

# GEWERKSCHAFT und WISSENSCHAFT

Hochschulpolitik mit der GEW

Hochschulbeschäftigte:  
Hat Prekarität ein Geschlecht?

Studienakkreditierungsverordnung:  
„Studierbarkeit“ klar definiert!

Zivilklausel erhalten: Einmischen  
für Frieden und Demokratie!

1/2019



**Frist ist Frust!**

**Für verlässliche Perspektiven an der Hochschule**

Initiative „Uni Kassel Unbefristet“

## Gründet nicht eine, gründet viele Entfristungsinitiativen!

**Eine umfassende, überprüfbare Vereinbarung zur Entfristung des wissenschaftlichen und technisch-administrativen Personals – darauf arbeitet die Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ seit Februar 2017 hin, zusammen mit Personalrat, GEW und ver.di. Mit kreativen Aktionen und Basisarbeit haben die Aktiven es geschafft, das Befristungsunwesen an ihrer Hochschule zum Thema zu machen. Noch weigert sich das Präsidium zwar, eine verbindliche Regelung abzuschließen, aber der Druck steigt und Kolleg\*innen organisieren sich.**

In Kassel organisiert die Kampagne „Uni Kassel Unbefristet“ statusgruppenübergreifend Angestellte rund um die Forderung nach umfassender Entfristung. Der Startschuss fiel im Februar 2017: Während der Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes in Hessen entschieden wir, eine lose Runde von Kolleg\*innen, vor Ort in Kassel mit einem Warnstreik an den landesweiten Aktionen teilzunehmen. Mit einer spontanen Demo und der zentralen Forderung „Entfristung jetzt!“ zogen wir über den Campus, durch die Mensa und direkt in die Senatssitzung hinein, wo wir unsere Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen der überraschten Versammlung vortrugen. Seitdem ist einiges passiert: Mit der Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ haben wir Befristungen über die Grenzen unserer Hochschule hinaus zu einem unumgehbaren Thema gemacht.

### Was ist „Uni Kassel Unbefristet“?

Wir sind eine gewerkschaftsunabhängige Initiative, die aber auf enge Zusammenarbeit mit GEW und ver.di setzt. Nach dem Warnstreik traf sich eine kleinere Gruppe regelmäßig, um an der inhaltlichen Ausrichtung sowie dem Aufbau eines festen Netzwerks von Aktiven zu arbeiten. Diese Phase dauerte etwa ein Jahr, in dem die Kerngruppe viele intensive Gespräche mit Kolleg\*innen führte. Auch

innerhalb der Initiative wurde schnell eines der grundlegendsten Probleme am Arbeitsplatz Hochschule zur Herausforderung, denn die permanente Unsicherheit und Fluktuation durch die hohe Zahl an Befristungen macht nachhaltiges Engagement nahezu unmöglich.

Zentral war von Beginn an der Gedanke, dass es zu keinerlei Spaltung kommen darf. Alle Beschäftigtengruppen der Hochschule sollten sich gemeinsam organisieren – wissenschaftliches Personal genauso wie beispielsweise Beschäftigte in der Verwaltung, den wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten und den Sekretariaten. Erst als unsere Themen und Ziele innerhalb der Initiative einigermaßen ausdiskutiert waren, wagten wir den Gang an die Öffentlichkeit. Während der gesamten Zeit bemühen wir uns um einen intensiven Austausch mit dem Personalrat. Aus diesen Gesprächen entwickelte sich die Überzeugung, dass das Instrument zur umfassenden Entfristung eine verbindliche Vereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat sein muss: Wir fordern eine überprüfbare und mit konkreten Zielvorgaben versehene Dienstvereinbarung!

### Das Ausmaß der Befristungen an der Uni Kassel ist ernüchternd

Die Leitung der Uni Kassel veröffentlicht nur selektiv Daten zur Befristungssituation. Die exi-

stierenden Zahlen stammen von der GEW und dem Personalrat, der die Zeit aufbrachte und für das Jahr 2017 alle Vertragsabschlüsse in Hinblick auf Befristung und Beschäftigungsdauer auswertete. Das Ausmaß der Befristung und die kurzen Vertragslaufzeiten sind ernüchternd: Laut GEW-Kodex-Check sind 92,28 Prozent des wissenschaftlichen Personals und 79,07 Prozent der Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet. Damit kommt die Uni Kassel auch im Vergleich mit anderen schlecht weg: Die bundesweiten Durchschnittswerte für beide Beschäftigtengruppen liegen bei 86,09 und 54,2 Prozent.

Die Zahlen des Personalrats hellen das Bild nicht auf: Bei den wissenschaftlich-künstlerischen Angestellten waren von 428 Neueinstellungen im Jahr 2017 426 befristet. Davon hatten 119 Verträge eine Laufzeit von unter einem Jahr. Von 701 Folgeverträgen waren 698 weiterhin befristet und 329 davon auf weniger als ein Jahr angelegt. Insgesamt waren damit 99,5 Prozent dieser Verträge befristet. Beim administrativ-technischen Personal waren von 125 Einstellungen 96 befristet. Von 106 Anschlussverträgen liefen 87 wiederum befristet weiter.

