

Hochschule und Forschung

Hochschulzeitung

Zeitschrift der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Traumjob Wissenschaft



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



**„Wir sind die Profis für
Hochschulbildung - und
du gehörst dazu!“**

Impressum:

Das GEW Hochschulinfo wird herausgegeben
von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Baden-Württemberg,
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart
An dieser Ausgabe mitgewirkt haben:
Achim Brötz, Bettina Walter, Marco Unger,
Cendrese Sadiku, Udo Baumgartner

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg
Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart
Telefon 0711 2 10 30-0
Fax 0711 2 10 30-45
www.gew-bw.de

Layout: 2und3d-design, Thomas Holland-Cunz,
Fotos: fotolia, pixabay

■
November 2016

Was hat der Hochschulfinanzierungsvertrag (HoFV) gebracht, was ist noch möglich?

Die jahrelange Diskussionen um bundesweit fehlende Finanzmittel für die Hochschulen und die Klagen von GEW und ver.di über die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen, insbesondere für junge Wissenschaftler/innen, hatten im Jahr 2014 in Baden-Württemberg zu einer bundesweit beachteten Maßnahme der damals grün-roten Landesregierung geführt. Im Zuge des Nachtragshaushaltes für 2015/16 wurden die Finanzmittel für Bildung (Schule) und auch Hochschulen deutlich verbessert. Im Mai 2015 stimmte der Landtag dem Nachtragshaushalt und den mit dem Hochschulfinanzierungsvertrag (HoFV) verbundenen Festlegungen zu.

Laut Wissenschaftsministerin Theresia Bauer sollten damit die finanziellen Spielräume erweitert, die Hochschulautonomie gestärkt, mehr Zeit für Forschung und Lehre erreicht und bessere Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen werden.

Was ist daraus geworden?

Zunächst gab es viel Zustimmung: eine Steigerung der Grundfinanzierung um jährlich 3% für die Jahre 2015 bis 2020 ließ viele hoffen, die „Verluste“ in den Hochschulhaushalten gegenüber der Inflation in den letzten achtzehn Jahren etwas aufholen zu können. Die GEW hat jedoch die unterschiedlichen Verlautbarungen des MWK genauer überprüft und sehr schnell festgestellt, dass lediglich ein Teil des Geldes wirklich „frisches Geld“ sein würde, ein Großteil resultierte aus der Umwandlung bisheriger Sonderprogramme und Qualitätssicherungsmittel (dem Ersatz für die früheren Studiengebühren). Immerhin würde dieses nun nicht mehr mühsam beantragt werden müssen, verbunden mit zusätzlichen Auflagen.

Dann wurde deutlich, dass die Hochschulen sich zu einer Reihe von Maßnahmen verpflichten mussten, um dieses zusätzliche Geld zu bekommen. An manchen Standorten wurde allerdings erst Monate später klar, welchen politischen Preis man zahlen sollte. Unter anderem konnten zusätzliche Stellen aus den QSM „gekauft“ werden, mussten aber in erster Linie für Beschäftigungsverhältnisse verwendet werden, bei denen Daueraufgaben im Vordergrund stehen. Diese Verpflichtung wurde von den Personalräten, die jahrelang gegen die Zunahme problematischer Arbeitsverträge protestiert hatten, sehr begrüßt. Zudem sollten neue Karrierewege in der Wissenschaft geschaffen werden.

Zur Überraschung auch der Ministerin haben die Hochschulen nur rund zwei Drittel der QSM in mögliche Stellen umgewandelt. Gut 2000 Vollzeitstellen statt möglicher dreieinhalbtausend kamen zusätzlich an die Hochschulen, was eine drastische Verbesserung der Lage für über dreitausend Kolleginnen und Kollegen bedeutete. Das übrige „zusätzliche“ Geld wird hoffentlich vielen guten Zwecken zugeführt.

Schwieriger wurde es mit einer anderen Forderung. Die Hochschulen sollten in einer Selbstverpflichtung soweit wie

möglich auf kurzzeitige (kürzer als ein Jahr) Beschäftigungsverhältnisse verzichten, die Vertragsdauer an der Laufzeit der Forschungsprojekte orientieren, Arbeitsverträge zur Qualifikation (Promotion etc.) „angemessen“ befristen, und auf sachgrundlose Befristung nur noch in Ausnahmefällen zurückgreifen. Zudem sollten die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiter/innen deren weitere Perspektiven regelmäßig und frühzeitig vor Ende laufender Verträge besprechen, und die Hochschulen sollten mehr Personalentwicklung betreiben.



