

Eine ‚neue Zivilisationskrankheit‘ geistert umher und reißt immer mehr Menschen in einen gefährlichen Sog aus Stress, privaten Sorgen und Erschöpfungszuständen bis hin zu völligem Ausgebrannt sein – das sogenannte Burnout Syndrom. Es wird angenommen, dass jeder neunte Deutsche mittlerweile an diesem Zustand geistiger, psychischer und körperlicher Erschöpfung leidet – Tendenz steigend. Die Ursachen hierfür liegen im Kern an den Parametern einer beschleunigten, verdichteten und als unsicher empfundenen Gesellschaft: Doppel- und Mehrfachbelastungen im Job und der Familie, Zeitdruck, Sorgen um die berufliche Zukunft sowie hohe Anforderungen im Berufsalltag und die damit verbundenen Ängste dem Ganzen nicht genügen zu können verschmelzen zu einem Konglomerat der Überlastung und schließlich zur psychischen Kapitulation. Dabei zieht sich das Burnout Syndrom durch alle Berufsgruppen und gesellschaftliche Schichten – ein Grund mehr, dieses oft verborgene und tabuisierte Leid zu thematisieren und es aus der ideologischen Fessel einer vermeintlichen Privatangelegenheit zu befreien! Denn wenn Arbeitswelt und gesellschaftliche Entwicklungen krank machen, dann ist dies auch ein öffentliches und gesamtgesellschaftliches Problem. Aus diesen Gründen möchten wir, die Mitglieder der DGB-Studigruppe, uns mit den Betroffenen solidarisieren und für ein gesellschaftliches Umdenken plädieren, welches die Strukturen der Arbeitswelt wie auch deren Belastungen reflektiert. Am 1. Mai, dem internationalen Tag der Arbeit, soll dementsprechend auch an diese Schattenseite erinnert werden!



**1. Mai
2011**

AUS DEM INHALT:

- > Erfahrungsbericht der ver.di-Tarifverhandlungen der Länder aus Sicht einer Studentin
- > Interview mit Jürgen Bauch zur Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder
- > Lückenfüller ohne Perspektive: die Lehrkraft für besondere Aufgaben

...und einiges mehr!



Noch nicht geknechtet aber schon entrechtet: die studentische Hilfskraft -

Einen Job an der eigenen Uni - ohne langen Arbeitsweg, in bekannter Umgebung und mit der Möglichkeit erste Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb zu sammeln - klingt für viele Studierende sehr verführerisch. 29% der jobbenden Studierenden der Leibniz-Universität-Hannover gehen einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft nach. Doch das nicht nur zum eigenen Vorteil, denn für den Betrieb der Hochschulen sind die studentischen Hilfskräfte unverzichtbar geworden und dies nicht nur für vorübergehende Hilfstätigkeiten. Ein Großteil der Studierenden erledigt dauerhaft und regelmäßig anfallende Arbeit, sei es als Tutor_in, in Bibliotheken, Rechenzentren, der Verwaltung oder zur Unterstützung von Professor_innen in Forschung und Lehre. Ohne die zahlreichen studentischen Beschäftigten würde der Hochschulbetrieb wahrscheinlich zusammenbrechen. Trotzdem sind die Studierenden ihren fest angestellten Kolleg_innen keinesfalls gleichgestellt. Die Arbeitsverträge werden meist auf wenige Monate befristet und enthalten kein Wort von Urlaubsansprüchen, Weihnachtsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Darüber hinaus wird in den Arbeitsverträgen festgehalten, dass die Befristung auf eigenen Wunsch erfolge – was oftmals nicht der Fall ist. Die einzigen, die bereits heute einen Anspruch auf tarifliche Leistungen haben, sind studentische Hilfskräfte im technischen Bereich und

und der Verwaltung. Viele andere Beschäftigte, die in Forschung und Lehre tätig sind, müssen bei Krankheit die Schicht tauschen und die versäumte Zeit nachholen.

