

Informationen zum Sommersemester 2011 der GEW-Fachgruppe Hochschule und Forschungseinrichtungen



Hamburg, im April 2011

GEW macht sich für Entfristungsoffensive an Hochschulen stark

Diese Schlussfolgerung zogen VertreterInnen der Bildungsgewerkschaft aus einer neuen Studie der Berliner Politikwissenschaftlerin Silke Gülker sowie der aktuellen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Befristete Arbeitsverträge und weitere Formen atypischer und prekärer Beschäftigung betreffen immer mehr WissenschaftlerInnen: Der Anteil der befristet Beschäftigten unter den wissenschaftlichen Angestellten steigt stetig an. 2009 waren 83 Prozent aller wissenschaftlichen MitarbeiterInnen befristet tätig. Diese Quote schließt allerdings BeamtInnen mit ein, sonst läge der Anteil der befristet Beschäftigten noch höher.

Noch eine/r von acht KollegInnen im Arbeitsplatz Hochschule und Forschungseinrichtungen ist unbefristet tätig

„Besonders alarmierend ist, dass über die Hälfte der Arbeitsverträge sowohl mit Doktorandinnen und Doktoranden als auch mit promovierten WissenschaftlerInnen und Wissenschaftlern eine Laufzeit von weniger als einem Jahr hat“, kritisiert das für Hochschule und Forschung verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied Andreas Keller.

Diese Zahlen gehen aus dem Evaluationsbericht der HIS Hochschulinformations-System GmbH zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hervor.

Und das, obwohl der Einstellungsbedarf bis 2025 im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich bis zu 30.000 Beschäftigte umfasst – allein um den Status quo der Betreuungsrelation von Lehrenden und Studierenden zu halten. Zu diesem Ergebnis kommt Silke Gülker vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin in ihrer im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellten Studie.

2009 ist nur noch eine/r von acht KollegInnen im Arbeitsplatz Hochschule und Forschungseinrichtungen unbefristet tätig. 2005 betrug das Verhältnis noch 1:4.

Für die GEW sind diese Zahlen Rückenwind für das „Templiner Manifest“ (TM), mit dem sie sich für eine Reform der Karrierewege und Personalstruktur in der Wissenschaft stark macht.

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Wissenschaft und Forschung

Auch in den jüngsten Tarifverhandlungen hat sich die GEW dafür eingesetzt, dass die Tarifvertragsparteien dem Anstieg von befristeten Arbeitsverhältnissen entgegensteuern. Die Kernforderungen der GEW lauten diesbezüglich: „Postdocs verlässliche Perspektiven geben“ (Ziffer 2 des TM), „Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen“ (Ziffer 3 TM), „Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen“ (Ziffer 4 TM) sowie die Streichung der Tarifsperrung aus dem WissZeitVG (Ziffer 10 des TM). An der Durchsetzung dieser

Forderungen gilt es weiter zu arbeiten, denn die Hochschulen brauchen nicht nur mehr Beschäftigte, sondern vor allem auch bessere Beschäftigung: durch mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse. Nur dann können sie dem Wissenschaftsnachwuchs berechenbare berufliche Perspektiven eröffnen, die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre sichern sowie im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte mit anderen Arbeitgebern bestehen – der Arbeitsplatz Hochschule muss attraktiver werden!

Weitere Informationen...

...zur Evaluation des WissZeitVG finden sich unter www.gew.de/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.html

...zum Tarifiergebnis können auf dem Tarifportal der GEW abgerufen werden: <http://www.gew-tariffrunde.de>

...zum Templiner Manifest und zur wissenschaftspolitischen Arbeit der GEW gibt es unter www.gew.de/Wissenschaft.html

Die Studie „Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen – Stand und Zukunftsbedarf“ ist über die GEW erhältlich.

Als Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg sind wir daran interessiert, den Austausch zwischen den Lehrenden, NachwuchswissenschaftlerInnen und Beschäftigten an den Hamburgischen Hochschulen zu fördern. 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!

