteam Referat E (Wissenschaft und Hochschule) der GEW NRW

Verzahnung von Theorie und Praxis

Die Logistik bereitet Probleme. Die inhaltliche Ausgestaltung ist eine Herausforderung. Und Transparenz? Die ist im aktuellen Prozess kaum gegeben. Das Praxissemester wirft bei den lehrerbildenden Hochschulen, den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung und den Schulen weiter Fragen auf. Welche Möglichkeiten bieten sich den drei Hauptakteuren, einen optimalen Konsens zu finden?

Das Praxissemester wurde im Lehrerbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen 2009 als neues Element in das Lehramtsstudium aufgenommen. Dafür wurde an anderer Stelle die Ausbildungszeit in der Schulpraxis verkürzt, denn der Vorbereitungsdienst dauert nun nur noch 18 statt 24 Monate. Die Änderungen werden offiziell mit der stets geforderten besseren Verzahnung von Theorie und Praxis in der Lehrerbildung begründet. Am Praxissemester sind drei Institutionen beteiligt: die lehrerbildenden Hochschulen, die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfSL) und die Schulen. Lehramtsstudierende erproben während ihres Masterstudiums fünf Monate lang den Lehrberuf vor Ort im Klassenzimmer und sollen sich dabei auch in einer forschenden Haltung dem Arbeitsfeld annähern. Damit deutet sich ein komplexes Feld in der Ausgestaltung des Praxissemesters an.

Verteilung auf die Schulformen

Zunächst ergibt sich ein logistisches Problem: Die Hochschulen müssen die Studierenden auf die Schulen verteilen. Für die Grundschulen und die Schulen der Sekundarstufe I ist das mit überschaubarem Aufwand und ohne Engpässe zu bewerkstelligen. Die Anzahl der Schulen deckt sich in der Regel bequem mit der Nachfrage. Die ungleiche Verteilung der Fachausbildung an den Hochschulen und den Fachangeboten an den Kollegs wird ein landesweites Verteilungsverfahren für die Berufskollegs erfordern. Die Studierendenzahlen sind jedoch überschaubar und auf individuelle Härten werden die Hochschulen voraussichtlich flexibel reagieren können.

Schwieriger wird das Verteilungsproblem für die Gesamtschulen und Gymnasien zu lösen sein, weil dort eine Zuweisung von mehr als fünf Studierenden pro Halbjahr und Schule vermieden werden soll. Unter Berücksichtigung von Wunschorten der Studierenden sowie deren Fachkombinationen

wird ein landesweit einheitliches Verfahren auf Online-Basis entwickelt, dessen Kern ein Algorithmus ist, der eine optimale Verteilung gewährleisten soll.

Die Hochschulen sind aber gut beraten, Nebenbedingungen an den Aufenthalt in Schulen zu knüpfen, die die weiten Anfahrtswege zu manchen Standorten für die Betroffenen erträglich machen. So ist am Standort Münster bereits in Planung, dass Studierende erst ab der zweiten Stunde in den Schulen anwesend sein müssen – schon um die Fahrzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln für den gesamten Regierungsbezirk Münster mit ins Kalkül ziehen zu können. Zudem ist in jeder Woche ein Studientag vorgesehen.

AkteurInnen müssen Konsens finden

Ganz anders stellt sich die Situation der inhaltlichen Ausgestaltung des Praxissemesters dar. Die vielen AusbildungsakteurInnen müssen zusammengebracht werden: DozentInnen aus den Hochschulen, FachleiterInnen aus den ZfSL und Lehrkräfte aus den Schulen. Über die Ausbildungskonzepte zwischen den Hochschulen und den ZfSL wird intensiv in fachbezogenen Arbeitsgruppen diskutiert und eine Abstimmung erfolgen müssen.