Berliner Verhältnisse...

Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick nach Berlin. Dort wurde bereits 1979 ein gesonderter Tarifvertrag für studentische Beschäftigte errungen. Dieser beinhaltet neben höherem Lohn und längeren Urlaubszeiten auch soziale Absicherung bei Krankheit und Kündigung. Im Berliner Tarifvertrag sind deutlich höhere Stundensätze vereinbart als im Rest der Bundesrepublik. Diese sind zudem an die Vergütungsentwicklung im übrigen öffentlichen Dienst gekoppelt, sodass die Löhne stetig gestiegen sind. Langfristige Verträge von 4 Semestern mit einem wirksamen Kündigungsschutz sowie einer Mindestarbeitszeit von 40 Stunden im Monat sichern den Beschäftigten ein besseres Einkommen und geben ihnen mehr Planungssicherheit. Ein weiterer Punkt in den Berliner Tarifverträgen ist der Anspruch auf 31 Werktage Urlaub und zusätzlich bezahlte Arbeitsbefreiungen, zum Beispiel für Prüfungen. Zur Durchsetzung dieser Rechte gibt es in Berlin einen eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte. Er vertritt ihre Interessen gegenüber dem/r Arbeitgeber_in, berät sie und führt regelmäßige Gespräche mit den Hochschulpräsident_innen über die Belange der studentischen Beschäftig-

ten. Außerdem sind die Mitwirkungsrechte des Personalrats sehr bedeutend, so muss dieser bei Kündigungen erst gehört werden.

... auch in den Rest der Republik

Da die studentischen Beschäftigten in Niedersachsen aus dem Landespersonalvertretungsgesetz ausgeschlossen sind, gibt es keinen zuständigen Personalrat, der ihre Rechte und Interessen gegenüber dem/r Arbeitgeber_in durchsetzt. Außerdem erweist es sich, aufgrund der hohen Fluktuation unter den studentischen Beschäftigten, als ausgesprochen schwierig die Betroffenen zu organisieren. Doch gerade angesichts einer doppelten Abhängigkeit der Hilfskräfte von den Professor_innen, die meist Vorgesetzte_r und Prüfer_in in einem sind und in Anbetracht extrem kurzer und einseitig, im Interesse der Arbeitgeber_innen ausgestatteter Verträge ist ein eigener Personalrat unverzichtbar. Diese dritte Instanz würde dafür sorgen, dass die Rechte der studentischen Hilfskräfte eingehalten und im Konfliktfall deren Interessen gegenüber der Dienststelle vertreten werden. In Berlin war der studentische Personalrat als Teil der gewerkschaftlich organisierten studentischen Beschäftigten zudem stets daran beteiligt, die jährlich wiederkehrenden Versuche der Hochschulen und des Landes abzuwehren, den Tarifvertrag zu kündigen. Deshalb ist es höchste Zeit, für alle studentischen Beschäftigten einen eigenen Tarifvertrag zu fordern, der neben einer Lohnerhöhung weitere Vorteile hätte: die

Kopplung an die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes, einen längeren Urlaubsanspruch, einen wirksamen Kündigungsschutz, Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Zuschläge

für Wochenendarbeit und Überstunden. Außerdem ein Mindestumfang und eine längere Laufzeit der Arbeitsverträge, die den studentischen Hilfskräften ein Mindesteinkommen und Planungssicherheit

geben. Dieser existenzsichernde Charakter kann dazu beitragen, dass auch Studierende, die ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten müssen, als Hilfskraft an der Universität arbeiten könnten. ■

Erfahrungsbericht der ver.di-Tarifverhandlungen der Länder aus Sicht einer Studentin

Seit einem guten Jahr arbeite ich bei den DGB-Studis Hannover mit. Wir agierten bislang relativ losgelöst vom DGB bzw. Gewerkschaften generell und wählten die Themen, mit denen wir uns beschäftigen, stets nach den Interessen unserer Gruppe aus. Natürlich gibt es Schnittstellen, so beispielsweise unsere Aktionen zum 1. Mai, dem Tag der Arbeit. Doch wir möchten uns auch mit konstruktiver Kritik an bestehenden, gewerkschaftlichen Strukturen, Verfahrens- und Arbeitsweisen einbringen.