Service, Kontakt und Informationen: siehe Rückseite



Transparent der Fachgruppe auf der Demonstration „Bildung und Kultur für alle“ am 16. Dezember 2010

Karrierewege in der Wissenschaft

Oder: Wie man akademische Hindernisläufe bestreitet

Wenn öffentlich über Karrieremöglichkeiten in der deutschen Wissenschaftslandschaft gesprochen wird, steht oft der klassische Weg – über Promotion, Habilitation und Neu-berufung – zum ProfessorInnenenamt im Mittelpunkt. Trotz der auch für diese ArbeitnehmerInnengruppe, aufgrund von neoliberalen Umstrukturierungsprozessen, geltenden erschwerten Bedingungen verspricht das professorale Amt noch ein hohes Maß an sozialer Sicherheit und Anerkennung. Der Weg zu diesem ist jedoch sozial riskant und wenig planbar, zudem bleiben einige Streckenabschnitte strukturell bedingt Vielen verschlossen.

Zwar gibt es eine immense Vielfalt unterschiedlichster Förderungsmöglichkeiten; die intransparente Gemengelage derselben verschleiert jedoch statistische Regelmäßigkeiten. Für Deutschland charakteristisch ist ein stark ausgebauter Mittelbau (siehe Grafik Seite 3). Nur 14%, bei leicht sinkender Tendenz, der in der Wissenschaft hauptberuflich Tätigen sind als Inhaber einer Professur beschäftigt. Problematisch ist dies, da die Stellen, abseits professoraler Würden und Sicherheiten, zumeist, mit stark steigender Tendenz, befristet sind. Zudem gilt die Beschäftigung im akademischen Mittelbau, vor allem an den Universitäten, trotz hoher intellektueller Anforderungen, als wenig prestigeträchtig; ein Faktor, der gerade in Wissenschaftskreisen in puncto Karriere nicht zu unterschätzen ist. Die international üblichen Juniorpositionen, die eine selbstständige Lehre und Forschung unterhalb der Professur ermöglichen, fehlen in Deutschland größtenteils, und so gilt in Wissenschaftskreisen gerade nicht „der Weg ist das Ziel“, sondern der Anspruch „Rauf oder Raus“.

„Rauf oder Raus“ statt „Der Weg ist das Ziel“

Entscheidet man sich nach dem Hochschulabschluss zur Promotion, ist man in zunehmendem Maße mit von den Hochschulen aufgesetzten Graduiertenprogrammen konfrontiert, die den Weg zur Promotion stark verschulen. Gleichzeitig sinken anteilig wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, die traditionell auf den Erwerb einer Promotion ausgerichtet sind. Derzeit besetzen drei von fünf Promovenden eine solche Stelle, dabei erschwert oft die zumeist hohe Arbeitsbelastung die Fortsetzung des Promotionsprojekts. Jedoch gilt dieser Einstieg noch als der beste Weg, eine wissenschaftliche Karriere zu beginnen, denn die restlichen Beiden der eben angesprochenen statistischen Fünf – wovon sich eine/r über ein Stipendium und die/der andere über wissenschaftsexterne Beschäftigung finan-

ziert – sind zumeist nur unzureichend in die Wissenschaftsgemeinschaft integriert. Gerade die Möglichkeiten zur Netzwerkbildung, zu ersten wissenschaftsrelevanten Publikationen und die Aussicht an Tagungen und Kongressen aktiv teilzunehmen, werden häufig nur durch die Protektion des institutionell gebundenen Arbeitsumfeldes ermöglicht. Zudem ist ihre finanzielle Lage oft ungünstiger, da sie im Unterschied zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern nicht von den Geld- und Sachmitteln der jeweiligen Institution profitieren können. Diese und weitere strukturelle Mängel, wie bspw. die hohe Abhängigkeit der DoktorandInnen vom Betreuer bzw. von der Betreuerin oder der Zusammenfall der Promotionszeit mit der Familiengründungsphase, führen dazu, dass nach Schätzungen aktueller Studien von momentan 63.000 Doktoranden nur höchstens jede dritte Promotion (ohne Medizin) erfolgreich beendet wird.