Es bleiben Zweifel, ob die politisch gewünschte Verzahnung der beiden institutionellen Träger tatsächlich zustande kommt: Beide Träger könnten sich aus ihrem jeweils eigenen Selbstverständnis heraus nur auf ein abgegrenztes, additives Ausbildungskonzept verständigen. Ein Indiz für die additive Sichtweise ist zum Beispiel die Herausnahme der 13 Leistungspunkte für den schulischen Anteil des Praxissemesters aus der Bewertung des gesamten Masterstudiengangs – am Standort

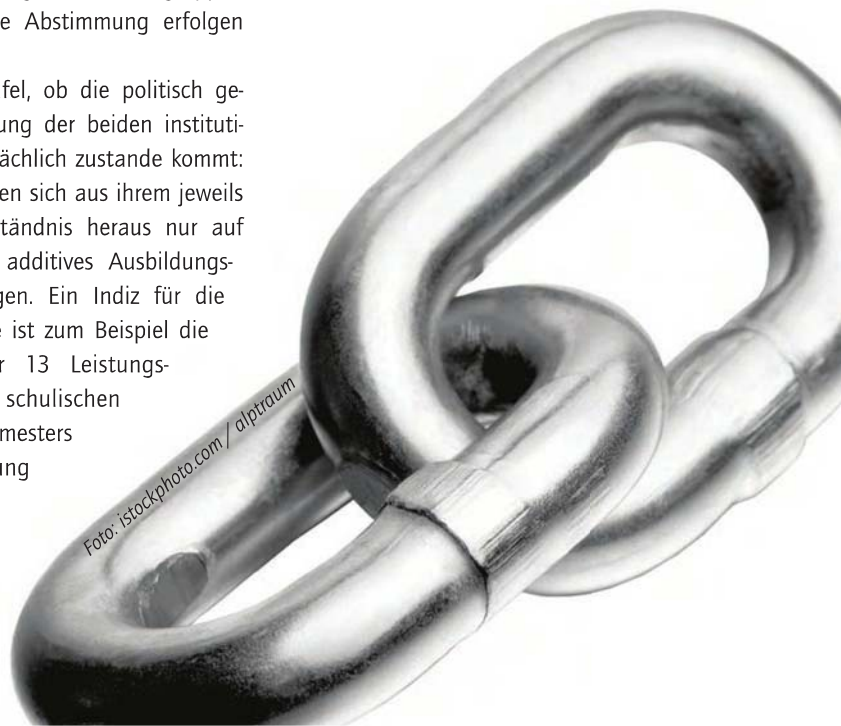
Münster ist das bereits in der entsprechenden Ausbildungsordnung manifestiert.

Verantwortung liegt bei den Hochschulen

Transparenz und die dafür notwendige Kommunikation bei den Einführungsprozessen in das neue Praxiselement sind ebenfalls nur eingeschränkt gegeben: SchulleiterInnen reagieren oft mit Achselzucken, wenn sie nach den bei ihnen angekommenen Informationen über das Praxissemester gefragt werden. Stirnrunzeln löst die Frage aus, was sie davon halten, dass Studierende in ihren Schulen Forschungsprojekte im Rahmen ihres Studiums durchführen sollen. Es bleibt an dieser Stelle noch viel zu tun, bis die Lehramtsstudierenden im Februar 2015 zahlreich ins Praxissemester starten.

Und aus Sicht der Personalräte stellt sich zu guter Letzt die Frage, wer die von ZfSLs und Schulen beteiligten AusbilderInnen gegenüber den Hochschulen personalrechtlich vertritt, wenn es zu Konflikten kommt. Denn: Nach dem Lehrerbildungsgesetz sind die Hochschulen die für das Praxissemester verantwortlichen Institutionen.

Dr. Detlef Berntzen, stellvertretender Personalratsvorsitzender für den wissenschaftlichen Bereich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW NRW



Konzept gegen Fachkräftemangel

Möchte ich eine Ausbildung oder ein Studium beginnen? Vor dieser Frage stehen viele junge Menschen, die die Schule mit der Fachhochschul- oder Hochschulreife abschließen. Immer mehr beantworten sie mit „sowohl als auch“ – sie entscheiden sich für ein duales Studium.

Duale Studiengänge bieten Studierenden die Möglichkeit, eine praktische Ausbildung in einem Betrieb mit einem Studium an einer (Fach-)Hochschule oder einer Berufsakademie zu kombinieren. Baden-Württemberg wirbt für die berufsnahe Bildung als Stärke für das Schulsystem und als Alternative zu einem Universitäts- oder Fachhochschulstudium. Am 1. März 2009 wurden die Standorte der Berufsakademien zu Dualen Hochschulen Baden-Württemberg (DHBW) aufgewertet.

