

Juni 2011

Info für Angestellte und Beamt/innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Jetzt geht's los!

Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemeinsam verbessern.

„Wir können auch anders“ - so lautet die Überschrift des Wissenschaftspolitischen Programms, das die GEW im Jahr 2009 vorgelegt hat.

Der akademische Arbeitsmarkt verschärft sich zunehmend, die Beschäftigungsverhältnisse übertreffen sich an Absurdität, denkt man an Kurzzeitverträge oder die mittlerweile nicht mehr realitätsferne Aussicht auf Hartz IV nach der Promotion im Exzellenzcluster. Der Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen in Forschung und Lehre ist gekennzeichnet durch „Überlast und Unterkapazität“ (Andrä Wolter).

Vor diesem Hintergrund muss man die Überschrift des Wissenschaftspolitischen Programms erweitern und anmerken: „Wir müssen auch anders!“ Die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen bedürfen einer grundlegenden Reform der Personalstruktur und der Berufswege in Hochschule und Forschung. Hierzu hat die GEW in ihrem **Templiner Manifest** konkrete Forderungen an Bund, Länder und Hochschulen vorgelegt:

1. Die Promotionsphase muss besser abgesichert und strukturiert werden.
2. Post-Docs brauchen verlässliche Perspektiven.
3. Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissensmanagement müssen durch Dauerstellen erfüllt werden.

4. Prekäre Beschäftigung gilt es durch reguläre Beschäftigung zu ersetzen.
5. Familiengerechte Gestaltung von Hochschule und Forschung.
6. Durchsetzung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in Forschung und Lehre.
7. Partizipationsstrukturen müssen gestärkt werden, auch in Graduierten-Schulen und Exzellenzclustern.
8. Unterstützung von Mobilität im europäischen und globalen Hochschul- und Forschungsraum.
9. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen dringend ausgebaut werden.
10. Alle Beschäftigungsverhältnisse bedürfen einer tarifvertraglichen Regelung.

Mit diesen Forderungen haben wir offenbar den Nagel auf den Kopf getroffen. Immerhin haben schon mehr als 7.000 Kolleginnen und Kollegen das Templiner Manifest online auf www.templiner-manifest.de unterschrieben.

Alle Kolleginnen und Kollegen sind eingeladen, das Templiner Manifest ebenfalls zu unterschreiben und aufgerufen, diese Forderungen in den Instituten und Fakultäten/Fachbereichen zu diskutieren.



Maria Galda
Mitglied des
Fachgruppenausschusses
Hochschule und Forschung der
GEW Baden-Württemberg

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes¹



*Dr. Andreas Keller
Mitglied im
GEW-Hauptvorstand,
zuständig für
Hochschule und
Forschung*

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist im April 2007 in Kraft getreten und hat die vormaligen Regelungen der Paragraphen 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ersetzt und weiterentwickelt. Das Gesetz regelt den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern. Zum Teil ist auch nichtwissenschaftliches Personal von den Regelungen betroffen. **Kern des Gesetzes ist die so genannte 6+6-Jahre-Regel: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dürfen – ohne dass dafür Sachgründe erforderlich sind – sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion (in der Medizin: neun Jahre) befristet beschäftigt werden.** Darüber hinaus können unbegrenzt befristete Beschäftigungsverhältnisse begründet werden, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Das WissZeitVG stellt klar, dass daneben jederzeit eine unbefristete Beschäftigung zulässig ist.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die HIS GmbH im Sommer 2008 mit der Evaluation des Gesetzes beauftragt – auf Grundlage einer Verabredung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung während des Gesetzgebungsverfahrens 2007. Grundlage des Auftrags war eine vom BMBF vorgelegte Leistungsbeschreibung, die einen Katalog an „Orientierungsfragen“ für die Bearbeitung enthielt. Die Evaluation ließ die HIS GmbH von einem „Beraterkreis“ begleiten, dem ausschließlich Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Forschungsförderer – Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – angehörten. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wurden am Beraterkreis nicht beteiligt, sondern von der HIS GmbH lediglich über die Ziele der Evaluation informiert