### Befristungen betreffen alle!

Befristung hat vielfältige Konsequenzen für das gesamte System Hochschule. Die ständigen Neueinstellungen bedeuten einen enormen Verwaltungsaufwand und gehen zulasten der Festangestellten, die neue Kolleg\*innen einarbeiten, Fragen beantworten, Fehler beheben müssen. Das führt zu einer Verdichtung von Arbeit an allen Stellen. Wer nach Teilzeit- und Befristungsgesetz ohne Sachgrund befristet

angestellt ist, kann nur zwei Jahre bleiben und danach nicht wieder beim Land Hessen eingestellt werden – die Alternative wäre natürlich die Entfristung.

Stattdessen ist das System geprägt von hohem Leerlauf, doppelten Belastungen und viel zu kurzer Zeit, um Probleme zu analysieren, Projekte zu entwickeln und umzusetzen. Durch die Befristungen geht permanent Expertise verloren, sowohl im Wissenschaftsmanagement als auch in der Lehre. Hochwertige Forschung, Lehre und Verwaltung brauchen Zeit und Perspektive, aber der ständige Durchlauf erzeugt Reibungsverluste, verhindert tätigkeitsbezogene Motivation und vertieft Stresserfahrungen. Lehr-Lern-Beziehungen zwischen Studierenden und Dozierenden können sich nicht entwickeln, ein solidarisches Miteinander wird erschwert. Für das Privatleben bedeuten Befristungen ein hohes Maß an Pendelei, zerrissene Alltagsleben sowie fehlende Perspektiven für Zukunftsplanung oder Familiengründung. Die Uni betreibt eine konservative, visionslose Sparpolitik – auf dem Rücken der Angestellten und zulasten von Verwaltung, Forschung und Lehre.

Dem hält die Initiative „Uni Kassel unbefristet“ eine gemeinsam mit dem Personalrat entwickelte Maßnahmentabelle entgegen. Sie enthält eine sehr konkrete Operationalisierung unseres Forderungspapiers inklusive Umsetzungszeitplan.

### **Aktionen, Ansprachen, außerordentliche Personalversammlungen**

Viel Energie ist in Überlegungen geflossen, wie wir „Uni Kassel unbefristet“ in der Hochschule verankern können. Wir haben Fachbereiche, Institute und Projekte identifiziert, die besonders von Befristung betroffen sind, um

ein starkes Netzwerk durch die gesamte Uni hindurch aufzubauen. Im Zuge eines Ansprachetrainings haben wir Zweierteams gebildet, die ausgeschwärmt sind, an Bürotüren geklopft und viele Gespräche geführt haben.

Neben den gezielten Kontaktaufnahmen versuchen wir, Räume der Begegnung zu schaffen, zum Beispiel durch „Aktive Mittagspausen“, die dazu einladen, einander kennenzulernen und eigene Ideen und Wünsche einzubringen. Das ganze Sommersemester 2018 hindurch standen wir vor der Mensa mit kleinen Aktionen, zum Beispiel einer Entfristungstombola mit 95 Prozent Nieten. Wir haben Postkartenmotive entwickelt, die die Problematiken der Befristung humoristisch auf den Punkt bringen, und waren mit einem Siebdruckstand auf dem Campusfest, wo Interessierte sich unser Logo auf Beutel und T-Shirts drucken konnten.

Im Herbst 2018 machten wir uns einen Passus im Hessischen Personalvertretungsgesetz zunutze, der die Möglichkeit eröffnet, durch ein Viertel der Angestellten eine außerordentliche Personalversammlung einzufordern. Wir sammelten also Unterschriften für eine Versammlung zum Thema Befristung und konnten dabei wiederum mit Menschen ins Gespräch kommen. Viele unserer Fragen blieben auf der im Dezember 2018 im restlos gefüllten Saal abgehaltenen Personalversammlung jedoch unbeantwortet, weswegen wir mit einer Postkartenaktion nachlegten: Wir forderten Kolleg\*innen auf, die Karten mit Fragen an die Hochschulleitung durch ihre persönlichen Geschichten zu ergänzen und an den Präsidenten, die Vize-Präsidentin und den Kanzler zu schicken. Hunderte Postkarten wurden ausgefüllt und setzten das Präsidium weiter unter Druck.