Bei diesen Themen wurde es sehr zäh. Heftige Diskussionen in den einzelnen Hochschulen, Begrenzung der Maßnahmen nur auf wissenschaftliche Beschäftigte, oft zögerliche bis ganz ausfallende Beteiligung des örtlichen Personalrates, und bis heute unvollständige oder noch ganz fehlende Selbstverpflichtungen einer Reihe von Hochschulen waren die Antwort der Hochschulen auf die Vorschläge der GEW „Gute Arbeit in der Wissenschaft“. Während die Universitäten und die Pädagogischen Hochschulen in der überwiegenden Mehrzahl die Kurve bekamen, die Kunst- und Musikhochschulen eh einer Sonderregelung unterlagen, taten und tun sich offenbar viele Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bis heute sehr schwer mit der Erkenntnis, dass Kreativität und Engagement am besten gedeihen, wenn die Beschäftigten sich auf ihre Arbeit konzentrieren können, statt jedes Jahr erneut zittern zu müssen, ob und wie es weitergeht mit dem Arbeitsvertrag.

Natürlich werden die zusätzlichen insgesamt 2,2 Mrd. € (in sechs Jahren) nicht ausreichen, um alle Schwierigkeiten und Missverhältnisse zu beseitigen. Es wird weiterhin mehr Arbeitsplätze mit Daueraufgaben geben als unbefristete Arbeitsverträge. Die Lehrverpflichtungen sind in sehr vielen Fällen zu hoch, hinter tausenden von Lehraufträgen verbergen sich schlecht bezahlte Honorarverträge ohne soziale Absicherung, Mitarbeiter/innen an Lehrstühlen arbeiten oft insgesamt zu viel und haben zu wenig Zeit für ihre Qualifikation. Insofern bleibt noch viel zu tun.



Aber der Hochschulfinanzierungsvertrag bietet Ansatzpunkte für die Diskussion innerhalb der Hochschule. Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte, Promovierende und Postdocs, Stipendiat/innen, Lehrbeauftragte und Hilfskräfte, Mitglieder in Senaten und Fakultätsräten können an ihrer Einrichtung eine Debatte über gute Arbeit in der Wissenschaft zu führen. Wer Anregungen haben möchte, kann sie im HoFV, in den beschlossenen und veröffentlichten Selbstverpflichtungen, im Herrschinger Kodex oder bei den Beschäftigten selbst finden. An vielen Standorten wurde bereits eine Verbesserung erreicht, an vielen weiteren steht sie zumindest auf dem Papier. Jetzt stellt sich die Frage, was von den schönen Möglichkeiten tatsächlich umgesetzt wird. Betriebs- und Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind aufgerufen, ihre rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen!

Hochschulen und Forschungseinrichtungen und auch ihre Mitglieder müssen jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer gewachsenen Autonomie verantwortungsbewusst umgehen und den Arbeitsplatz Wissenschaft attraktiver machen können.

Weitere Informationen und Selbstverpflichtungen der Hochschulen:

www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/selbstverpflichtungen-der-hochschulen-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Durchbruch beim Befristungsunwesen?

Der Bundesbericht „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und das Statistische Bundesamt ermittelten, dass 90 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zur Zeit befristet beschäftigt sind. Zudem ist aus der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2011 (WissZeitVG) bekannt, dass über die Hälfte der befristeten Verträge nicht mal ein Jahr läuft. Ob es mit der Reform des WissZeitVG besser wird, ist offen.

Die Regierungsparteien CDU/CSU/SPD hatten 2013 im Koalitionsvertrag für die Große Koalition eine Novellierung des WissZeitVG vereinbart. Ein Entwurf oder auch nur Eckpunkte lagen aber bis Anfang 2015 nicht vor. Mit einem eigenen Gesetzentwurf hat die GEW Ende 2015 Schwung in die Debatte gebracht. Im Dezember letzten Jahres hat der Bundestag dem Entwurf der Regierungsparteien zur Novelle des WissZeitVG zugestimmt, im Januar 2016 folgte ihm der Bundesrat. Das Gesetz, das die Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen neu regelt, ist am 17. März 2016 in Kraft getreten.

Was ändert sich für die Betroffenen?

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen können bis zur Promotion in der Regel bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Nach der Promotion ist erneut eine Befristung von bis zu sechs Jahren, in der Medizin bis zu neun Jahren möglich.

Künftig ist eine Qualifizierungsbefristung in der Promotions- und Habilitationsphase nur noch zulässig, „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung er-

folgt.“ Die Formulierung lässt Interpretationsspielräume offen. Anknüpfend an frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann man davon ausgehen, dass alleine das Arbeiten in der Wissenschaft nicht ausreicht, um von wissenschaftlicher Qualifizierung zu sprechen. Das Qualifizierungsziel in der ersten Phase wird im Allgemeinen die Promotion sein, die Laufzeit sollte hier nicht unterhalb von 3 bis 4 Jahren liegen. Das Qualifizierungsziel in der zweiten Phase wird meist die Habilitation, das Erreichen habilitationsäquivalenter Leistungen bzw. das Erlangen der Berufsfähigkeit sein.