und während der Evaluation um Interviews gebeten. Darüber hinaus stützt sich die Evaluation auf Daten der amtlichen Statistik und aus dem Online-Panel „WiNbus“, eine Auswertung von Arbeitsverträgen an ausgewählten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Interviews mit Personalverantwortlichen, Experten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Zuwachs der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zunächst macht der Evaluationsbericht deutlich, dass die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rein quantitativ einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren hat. Allein an den Hochschulen gibt es **heute 146.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 1992 waren es noch 80.000.** Im gleichen Zeitraum hat sich das Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren einerseits und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen andererseits von 1:3,6 auf 1:6,6 verringert. Als Ursache dieser Entwicklung macht der Bericht zum einen „die Zunahme der Drittmittelbeschäftigung, die ihrerseits der zunehmend wettbewerblich ausgerichteten Finanzierung von Forschung und Lehre geschuldet ist“, aus, zum anderen „Änderungen des Tarifwerks der Länder für den öffentlichen Dienst“ (günstigere Finanzierung von Berufseinstiegern). Mit anderen Worten: Mit dem gleichen Geld können die Hochschulen immer mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Hinzu kommen vermutlich Stellenteilungen – ein Phänomen, das leider nicht Gegenstand der Evaluation war.

Befristung: nicht die Ausnahme, sondern die Regel

Der Evaluationsbericht gibt den Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für 2009 mit 83 Prozent an. Das stellt einen erheblichen Anstieg dar, denn seit Mitte der achtziger Jahre bis zum Jahr 2005 hatte der Anteil noch stabil bei 74 bis 76 Prozent gelegen. Dabei ist zu beachten, dass diese Quote sowohl Beamtinnen und Beamten als auch die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen einschließt, sonst läge der Anteil der befristet Beschäftigten noch höher. Bei den Drittmittelbeschäftigten beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten 97 Prozent.

¹ Auszug aus dem gleichnamigen Artikel auf der GEW Homepage, www.gew.de/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.html
Hervorhebungen: Redaktion dieses Heftes

Vertragslaufzeiten meistens unter einem Jahr

Geradezu dramatisch fallen die Befunde des Evaluationsberichts zu den Laufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus. An Hochschulen hat mehr als **die Hälfte aller Zeitverträge (53 Prozent) eine Laufzeit von unter einem Jahr**, weitere 36 Prozent haben eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren, nur 11 Prozent haben eine Laufzeit von zwei Jahren und länger (der Bericht spricht bei diesen Verträgen über zwei Jahren bereits von „längerfristigen“ Arbeitsverträgen!). An Forschungseinrichtungen betragen die entsprechenden Anteile 50 Prozent (unter einem Jahr), 33 Prozent (ein bis zwei Jahre) und 18 Prozent (über zwei Jahre). Eine Frage, die sich geradezu aufdrängt, lautet: Wie viele Forschungsprojekte gibt es eigentlich, die in weniger als einem Jahr abgeschlossen werden können? [...]Selbst die Autoren des Berichts kommen nicht um ein kritisches Urteil herum: „Die Untersuchungsergebnisse lassen jedoch – bei allen Unterschieden im Detail – ein deutliches Potenzial erkennen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern. Das betrifft sowohl die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch den administrativen Aufwand für die Arbeitgeber.“

Einschätzung des BMBF

In seiner gemeinsam mit der HIS GmbH herausgegebenen Pressemitteilung erklärt das BMBF, das WissZeitVG habe sich „grundsätzlich bewährt“. Die Diskussion über Zeitverträge müssen der „besonderen Situation des Wissenschaftsbetriebes“ Rechnung tragen: „Die wissenschaftliche Tätigkeit ist für einen Großteil der jungen Forscherinnen und Forscher nicht die Vorbereitung auf eine Wissenschaftskarriere an Universitäten, sondern auf eine Tätigkeit in der Wirtschaft, im öffentlichen Dienst oder anderen Berufsbereichen“. Das BMBF kündigt an, „insbesondere mit Vertretern der Hochschulen und Forschungsinstitutionen die Ergebnisse der Evaluation und daraus resultierende Handlungsnotwendigkeiten“ zu erörtern. Die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind wiederum nicht genannt.