You're welcome...

Die Tarifverhandlungen von ver.di für die Angestellten der Länder boten zum ersten Mal die Gelegenheit so richtig in die gewerkschaftliche Arbeit hinein zu schnuppern. Wir Studis waren sehr motiviert und wollten von Beginn an teilhaben. Wir schickten also eine kleine Gruppe von uns zunächst zur ver.di-Mitgliederversammlung an der Universität Hannover. Dort wurden wir mit offenen Armen empfangen und erhielten sogleich den Eindruck, willkommen zu sein und eine Bereicherung darzustellen. Auf dieser Mitgliederversammlung wurden zu stellende Forderungen

diskutiert. Die Forderung nach einem Sockelbetrag wurde uns als eine politische Forderung erläutert: Unabhängig von der Gehaltsklasse sollen alle Beschäftigten einen Festbetrag als Gehaltserhöhung erhalten, so dass einkommensunabhängig alle gleichermaßen von der Lohnerhöhung profitieren. Einen anderen Effekt haben Prozentforderungen: Je höher die bisherige Gehaltsklasse ist, desto höher fällt auch der reale Lohngewinn aus. Prozentforderungen vergrößern damit die bereits bestehenden Diskrepanzen zwischen den verschiedenen Entgeltklassen. Zum Ende der Diskussion beschloss die ver.di-Mitgliederversammlung der Universität Hannover sowohl eine Forderung nach einem Sockelbetrag von 240 Euro als auch eine Prozentforderung in Höhe von 8% zu stellen.

...in this process...

Dieser Prozess der Forderungsfindung findet an jedem betrieblichen Standort statt. Die Forderungen der einzelnen Standorte werden dann in den Strukturen von ver.di bis zur Bundesebene getragen, in der Bundestarifkommission (BTK) diskutiert und aus dieser Diskussion heraus beschließt

die BTK die bundesweiten Forderungen für die Tarifrunde. Zur Verkündung dieser bundesweiten Forderungen wurde eine Regionalkonferenz im Bezirk Hannover/Leine-Weser veranstaltet. Auch hier waren wir mit einer Delegation vertreten. Das Bild, welches uns dort bot, war von breiter und großer Enttäuschung geprägt. Es stellte sich heraus, dass die Forderungen der verschiedenen betrieblichen Standorte in unserem Bezirk allesamt wesentlich höher waren als die von der BTK beschlossenen Forderungen: ein Sockelbetrag in Höhe von 50 Euro und eine Prozentforderung von 3%. Natürlich umfassten die Forderungen noch mehr, u.a. die verbindliche Übernahme von Auszubildenden sowie Zulagen für einzelne Beschäftigungsgruppen. Doch für viele Arbeitnehmer_innen sind vor allem die Entgeltforderungen entscheidend. Es entfachte eine Diskussion mit folgender Problemstellung: Wie sollen die betroffenen Beschäftigten mit solchen niedrigen Forderungen zur Partizipation an den Tarifverhandlungen und somit überhaupt zur Beteiligung an Aktionen von ver.di mobilisiert werden? Dass diese Diskussion über die bereits