Erfolgsgeschichte duales Studium

In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Studierenden und der beteiligten Unternehmen an den DHBW stetig gestiegen. Aktuell sind rund 33.000 Studierende eingeschrieben – 6,1 Prozent mehr als im Wintersemester 2012/2013. Sowohl die Furcht der Unternehmen vor einem Fachkräftemangel als auch der Wunsch nach einem stärkeren Berufsbezug im Studium beflügeln die Entwicklung. Aus Sicht der Unternehmen und

Hochschulen sollen duale Studienangebote auch dazu dienen, Begabungsreserven aus dem Kreis der AbiturientInnen mit nichtakademischer familiärer Herkunft zu erschließen.

Seit der Fusionierung der Berufsakademien zur DHBW sind die Studienangebote vielfältiger geworden: Ursprünglich kam die Hochschulform aus dem wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, dem schlossen sich technische und Informatikstudiengänge an. In den letzten Jahren ist auch ein Wachstum im Bereich Sozialwesen zu verzeichnen.

Tarifregelungen gefordert!

Trotz der Erfolgsgeschichte sind einige Punkte aus gewerkschaftlicher Sicht zu problematisieren: Studierende im dualen System sind unter anderem bei der Entgelthöhe vom guten Willen der Unternehmen abhängig. Die Gewerkschaften arbeiten daher an Regelungen zur tariflichen Absicherung. Schwierigkeiten bereiten zudem die Besonderheiten in der Sozialversicherung und die Abstim-

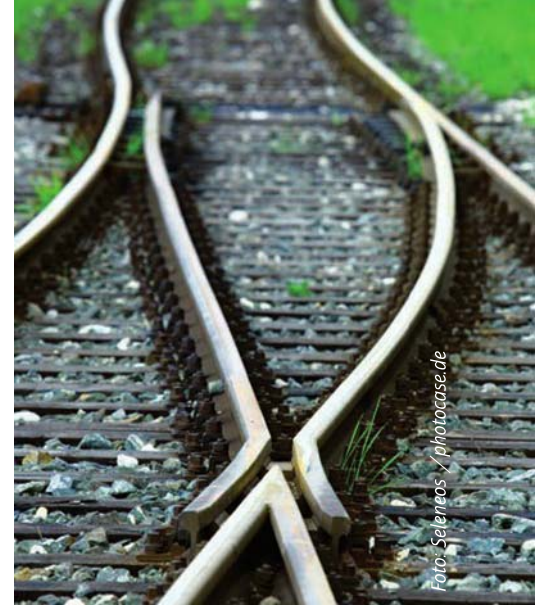


Foto: Selenas / photocase.de

mung zwischen Hochschule und Betrieb. Der Bachelor ist das Kerngeschäft der DHBW. Bisher fehlt eine bessere Durchlässigkeit zwischen den Hochschulen und eine Gleichbehandlung der DHBW-AbsolventInnen mit jenen anderer Hochschulen, wenn sie ein Masterstudium anstreben.

Auch die Entwicklung am Ausbildungsmarkt muss kritisch betrachtet werden: Duale Studienangebote dürfen weder in Konkurrenz zum Regelstudium noch zur dualen Berufsausbildung treten, sondern sollten als weitere Brücke verstanden werden. Sinnvoller ist es, duale Studiengänge und klassische Berufsausbildung schärfer voneinander abzugrenzen und damit den Zugang zum dualen Studium für alle mit abgeschlossener Berufsausbildung zu öffnen.

Cendrese Sadiku, Hochschulreferentin der GEW Baden-Württemberg

Kommentar: Promovieren in NRW

Wie viel eigene Forschung ist angemessen?

Dem rot-grünen Entwurf zum Hochschulzukunftsgesetz fehle es an „rechtsverbindlichen Regelungen“ und „den richtigen Instrumenten, um die formulierten Ziele konsequent umsetzen zu können“, betonte Andreas Meyer-Lauber bei der Übergabe der Stellungnahme zum Referentenentwurf. An kaum einer Stelle im Gesetz, das ab dem Wintersemester 2014/2015 in Kraft tritt, wird dies so deutlich wie bei den Forschungsbedingungen für Promovierende.