Einschätzung der Bildungsgewerkschaft GEW

Immer mehr Zeitverträge, immer kürzere Laufzeiten – das sind die zentralen Befunde der Evaluation des WissZeitVG, die jetzt endlich nach einem längeren Tausziehen hinter den Kulissen bekannt geworden sind. Dass über die Hälfte der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr haben, ist schockierend. [...] Die gute Nachricht: Die Ergebnisse der Evaluation sind Wasser auf die Mühlen des Templiner Manifests, mit dem sich inzwischen über 6.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung – und damit auch für eine Reform des WissZeitVG – stark machen. [...] Statt weiter an dem Gesetz herumzudoktern, sollte der Bundestag den Mut zu einem Befreiungsschlag aufbringen. [...] Also, jetzt erst recht: das Templiner Manifest unterzeichnen und für die eigenen Interessen eintreten.



Runter vom Trittbrett - jetzt GEW-Mitglied werden!

Auf ein Neues!



Lothar Letsche
Vorsitzender
der Fachgruppe
Hochschule und Forschung
der GEW Baden-Württemberg

Während meines ersten Schuljahrs an einer Stuttgarter Grundschule wurde eine CDU-geführte Landesregierung installiert. Als ich an meinem letzten Arbeitstag in einem Tübinger Forschungsinstitut den Computer herunter fuhr, gab es immer noch eine. Zwei Tage später bescherten uns die Wählerinnen und Wähler Baden-Württembergs eine neue Regierungs-Farbenlehre. Die von vielen empfundene „Arroganz der Macht“, die in Projekten wie „Stuttgart 21“ handgreiflich wurde, mag dazu ebenso beigetragen haben wie die tragischen Ereignisse in Japan, dessen leidgeprüfte Bevölkerung nach der militärischen nun auch die zivile Seite der Atomenergie in ihrer fürchterlichsten Form am eigenen Leib erlebt. Eine Partei, die diese Technik immer abgelehnt hat, wird in einer solchen Situation zum Hoffnungsträger. Vergessen scheinen Hartz IV und so manches andere, was „Rot-Grün“ im Bund uns beschert hat. Doch für historische oder autobiographische Betrachtungen ist hier nicht der Raum.

Was wird sich an der Hochschulpolitik unseres Landes wirklich ändern? Die ersten Hinweise hierzu sind im Koalitionsvertrag zu finden. Er wird zweifellos die Schnittmenge von Positionen und Absichtserklärungen beider Parteien an Aussagen wie diese koppeln: *„Wir haben vor, das Land in die Nullverschuldung zu führen. ... Es ist völlig klar, dass wir alles nur in dem Maße machen können, wie wir das gegenfinanziert bekommen.“* (Winfried Kretschmann im Interview mit der Stuttgarter Zeitung, 2.4.2011).

„Wir werden nichts versprechen, was wir nicht halten können. Das bedeutet auch, dass unsere Vorstellungen angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheiten, denen wir uns in Europa und weltweit gegenübersehen, unter einem allgemeinen Finanzierungsvorbehalt stehen. Nach fast sechs Jahrzehnten CDU-Regierung werden wir die volle Wahrheit über den Zustand der Landesfinanzen an den Tag bringen und verdeckte Schulden über eine Vermögensbilanz des Landes transparent machen.“ (SPD-Landtagswahlprogramm).