bundesweit beschlossenen Forderungen nicht zu einer nachträglichen Änderung bzw. Erhöhung der Forderungen führte, war allen Beteiligten klar. Aber es war nur zu verständlich, dass die anwesenden Personen ihrem Ärger und ihrer Enttäuschung Luft machen mussten. Das Treffen konnte leider nicht konstruktiv zur Planung des weiteren Vorgehens genutzt werden. Die Beteiligten gingen vielmehr enttäuscht aus dem Treffen heraus. Uns Studis verwunderte vor allem, wie diese niedrigen Forderungen zustande gekommen waren. Die Begründung hierfür erschöpfte sich in dem Verweis auf einen zu niedrigen Organisationsgrad in den Betrieben. Allerdings konnte uns bislang nicht schlüssig erklärt werden, wie sich die Bundestarifkommission zusammensetzt und wie sie ihre Entscheidungen trifft. Eine Rückkopplung, die dringend nötig gewesen wäre um die enttäuschend niedrigen Forderungen den betroffenen Kolleg_innen zu vermitteln, fehlte gänzlich! Handelt es sich bei der Forderungsfindung etwa nur formal um einen demokratischen Prozess? Oder ist eine Skepsis bezüglich der Strukturen unbegründet und es fehlt „lediglich“ an Transparenz und Kommunikation?

... without a big happy ending!

Nach der eher emotional geprägten Regionalkonferenz fanden mehrere Sitzungen des Aktionsrats statt. Die sich im Kreis drehende Diskussion über die Enttäuschung bezüglich der Forderungen wurde mit der Zeit überwunden. Stattdessen

wurden Strategien und Ideen zur Mobilisierung und Thematisierung der Tarifrunde der einzelnen Betriebe ausgetauscht. Aus unserer Sicht – ohne betriebliche Erfahrung – schienen die Ideen allerdings wenig innovativ und mobilisierend. Was schließlich das Ergebnis dieser Tarifverhandlungen sein wird, bleibt offen. Für uns allerdings ist offensichtlich, dass dringend ein frischer Wind durch die verstaubten gewerkschaftlichen Strukturen fegen muss. Raus aus den Hinterzimmern – rein in die Betriebe!

Vom Dahinfristen einer wissenschaftlichen Hilfskraft - ein Rückblick aus eigener Erfahrung

Was tun, wenn das Studium endlich rum ist, man gerne an der Uni zwecks Promotion bleiben möchte, man keine Anstellung findet und auch nicht auf Hartz IV landen will? Richtig: man macht „irgendetwas“, um zumindest für einen gewissen Zeitraum „irgendwie“ über die Runden kommen zu können, bis sich „irgendwo“ eine neue Perspektive auftut. So zumindest der Plan und so war auch mein Plan. Der Name des „vorläufigen Zustandes“ lautete wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss und dauerte eineinhalb Jahre. Und ohne an dieser Stelle in Selbstmitleid verfallen zu wollen, da ich wirklich Glück hatte was das Arbeitsumfeld, die ausgeübte Tätigkeit, die Kollegen/-innen wie auch die gemachten Erfahrungen angeht, so hatte das Ganze auch einen bitteren Bei-

geschmack und der hieß: die Bezahlung. Knapp 630 EUR netto Gesamtverdienst für eine fünfzehn Stunden Woche. Zum Vergleich: eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstelle bringt bei zwanzig Stunden die Woche in der ersten Gehaltsstufe nach TVL 13 knapp 1050 EUR Nettoverdienst ein. Nun könnte man sagen, dass wissenschaftliche Hilfskräfte eben nur Hilfskraftarbeit leisten, d.h. die Aufgaben weniger verantwortungsvoll und deshalb auch schlechter bezahlt wären. Dem ist meiner Erfahrung nach nicht so. Meine Arbeit als Projektkoordinatorin war vom Anspruch, der Verantwortung sowie der erwarteten Selbstständigkeit, Qualität und Qualifikation der Arbeit einer wissenschaftlichen Mitarbeiter_innenstelle gleichgestellt. Dass ich schlecht bezahlt wurde lag zwar nicht an der Missgunst meiner Vorgesetzten, sondern an der Tatsache, dass kein Geld für einen besseren Status meiner Person zur Verfügung stand. Trotzdem musste ich mit meinem Verdienst sparsam umgehen, mich von meinen Eltern finanziell unterstützen lassen sowie diversen Nebentätigkeiten zur Aufbesserung meines „Taschengeldes“ nachgehen. Denn von 630 EURO kann man keine Wohnung sowie seinen restlichen Lebensunterhalt bestreiten. Außer man lebt äußerst genügsam. Hinzu kam, dass die Promotion, die ich nebenher habe laufen (oder sollte ich sagen: schleppen?) lassen, lag lange Zeit brach. Unterm Strich kann man sagen: ich habe wichtige Arbeitserfahrung gesammelt, die mir aber ohne die