In vielen Hochschulen haben Kanzler/innen oder Personalabteilungen Richtlinien, Merkblätter oder Ähnliches für die Umsetzung des neuen WissZeitVG vorgelegt. Diese sehen bisweilen skurrile Qualifizierungsstellen vor. So werden etwa Qualifizierungsziele wie die „Mitarbeit an Publikationen“, die „Mitarbeit bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten“ oder schlicht die „Mitarbeit an definierten Forschungskontexten im Fachbereich“ bzw. die „Erweiterung der fachlichen Breite“ definiert. Konkrete Qualifizierungsziele sind aus Formulierungen wie diesen kaum zu entnehmen, vielmehr entsteht der Eindruck, einige Hochschulen und Forschungseinrichtungen vertreten die Auffassung, dass tendenziell jede Tätigkeit in der Wissenschaft eine Qualifizierung darstelle.

Stattdessen sollten ein definiertes Qualifizierungsziel sowie ein strukturiertes Vorgehen zur Erreichung dieses Ziels vorhanden sein. Das Ziel muss außerdem hinreichend konkret sein, dass eine Prognose möglich ist, in welcher Zeit es erreichbar ist (vgl. BAG-Urteil 7 AZR 252/79 vom 19.08.1981).

Eine Beschäftigung ohne Qualifizierungsziel fällt nicht unter das Gesetz – ihre Zulässigkeit wäre nach den allgemeinen Regeln des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu bestimmen. Damit wird das WissZeitVG in seiner Funktion als Qualifizierungsgesetz gestärkt. Nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Beschäftigte werden aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Eine Befristung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses ist nach den Regeln des allgemeinen Teilzeit- und Befristungsrechts möglich.

Die GEW-Forderung, dass 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei Qualifizierungsbefristung der eigenen Qualifizierung vorbehalten sein muss, konnte leider nicht durchgesetzt werden. Stattdessen heißt es nun: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“

Aufgrund der nun beschlossenen Regelung ist davon auszugehen, dass Laufzeiten gewählt werden müssen, in denen das jeweilige Qualifizierungsziel im Allgemeinen tatsächlich erreicht werden kann. Qualifizierungsziel und Befristungsdauer müssen eine Einheit bilden. Auch in dieser Frage besteht allerdings eine große Rechtsunsicherheit. GEW-Mitglieder können den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, wenn sie sich arbeitsrechtlich gegen unfaire Vertragsbedingungen wehren wollen.

Wie schon die Vorgängerregelung lässt auch das novelierte WissZeitVG Drittmittelbefristungen unabhängig von dem Qualifizierungsziel zu. Die Beschäftigungssituation auf Drittmittelstellen wird insofern verbessert, als dass das Gesetz auch für sie die Vertragslaufzeit grundsätzlich mit dem Befristungsgrund verknüpft. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente wurde neu ins Gesetz aufgenommen: Die Höchstbefristungsdauer bei Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung wird um zwei Jahre verlängert. Bei der familienpolitischen wie bei der neuen behindertenpolitischen Komponente geht es um eine Verlängerung des Höchstbefristungsrahmens, nicht des Arbeitsvertrags selbst, das heißt: Der Arbeitgeber kann sich entscheiden, einen befristeten Vertrag über die 6+6 (bzw. 6+9) Jahre hinaus zu schließen – er muss dies aber nicht tun. Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf diese Vertragsverlängerungen. Die familienpolitische Komponente ist aufgrund der gesetzlichen Klarstellung nun eindeutig auch bei Betreuung von Stief- und Pflegekindern anwendbar. Leider gilt diese Regelung nicht für Beschäftigte, die aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristet sind.

Dass es einen eigenständigen Befristungsstatbestand für studentische Beschäftigte „zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ mit einer Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (§ 6) gibt, ist neu. Studierende, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen, können künftig auf dieser Grundlage befristet werden. Beschäftigungsverhältnisse während des Studiums werden nicht auf den Höchstbefristungsrahmen von 6 Jahren vor der Promotion angerechnet – künftig auch dann nicht, wenn die Beschäftigung während eines Masterstudiums erfolgt. In nichtwissenschaftlichen Bereichen können gegebenenfalls Studierende nach den Maßgaben des TzBfG befristet eingestellt werden.

Nicht alle Forderungen der GEW für ein neues Befristungsrecht konnten durchgesetzt werden. Dennoch: Das neue WissZeitVG ist ein Teilerfolg. Nun kommt es auf die Umsetzung an – denn viele Formulierungen im neuen Gesetz sind so schwammig, dass erst Umsetzung und Rechtsprechung zeigen werden, was wirklich gewonnen wurde. Im Zweifelsfall wird keine andere Lösung bleiben, als die Arbeitsgerichte klären zu lassen, was eine wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung und was eine qualifizierungsangemessene Vertragslaufzeit im Sinne des WissZeitVG ist und was nicht. GEW-Mitglieder können auf Unterstützung durch den Rechtsschutz und ihre Gewerkschaft bauen.