Die künftige Opposition wird weiterhin alles tun, um zu verhindern, dass Änderungen an der Einnahmenseite Prioritäten ändern und die Reichen und Besitzenden dieses Landes treffen. Was wie rasch wirklich umgesetzt wird, wird auch unter den neuen Bedingungen in nicht geringem Maß von entsprechendem „Druck von unten“ abhängen. Er muss stärker sein als der Druck und die Lobbyarbeit der wirtschaftlich Mächtigen und (im Hochschulbereich) der an der Zementierung feudaler Zustände und prekärer

Abhängigkeit Interessierten. Auch für uns als Bildungsgewerkschaft GEW ist das eine große Herausforderung.

Doch insgesamt erfreulich groß ist die Übereinstimmung der Wahlprogramme der neuen Regierungsparteien und des Koalitionsvertrages mit vielen Forderungen der GEW (der nicht wenige Mitglieder der GRÜNEN und SPD mit entsprechenden Berufen, einschließlich des designierten Ministerpräsidenten, angehören). Man kann sich diese Programme herunterladen und bei passenden Gelegenheiten die Landtagspolitiker/innen daran erinnern.

Der Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW stellte seinen aktuellen Wunschzettel unter das Motto: *„Die finanzielle Ausstattung von Hochschulen und Forschung muss verbessert werden, denn auch Baden-Württemberg ist nicht reich genug, um bei der Bildung sparen zu können“* und benannte konkret folgende Punkte:

1. **Abschaffung der Studiengebühren** – schon im Sommersemester 2011, und voller finanzieller Ersatz. Es genügt dann aber nicht, wenn nur ein Nullsummenspiel für die Unis herauskommt. Und wenn „Sonderprogramme“ aufgelegt werden, auch bei „Exzellenz-Wettbewerb oder ähnlichem, werden neben mehr wissenschaftlichen Stellen auch immer zusätzliche Stellen für die Infrastruktur gebraucht.
2. **Wiedereinführung der Verfassten Studierendenschaft** mit Finanzhoheit und politischem Mandat – hier muss endlich die immer noch nachwirkende „Ära Filbinger“ beendet werden!
3. **Mehr Mitbestimmung an den Hochschulen** – in den akademischen Gremien und im Landespersonalvertretungsgesetz.
4. **Abbau befristeter und prekärer Arbeitsverhältnisse** – auf Landesebene z.B. durch Schaffung unbefristeter Stellen für Personalkategorien mit Daueraufgaben, Abschaffung der Pseudo-Kategorie „wissenschaftliche Hilfskräfte“, Mindestlaufzeiten der Verträge beim Einsatz von Landesmitteln.
5. **Schluss mit der „Auslagerung“ der Lehre auf billige „Lehraufträge“** mit anders nicht abgesicherten wissenschaftlich qualifiziertem Personal.
6. Wiedereinstellung aller **Aufstiegsstellen** in den Haushalt.
7. Durchsetzung klarer transparenter Regeln für den **Übergang von Bachelor zu Master** – keine Noten beim Bachelor als Zugangsvoraussetzung für den Master.
8. Im Bund: Einsatz für eine **„neue“ ZVS**.
9. Einsatz für **wissenschaftsgerechte tarifliche Regelungen** – Schluss mit der Tarifsperr für Befristungsregelungen, Ausweitung des Tarifvertrags z.B. auf studentische Hilfskräfte). Die zu schaffende Entgeltordnung muss die tatsächlichen Tätigkeiten an den Hochschulen abbilden und modernen Anforderungen gerecht werden (auch im Sekretariatsbereich, EDV-Bereich, bei der Leitung von Forschungsgruppen).
10. Umsetzung der Wahlaussagen zu **Zivilklauseln** an Hochschulen im Rahmen des Landeshochschulgesetzes, mit Gültigkeit für das gesamte KIT.

TV-L Tarifrunde 2011

Einen Artikel über eine Tarifrunde schreiben zu wollen, birgt immer die Gefahr, dass sich die zu beschreibende Lage zwischen Redaktionsschluss und Erscheinungsdatum grundlegend ändert. Tarifaueinandersetzungen sind eben häufig ein sehr langsames, manchmal aber auch sehr schnelles Geschäft. Darum an dieser Stelle sicherheitshalber für die allerneuesten Informationen der Verweis auf das schnellere Medium Internet: www.gew-tarifrunde.de

Die Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder hatte in diesem Jahr mindestens zwei Ebenen. Zum einen die „normale“ Gehaltsrunde, in der um Veränderungen in den Gehaltstabellen gestritten wurde, sowohl um prozentuale Verbesserungen als auch um Sockelbeträge.