finanzielle Unterstützung meiner Eltern nicht möglich gewesen wäre. Eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle sollte dementsprechend nur eine kurzfristige Lösung bleiben, da das Verhältnis von Arbeitsanspruch und Vergütung eher unverhältnismäßig ausfällt. Das insbesondere die Universitäten sehr von den wissenschaftlichen Hilfskräften profitieren, liegt auf der Hand – diese erledigen (außer der Lehre) qualifizierte und anspruchsvolle Aufgaben zu einem „Schnäppchenpreis“. Hinzu kommt, dass diese nicht in den Tarifvertrag der Länder (TVL) eingebunden sind und ihnen so z.B. keine Lohnsteigerung möglich ist. Es sollte darüber nachgedacht werden, den Status wissenschaftlicher Hilfskräfte an Universitäten zu verbessern, da diese gut ausgebildeten Arbeitskräfte für ihre Leistung angemessen entlohnt werden müssen. ■

Gemeinsam für eine bessere (Arbeits-) Welt

Die aktuellen Tarifverhandlungen haben einige Probleme offenbart. Vor allem mangelt es den Gewerkschaften an Stärke, Durchsetzungsfähigkeit und Schlagkraft, aber auch neue Ideen scheinen ein knappes Gut zu sein. Was fehlt sind zahlreiche neue Köpfe, die Impulse fernab von traditionell-gewerkschaftlichen Vorgehensweisen in die Diskussion einbringen. Daher stellen sich uns gewerkschaftlich organisierten Studierenden und sicher auch vielen anderen Gewerkschaftsmitgliedern folgende Fragen: Wie

können neue Menschen für gewerkschaftliche Organisation künftig interessiert und motiviert werden? Sind höhere, attraktivere Forderungen der Weg? Voraussetzung hierfür wäre ein höherer Organisationsgrad, d.h. eine größere Zahl an Gewerkschaftsmitgliedern. Aber wie können wir neue Mitglieder gewinnen? All diejenigen, die sich bislang nicht in einer Gewerkschaft organisieren, sollten sich der Frage nach den Beweggründen stellen! Wir haben mal ein paar Vorschläge gesammelt:

Ich habe mich bislang nicht engagiert...

... weil mir eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu teuer ist.

Gewerkschaften sind die sozialen und wirtschaftlichen Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten. In Tarifrunden erkämpfen sie mühsam Lohnerhöhungen, auch für diejenigen, die nicht Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Und nicht nur das! Sie bieten ihren Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung, Bildungsangebote und vieles mehr. Also sind die paar Euro eures Monatsbeitrags selbst aus einer rein egoistischen Sichtweise außerordentlich gut investiert.

... weil ich mich nicht mit meiner gewerkschaftlichen Vertretung identifiziere oder ihnen generell eher kritisch gegenüberstehe.

Kommunikation ist die erste Voraussetzung für Veränderungen. Habt ihr Kritik an bestehenden Strukturen oder seid nicht einverstanden mit der gewerkschaft-

lichen Arbeit in eurem Betrieb, dann bringt eure Kritik bitte zum Ausdruck! Sonst ändert sich nichts und damit ist auch niemandem geholfen. Und glaubt uns Studis: Die Gewerkschaften sind dankbar für jede und jeden, die/der sich einbringt und werden eurer Kritik und euren Vorschlägen Gehör schenken.