Arbeitsbelastungen an Hochschulen

Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft verbessern

In den letzten Jahren ist die Zahl der Studierenden in Baden-Württemberg auf über 360.000 gestiegen. Ihnen gegenüber stehen rund 30.000 Beschäftigte an Hochschulen und Forschungsinstituten. Für diese Beschäftigten sind Kurzzeit- und Kettenarbeitsverträge zur Normalität geworden. Es ist Zeit für ein Umdenken in der Personalpolitik der Hochschulen.

Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind befristet beschäftigt, über die Hälfte von ihnen mit einer Vertragslaufzeit von weniger als einem Jahr. Neben diesen wissenschaftlich Beschäftigten decken Lehrbeauftragte einen weiteren großen Teil der Lehre ab und sorgen dafür, dass der Lehrbetrieb an den Hochschulen überhaupt läuft, ihre Arbeitssituation ist sogar noch schlechter.

Arbeit der Lehrbeauftragten

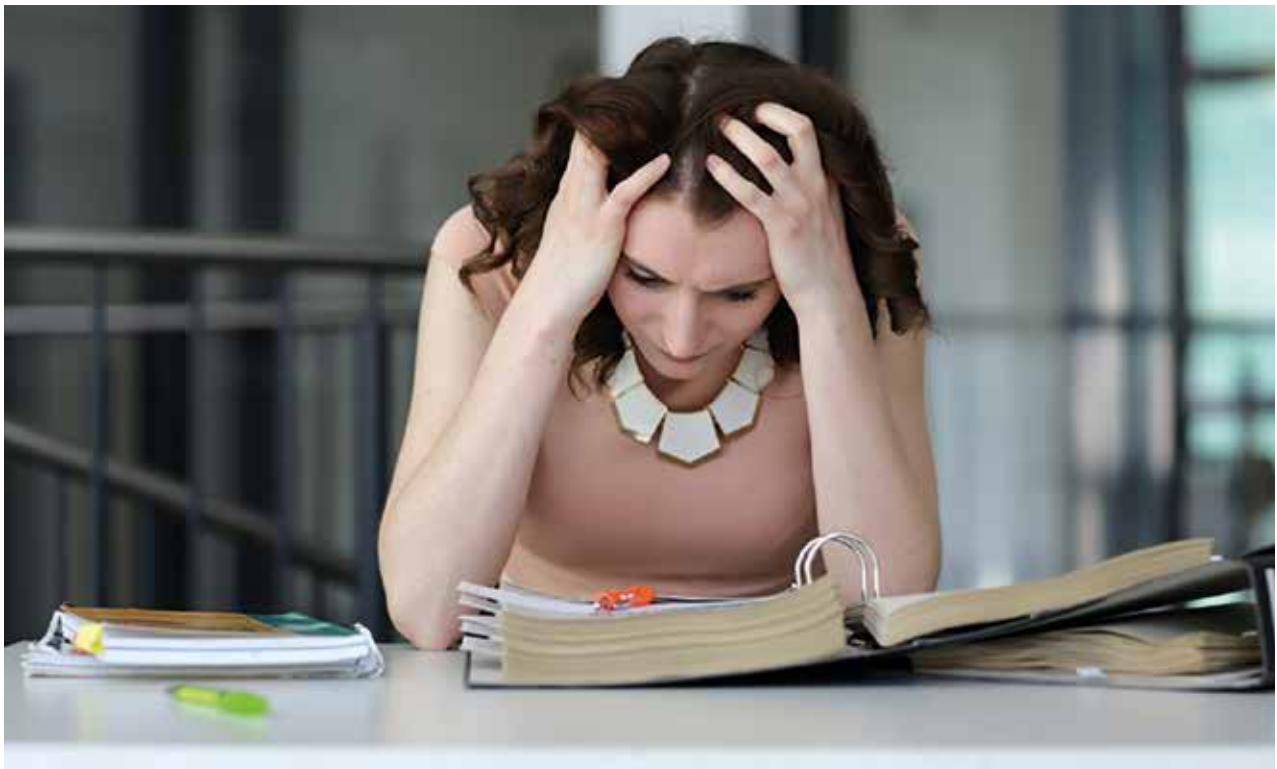
Zur Ergänzung des Lehrangebots können Lehraufträge erteilt werden. Die Idee war es, Expertise von außerhalb an die Universitäten zu holen: Qualifizierte Lehrbeauftragte aus unterschiedlichen Berufsfeldern sollten das Lehrangebot der Universitäten mit praxisorientierten Seminaren ergänzen. Inzwischen machen Lehraufträge in manchen Fächern allerdings einen Großteil der Kernlehre aus. Dabei leisten Lehrbeauftragte die gleiche Arbeit wie festangestellte Mitarbeiter/innen – für weniger Geld. Mehr als 90.000 Lehrbeauftragte arbeiten an den Hochschulen in Deutschland. In den letzten 15 Jahren hat sich ihre Zahl mehr als verdoppelt. Lehrbeauftragte halten Vorlesungen

und unterrichten in Seminaren, sie korrigieren Klausuren, benoten Hausarbeiten, beraten Studierende und halten Sprechstunden ab. Seit der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master verdichten sich zusätzlich der Prüfungs- sowie der Verwaltungsaufwand.