Zum anderen ging es aber auch um eine Altlast aus den Tarifverhandlungen 2006. Die damals beschlossene Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung zum Tarifvertrag der Länder (Länderentgeltordnung; L-EGO) stand immer noch aus. Für die meisten Beschäftigten ging es somit um eine Novellierung der in Anlage 1a zum BAT geregelten Eingruppierung („allgemeine Entgeltordnung“). Für die Lehrer/innen an Schulen und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen allerdings um eine erstmalige tarifliche Regelung ihrer Eingruppierung, denn bislang wurde dieser Personenkreis gemäß einseitig vom Arbeitgeber verordneter Richtlinien eingruppiert. Außerdem ging es darum, den Geltungsbereich des TV-L auf die künstlerischen Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen und die wissenschaftlichen Hilfskräfte auszudehnen. Beide Gruppen waren bislang nicht im Geltungsbereich des TV-L.

Entgelt und L-EGO

Nach mehreren von Warnstreiks begleiteten Verhandlungsrunden wurde am 10.03.2011 ein Verhandlungskompromiss erzielt, der von den Bundestarifkommission der GEW angenommen wurde und über den dann die GEW-Mitglieder in einer schriftlichen Mitgliederbefragung abschließend abstimmen konnten. Die Mehrzahl der Mitglieder (82,9 %) stimmte dem Ergebnis letztendlich zu, obwohl es einige zu schluckende Kröten enthält. Die größte ist sicherlich, dass bei der Tarifierung der Eingruppierung von Lehrkräften an Schulen und Hochschulen kein Fortschritt erzielt werden konnte. Die Arbeitgeber haben sich geweigert, irgendein über den aktuellen Status quo hinausgehendes Angebot vorzulegen.



Lars Thiede
Gewerkschaftssekretär
GEW Nordwürttemberg

Eine Einigung gab es allerdings in den Verhandlungen um eine „allgemeine Entgeltordnung“. Für die bislang nach Anlage 1a zum BAT geregelten Arbeitsverhältnisse tritt die Neuregelung am 01.01.2012 in Kraft. Alle Beschäftigten, die gemäß der BAT-Entgeltordnung in die Entgeltgruppen E2-E8 eingruppiert wurden und die im BAT einen Bewährungsaufstieg von maximal sechs Jahren gehabt hätten, kommen nun ab dem 01.01.2012 sofort in die TV-L-Entgeltgruppe, die der höheren BAT-Entgeltgruppe entspricht. Entsprechend wird mit den im BAT vorhandenen Vergütungsgruppenzulagen verfahren. Die Aufnahme von künstlerischen Lehrkräften an Kunst- und Musikhochschulen in den Geltungsbereich des TV-L soll in den Redaktionsverhandlungen geklärt werden.

Verbesserungen erreicht – manche Ziele verfehlt

Diese Neuregelung ist vor allem für den nichtwissenschaftlichen Bereich an Hochschulen ein deutlicher Schritt nach vorn, da für alle ab dem 01.11.2006 Eingestellten die Bewährungsaufstiege ersatzlos weggefallen waren. Die Details der neuen Entgeltordnung werden aktuell in Redaktionsverhandlungen geklärt, sobald hier ein detailliertes Ergebnis feststeht wird die GEW es natürlich publizieren. GEW-Mitglieder können sich selbstverständlich für persönliche Auskünfte an die GEW-Bezirksgeschäftsstellen in Freiburg, Karlsruhe, Stuttgart und Ulm wenden.