... weil ich sowieso schon viel zu tun habe und mit meiner Arbeit und meinem Leben bereits total ausgelastet bin.

Natürlich wäre es wünschenswert, wenn jedes Gewerkschaftsmitglied sich auch aktiv einbringt – aber das verlangt niemand von euch! Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft besteht primär aus Solidarität. Denn würden sich alle abhängig Beschäftigten solidarisch in einer Gewerkschaft zusammenschließen, würde ein gewaltiger und mächtiger Gegenpol zu den Arbeitgebern entstehen. Was wir dann gemeinsam erreichen könnten, sprengt hier leider den Umfang des Artikels und bleibt deshalb (vorerst) der Phantasie jedes einzelnen überlassen.

Wieso können und sollten bereits Studierenden bei Gewerkschaften mitwirken?

Viele Studierende arbeiten schon als HiWis an Universitäten und Hochschulen. Würde sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter Studierenden erhöhen, fielen auch Forderungen von uns, wie zum Beispiel die Aufnahme von Hilfskräften in den Tarifvertrag der Länder, stärker ins Gewicht. Früher oder später werden die meisten

von uns Studis sowieso in eine abhängige Beschäftigung eintreten. Da schadet es sicher nicht, schon einmal vorher mit gewerkschaftlichen Strukturen in Berührung zu kommen. Zudem macht die steigende Prekarisierung von Arbeit (also beispielsweise befristete und unsichere Arbeitsverhältnisse, Niedriglohn, Teilzeitbeschäftigungen und fehlender Kündigungsschutz) längst nicht mehr vor akademischen Abschlüssen Halt, sondern reicht bereits tief in unsere künftigen Berufsfelder. Außerdem sind auch Gewerkschaften vom demographischen Wandel (Überalterung) betroffen. Umso wichtiger ist ein Nachwuchs, der auch langfristig das Überleben einer starken Vertretung der Arbeitnehmer_innen sicherstellt.

Am besten macht ihr euch ein eigenes Bild von uns DGB-Studis. Unsere Aktivitäten sind vielseitig und abwechslungsreich. Das Spektrum reicht von politischer Bildung über Demo- und Flyeraktionen bis hin zu hitzigen Diskussionen (über Politik oder was uns sonst grade so bewegt). Kommt einfach vorbei und bringt euch mit euren Themen, Ideen und Forderungen ein! Wir treffen uns immer am letzten Donnerstag jedes Monats um 18 Uhr in der Destille (Im Moore 3, 30167 Hannover).

Lückenfüller ohne Perspektive: die Lehrkraft für besondere Aufgaben

Mit Einführung der Studiengebühren ging auch eine Veränderung im Hochschulbetrieb einher, deren Bedeutung vielen Studierenden unbekannt ist. Die Rede ist von der seit den 2000er Jahren im Rahmen der Hochschullandschaft zunehmend an Relevanz gewinnenden Stellen der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“. Auch wenn diese nicht ganz neu sind, so kann zumindest aufgrund steigender Studierendenzahlen sowie Forderungen nach besseren Studienbedingungen ein wachsender Bedarf und somit auch ein Ausbau an Universitäten verzeichnet werden. Großteils aus Studiengebühren finanziert, sollen dementsprechend die Lehrkräfte für besondere Aufgaben das Lehrangebot sowie die Betreuungssituation für Studierende optimieren. Doch diese scheinbare Verbesserung der Studienbedingungen hat auch ihre Schattenseite, denn mit der (zunehmenden) Einrichtung dieser Stellen haben sich die Universitäten eine Art „Lückenfüller“ für den Lehrbetrieb ins Haus geholt, dessen akademischer Stellenwert gegen Null tendiert. Die Unterschiede zwischen einer Lehrkraft für besonde-