### **Dranbleiben und Druck erhöhen**

Unsere nächsten Schritte bestehen darin, unsere Maßnahmentabelle bekannter zu machen und möglichst viele Beschäftigte davon zu überzeugen, sie als Verhandlungsgrundlage zu unterstützen – denn Personalrat und Hochschulleitung sind im Gespräch zum Thema Befristung. Die Verhandlungen werden sich nur in unserem Sinne entwickeln, wenn wir dranbleiben. Wir wollen daher verstärkt in die Stadtöffentlichkeit wirken, uns mit den studentischen Hilfskräften vernetzen, mehr Gespräche führen und unsere vielen guten Argumente breit verankern, Kolleg\*innen aktivieren und organisieren und Solidaritätsstrukturen über die verschiedenen Fachbereiche und Einheiten der Uni hinweg aufbauen.

Wir befinden uns auch bundesweit in regelmäßigem Austausch mit ähnlichen Initiativen, geben unser Wissen weiter und versuchen, auf anderen politischen Ebenen den Druck zu erhöhen. Wir freuen uns über die Gründung von weiteren, statusgruppenübergreifenden Entfristungsinitiativen an anderen Standorten! Denn wir sind überzeugt: Wir können als Beschäftigte vor Ort viel erreichen, wenn wir uns organisieren und der Hochschulleitung ihre Ausflüchte nicht durchgehen lassen! //

*Norma Tiedemann, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet Politische Theorie der Universität Kassel und aktiv in der Initiative „Uni Kassel unbefristet“*



Initiative „Uni Kassel unbefristet“  
[www.unikasselunbefristet.com](http://www.unikasselunbefristet.com)



GEW: Kodex-Check – Personalpolitik und Beschäftigungsbedingungen an staatlichen Universitäten  
[www.kodex-check.de](http://www.kodex-check.de)



Kampagne für mehr Dauerstellen für Daueraufgaben

## Frist ist Frust

Neun von zehn der bundesweit rund 180.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an Hochschulen werden mit Zeitverträgen abgespeist – überwiegend mit Kurzzeitverträgen von unter einem Jahr. Frist ist Frust. Das ist deshalb das Motto einer Kampagne, die die Bildungsgewerkschaft GEW gemeinsam mit ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) im Frühjahr 2019 gestartet hat. Was hat das Bündnis bislang erreicht?

Das Ziel der bundesweiten Kampagne: im Zuge der Bund-Länder-Verhandlungen über den neuen Hochschulpakt mehr Dauerstellen durchzusetzen. In kurzer Zeit unterzeichneten knapp 15.000 Unterstützer\*innen die Online-petition des Kampagnenbündnisses.

### Hochschulpakt zum Entfristungspakt weiterentwickeln!

„Wir haben nichts zu verlieren als unsere Kettenverträge.“ Diese Worte skandierten junge Wissenschaftler\*innen am 2. Mai bei einer der Aktionen der Kampagne vor dem Sitz des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Berlin. Zur selben Zeit verhandelten im Kaminzimmer des Ministeriums Vertreter\*innen des Bundes und der Länder über die zukünftige Ausgestaltung des Hochschulpakts und weiterer Bund-Länder-Programme zur Wissenschaftsfinanzierung, die tags darauf auf der Tagesordnung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) standen.

Zentrale Forderung der Kampagne „Frist ist Frust“: Der Hochschulpakt muss zu einem

Entfristungspakt weiterentwickelt werden. Bund und Länder hatten sich längst auf eine Verstetigung des Hochschulpakts verständigt, mit dem seit 2007 bundesweit zusätzliche Studienplätze finanziert werden – diese Förderung soll also auf unbestimmte Zeit weiterlaufen.

Ein wichtiger Schritt: Der zunächst als vorübergehend angesehene Ausbau der Hochschulen hat sich rasch als dauerhafte Notwendigkeit erwiesen. Über die Hälfte eines Jahrgangs nimmt heute ein Studium auf. Knapp drei Millionen Studierende sind bundesweit eingeschrieben, ein Viertel davon in Nordrhein-Westfalen. Ohne den Hochschulpakt wären die Hochschulen längst kollabiert, eine ganze Generation ihrer Zukunftschancen beraubt.

Wenn aber der Hochschulpakt entfristet wird, gibt es keine Ausrede mehr, nicht auch die mit dem Pakt finanzierten Beschäftigungsverhältnisse endlich zu entfristen. Die Paktmittel müssten daher zu 100 Prozent für Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre eingesetzt werden, fordern die GEW und ihre Partner in der Kampagne „Frist ist Frust“.

### Unsichere Karrierewege gefährden die Qualität in Forschung und Lehre

Dauerstellen für Daueraufgaben – die sind bitter nötig. Wissenschaftler\*innen ohne Professur hangeln sich von einem Zeitvertrag zum nächsten; so entstehen Kettenverträge. Hinzu kommen rund 100.000 Lehrbeauftragte, die stundenweise bezahlt werden oder ganz unentgeltlich arbeiten.