Die Gehaltsverhandlungen wurde mit einer Einmalzahlung von 360,- Euro, einer Gehaltssteigerung von 1,5 % ab dem 01.04.2011 und einer weiteren Steigerung von 1,9 % und einer pauschalen Erhöhung der Tabellenwerte um 17,- Euro ab dem 01.01.2012 abgeschlossen. Rechnet man die Einmalzahlung mit der prozentualen Erhöhung zusammen, so ergibt sich für 2011 eine Steigerung zwischen 2,3 % (Entgeltgruppe 6) bis 1,9 % (Entgeltgruppe 13/14). Damit liegt die Tariferhöhung über der Gehaltssteigerung für die baden-württembergischen Beamt/innen, denen Ministerpräsident Mappus im Vorfeld der Landtagswahl ein Wahlgeschenk von 2 % ab dem 01.04.2011 unterbreit hat, was auf das ganze Jahr aber lediglich 1,5 % bedeutet.

Leitbild trifft Praxis: Auf dem Weg zum hochschulpolitischen Programm des DGB



Joachim Ruth
DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) hat gemeinsam mit dem DGB 2010 das Leitbild für eine soziale und demokratische Hochschule der Öffentlichkeit vorgestellt, auf dessen Grundlage und als dessen Konkretisierung bis Frühjahr 2012 ein hochschulpolitisches Programm des DGB und seiner Gewerkschaften formuliert werden soll. Im Anschluss soll ein intensiver Dialog mit Gewerkschaften und Multiplikatoren stattfinden und der Entwurf ergänzt und überarbeitet werden. HBS und DGB fordern daher weiterhin dazu auf, das Leitbild bzw. den Programmentwurf an und mit den Hochschulen zu diskutieren und Anregungen für die Programmdiskussion an die Redaktionsgruppe beim DGB-Bundesvorstand weiter zu geben.

GUTES STUDIUM für alle!

In Baden-Württemberg ist nach dem Regierungswechsel eine Neuausrichtung der Bildungs- und Hochschulpolitik zu erwarten. Die Wahlprogramme beider Koalitionspartner und der grün-rote Koalitionsvertrag zeigen in weiten Bereichen hohe Übereinstimmungen mit dem auf der Grundlage von 14 Expertisen erstellten „Leitbild Soziale und Demokratische Hochschule“. Es gilt daher, das Leitbild in die Diskussion um die Neugestaltung der Hochschulpolitik in Baden-Württemberg einzubringen. Dies gilt insbesondere für die gewerkschaftlichen Anforderungen an ein GUTES STUDIUM als wissenschaftliche Berufsausbildung, die es bei einer Neuausrichtung der Bachelor- und Masterstudiengänge im Land zu berücksichtigen gilt. Die Verantwortung der Hochschulen für die soziale und demokratische Entwicklung der Gesellschaft gilt es auch durch eine stärkere Berücksichtigung von arbeitnehmerorientierten Fragestellungen in Forschung und Lehre deutlich zu machen. Hier können Kooperationsstellen von Hochschulen und Gewerkschaften – erste Vereinbarungen sind demnächst zu erwarten - Impulse geben und den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis fördern.

Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte

Neben der Abschaffung der Studiengebühren rechne ich konkret mit einer weiteren Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte, besseren Anrechnungsmöglichkeiten und eine Ausbau berufsbegleitender Studiengänge. Grüne und SPD haben in der Vergangenheit die Entfesselung der unternehmerischen Hochschulen durch Deregulierung abgelehnt, so dass meine Hoffnung auf eine Re-Demokratisierung der Hochschulen und das Zurückdrängen von externen Wirtschaftseinflüssen wohl nicht enttäuscht wird. Gesetzentwürfe, etwa zur Verfassten Studierendenschaft und zu Änderungen im Landespersonalvertretungsgesetz, sind zu erwarten.

