

Hochschule im Umbruch



DDS

*Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern*

**Oktober
2004**

Inhalt:

Alles ist gut ...

... zum Schuljahresbeginn 2004/2005
von Schorsch Wiesmaier S. 3

Die Universität nach »Bologna« und »Vision BayUni 2010«

– 3 kritische Bemerkungen
von Prof. Dr. Guido Pollak S. 4

Fachhochschulen in der Fortentwicklung

von Prof. Dr. Ulrich Bartosch S. 6

Ausbeutungsverhältnisse an den Hochschulen

Studentische, wissenschaftliche und sonstige Hilfskräfte
von Michael Bayer S. 9

Geiz ist geil?

von Diana Greim S. 10

Arbeiten, arbeiten, arbeiten - doch wo bleibt der Lohn?

Niedriglohnssektoren sind längst Realität, auch an den Hochschulen
von M. Bayer und M. Wohlgemut S. 11

Personalmangel und Personalbelastung im nichtwissenschaftlichen Bereich sind eklatant

von Bodo Reich und Klaus Kammerl S. 12

Prekäre Sozialwissenschaften

von Magnus Treiber S. 13

Aushang: ErzieherInnentag 2004 S. 14

Von gläsernen Wänden und harten Bandagen

100 Jahre Frauenstudium in Bayern. Und die Folgen?
von Corinna Poll S. 16

Qualität des Informatikstudiums leidet

von Lida Hazrat S. 17

Die Freiheiten kapitalistischer Modernisierung

von Dr. Christian Zimmermann S. 18

Wissenschaft als Beruf:

Die Grenzen der Flexibilisierung

von Dr. Christoph Klein-Brabender S. 19

Arbeitsverteilung und Tarifbrecher

Zur Rolle der Wohlfahrtsverbände bei der Einführung von
1-Euro-Jobs und Arbeitszeitverlängerung
von Günther Schedel-Gschwendtner S. 22

Dies und Das S. 24

Leserbriefe S. 26

Glückwünsche und Veranstaltungen S. 27

Kontakte S. 28

Ab _____ gilt folgende Änderung (meiner Adresse, Bankverbindung,
Eingruppierung, Beschäftigungsart, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Arbeitsstelle,
GEW-Funktion ...)

Name:

Mitgliedsnummer:

Änderung:

Bitte zurück an GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München
Grundsatz aller Gewerkschaften: Wer weniger verdient, zahlt weniger Beitrag (wenn
es uns mitgeteilt wird!). Wer unter dem satzungsgemäßen Beitrag liegt, verliert seinen
gewerkschaftlichen Rechtsschutz!

Hochschule wirkt in den Alltag, deshalb ist die Entwicklung in diesem Bereich auch für jene relevant, die mit Hochschule ansonsten nichts (mehr) zu tun haben. Spätestens seit politische Entscheidungen immer mehr durch sogenannte »Expertenrunden« gesteuert werden, die mit vorgeblich hochrangigen Wissenschaftlern besetzt sind, sollten wir uns fragen, auf welcher Basis Wissenschaft zu ihren Erkenntnissen gelangt. Die in dieser DDS beschriebene zunehmende Ökonomisierung der Hochschulen bleibt nicht folgenlos für die Ergebnisse von Wissenschaft. Wenn z.B. staatliche Forschungsgelder, wie es die Süddeutsche Zeitung vom 24.8. für die »Zukunftsbranche Nanotechnologie« beschreibt, vorwiegend in »Vorhaben mit handfesten Vermarktungsaussichten« fließen und sich dabei kein einziges findet, »das explizit Unwägbarkeiten der Nanopartikel auslotet«, hat das unweigerlich Auswirkungen auf unser aller künftiges Leben. Wenn die Zunahme prekärer und befristeter Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen WissenschaftlerInnen - mit Blick auf ihre Lebensperspektiven - in die Disziplinierungszange nimmt, schränkt das den Spielraum auch widerständig zu forschen erheblich ein. Und wenn gleichzeitig Hochschulen mangelnde öffentliche Finanzierung über »Fundraising« ausgleichen sollen, d.h. auch von den Spenden und Interessen finanzkräftiger Firmen abhängen, können wir uns ausmalen, welche wissenschaftlichen Erkenntnisse uns künftig erspart bleiben.

Karin Just

Die Erfahrung US-amerikanischer Universitäten mit privater Finanzierung z.B. der lebensrelevanten medizinischen und gentechnischen Forschung beschreibt ein Artikel in der Berliner Zeitung, den wir dringend zur Lektüre empfehlen:
<http://www.BerlinOnline.de/berliner-zeitung/archiv/.bin/dump.fcgi/2001/0630/magazin/0002/index.html>

**Am 6. November findet in Nürnberg eine große,
bundesweite Anti-Agenda-2010-Demonstration statt.
Da zu Redaktionsschluss noch keine näheren
Informationen vorliegen, bitten wir um Beachtung der
Homepage: www.bayern.gew.de**

Tanz in der Schule

Workshopserie für LehrerInnen und TanzpädagogInnen

- Tanztechnik altersgemäß Okt.
- Improvisationstrukturen Dez.
- Von der Idee zum Stück Jan.

