

Forderungen und Anforderungen

Als Mitglied der Konferenz des akademischen Personals und Vertreterin des akademischen Personals im akademischen Senat der Uni Hamburg hat Dr. Sabine Großkopf diesen Vortrag am 30.6.2011 auf einer Veranstaltung der GEW gehalten.

Wenn ich mich auf dem Podium umsehe, bin ich von Experten umgeben für das Thema **Neuanfang in der Wissenschafts- und Hochschulpolitik? Anforderungen aus den Hochschulen**, so dass ich mich auf die spezifischen Sichtweisen des so genannten Mittelbaus, besser des akademischen Personals, konzentrieren kann.

1. Problem: Partizipation und Mitbestimmung

Unser Neuanfang begann mit dem Protest gegen die Expräsidentin Frau Auweter-Kurtz. Wir sammelten in kürzester Zeit mehr als 200 Unterschriften für ihre Absetzung, obwohl uns kein Verteiler vorlag. Im Zuge der Aktion lösten wir den nicht mehr zeitgemäßen „Assistentenrat“ auf und gründeten in Anlehnung an das Kap der guten Hoffnung die **KAP**, die Konferenz des akademischen Personals.

Als einzelne Universitätsangehörige, als einzelne Statusgruppen, als einzelne Fakultäten, als einzelne Hochschulen haben wir keine Chance, einen Neuanfang zu erreichen und unsere Forderungen durchzusetzen, denn nur in organisierter Form, wie auch hier in der Gewerkschaft, können wir dem „Teile und Herrsche“ etwas entgegensetzen.

Aber wie bei vielen Organisationen, einschließlich der ka-

tholischen Kirche und der SPD, ist es sehr schwierig, den wissenschaftlichen Nachwuchs und das akademische Personal zur Partizipation und Mitbestimmung zu bewegen. Das hat mit den aktuellen Bedingungen zu tun.



Die „Eule der Minerva“ (Symbol für die Göttin der Weisheit und Name einer Hamburger Hochschulgruppe) ringt um Haltung angesichts von steigenden Studierendenzahlen bei gleichzeitiger Mittelkürzung.

Forderung: Änderung der Mitbestimmungsparagrafen des Hochschulgesetzes

Unsere Gruppe ist zwar zahlenmäßig nach den Studierenden die größte an der Universität, aber auch die heterogenste. Sie hat sich in den letzten 20 Jahren nahezu verdoppelt. Warum? Weil wir billig(er) sind

und flexibel sein müssen. Die Krise durch Unterfinanzierung, Überlastbedingungen und Entdemokratisierung der Hochschule verschärfte sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts auch für das akademische Personal mit der Dohnanyi-Kommission, der CDU-Regierung, dem HambHG, dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, den Senatoren Dräger und Gundelach.

Wir haben große Hoffnungen auf den Regierungswechsel im Februar gesetzt.

Und nun?

Ich will die einzelnen Problemfelder und unsere Forderungen kurz darstellen.

2. Problem: Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftler

Es gibt zu wenig tariflich geregelte Qualifikationsstellen mit Personalvertretung und ausreichender Zeit für die eigenständige Qualifikation für Doktoranden und für Postdocs zu wenig Stellen mit Tenure Track. Es fehlt für die meisten eine gesicherte wissenschaftliche Perspektive.

Forderung: mehr Investitionen in die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses

3. Problem: fehlende Perspektiven

Der Altersdurchschnitt so genannter NachwuchswissenschaftlerInnen ohne feste Stelle ist zu hoch, dies betrifft vor allem Frauen. Hier hemmt auch die 6 Jahre – Befristungsmöglichkeit vor und nach der Promotion. Es kommt zum Problem „Doktor Arbeitsamt – Wie wissenschaftliche Mitarbeiter in die Illegalität getrieben werden“ – darüber berichtete „Monitor“ in diesem Monat: „McJobs auch an den Hochschulen: Wissenschaftliche Mitarbeiter arbeiten wöchentlich meist 50 Stunden und mehr, oft auf halben Stellen. Und damit nahe am Existenzminimum. Sie halten den Hochschulbetrieb

aufrecht und beziehen nicht selten gleichzeitig ihr Geld vom Arbeitsamt. Denn es ist im wissenschaftlichen Betrieb üblich, sich von einem Zeitvertrag zum nächsten zu hangeln. Die dabei entstehenden Beschäftigungslücken führen in vielen Fällen bis zum Sozialbetrug.“

Forderung: Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Schluss mit Kettenverträgen, familienpolitische und -gerechte Bedingungen schaffen

4. Problem: Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte ergänzen zunehmend nicht mehr nur das Lehrangebot, sondern nehmen Daueraufgaben im Kernangebot sowie Prüfungsaufgaben wahr, haben prekäre Arbeitsbedingungen und erbringen in manchen Bereichen mehr als 70% der Lehre!