Den Weg vom Leitbild zum Programm gilt es in Baden-Württemberg zu nutzen, um den DGB, die Hochschulinformationsbüros und die Gewerkschaften als hochschulpolitische Akteure zu profilieren. Der DGB-Bezirk plant u.a. eine hochschulpolitische Tagung im Oktober 2011, um über die gewerkschaftlichen Vorschläge für eine Hochschule der Zukunft zu diskutieren und konkrete Forderungen für die Politik in Baden-Württemberg zu erarbeiten. Die DGB-Hochschulinformationsbüros werden im Laufe des Jahres Veranstaltungen zum Leitbild Soziale und Demokratische Hochschule an den Hochschulen organisieren.

Nähere Informationen und Download der Expertisen:
www.boeckler.de/455_91456.html und
www.dgb.de/-/HeL

Kontakt:
Joachim Ruth, DGB-Bezirk Baden-Württemberg
joachim.ruth@dgb.de

Umbruch und Aufbruch

Die GEW Fachgruppe Hochschule und Forschung sucht Mitstreiterinnen und Mitstreiter

Dieses Info – und einige andere, die ihm vorausgingen - wurde von einer Gruppe von aktiven Kolleginnen und Kollegen zusammengestellt, die im Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW Baden-Württemberg mitarbeiten.

GEW-Hochschulgruppen mit regelmäßigen Aktivitäten gibt es zur Zeit in Heidelberg, Mannheim, Freiburg und Tübingen. An weiteren Hochschulen sind wir zusammen mit ver.di in Personalräten vertreten. Daneben bestehenden Studierendengruppen der GEW an mehreren Pädagogischen Hochschulen und der Hochschule Esslingen und zum Teil auch an Unis. Die GEW ist in vier Bezirken organisiert, die den Regierungspräsidien entsprechen. Das führt dazu, dass je nach Standort vier unterschiedliche Bezirksgeschäftstellen die Mitglieder betreuen. (Die „Hochschuldichte“ in den einzelnen Bezirken ist aber sehr unterschiedlich.) Je nach den örtlichen Gegebenheiten wird mit dem DGB und den DGB-Gewerkschaften ver.di und IG Metall zusammengearbeitet, die auch Studierende organisieren.

Bisher war es für die wenigen GEW-Wissenschafts-Aktiven landesweit möglich, mit Kolleginnen und Kollegen auf dieser Ebene eine arbeitsfähige Anzahl von Mitarbeitenden zu finden.

Allerdings werden in der kommenden Amtsperiode ab Herbst 2011 einige bewährte Kolleginnen und Kollegen – darunter auch der Vorsitzende - nicht mehr zur Verfügung stehen, weil sie aus Altersgründen ausscheiden oder wegen anstehenden beruflichen Veränderungen ihre Mitarbeit für die Fachgruppe beenden (müssen).

Wir brauchen für die weitere Arbeit eine deutlich höhere Zahl von Mitgliedern im Wissenschaftsbereich als bisher. Würde jedes GEW-Mitglied in diesem Bereich ein weiteres Mitglied werben, wären wir schon sehr viel weiter.

Und wir brauchen Kolleginnen und Kollegen, die die Bereitschaft und Ideen zum Mitgestalten einbringen. Interessenvertretung vor Ort, also Gremienarbeit und



*Edith Petermann
Fachgruppe
Hochschule und Forschung
der GEW Baden-Württemberg*

Personalratsarbeit an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen, Personal- bzw. Betriebsratsarbeit an Forschungseinrichtungen, hilft uns dabei ebenso weiter wie Vertrauensleute in den einzelnen Hochschulen und Einrichtungen. Unser Ziel bei der anstehenden GEW-Vertrauensleutewahl: jeder „Betrieb“ findet eine Vertrauensperson, deren Nähe zu den Beschäftigten eine Sichtbarkeit der GEW und ihrer Arbeit bewirken kann. Und es entsteht eine größere Zahl von Hochschulgruppen (bzw. Kreis-Fachgruppen Hochschule und Forschung) mit interessanten und attraktiven Veranstaltungen und Diskussionsangeboten.

Um die ehrenamtliche GEW-Arbeit auf Landesebene weiterhin schultern zu können, streben wir eine Verteilung von Aufgaben auf mehrere Personen an, damit Teilaufgaben definiert werden können, die für einzelne leichter zu bewältigen sind - was die Bereitschaft sich einzubringen vielleicht erhöht.