Die auf die Promotion folgende Phase ist unter Karriereaspekten in starkem Maße auf die Berufung zur Professur ausgerichtet. Sie birgt jedoch ein, im Vergleich zur Promotionsphase, höheres soziales Risiko, weil, so stellte der Wissenschaftsrat 2006 fest, spätestens jetzt die Entscheidung für einen Berufsweg außerhalb der Universität getroffen werden muss, da ein späterer Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt nur selten erfolgreich ist. So folgen auf dem Weg zur Habilitation, die gemeinhin die Vorausset-

zung zur Berufung darstellt, weitere befristete Stellen, die zudem häufig Ortswechsel bedingen.

Ausfahrt Abstellgleis?

Da die Wissenschaft auf Bestenauslese ausgerichtet ist und dieses System ‚Verlierer‘ benötigt, kann sich diese Phase – trotz hoher Qualifikation – für den Einzelnen als Abstellgleis erweisen: Als Privatdozent oder im Rahmen drittmittelfinanzierter Projektstellen in Warteposition erhoffen sich die DoktorInnen oft als nächste Station eine gesicherte Stelle. Gerade aufgrund der Altersstrukturen – die BewerberInnen auf eine Professur sind wegen der langen Qualifizierungsphasen im Durchschnitt 42 Jahre alt – ist auch die Familienplanung schwierig. Dies gilt als ein Grund, weshalb Frauen gerade in der Habilitationsphase stärker benachteiligt sind. Der Geschlechteraspekt zeigt weitere Problemlagen in der akademischen Personalstruktur auf. Zum einen gelten Frauen als benachteiligt, da sie zahlenmäßig den Männern stark unterliegen. Zum anderen jedoch entstehen aktuell durch politisch forciertes Gender Mainstreaming für den männlichen Wissenschaftsnachwuchs spezifische Schwierigkeiten. Während sich für Frauen die Qualifizierungsschwellen Promotion und Habilitation als stärkere Ausschlussmechanismen erweisen – unter den Habilitanden sind nur noch 24 Prozent Frauen – sind die Männer, da



Veranstaltung der GEW „Traumjob Wissenschaft?“ am 17. November 2010 im Hauptgebäude der Uni Hamburg

Traumjob Wissenschaft **Templiner Manifest**

die Neuberufungschancen für beide Geschlechter annähernd gleich sind, aktuell im Hinblick auf die Professorenstellen benachteiligt. Eine missliche Situation entsteht diesbezüglich, da der Frauenanteil auf dieser Ebene noch immer nur bei ca. 18 % liegt.

Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Wissenschaft und Forschung

Dass die Arbeits- und Qualifizierungssituation in der Wissenschaft der Neustrukturierung und der Verbesserung bedarf, darüber herrscht gemeinhin Einigkeit. Die GEW, insbesondere die Fachgruppe Hochschule und Forschung (HuF), stemmt sich gegen den Trend zum Abbau unbefristeter Stellen und setzt sich für die Schaffung unbefristeter Stellen unterhalb der ProfessorInnenenebene ein. Ebenso wird, um sichere Berufswege zu ermöglichen, die Einführung von Tenure-Track-Verfahren und die tarifliche Einbindung aller in der Wissenschaft Beschäftigten angestrebt. Zunehmend existieren Bestrebungen, oft von Seiten der Arbeitgeber, das traditionelle Gefüge in der Personalstruktur der Wissenschaft aufzulösen und neue Personalkategorien (Lehrprofessur, LFBA, Juniorprofessur) zu schaffen. Gerade in dieser Hinsicht, aber auch um den zunehmenden Sozialabbau zu verhindern, ist verstärkt Gewerkschaftsarbeit erforderlich, unter anderem damit viele der wissenschaftlich Beschäftigten nicht länger bis ins fünfte Lebensjahrzehnt als wissenschaftlicher Nachwuchs positioniert sind. In Zeiten, in denen sich die Wissenschaftseinrichtungen in starken Umbauprozessen befinden und gerade das Hochschulwesen aufgrund eines erhöhten gesellschaftlichen Bedarfs an wissenschaftlichen Fachkräften auf Ausbau ausgerichtet ist, gilt es besonders, die vorhandenen Strukturen der Selbstverwaltung konstruktiv auszubauen und demokratische Prozesse zu stärken.