Forderung: reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Dauertätigkeiten und damit Interessenvertretung

5. Problem: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und wissenschaftliche Mitarbeiter

LfbA und wissenschaftliche Mitarbeiter müssen immer mehr und bessere Lehre, mehr und bessere Betreuung leisten. Die zurzeit gültige LVVO erlaubt geringe Anrechnungsfaktoren und Lehrverpflichtungen von bis zu 24 Stunden pro Woche für LfbAs und besonders LektorInnen auch in der vorlesungsfreien Zeit. Exzellente Forschung sorgt nicht automatisch für exzellente Lehre und Betreuung, aber exzellente Lehre und Beratung bedarf exzellenter Forschung, wenn sie wirklich eine wissenschaftlich basierte, an den Bedürfnissen der Gesellschaft orientierte und internationale Bildung und Ausbildung leisten soll.

Forderung: Entfristung oder zumindest längerfristige Ver-

träge für diese Personalkategorien, Möglichkeiten der Weiterbildung, Reduktion der maximalen Lehrverpflichtung auf 12 SWS, das Verhältnis von professoraler und nicht-professoraler Betreuung verbessern

6. Problem: Internationalisierung

Die Zahl der Auslandsaufenthalte, die Anerkennungsrate von im Ausland erbrachten Leistungen und die Integration ausländischen akademischen Personals zeigt, dass wir im nationalen und internationalen Vergleich weit hinten liegen.

Forderung: Mobilitätsmöglichkeiten für deutsches und Einstellung und Integrationsmöglichkeiten für internationales akademisches Personal

7. Problem: Personalstruktur im internationalen Vergleich

Ein internationaler Vergleich der Personalstrukturen zeigt, dass Deutschland mit dreimal mehr befristeten Stellen des akademischen Personals als z.B. in Frankreich oder England einsam an der Spitze liegt: 74% befristete Stellen, 12 % Funktionsstellen, 2 % Juniorprofessuren und 12 % Professuren werden genannt. Zum Vergleich Frankreich: 25/9/40/25%.

Andreas Keller aus dem Vorstand der GEW weist mit Recht darauf hin, dass es doch absurd sei, alle 5 Jahre mit Milliardenbeträgen neue Forschungsstrukturen aus dem Boden zu stampfen sowie WissenschaftlerInnen einzuarbeiten, um sie kurz danach wieder zu entlassen. Es ist notwendig, die Projektdauer von 5 Jahren bei Drittmittelförderung auszuschöpfen.

Forderung: eine ausgewogenere Verteilung der Stellenkategorien und mehr Dauerstellen auf allen Ebenen

8. Problem: Mitbestimmung in der akademischen Selbst-

verwaltung

Einschränkungen der Partizipation und der Mitbestimmung z.B. in Berufungskommissionen, Ausschüssen, wo es keine Stellvertreter mehr gibt, Machtzuwachs der Professorengruppe in Hochschulräten, Vorständen, Dekanaten, Kammern demotivieren die wenigen Mitglieder des akademischen Personals, die neben ihren diversen Belastungen überhaupt noch Interesse an der universitären Selbstverwaltung haben. Wer engagiert sich, wenn er/sie nicht weiß, was in einem Jahr sein wird? Wir brauchen auch wieder mindestens eine Selbstverwaltungsebene mit Mitbestimmungsrechten unterhalb der Fakultäten, dazu demokratisch von allen Statusgruppen gewählte Leitungen wie Dekane und Präsidenten.

Wir müssen verhindern, dass die Mitglieder des akademischen Personals bei geringfügiger Bezahlung als mobile Feuerwehr vorrangig für nicht wissenschaftlich fundierte Lehre und Servicetätigkeiten eingesetzt werden. Wir brauchen Mindestlaufzeiten für befristete Arbeitsverhältnisse. Sonst behält Monitor recht.

Forderung Es sollte möglich sein, im Sinne der Forderungen zu Gremienbeschlüssen z.B. des AS, des Akademischen Senats, zu kommen und/oder zu Dienstvereinbarungen.

Womit wir wieder am Anfang bei der Novellierung des Hochschulgesetzes wären.

Das alles ist jedoch nicht zum Nulltarif zu haben! Und wir sind kein Humankapital, sondern bemühen uns, der Forschung, der Lehre, der Bildung gerecht zu werden.

Dies tangiert auch das Verhältnis von staatlicher und Drittmittelfinanzierung, wozu aber andere hier in der Runde mehr zu sagen haben.

SABINE GROSSKOPF
Uni-Hamburg