re Aufgaben und einer „normalen“ wissenschaftlichen Mitarbeiter_innenstelle sind folgenreich wie auch mehrdimensional. Dies beginnt mit der Art und Weise der Aufgabenverteilung: das Kerngeschäft einer Lehrkraft für besondere Aufgaben bildet die Lehre sowie sämtliche Prüfungsangelegenheiten. Für Lehre sollen bei einer vollen Stelle (derzeit ca. 39,5 Std./Woche) 16 Semesterwochenstunden, also acht Veranstaltungen anfallen; Vorbereitungs- und Nachbearbeitungszeit nicht mit eingerechnet. Zusätzlich sollen Prüfungs- und Beratungstätigkeiten erfolgen, die gemessen an der Anzahl der Veranstaltungen reichlich anfallen. Hinzu kommt, dass diese Stellen in der Regel keinem Lehrstuhl unterstellt sind, d.h. keinem speziellen Fachgebiet, die Lehre also breit gefächert und nach Bedarf ausgerichtet ist. Hier liegt ein weiterer Knackpunkt, der die Stelle der Lehrkraft für besondere Aufgaben speziell für die eigene Karriereplanung (neben dem immensen Arbeitsaufwand) so unattraktiv macht: die beinahe Unmöglichkeit der akademischen Weiterqualifizierung im strukturierten und institutionalisierten Rahmen. Denn die Stelle sieht keinerlei wissenschaftliche Tätigkeit, sprich Forschungstätigkeit sowie keine strukturelle Anbindung an ein Fachgebiet mit einer



betreuenden Person (Professur) vor. Die Möglichkeit einer Promotion ist selbstverständlich gegeben – bleibt aber Privatsache und soll in der Freizeit erfolgen, was zu einer erheblichen Doppelbelastung führt. „Normalen“ wissenschaftlichen Mitarbeitern_innen hingegen steht die Tür für eine Promotion offen, ist sogar ausdrücklich erwünscht. Dies kann im Rahmen einer Projektstelle, eines Graduiertenkollegs usw. erfolgen. Die Lehr- und Prüfungstätigkeiten sind dabei begrenzt, insbesondere auf „reinen“ Forschungsstellen fällt sie ganz weg. Des Weiteren wird eine Spezialisierung im Fach vollzogen, die für die weitere akademische Laufbahn mittlerweile Voraussetzung ist. Und dies ist der eigentliche Schmerzpunkt der Lehrkräfte für besondere Aufgaben – ihre Tätigkeit ist für eine Karri-

ere im wissenschaftlichen Betrieb irrelevant. Denn wirklich ausschlaggebend und prestigeträchtig ist weiterhin die Forschung – und eben nicht die Lehre.

Zwar kann es nicht schaden, über einen gewissen Zeitraum Lehrerfahrung zu machen um zumindest irgendeinen Anschluss an universitäre Strukturen zu behalten. Jedoch besteht auch die Gefahr, in der Rolle des „Lehrenden“ zu verhaften und von den „richtigen“ Menschen, also im Wissenschaftsbetrieb die Etablierten aus der Forschung, unbemerkt zu bleiben. Letztlich muss auch gesagt werden, dass die Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau allesamt nicht ausgesprochen arbeitnehmerfreundlich sind: befristete Verträge und die damit verbundene Unsicherheit zieht sich

meist über Jahre hinweg durch. Nicht selten arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mehr als die vertraglich vorgegebene Wochenstundenzahl es vorsieht. Nur etwa 25 bis 30 Prozent des akademischen Mittelbaus befinden sich in einem unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis. Die Stellen sind zumeist auf zwei bis drei Jahre befristet, bei Lehrkräften für besondere Aufgaben teilweise auch nur auf ein Jahr. Dies sind Zustände, die dringender Korrektur bedürfen. Besondere Berücksichtigung muss dabei den Lehrkräften für besondere Aufgaben zukommen – denn diese werden von den Universitäten einer besonders perfiden Instrumentalisierung ausgesetzt, die letztlich nur eines bringt: die Lückenfüllung im Lehrbetrieb. ■

Aus dem Bauch heraus

Interview zur Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder



Jürgen Bauch, Mitglied bei ver.di im Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, arbeitet als Koordinator der technischen Einrichtungen bei der Fachhochschule Hannover. Darüber hinaus ist er Vertrauensperson und Spre-

cher der Betriebsgruppe von ver.di. In dieser Funktion sitzt Jürgen Bauch im ver.di-Aktionsrat in Hannover, also dort, wo über die Vorgehensweise und Verhandlungsergebnisse in der Tarifrunde diskutiert und beraten wird.