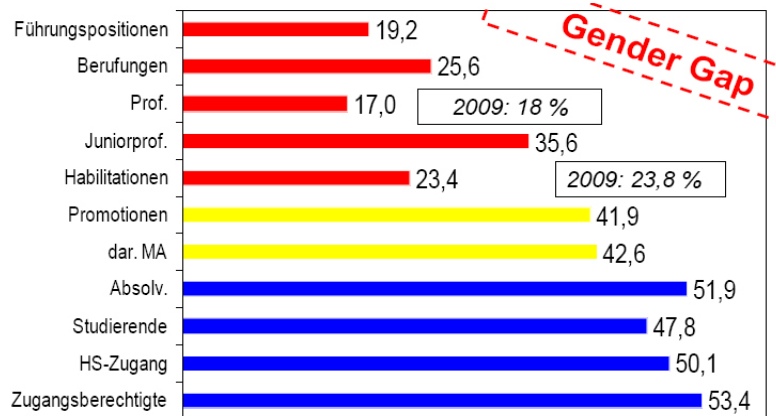
Sylvia Lässig (Universität Hamburg)

Literatur:

Bloch, Roland/ Burkhardt, Anke: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Januar 2010.
 Burkhardt, Anke: Nach dem BuWiN ist vor dem BuWiN - Vom „Wagnis Wissenschaft“ zur „Wissenschaft für Fortgeschrittene“, www.gew.de/Binaries/Binary65435/Anke_Burkhardt.pdf, 2010
 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)(Hrsg.): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn, Berlin 2008.

Kreckel, Reinhard: Akademischer Karrierewege zwischen Promotion und Professur im internationalen Vergleich, www.gew.de/Binaries/Binary65439/WiKo10_Reinhardt_Kreckel.pdf, 2010

Frauenanteile an Hochschulen 2008 (in %) (Darstellung nach Anke Burkhardt)



Eine unbequeme Wahrheit

Wie sieht - exemplarisch - die Personalstruktur des Hamburger Max-Planck-Institutes für Meteorologie (MPI-M, Stand 01.09.2010) aus?

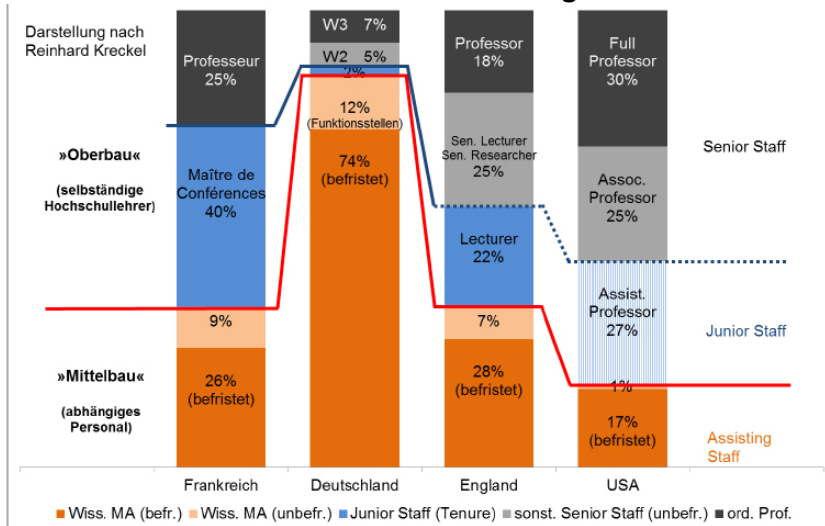
WissenschaftlerInnen : 158 = 100%

- unbefristet: 23 = 15% (4 Frauen)
- **befristet: 135 = 85%**
- davon in Vollzeit 76 = 56% (25 Frauen)
- davon in Teilzeit 59 = 44%

Die Zahlen des MPI-MET verdeutlichen exemplarisch, was in der Wissenschaftsgemeinde ohnehin jeder weiß: Dass in Deutschland wissenschaftliche Performance und Exzellenz in sieben von acht Fällen von zeitlich befristet angestellten „LeiharbeiterInnen“ erbracht wird, die in unsicheren prekären Arbeitsverhältnissen gehalten werden. Im internationalen Vergleich bildet Deutschland damit weit abgeschlagen das Schlusslicht (siehe die Abbildung nach Kreckel).