Wer es auf eine Professur schaffen möchte, muss einen langen und steinigen Karriereweg zurücklegen – mit ungewissem Ausgang. In der Regel erweist sich erst im fünften Jahrzehnt, ob der Sprung auf einen Lehrstuhl klappt oder ein unsanfter Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem folgt. Denn wer erst mit Mitte 40 den Einstieg in die Praxis versucht, gilt leider häufig als zu alt und überqualifiziert. Dauerhafte Berufsperspektiven neben der Professur bietet das deutsche Wissenschaftssystem anders als das britische, französische oder US-amerikanische so gut wie nicht.

Noch schlechtere Karten als ihre männlichen Kollegen haben Wissenschaftlerinnen. Statt in der Wissenschaft aufzusteigen, steigen Frauen insbesondere in der Phase zwischen Promotion und Professur aus. Nicht einmal jede vierte Professur ist mit einer Frau besetzt. Wissenschaftlerinnen sind noch stärker als Wissenschaftler von Befristung und Teilzeit betroffen.

Das alles ist nicht nur unfair gegenüber den hoch qualifizierten und motivierten Fachkräften, die sich auf das Wagnis Wissenschaft einlassen. Die Missstände untergraben auch die Kontinuität und damit Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre.

### **Festlegung auf Dauerstellen scheitert an den Ländern**

Bund und Länder hatten am 3. Mai eine einmalige Chance, mit dem neuen Hochschulpaket eine Trendwende für mehr Dauerstellen für Daueraufgaben einzuleiten. Die Voraussetzungen dafür sind günstig.

Die Befristungsmisere in der Wissenschaft ist zum Topthema in den Medien geworden. Im April sprach sich sogar Bundesbildungsministerin Anja Karliczek (CDU) dafür aus, dass mit dem Hochschulpaket künftig unbefristete Beschäftigungsverhältnisse finanziert werden sollen. Zuvor hatten sich bereits die Vorsitzende des Wissenschaftsrats, Martina Brockmeyer, und der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Peter-André Alt, entsprechend geäußert.

Am Ende scheiterte die Festlegung auf Dauerstellen im Hochschulpaket am Widerstand der Länder. Diese nehmen Bundesgelder gerne entgegen, lassen sich aber ungern reinreden, wofür sie das Geld ausgeben. Zwar kritisierten die Wissenschaftsminister\*innen der Länder zurecht, dass die Dynamisierung des Hochschulpakts – also eine regelmäßige Erhöhung, um Preis- und Tarifsteigerungen auszugleichen – vom Bund abgelehnt wurde. Aus diesem Grund

eine verbindliche Festlegung auf Dauerstellen abzulehnen, heißt aber, das Kind mit dem Bade auszuschütten.

Die Länder hätten aus ihren Länderhaushalten Kostensteigerungen absichern können, wenn ihnen die Entfristung von Beschäftigung wichtig wäre. Abgesehen davon: Von Tarifsteigerungen profitieren auch Beschäftigte mit einem Zeitvertrag. Wer die Verweigerung der Dynamisierung als Freibrief für einen Stellenabbau nutzen möchte, sollte das klar sagen und nicht um den heißen Brei herumreden.

Aber auch der Bund kann sich nicht aus der Verantwortung stehlen. Die Bundesbildungsministerin hat ihre Forderung nach Dauerstellen zwar unter dem Eindruck der Kampagne „Frist ist Frust“ öffentlich geäußert, aber offensichtlich nicht vehement in den Verhandlungen vertreten. Weiter hätte es der Bund in der Hand, mit einer Nachjustierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes dem Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung einen rechtlichen Riegel vorzuschieben.

### **GEW kämpft weiter für verbindliche Selbstverpflichtung der Länder**

Nun soll der neue Hochschulpaket – der künftig als „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ firmiert – immerhin vorsehen, dass die Länder in „Selbstverpflichtungen“ zur Umsetzung des Pakts auch Ziele zur Erhöhung des Anteils der Dauerstellen formulieren und darüber berichten. Das ist ein Teilerfolg der Kampagne „Frist ist Frust“. Zwar ist die Gefahr

groß, dass diese Festlegung ein zahnloser Tiger bleibt, weil keine Kontrollen und Sanktionen vorgesehen sind. Gleichwohl wird die GEW mit ihren Landesverbänden Druck auf die Länder machen, wirksame und verbindliche Selbstverpflichtungen für mehr Dauerstellen für die Lehre einzugehen – gerade auch in Nordrhein-Westfalen, dem mit Abstand größten Hochschulstandort in Deutschland. //

*Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW*



**GEW, NGAWiss, ver.di: Frist ist Frust – Petitionsseite der Kampagne**  
[www.frististfrust.net](http://www.frististfrust.net)



**GEW: Kampagne „Frist ist Frust“ – Hochschulbeschäftigte protestieren erneut**  
[www.tinyurl.com/protest-hochschule](http://www.tinyurl.com/protest-hochschule)



**GEW NRW: Themenseite „Hochschule & Forschung“**  
[www.gew-nrw.de/hochschule-forschung](http://www.gew-nrw.de/hochschule-forschung)