Bevor wir über die aktuelle Tarifrunde sprechen, würden wir dir gerne ein paar Fragen stellen, die die Strukturen bei ver.di betreffen. Wie verläuft der Prozess der Forderungsfindung für die Tarifverhandlungen?

Ich kann das ganz konkret am Beispiel der Fachhochschule Hannover erläutern, ein Beispiel, das stellvertretend für viele andere Dienst-

stellen des Landes steht. Zuerst haben wir auf der Ebene der Fachhochschule Hannover eine Mitgliederversammlung abgehalten, auf der wir diskutiert haben, was als Forderung für die Tarifrunde 2011 in Frage kommen könnte. Da wir traditionell immer einen Sockelbetrag fordern, waren wir uns schnell einig darüber, dass wir einen tabellenwirksamen Sockelbetrag von 250 Euro fordern. So ein Sockelbetrag ist natürlich eine große soziale Komponente, von der die niedrigen Einkommensgruppen mehr profitieren als die höheren Einkommensgruppen. *Das gesamte Interview auf: www.dgbildungsfernweh.de*

Die DGB-Studis suchen:

Dich!

Wenn du Lust hast...

...dich für Gerechtigkeit und Solidarität einzusetzen
...dich mit gewerkschaftlichen, gesellschaftlichen oder politischen Themen, wie zum Beispiel industrielle Beziehungen, Zukunft der Arbeit, (betriebliche) Mitbestimmung, Sozialsystem, Bildungssystem, gesellschaftlicher Wandel, Geschichte der Arbeiterbewegung oder oder oder oder - auseinander zu setzen
...Gewerkschaftspolitik mitzugestalten und die Interessen der Studierenden stärker in die Gewerkschaften ´reinzutragen
... dich mit netten engagierten und politisch interessierten Menschen zu organisieren, um dich und andere zu informieren, Aktionen zu planen, Veranstaltungen zu organisieren oder einfach erst mal nur so bei uns ´reinzugucken, dann wollen wir dich herzlich einladen...

Komm einfach vorbei:

Jeden letzten Donnerstag des Monats um 18:00Uhr in der Destille.

(Im Moore 3, 30167Hannover)

V.i.S.d.P.: Nina Breitenbach

Kontakt & Impressum:

DGB, Region Nds.-Mitte
Nina Breitenbach

Otto-Brenner-Straße 1
30159 Hannover

Telefon: 0511/1638727

nina.breitenbach@dgb.de

Veranstaltungshinweis:

Diskussionsveranstaltung: „Traumjob Wissenschaft – Berufswege in Hochschulen und Forschung: Bestandsaufnahmen und Perspektiven“ Vortrag, Dr.Andreas Keller (GEW Hauptvorstand/Referat Hochschule) **31. Mai 2011, 18-20 Uhr**
Niedersachsensaal, Königsworther Platz 1, 30167 Hannover

Mehr Infos bei:

Cristina Rehmert

cristina.rehmert@verdi.de, Telefon: 0511/12400-330

Nils Johannsen

n.johannsen@gew-hannover.de, Telefon: 0511/662014

A stylized logo consisting of several horizontal green brushstrokes of varying lengths, with a single vertical green stroke extending downwards from the center.

**dieUmwelt
Druckerei**

**Mit Biofarben auf
100% Recyclingpapier
gedruckt**