Bitte merken Sie schon heute den Samstag 26. November 2011 vor. Die landesweite GEW-Fachgruppenversammlung wird für den Bereich Hochschule und Forschung voraussichtlich in der Form durchgeführt, dass alle HuF-Mitglieder dazu eingeladen werden. Dort wird u.a. auch der Fachgruppenausschuss für die kommende Amtsperiode gewählt.

Wir müssen unsere Vorstellungen selber vertreten, andere werden es nicht für uns erledigen!

Aktuelle Informationen zum Bereich Hochschule und Forschung:

Aktuelle Informationen aus dem Bereich Hochschule und Forschung finden Sie auch immer auf der Homepage der GEW Baden-Württemberg (www.gew-bw.de/Hochschule_und_Forschung_2.html) und des GEW-Hauptvorstandes (www.gew.de/Wissenschaft.html).

Hier haben Sie auch die Möglichkeit den GEW-Newsletter für den Bereich Hochschule und Forschung zu abonnieren: www.gew.de/Aktuell_3.html#Section26946

Sie finden außerdem interessante Publikationen zum herunterladen. Unter anderem:

- Broschüre „Wir können auch anders! - Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern - Das wissenschaftspolitische Programm der GEW“,
- Studie „Der Bologna-Prozess zwischen Anspruch und Wirklichkeit“,
- Broschüre „Endstation Bologna? Die Reformdebatte zur LehrerInnenbildung in den Ländern, im Bund und in Europa“,
- Broschüre „Promotion im Brennpunkt - Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW“,
- Studie „Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf“,
- Broschüre „Schöne neue Hochschulwelt - Privatisierungsreport Nr. 6“,

- Info „Templiner Manifest - Traumjob Wissenschaft, Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung“,
- Info „Promovieren mit Perspektive“,
- Info „Wissenschaft als Beruf“,
- Info „Die Lehre in den Mittelpunkt. Bildungsgewerkschaft, fordert Qualitätsoffensive für gute Hochschullehre“,
- Info „Sonderarbeitsrecht für Hochschule und Forschung - Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz“,

Alle auf der Downloadseite:

www.gew.de/Publikationen_Wissenschaft_2.html

Außerdem Informationen zum Tarifvertrag TV-L:

- „Entgelttabellen TV-L“,
- „Das kleine ABC des TV-L“,
- „Das kleine Streik-ABC“,
- „Tarifvertrag Länder, vollständige Textfassung“,
- „Arbeitsrecht - Gesetzestexte für die Arbeitswelt“

Mehr Infos auch unter:

www.gew-tarifrunde-laender.de

Diese Publikationen (teilweise nur für Mitglieder) erhalten Sie auch in den GEW-Geschäftsstellen.

GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg

Silcherstr.7
70176 Stuttgart
Telefon (0711) 2 10 30-44
Fax (0711) 2 10 30-75
E-Mail: bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28
89073 Ulm
Telefon (0731) 9 21 37 23
Fax (0731) 9 21 37 24
E-Mail: bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden

Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Telefon (0721) 3 26 25
Fax (0721) 35 93 78
E-Mail: bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden

Wölflinstr. 11
79104 Freiburg
Telefon (0761) 3 34 47
Fax (0761) 2 6154
E-Mail: bezirk.sb@gew-bw.de

GEW Landesrechtsschutzstelle

Alfred König

70176 Stuttgart
Tel.: (0711) 2 10 30 -0
Fax: (0711) 2 10 30 -45
E-Mail: rechtsschutz@gew-bw.de

Teilen sie uns ihre E-Mail-Adresse mit!

Wir informieren unsere Mitglieder immer zeitnah über wichtige Dinge.

mitgliederverwaltung@gew-bw.de

Sie sind noch nicht Mitglied?

Mitglied werden ist auch online möglich!

www.gew-bw.de/Mitglied_werden.html