## **GEW-Forderungen zum Hochschulpaket**

### **Dauerstellen für Daueraufgaben und mehr Studienplätze in der Lehrer\*innenbildung!**

**Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern hat sich Anfang Mai 2019 auf die künftige Ausgestaltung und Verstetigung des Hochschulpakts verständigt. Was die GEW NRW erwartet, formulierte Landesvorsitzende Dorothea Schäfer in einem Schreiben an NRW-Wissenschaftsministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen.**

Die Bildungsgewerkschaft fordert, dass die Mittel des Hochschulpakts gezielt für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden. Dorothea Schäfer verwies in ihrem Brief auf die Ankündigung von Bundesbildungsministerin Anja Karliczek, dass „insbesondere unbefristete Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen geschaffen werden, um Lehre und Studienbedingungen an allen Hochschulen nachhaltig zu verbessern“. Die

GEW NRW erwarte, dass das Land NRW dieses Ziel ebenso unterstützt.

Dorothea Schäfer appellierte an die Wissenschaftsministerin, sich bei der Ausgestaltung des Hochschulpakts sowohl für Dauerstellen für Daueraufgaben als auch für zusätzliche Studienplätze in der Lehrer\*innenbildung einzusetzen. Angesichts des enormen Lehrkräftemangels sei es „nicht länger hinnehmbar, dass auf der einen Seite qualifizierte Lehrer\*innen fehlen, auf der anderen Seite aber einige Lehramtsstudiengänge mit einem Numerus Clausus belegt sind“.

Die abschließende Entscheidung über die Zukunft des Hochschulpakts wird die Konferenz der Regierungschef\*innen des Bundes und der Länder am 6. Juni 2019 treffen.

*Berthold Paschert, Hochschulreferent GEW NRW*



## Hat Prekarität ein Geschlecht?

**Der Frauenanteil an deutschen Hochschulen sinkt mit steigender Qualifikationsstufe immer noch dramatisch. Laut amtlicher Hochschulstatistik lag der Anteil an Professorinnen im Jahr 2017 bei 24 Prozent. Und auch die Befunde der Hochschul- und Wissenschaftsforschung bestätigen: Die Karrieren von Frauen und Männern in der Wissenschaft verlaufen ungleich.**

In Nordrhein-Westfalen – dem Bundesland mit der größten Hochschuldichte – lag der Frauenanteil an den Professuren bei 25 Prozent und spiegelt somit in keiner Weise wider, dass 51 Prozent der erfolgreichen Hochschulabsolvent\*innen weiblich sind. Obwohl viele Studentinnen ihr Hochschulstudium überdurchschnittlich gut abschließen, sind ihre Chancen auf eine erfolgreiche Hochschulkarriere also deutlich eingeschränkt. Der Übergang zwischen der Promotions- und der Habilitationsphase stellt sich hierbei als besonders schwierig dar. Dort lässt sich der größte Verlust von Wissenschaftlerinnen verzeichnen: Betrug der Frauenanteil im Jahr 2017 bei den in NRW abgeschlossenen Promotionen 43 Prozent, so lag er bei den Habilitationen nicht einmal bei einem Drittel (28 Prozent).

### **Geschlecht und Herkunft entscheiden über die Karriere**

Auch der vermeintliche Traumjob Wissenschaft ist also nicht frei von Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen. Zugleich

spiegeln sich an den Hochschulen weitere Diskriminierungen: Wer aus einer bildungsfernen Familie kommt und/oder einen Migrationshintergrund hat, hat deutlich geringere Chancen auf eine erfolgreiche Karriere an der Hochschule. Und auch hier gibt es eine Schiefelage zwischen den Geschlechtern: Männer mit einer hochschulbildungsfernen Herkunft werden deutlich öfter Professor als Frauen mit einer hochschulbildungsfernen Herkunft Professorin. Obwohl diese Tatsachen bekannt sind, wird die Frage, ob wissenschaftliche Prekarität ein Geschlecht hat, noch zu oft ausgeblendet.

In Deutschland sind alle wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen unterhalb der Professur vom Befristungsunwesen betroffen: Der sogenannte wissenschaftliche Nachwuchs – in der Forschung wird darunter das hauptamtliche wissenschaftliche und künstlerische Personal unter 45 Jahren ohne Professur auf Lebenszeit verstanden – forscht und lehrt oftmals unter äußerst prekären Bedingungen. Die Ursachen hierfür liegen nicht zuletzt im Wissenschafts-

zeitvertragsgesetz, das eine Form des Sonderarbeitsrechts an den Hochschulen geschaffen hat. Derzeit kämpft die GEW gemeinsam mit ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) mit der Kampagne „Frist ist Frust“ für einen Entfristungspakt, der an den Hochschulen endlich Dauerstellen schafft.