Damit sich Lehrbeauftragte mit der Vergütung auch nur halbwegs finanzieren können, haben viele parallele Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen. Sie gelten nicht als Arbeitnehmer/innen, nicht einmal als Honorarkräfte, sondern stehen zu den Hochschulen in einem „öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art“. Damit fehlt ihnen nicht nur der Anspruch auf den Mindestlohn, sie bekommen auch keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keinen bezahlten Urlaub. Der Arbeitgeber zahlt für sie weder in die Kranken- und Pflegeversicherung noch in die Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

Arbeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Durch das Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich vom 24.11.2007 (EHRFRUG) hat sich die Arbeitsbelastung für die akademischen Mitarbeiter/innen stark erhöht. Seither hat sich die Lehrverpflichtung bei vielen um 30 Prozent und mehr erhöht. Auch die Verwaltungs- und Dienstaufgaben der akademischen Mitarbeiter/innen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Dazu gehören: Modulverantwortung, Kooperationen mit anderen (Hochschulen), Organisation des Lehrangebots, Verwaltung und Pflege von Sammlungen, Einwerben und Verwalten von Drittmitteln, Stellung von Kostenstellenbeauftragten, Mitarbeit in Gremien und anderes mehr.



Spätestens mit der Umstellung auf Bachelor und Master verlagern sich mit der Prüfungsordnung 2015 alle studiengleitenden Prüfungen, die benotet werden müssen und das bisherige Staatsexamen ersetzen, in die Lehre. Das hat dramatische Auswirkungen für die Vor- und Nachbereitung der Lehre, da viel Zeit für Korrekturen benötigt wird und keine weitere Arbeitszeit dafür vorgesehen ist. Dazu kommt, dass die Prüfungsformate immer aufwendiger werden. Durch die Einführung der Stellenkategorien und der Deputatsbandbreiten ist der Anteil an Semesterwochenstunden (SWS) an den Pädagogischen Hochschulen erhöht worden. So sind Kolleg/innen der Pädagogischen Hochschulen, was das Lehrdeputat betrifft, gegenüber Kolleg/innen an Universitäten, mit denen sie eng kooperieren und teils schon gemeinsame Masterprogramme planen, häufig schlechter gestellt. Ihr Lehrdeputat ist durchschnittlich wesentlich höher. Bei dieser hohen Lehrbelastung bleibt kaum Zeit für Forschung. Sie ist aber nötig, um Lehre entsprechend konzipieren zu können. Zudem leisten nur die Lehrenden an Pädagogischen Hochschulen zusätzlich vier Stunden schulpraktische Betreuung in den Schulen vor Ort. Die Fahrtzeiten zu den auseinanderliegenden Schulen belasten zusätzlich. All das führt dazu, dass die Arbeitsbelastung der akademischen Mitarbeiter/innen in der Vorlesungszeit weit über die normale Arbeitszeit hinausgeht und in der vorlesungsfreien Zeit kaum kompensiert werden kann. In der vorlesungsfreien Zeit müssen die zahlreichen Prüfungen korrigiert werden. Zudem gibt es keine offizielle Regelung, wie und ob die Mehrarbeit in der vorlesungsfreien Zeit kompensiert werden kann.

In Baden-Württemberg haben sich die Hochschulen im Rahmen des Hochschulpaktes „Perspektive 2020“ verpflichtet, Selbstverpflichtungserklärungen für gute Arbeit in der Wissenschaft abzuschließen. Auf Bundesebene ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert worden. Beides soll vor allem gegen die Befristungspraxis an den Hochschulen wirken. Doch was tun die Hochschulen gegen die zunehmende Arbeitsbelastung und höhere Verwaltungstätigkeiten im Hinblick auf die Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master? Wie sieht eine qualitativ gute Lehre aus? Sollte an den verschiedenen Hochschulen unterschiedlich schnell gelehrt, vor- und nachbereitet werden?

Die Lehrbeauftragten fallen aus dem Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes heraus. Die Landesregierung sieht keine angemessene und regelmäßige Erhöhung der Honorare vor. Lehrbeauftragte übernehmen wichtige und verantwortungsvolle Aufgaben. Dafür verdienen sie einen anständigen Lohn und eine gute soziale Absicherung. Im Templiner Manifest fordert die GEW: „Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhafte Aufgaben in Lehre und Prüfungswesen übernehmen, sind ihnen sozialversicherte Arbeitsverhältnisse anzubieten. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebotes weiterhin Lehraufträge vergeben werden, müssen Mindeststandards für Vergütung, Vertragslaufzeiten und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, welche die Situation der Lehrbeauftragten deutlich verbessern.“

Kommentar zur Situation der Lehrbeauftragten

Zahlen sprechen für sich

In einen Artikel zur Situation der Lehrbeauftragten gehören sauber erhobene Statistiken; viele Zahlen, oder? Dachte ich immer. Es ist aber schwierig, Zahlen zu finden. Inzwischen denke ich, dass dies daran liegt, dass bei jeder einsamen Zahl, der man hier begegnet, der Gedanke aufkommt, dass etwas nicht stimmt. Zum Beispiel bei 600 Lehrbeauftragten, die 60 Professor/innen unterstützen, und dabei 60% der Lehre übernehmen. Es würde Spaß machen, zu extrapolieren, wann alle fest angestellten Kräfte Studiengangsleiter/innen sind.