In der bisherigen Diskussion um die Arbeitsbedingungen von Promovierenden geht es hauptsächlich darum, dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse an nordrhein-westfälischen Universitäten durch die Schaffung von sicheren und fair bezahlten Arbeitsplätzen deutlich verbessert werden müssen. Befristung und Bezahlung sind zwei wichtige Themen – jedoch wird dabei häufig übersehen, unter welch schwierigen Bedingungen viele angestellte DoktorandInnen forschen. In § 44 (3) Hochschulzukunftsgesetz

heißt es: „Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch angemessen Gelegenheit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation gegeben werden, wenn sie befristet beschäftigt sind.“ Die einzige Verbesserung zum schwarz-gelben Hochschulfreiheitsgesetz ist das Wort „angemessen“. Man muss schon sehr naiv sein, um zu glauben, dass sich durch diese minimale Veränderung des Gesetzestextes etwas an der Situation der Promovierenden in NRW verbessern wird. Auch in der Stellungnahme des DGB wird dies als fraglich bezeichnet.

Ich habe eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter inne. Während meiner Arbeitszeit komme ich kaum dazu, an meinem eigenen Promotionsprojekt zu forschen. Stattdessen mache ich regelmäßige Überstunden, um meine Lehrveranstaltung vorbereiten zu können. Meistens schreibe ich am Wochenende oder während meines Urlaubs, um mit der eigenen Forschung voranzukommen. Die DGB-Studie „Arbeitsbedin-

gungen an Hochschulen“ zeigt, dass ich kein Einzelfall bin. Acht von zehn WissenschaftlerInnen geht es ähnlich. Kein Wunder also, dass viele nicht langfristig an einer Hochschule arbeiten wollen.

Und die Frage drängt sich unweigerlich auf: Was ist mit „angemessen“ eigentlich gemeint? Die Hälfte der Arbeitszeit? Mindestens ein Viertel? Oder noch nicht einmal das? Anders gefragt: Wenn der Gesetzgeber nicht bereit ist, irgendeine konkrete Vorgabe zu formulieren, wie ernst meint er es dann überhaupt? In der Stellungnahme des DGB und im Templiner Manifest der GEW heißt es: „Mindestens drei Viertel der tariflichen Arbeitszeit von Promovierenden müssen der eigenen Qualifikation dienen.“ Schon sehr viel weniger als das würde meinen Arbeitsalltag deutlich verbessern. Ohne konkrete Formulierung bleibt das Hochschulzukunftsgesetz an dieser Stelle jedoch bedeutungslos.

Lukas Preuß, Mitbegründer der Promovierendeninitiative der GEW NRW

Wofür arbeitet ihr?

Die Standardantwort von Studierenden auf die Frage, wofür sie arbeiten, ist noch immer: „Um einen Abschluss zu machen.“ Und dann? „Keine Ahnung. Halbwegs sicherer Job, bei dem man sich morgens im Spiegel ansehen kann, viel Freizeit.“



Foto: luxur.../photocase.de

Galilei beantwortet in Bertolt Brechts „Das Leben des Galilei“ die Frage so: „Ich halte dafür, daß das einzige Ziel der Wissenschaft darin besteht, die Mühseligkeit der menschlichen Existenz zu erleichtern.“ Dieser Anspruch wird an den Hochschulen noch zu wenig erhoben. Ist deshalb „das Höchste, was man“ von dieser Studierenden-generation „erhoffen kann, ein Geschlecht erfinderischer Zwerge, die für alles gemietet werden können“?

Worauf setzen?

Und warum wird so großer Wert auf Freizeit und nicht etwa auf Karriere gelegt? Sogenannte Professional-Center stoßen oft auf Spott oder bemitleidendes Lächeln, wenn sie ihre Soft-Skill- und Karriereseminare anpreisen. Immer weniger wird davon ausgegangen, dass die Arbeit an der Hochschule und im Job sinnvoll ist, Spaß macht oder die Gesellschaft voranbringt – sprich, eine erfreuliche Perspektive ist. Was bejaht wird – Kollegialität, Entwicklung, Kultur, Menschenzugewandtheit –, wird vielfach in der Freizeit verortet. Das zeigen mitunter die regelmäßigen Umfragen der Hochschul Informations System eG unter StudienanfängerInnen. Diesen Humanismus nicht auf die private Enge der Freizeit zu beschränken, sondern zum Maßstab der Gesamtentwicklung zu machen und Hochschule sowie Arbeitsleben zu gestalten, wird 25 Jahre nach Francis Fukuyamas „Ende der Geschichte“, worin der Humanismus für schwach erklärt wurde, noch zu wenig verfolgt.