### **Gute Arbeit braucht Geschlechtergerechtigkeit**

Laut dem aktuellen „Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs“ gibt es keine Geschlechterunterschiede, wenn es um Befristung geht: Der Anteil liegt bei Frauen und Männern gleichermaßen hoch, bei jeweils 93 Prozent. Für NRW kommt der Gender-Report 2016 zu dem Ergebnis, dass nur ein Drittel der entfristeten Stellen im Mittelbau mit Frauen besetzt ist. Ihr Anteil am Mittelbau beträgt aber 41 Prozent.

Bundesweit haben rund zwei Drittel des männlichen Nachwuchses (68 Prozent) ein Stellenvolumen von mindestens 32 Stunden pro Woche, während nur gut die Hälfte der Frauen dieses Arbeitsvolumen erreichen (54 Prozent). Bei dieser Geschlechterdifferenz spielt auch die Fächergruppe keine Rolle: Werden einzelne Fächergruppen betrachtet, so erreichen durchweg die Männer eine höhere Arbeitszeit als die Frauen.

Dies unterstreicht: Auch im wissenschaftlichen Mittelbau lassen sich Geschlechterungleichheiten bei den Arbeitsverhältnissen feststellen. Das Geschlecht beeinflusst nicht nur die Chancen darauf, im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Vielmehr wirken sich diese Ungleichheiten auch auf das Beschäftigungsvolumen, auf die Dauer der Arbeitsverträge und damit auf die Verdienste aus. Dies zeigt: Faire Beschäftigungsverhältnisse sind ohne Geschlechtergerechtigkeit nicht zu haben. Wir als GEW setzen uns hierfür gemeinsam ein! //

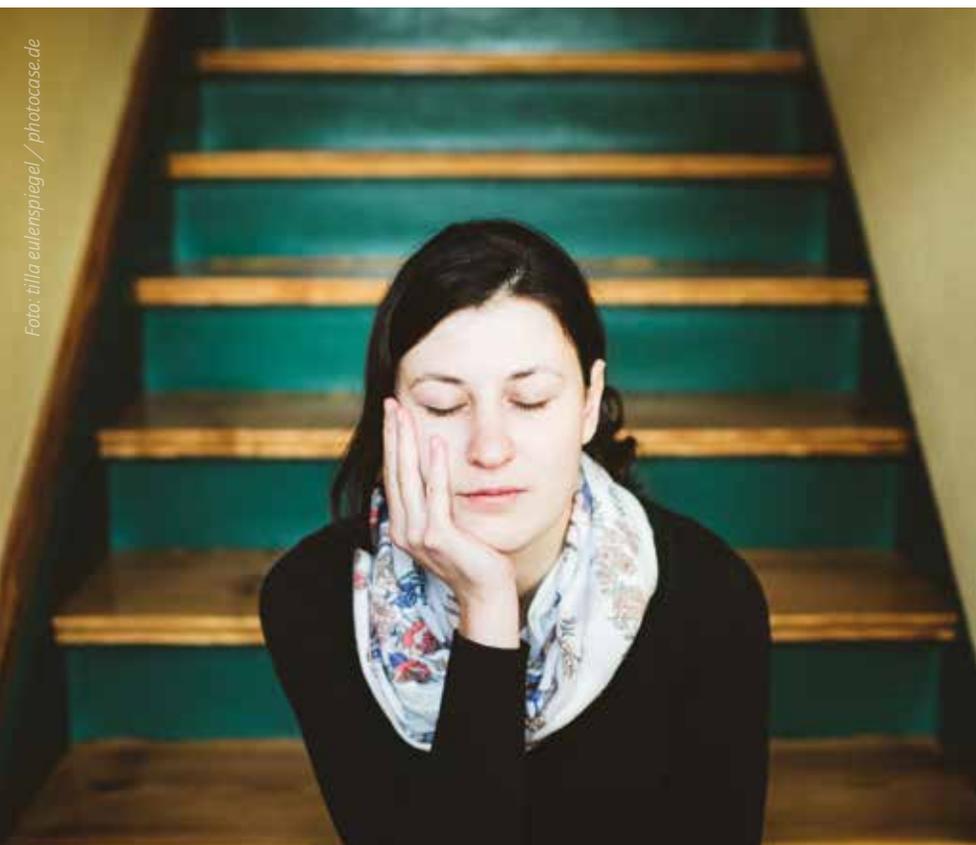
*Dr. Heike Mauer, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen*



**Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017**  
[www.tinyurl.com/buwin-2017](http://www.tinyurl.com/buwin-2017)



**Gender-Report der Hochschulen in NRW**  
[www.genderreport-hochschulen.nrw.de](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de)



# „Studierbarkeit“ endlich klar definiert!

Das Konzept der Studierbarkeit war lange ein zahnloser Tiger. Es wurde zwar viel darüber nachgedacht, aber verbindliche Rechtstexte folgten nie – bis jetzt.