Den professionellen Buchhaltern geht es da anders als mir. Sie haben die Zahlen zu den Ausgaben für diese Arbeitsverhältnisse der besonderen Art. Der Präsident des Rechnungshofes in Karlsruhe meint „er könne nur davor warnen, diese Vorteile durch eine Einschränkung der arbeitsrechtlichen Flexibilität aufzugeben“. Ich frage mich infolgedessen, ob es unbedenklich ist, über eine Brücke zu fahren, deren Ausgaben der Rechnungshof kontrolliert hat. Ich meine das ernst.

Falls ich Unrecht habe, um meine Sicherheit besorgt zu sein, muss es daran liegen, dass es für Lehrbeauftragte, außer an den Kunst- und Musikhochschulen „geradezu eine Ehre ist“ an den Hochschulen des Landes zu unterrichten. Gut situierte Spezialisten mit Verantwortungsfühl.

Sicher wissen Sie über die Proteste der Lehrbeauftragten an Kunst- und Musikhochschulen Bescheid. Die Zustände zugegebenermaßen Grauen erregend. Wir alle wünschen uns, dass die Welt besser ist. Wie sieht es aber in den Bereichen aus, wo die Studierenden die Maxime haben „Hauptsache, die Kohle stimmt“? Die Bereiche, die wir wie unseren Augapfel hüten, weil sonst die Zivilisation zusammenbricht?

Um es vorweg zu nehmen: Es fehlt die Garantie, dass die Studierenden von Ihrem Studium total begeistert sind, eine Einstellung, die in künstlerischen und musischen Fächern sicherlich anzutreffen ist. Man erinnere sich: Wir sind hier total sachlich, und machen das wegen der Kohle. Ich bin inzwischen geneigt, die Investition in begeisterte Künstler für eine bessere Geldanlage zu halten. In Hochschulfächern der schnöden Anwendung gibt es durchaus Lehrbeauftragte, die direkt nach besserer Bezahlung fragen; sie verfassen gelegentlich Unterschriftenlisten. Weiterhin gibt es die üblichen Verdächtigen. Spezialisten die diese Tätigkeit in der Tat als ihr Hobby betrachten, und bei denen niemand durchfällt; Spezialisten, die mit den Vorkenntnissen und Leistungen eines Teils der Studierenden unzufrieden sind, und durch ihre Ansprüche den Frieden stören; sowie Spezialisten, die immer noch glauben, irgendwann eine richtige Stelle zu bekommen. Letzteres wahrscheinlich inspiriert durch die Tatsache, dass es über die haarsträubenden Verhältnisse an Ihrer Hochschule immerhin keine

Zahlen gibt. Aber ich denke, nach jahrelangem Ausbau des Unterrichts mit Lehrbeauftragten hat sich jeder Beteiligte im Hochschulbetrieb auch ohne Statistiken sein bzw. ihr Urteil gebildet. Also empfiehlt es sich keine Illusionen zu haben und die wohlfeilen schönen Worte zu ignorieren. An letzteren fehlt es nicht. Wieder ein schlechtes Zeichen.

Mein Gesamturteil werden Sie ahnen. Die Abwesenheit von Zahlen bedeutet, dass man in Abgründe blickt, nicht alle davon Haushaltslöcher. Und ich denke nicht nur an die Altersarmut von mickrig bezahlten Lehrbeauftragten sondern auch an die Zerstörung der Lehrqualität und die Desillusionierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Letzteres kann bei all der Heuchelei eigentlich nicht ausbleiben. Genauso wie die Übergriffe des fest angestellten Lehrpersonals, die ihre Kollegen wie Leiharbeiter behandeln und eventuell noch verteidigen, dass diese noch schlechter als Leiharbeiter bezahlt werden.

In der Zukunft sehe ich zuerst den Lehrbetrieb zusammenbrechen und dann die Stars in den Exzellenzclustern abwandern. Dann wird der Geiz endlich nicht mehr geil sein.

Ich hätte da gerne Unrecht.

Der Autor ist seit 6 Jahren Lehrbeauftragter und engagiert sich in der GEW für diese Gruppe. In Baden-Württemberg gab es zum 01.12.2014 25666 Lehrbeauftragte [1]. Die GEW unterstützt landes- und bundesweit viele Lehrbeauftragteninitiativen im Kampf für bessere Bedingungen.

[1] www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf?__blob=publicationFile, S. 46)

Bildungszeitgesetz

Wie weiter mit dem Bildungszeitgesetz?