Spießigkeitswettbewerb

Arbeitgeber beantworten die Lage zunehmend mit Zugeständnissen bei der Work-Life-Balance. Der Deal: „Wer die Normalität nicht infrage stellt und gut funktioniert, bekommt etwas mehr Freizeit für Erfreuliches.“ Die Landesregierung gibt eine andere Antwort: Der Entwurf für das neue Hochschulgesetz greift die inzwischen verbreiteten Maßstäbe an eine zivile und nachhaltige Entwicklung der Welt auf. Um sich aber nicht mit der Wirtschaft und ihren parlamentarischen VertreterInnen anlegen zu müssen, wird schön geredet: Konkurrenz, Abschluss- und Arbeitsmarktorientierung seien mit Zivilität und Nachhaltigkeit nicht nur kompatibel, sondern beförderten diese unter den richtigen Rahmenbedingungen sogar. Dafür müssten der allzu offensichtliche Unfug (Anwesenheitslisten) verboten und bei Restriktionen zahlreiche Ausnahmeregelungen eingeführt werden. Aber vor allem müssten alle mit Zuckerbrot (Abschluss) und Peitsche (neue Zwangsexmatrikulationsregelungen) zu ihrem Glück gezwungen werden: Wer sich mit Begeisterung anstrengt, gut zu funktionieren, soll auch durchkommen.

Bewusst gestalten

„Was ist aber diese große Aufgabe unserer Zeit? Es ist die Emanzipation“, heißt es in Heinrich Heines „Reise von München nach Genua“. Mit Emanzipation haben weder eine verschobene Work-Life-Balance noch Zuckerbrot und Peitsche etwas zu tun. Stattdessen sollten die

Hochschulen mit allen Beteiligten gemeinsam entwickeln, worauf es bei einer Neuausrichtung des Studiums ankommt. So geschehen bei den Studienreformatagen in Hamburg und Köln. Neben dem Abbau von Restriktionen, Konkurrenz und Noten haben sich zwei Punkte als entscheidend herausgestellt:

- ◆ Es geht nicht um die Frage, wie viel Praxisbezug sinnvoll ist, sondern darum, worin er besteht. Ziel des Studiums muss unter anderem sein, die Berufspraxis zu gestalten oder zumindest ein strategisches Verhältnis zu ihr zu entwickeln und nicht darin, zu reüssieren oder durchzukommen.
- ◆ Was 1968 teilweise erkämpft und danach oftmals wegrationalisiert wurde, ist neu aufzubauen: die bewusste, ideologiekritische Auseinandersetzung mit der Geschichte, den Tradierungen und Konflikten des eigenen Fachs, sowie der gesellschaftlichen Bedeutung des eigenen Wirkens, damit der „Fortschritt [nicht] ein Fortschreiten von der Menschheit weg“ wird (Bertolt Brecht: Das Leben des Galilei).

Stefan Brackertz, Landesausschuss für Studierende der GEW NRW

Schöne neue Hochschulwelt

Wandlungsprozesse

In illo tempore, in alten Zeiten wurden Studierende von ihren Rektoren als Kommilitonen bezeichnet, als Mitstreiter um die Erkenntnis der Wahrheit. Jahrhunderte vergingen. Und es wurde die unternehmerische Hochschule geschaffen und mit ihr die Hochschulfreiheit und der Studienbeitrag.

Aus Kommilitonen wurden Kunden.

Nach einigen Jahren wurde der Studienbeitrag, da er sich nicht bewährt hatte, wieder abgeschafft. Die Hochschulfreiheit – nun Autonomie genannt – blieb.

Aus Kunden wurden Produkte der Hochschulen.

Kürzlich wurde bekannt, dass Rektoren, als Lenker von Einrichtungen mit Millionenumsätzen und mehreren Tausend Mitarbeitern, den Vorstandsvorsitzenden bedeutender Unternehmen vergleichbar seien – nach eigener Meinung, und die Analogie sei auch auf die Gehälter anzuwenden.

Aus Produkten wurden Azubis.

SW

Zum Weiterlesen: „Indiskretion gegenüber Uni-Rektoren schürt Vertrauenskrise“
www.tinyurl.com/Vertrauenskrise