Im Akkreditierungsverfahren wurde das Konzept der Studierbarkeit vielleicht mal angesprochen, aber vage Versprechungen reichten schon aus, um jede Gefahr einer störenden Auflage zu bannen. Auch für Studierende war das Konzept wenig relevant, weil ihre Lebensumstände nicht erfasst wurden. Einzig die Planer\*innen standen vor dem Problem, dass Kombinationsstudiengänge, interdisziplinäre Studiengänge oder Studienangebote mit einem großen Anteil von in unterschiedlichen Studiengängen genutzten, sogenannten polyvalenten Veranstaltungen, ohne Koordination zu unplanbaren Trümmerhaufen für Studierende und Lehrende wurden.

Der Versuch, diesem Chaos Herr zu werden, mündete in komplizierten Rechtsabwägungen zwischen den Artikeln 5 und 12 des Grundgesetzes. Auch die einschlägigen Urteile des Bundesverfassungsgerichts brachten nur selten verbindliche Strukturen hervor.

## Rechtsverbindlicher Rahmen für Studierbarkeit

Nun hat die veränderte Rechtslage zur Akkreditierung der Studierbarkeit einen rechtsverbindlichen Inhalt gegeben, der für die Hochschulen Aufgabe und Chance gleichermaßen ist. Paragraph 12 Absatz 5 der Studienakkreditierungsverordnung (StudakVo) regelt, dass die Studierbarkeit in Regelstudienzeit zu gewährleisten ist. Hierzu gehören die weitgehende Überschneidungsfreiheit von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, eine sinnvolle

Prüfungsdichte und -verteilung sowie ein geregelter Studienbetrieb. Wenn ein Studium in Regelstudienzeit verlässlich planbar ist, sollten Studierende auch alternative Studienverläufe, die zu den individuellen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Lebensumständen passen, strukturiert planen können. Ein verlässlicher Rahmen erlaubt es zumindest abzuschätzen, ob und in welcher Form andere Studienrhythmen möglich sind.

Für Lehrende und Lehrplaner\*innen hat diese Festlegung ein gewisses Drohpotenzial, weil sie befürchten müssen, dass die Planung und Regulierung jegliche Flexibilität aus dem Hochschulsystem vertreibt und zu erheblichen Mehrbelastungen führt. Ein ungeordneter und überhasteter Versuch, die Überschneidungsfreiheit umzusetzen, birgt diese Gefahr. Es geht aber auch anders: Die Kriterien der StudakVo greifen erst bei der nächsten (Re-)Akkreditierung. Davor finden meist Phasen der intensiven Planung und Reflexion des Studienangebots statt, sodass ein entsprechender Schritt eingeflochten werden kann.

Für die Umsetzung ist es essenziell, sich die Studiengangskonstruktion vor Augen zu führen. Klare Studienstrukturen mit geringen Überschneidungen mit anderen Studiengängen und breiten Wahlpflichtangeboten sind weniger problematisch als streng reglementierte Kombinationsstudiengänge mit komplexen Verflechtungen und einem Mix aus Differenzierungspflichten und polyvalent genutzten Veranstaltungen. Dazu zählen die Lehramtsstudiengänge.

## Umstellung und Aufwand lohnen sich

Während im ersten Fall eine Bestandsaufnahme der Lehrsituation und eine Kommunikation der Veranstaltungszeiten ausreichend sein kann, wird der zweite Fall selten ohne umfassendes Strukturmodell zu planen sein. Aber auch kleine Hochschulen mit einem ausdifferenzierten Angebot, das viele Veranstaltungen studienübergreifend nutzt, wird sich Gedanken über Zeitschienen und Weiterverwendung der Veranstaltungen machen müssen. Der Aufwand ist beträchtlich, jedoch darf der langfristige Nutzen nicht übersehen werden. Eine funktionierende Struktur entlastet Lehrende von Diskussionen, inwiefern Studierende wegen Pflichtterminen von der Teilnahme an Veranstaltungen befreit werden müssen. Außerdem können neue Angebote erheblich schneller geplant und umgesetzt werden.

Es ist gut, dass das Konzept der Studierbarkeit Zähne bekommen hat und den Hochschulen die Strukturierung ihres Lehrangebots auferlegt. Langfristig werden Lehrende und Studierende die Planungssicherheit zu schätzen wissen, auch wenn es kurzfristig turbulent werden könnte.//

*Dr. Frédéric Falkenhagen,  
Mitglied der Fachgruppe Hochschule  
und Forschung sowie im Leitungsteam  
des Referats E (Wissenschaft und  
Hochschule) der GEW NRW*



## Einmischen für Frieden und Demokratie!

Im Januar 2018 hat die NRW-Landesregierung ein Eckpunktepapier zur Novellierung des Hochschulgesetzes vorgelegt. Seitdem ist ein breites Bündnis entstanden, das sich in den Prozess einmischt – für eine demokratische Hochschule. Die Zivilklausel im NRW-Hochschulgesetz erhalten! Dafür kämpft das Bündnis derzeit mit einer Unterschriftenaktion. Nischen-Protest oder Menschheitsfrage?