Seit letztem Jahr steht jeder beschäftigten Person pro Jahr bis zu 5 Tage zur eigenen Weiterqualifikation, eine sogenannte Bildungszeit, zur Verfügung. Die Weiterqualifikation kann in den Bereichen der beruflichen Weiterbildung, der politischen Weiterbildung oder zur Qualifizierung für eine ehrenamtliche Tätigkeit erfolgen.

Als eines der letzten Bundesländer hatte auch Baden-Württemberg diese Komponente des lebenslangen Lernens ein-

geführt. Bereits im Gesetzgebungsverfahren kritisierte die damalige Opposition aus CDU und FDP das Gesetz sei „unnötig und belastet private und öffentliche Arbeitgeber“ so ihre Argumentation, daher ist es umso verständlicher, dass die Kritiker beständig versuchen an den Arbeitnehmer/innenrechten zu sägen.

Das Gesetz feierte noch nicht mal seinen ersten Geburtstag, da kamen Forderungen zur Abänderung auf die politische Agenda.

Die FDP reichte als einen der ersten Anträge dieser Legislaturperiode den Antrag, Drucksache 54, ein, dieses Gesetz abzuändern. Ziel die Bildungszeit soll nur für solche Weiterbildungen gewährt werden, die dem Arbeitgeber nutzen. Die Intention der FDP: die Arbeitnehmer zahlen für die betrieblichen Weiterbildungen selbst und nehmen hierfür sogar noch ihren eigenen Urlaub?

Die grün-schwarze Regierungsmehrheit lehnte diesen Antrag zwar ab, jedoch ist unter ihr das Gesetz auch nicht so sicher. So forderte die neue Wirtschaftsministerin Hoffmeister Kraut als eine ihrer ersten Amtshandlungen, wie die FDP in ihrem Antrag, das Gesetz zu schwächen.

War im Koalitionsvertrag noch eine Evaluation und Novellierung in zwei Jahren vorgesehen, so findet sich in den mittlerweile nicht mehr geheimen Nebenabreden zwischen Grün-Schwarz: „Wenn sich [sic!] bei der Evaluierung keine gegenteiligen Anhaltspunkte ergeben, werden wir die Novellierung so ausgestalten, dass bei betriebsbezogenen Fortbildungen weiterhin der volle Anspruch an Freistellung besteht. Bei Fortbildungen ohne betrieblichen Bezug werden bis zu 2 Urlaubstage mit der Freistellung verrechnet.“!

Ob das Gesetz eine echte Chance haben wird oder ob dies eine Abschaffung auf Raten zur Wahrung des grünen Gesichts wird, bleibt noch Spekulation. Als Bildungsgewerkschaft werden wir uns auch weiterhin für den Erhalt und die Weiterentwicklung dieses Gesetzes im Sinne der Beschäftigten einsetzen.

Die Bildungszeit ist keine unlautere Bereicherung oder ungerechtfertigter Urlaub, wie man es manches Mal aus den Verlautbarungen der Gegner entnehmen könnte, sondern es ist eine Möglichkeit, sich selbst beruflich, gesellschaftlich oder politisch weiterzubilden und hinter jeder berufsbegleitenden Weiterqualifikation steckt auch echte Arbeit.

Nutzen Sie die Möglichkeit der Bildungszeit für sich und für die Gesellschaft und hoffen wir, dass dies noch viele Jahre möglich sein wird.

www.bildungszeit-bw.de/

Sabbatjahr

Sabbatjahr auch an Hochschulen?

Das Landesbeamtenrecht in Baden-Württemberg bietet die rechtliche Grundlage für die Bewilligung von Freistellungsjahren, so genannten Sabbatjahren. Die Grundlage hierfür bietet § 69 Abs. 5 des LBG.

Die oberste Dienstbehörde kann für ihren Dienstbereich, auch für einzelne Gruppen von Beamt/innen zulassen, dass Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 4 (Anm. GEW: sonstige Teilzeit bis 50 %) auf Antrag in der Weise bewilligt wird, dass der Teil, um den die regelmäßige Arbeitszeit im Einzelfall ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr zusammengefasst wird (Freistellungsjahr). Das Freistellungsjahr soll am Ende des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Es kann auf Antrag der/des Beamtin/Beamten bis vor den Eintritt in den Ruhestand aufgeschoben werden. Mehrere Freistellungsjahre können zusammengefasst werden.

Das Wissenschaftsministerium hat allerdings, ganz im Gegensatz zu anderen Ministerien in Baden-Württemberg, in denen diese Regelung bereit seit vielen Jahren erfolgreich angewendet wird, bislang alle Anträge abgewiesen, bzw. sich auf die Position zurückgezogen, dass seitens der Beschäftigten kein Bedarf an Freistellungsjahren bestehen würde.