Die Befristungspraxis erzwingt eine extrem hohe Flexibilität bei WissenschaftlerInnen. Wechselnde Arbeitgeber sind gang und gäbe. Dies legt eine weitere unbequeme Wahrheit offen. Durch die Abschaffung des einheitlichen Tarifvertrages BAT hat der neue Arbeitgeber die Möglichkeit beim vorigen Arbeitgeber erworbene Erfahrungsstufen nicht anerkennen. Als Folge „fällt“ ein/eine WissenschaftlerIn mit z.B. 10-jähriger Berufspraxis in die gleiche Lohngruppe wie ein/eine AbsolventIn, die frisch von der Uni kommt. Ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft und Flexibilität wird somit bestraft.

Personalstruktur im internationalen Vergleich



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 BeamtInnen sowie NachwuchswissenschaftlerInnen. 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, Rechtsschutz) 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!

Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik? Die neue Hamburger SPD-Regierung und ihr Regierungsprogramm



Veranstaltung der GEW mit VertreterInnen der Parteien am 2. Februar 2011 im Curio-Haus

Was ist von der neuen SPD-Alleinregierung und der neuen Senatorin für Wissenschaft und Forschung, Dorothee Stapefeld, zu erwarten? Im Regierungsprogramm der SPD sind zu den Fragen der Studienfinanzierung, der Hochschulorganisation und der Beschäftigungsbedingungen klare Aussagen zu finden, die sich mit den Forderungen der GEW, der Studierenden und der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen decken. So heißt es u.a.:

Studiengebühren abschaffen

Studiengebühren sind unsozial, sie erhöhen Barrieren und verhindern so die dringend notwendige Erhöhung der Studierendenzahlen. Wir haben die Studiengebühren immer abgelehnt. Deshalb werden wir in dieser Legislaturperiode die Studiengebühren wieder abschaffen und die wegfallenden Einnahmen aus Mitteln des Hamburger Haushalts kompensieren. Mit uns wird das Studium bis zum Masterabschluss gebührenfrei sein. [...]

Hochschulgesetz reformieren

Hochschulautonomie verlangt demokratische Strukturen in den Hochschulen. Unter sozialdemokratischer Verantwortung werden die gewählten Hochschulgremien die Entscheidungskompetenz über grundlegende Fragen wie z.B. die Wahl der Hochschulpräsidenten und Kanzler zurückerlangen. [...]

Gute Arbeit in der Wissenschaft

Voraussetzung für exzellente Forschung und Lehre ist gutes und engagiertes Personal an den Hochschulen, nicht zuletzt bei der Bewältigung des erhöhten Betreuungsaufwands in den Bachelorstudiengängen. Wir wollen die Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal einschränken.

Regierungsprogramm der SPD, www.spd-hamburg.de/cms/fileadmin/LO/Dokumente/Parteitage/150111/SPD_Regierungsprogramm_2011.pdf

Die GEW erwartet von der Behörde, die angekündigten Punkte umzusetzen und wird diese bei der Erreichung der formulierten Ziele unterstützen.

Was ist eigentlich...

...der WIPR?

Der wissenschaftliche Personalrat (WIPR) vertritt die Interessen der Angestellten und der BeamtInnen. Er hat dazu die im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz aufgeführten Rechte.

Kontakt: wipr@uni-hamburg.de
www.uni-hamburg.de/PSV/Persorat/Wipr/

...der AS?

Der Akademische Senat (AS) ist das höchste Selbstverwaltungsgremium der Universität. Seine Mitglieder repräsentieren die Statusgruppen (Studierende, akademischen Mittelbau, ProfessorInnen, technisches und Verwaltungspersonal)

www.verwaltung.uni-hamburg.de/gremien/as.html

...die KAP?

Die Konferenz des akademischen Personals (KAP) der Universität Hamburg dient dem Austausch und der Information des wissenschaftlichen Personals. Die Treffen der KAP finden dienstags vor den Sitzungen des AS um 18.00 statt.

Kontakt: tomas.vollhaber@uni-hamburg.de

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 Treffen regelmäßig jeden 1. Mittwoch im Monat um 18 Uhr im Curio-Haus (Rothenbaumchaussee 15). Die kommenden Termine:

6. April / 4. Mai / 1. Juni / 6. Juli