Foto: Addictive Stock / photocase.de

Trotz Protests aus den Hochschulen unterscheidet sich der Gesetzentwurf für ein neues Hochschulgesetz, der noch vor der Sommerpause beschlossen werden soll, bis auf wenige, aber durchaus relevante Korrekturen nicht vom ursprünglichen Eckpunktepapier. Man könnte sagen: Wir haben (zu) wenig erreicht. Man könnte aber auch fragen: Wollen wir überhaupt Korrekturen oder nicht doch ein bisschen mehr?

Und man könnte sagen: Seit die Eckpunkte zum Hochschulgesetz vorliegen, haben wir erkämpft, dass die parallel diskutierten Studiengebührenpläne nicht nur korrigiert, sondern ad acta gelegt wurden. Seit die Eckpunkte vorliegen, sind Rechte in viele Parlamente eingezogen, aber auch Linke. Seit die Eckpunkte vorliegen, hat es riesige Proteste gegen Abschiebungen von Menschen gegeben, die größtenteils auf Grund von Krieg, Zerstörung ihrer Lebensgrundlagen oder Unterdrückung

geflohen sind. Seit die Eckpunkte vorliegen, sind die Anti-Braunkohle-Proteste zu nie dagewesener Größe gewachsen und haben nicht nur den Rodungsstopp des Hambacher Forstes errungen. Vielmehr wurden die Proteste aus der inzwischen ganz schön großen Nische der „zuständigen Aktivist\*innen“ geholt.

### Raus aus der Nische!

Und auch die Auseinandersetzungen an den Hochschulen finden endlich ihren Weg in eine breitere Öffentlichkeit. Davon zeugt zum Beispiel die unter Mitarbeit der GEW erschienene Broschüre „Stimmen für den Erhalt der Zivilklausel im NRW-Hochschulgesetz“. Darin erklären sich Promis wie Volker Pispers und Ernst Ulrich von Weizsäcker nicht nur solidarisch mit den Protestierenden an den Hochschulen; vielmehr begründen sie, warum diese Auseinandersetzung die gesamte Menschheit etwas angeht.

Die Mitstreiter\*innen vom globalisierungskritischen Netzwerk attac warnen: Im Fall der geplanten Streichung der Zivilklausel „sollen künftig wirtschaftliche Interessen, insbesondere solche der Rüstungsforschung, im Hochschulalltag expandieren können“. Dahinter stehe eine gezielte Strategie, „um Globalisierungsgegner mundtot zu machen, die demokratisch legitime Ziele verfolgen, jedoch mit den Zielen neoliberal geprägter Regierungen, Institutionen und Unternehmen kollidieren“.

### Start-ups statt Frieden, Demokratie und Nachhaltigkeit?

Wer wollte öffentlich dafür eintreten, dass die Rüstungsforschungsprojekte, die durch die gesetzliche Zivilklausel verhindert wurden, hätten stattfinden sollen? Wer würde sagen: „Es ist richtig, dass die RWTH Aachen im Auftrag von Rheinmetall den Bau einer Panzerfabrik in der Türkei vorbereitet“? Wer wollte begründen, dass die Wissenschaft sich nicht mit Nachhaltigkeitsfragen befassen soll? Dennoch: Im aktuellen Gesetzesentwurf wird die Aufgabe der Hochschulen, zu Frieden, Demokratie und Nachhaltigkeit beizutragen, durch die neue Aufgabe ersetzt, Start-Ups zu gründen.

Offenbar stört die Einmischung der Wissenschaft die von attac beschriebene „Strategie neoliberal geprägter Regierungen“. Und genau deshalb müssen sich die Hochschulen mehr und nicht weniger in die großen gesellschaftlichen Fragen einmischen. Deshalb folgt nun auf die Broschüre „Stimmen für den Erhalt der Zivilklausel“ eine von einem breiten gesellschaftlichen Bündnis getragene Unterschriftenkampagne: Heute unterschreiben, morgen verbreiten! //

*Stefan Brackertz, Mitglied im Sprecher\*innenteam des Landesausschusses der Studierenden der GEW NRW*



**Kampagne „Wissenschaft für Nachhaltigkeit, Frieden und Demokratie – Die Zivilklausel in NRW erhalten!“**

[www.zivilklausel.de/nrw](http://www.zivilklausel.de/nrw)



**UniAktionsbündnis Köln, Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, GEW Studis NRW (Hrsg.): Broschüre „Stimmen für den Erhalt der Zivilklausel im NRW-Hochschulgesetz“**  
[www.tinyurl.com/zivilklausel-broschuere](http://www.tinyurl.com/zivilklausel-broschuere)