Viele Beamt/innen an den Hochschulen in Baden-Württemberg haben durchaus Interesse am Sabbatjahrmmodell. Sei es um das Berufsleben für ein Jahr zu unterbrechen,

um sich z.B. voll einem wissenschaftlichen Projekt widmen zu können, sei es aus familiären Gründen oder um selbstfinanziert den Ruhestand um ein oder zwei Jahre vorzuziehen.

Die GEW ist sich sicher, dass die Umsetzung des Sabbatjahrmodells auch in den Hochschulen, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Hochschulen Vorteile mit sich bringen würde. Für die Beschäftigten bietet das Sabbatjahrmmodell die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung ihres Berufslebens und die Hochschulen profitieren davon, dass Beschäftigte zu einem etwas früheren Zeitpunkt aus dem Dienst ausscheiden können, wenn sie dies wünschen, ohne auf eine Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit angewiesen zu sein.

Gerade vor dem Hintergrund des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann das Freistellungsjahr, insbesondere in einer kumulierten Form, einen Beitrag zur Verweigerung längerer Erkrankungen bieten und ist eine attraktive Möglichkeit „sanft“ aus dem Berufsleben auszuscheiden.

Die GEW fordert das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg darum auf, eine § 69 Abs. 5 LBG entsprechende Regelung zu erlassen und das Sabbatjahr auch im Bereich des MWK zu ermöglichen.

Eine sinngemäße Übertragung der Regelung, wie sie im Bereich des Kultusministeriums seit vielen Jahren besteht, wäre eine gute Grundlage für eine Neuregelung im Interesse des Hochschulbereichs in Baden-Württemberg.



Informationsbroschüren der GEW zu Hochschulfragen



Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung
Hilft Rechte kennenzulernen, durchzusetzen und zu verbessern

Lehrbeauftragte

Klärt über den Rechtlichen Rahmen auf

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen

Klärt über Bedingungen und Rechte auf

Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

Informiert über die neuen Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016

Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten

Informiert über Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren

Wissenschaftspolitisches Programm

Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern.

Diese und andere Broschüren gibt es auf der Homepage der GEW als Download: gew.de/publikationen



Antrag auf Mitgliedschaft

Online Mitglied werden: www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Baden-Württemberg



Persönliches

Nachname (Titel), Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von/bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

Berufliches (bitte Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel) bzw. Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn (Monat/Jahr)

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit (Monat/Jahr)

Monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beamtet

teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche

teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent

Honorarkraft

beurlaubt _____

in Rente / pensioniert

im Studium (keine Werbeprämie)

Altersteilzeit

in Elternzeit bis _____

befristet bis _____

Referendariat / Berufspraktikum

arbeitslos

Sonstiges _____

Ich habe Interesse an aktiver Teilnahme: Ja Nein

Geworben von: _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Die Zustimmung zum Lastschriftzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn Ihr Konto nicht die erforderliche Deckung aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

SEPA-Lastschriftmandat

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ00000013864

Ich ermächtige die GEW, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Nachname, Vorname (Kontoinhaber/in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort, Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden/faxen Sie den ausgefüllten Antrag an die GEW Baden-Württemberg, Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart, Fax: (0711) 2103065

Vielen Dank! Ihre GEW



**BESSERE QUALITÄT VON
FORSCHUNG UND LEHRE!**

**FÜR GUTE ARBEIT IN
DER WISSENSCHAFT!**

**WISSENSCHAFT
DEMOKRATISIEREN!**

**HOCHSCHULE
ÖFFNEN!**

**DAUERSTELLEN FÜR
DAUERAUFGABEN!**



**BILDUNG IST
KEINE WARE!**

WIR KÖNNEN AUCH ANDERS!

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, überfüllte Hörsäle, Mager-BAföG und Bologna-Stress. In der Hochschulpolitik läuft vieles schief. Doch wir können auch anders. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) möchte Hochschulen ausbauen und öffnen, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern, Karrierewege in der Wissenschaft berechenbar machen. Wir sind überzeugt, dass auch in Studium und Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt! Mach mit!

Mehr Infos und
Mitglied werden:



GEW-Kontaktadressen in Baden-Württemberg

Ansprechpartner/innen Land: Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart, Telefon (0711)21030-20, Fax (0711) 21030-45
Cendrese Sadiku: cendrese.sadiku@gew-bw.de

Landesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung:
Achim Brötz: achim.broetz@gew-bw.de

Deine erste Anlaufstelle: Die vier GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg
Silcherstr.7
70176 Stuttgart
Tel. 0711 2 10 30-44
Daniel Hoffmann
daniel.hoffmann@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg
Frauenstr. 28
89073 Ulm
Tel. 0731 9 21 37 23
Andrea Kauth
andrea.kauth@gew-bw.de

GEW Nordbaden
Ettlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Tel. 0721 3 26 25
Matteo Foschi
matteo.foschi@gew-bw.de

GEW Südbaden
Wilhelmstr. 20
79089 Freiburg
Tel. 0761 3 34 47
Wolfgang Windus
wolfgang.windus@gew-bw.de