Andrea Marton,
Telefon/Fax 089 - 87 13 04 46,
andrea.marton@arcor.de,
www.kindertanz-muenchen.de

Foto: Regine Körner, München



Impressum:

ISSN 0011-8311

DDS • Die Demokratische Schule • **Herausgeber:** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern, Geschäftsstelle: Schwanthalerstr. 64, 80336 München, ☎ 0 89-5440810 • Fax: 0 89-5 38 94 87 • e-mail: info@bayern.gew.de • www.bayern.gew.de

Redaktionsleiterin: Karin Just, Heimeranstr. 58, 80339 München oder über die Geschäftsstelle der GEW erreichbar • ☎ 0 89-51 00 91 02 • Fax: 089-5 38 94 87
e-mail: KarinJust@t-online.de und KJ@bayern.gew.de

Redaktionelle MitarbeiterInnen: Verena Escherich, Gerhard Endres, Johannes Glötzner, Hannes Henjes, Gele Neubäcker, Inge Poljak, Ute Schmitt, Doro Weniger, Ernst Wilhelm.

Gestaltung: Karin Just

Bildnachweis (soweit nicht an Ort und Stelle berücksichtigt): Titel: David Ausserhofer; andere: K.Just
Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München, ☎ 0 89-5 02 99 94

Anzeigenannahme: über die Redaktionsleitung

Anzeigenverwaltung: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München,

☎ 0 89-5 02 99 94, e-mail: team@druckwerk-muenchen.de

Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 12 vom 1.1.2003 gültig.

Mit Namen oder Namenszeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden VerfasserInnen dar und bedeuten nicht ohne weiteres eine Stellungnahme der GEW Bayern oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Druckschriften wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Der Bezugspreis ist für GEW-Mitglieder des Landesverbandes Bayern im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. Der Bezugspreis für Nichtmitglieder beträgt jährlich 21,- EUR zuzüglich Porto, der Preis der Einzelnummer 2,50 EUR zzgl. Porto.

Die DDS erscheint monatlich mit Ausnahme der Monate Januar und August.

Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.

Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonates

Alles ist gut ...

... zum Schuljahresbeginn 2004/2005

Die Unterrichtsversorgung ist gesichert. Die stärkere individuelle Förderung zieht sich wie ein roter Faden durch die Schularten. Das Angebot der Förderschulen und auch der sonderpädagogischen Dienste wird konsequent ausgebaut. Die Hauptschule wird konsequent gefördert. Die sechsstufige Realschule bleibt ein Erfolgsmodell. Das neue achtjährige Gymnasium stößt auf außergewöhnliche Akzeptanz bei Eltern und Schülern.

So sieht das Kultusministerium – wenn es den eigenen Pressemitteilungen glaubt – die Lage an Bayerns Schulen zum Schuljahresbeginn 2004/2005. Alles ist gut. Es gehört schon ein gehöriges Maß an Realitätsverlust oder Realitätsverleugnung dazu, der Öffentlichkeit diese Propaganda zuzumuten.

Dass mehr Kinder als im Vorjahr weiterführende Schulen, also Realschule und Gymnasium besuchen, führt die Kultusministerin auf die »Reformen« an diesen Schularten zurück. Als ob die Eltern die Wahl hätten, ihre Kinder auf andere als die existierenden Realschulen oder Gymnasien zu schicken. Vermutlich könnten die Realschulen achtstufig sein mit durchschnittlichen Klassenstärken über 35 und das Gymnasium auf sieben Jahre verkürzt werden, der Zulauf an diese Schularten bliebe ungebrochen. Die Erklärung ist banal: Wenn irgendwie möglich, werden die Schularten bevorzugt, die höherwertige Abschlüsse verleihen. Auch wenn der Preis dafür hoch ist.

Auch die Sicherung der Unterrichtsversorgung ist zu bezweifeln. Trotz Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte aller Schularten, reichen die den Schulen zur Verfügung stehenden Lehrerinnen- und Lehrerstunden hinten und vorne nicht aus. Obwohl 3500 junge Lehrkräfte ohne Anstellung sind, wird es voraussichtlich von Anfang des Schuljahres an zu Unterrichtsausfällen kommen. Arbeitsgemeinschaften, Förderkurse und Differenzierungen wird es an vielen Schulen nicht mehr geben.

Die durchschnittlichen Klassenstärken an allen Schularten sind viel zu hoch. Sie liegen weit über dem OECD-Durchschnitt. An den Gymnasien beträgt die durchschnittliche Klassenstärke 27,4 und an den Realschulen liegt sie sogar nahe an 29, was die Kultusministerin bezogen auf die Realschulen auch noch als Erfolg zu verkaufen versucht. (»Durch große Anstrengungen konnten die Klassenstärken im Vergleich zum Vorjahr fast stabil gehalten werden«.)

Statt sich mit der schulischen Realität auseinanderzusetzen, trat Frau Hohlmeier nun zum dritten Mal hintereinander zum Schuljahresbeginn gemeinsam mit VertreterInnen der Wirtschaft an die Öffentlichkeit, um vermeintliche Highlights der inneren Schulentwicklung zu präsentieren. Nach »Modus 21« (2002), »art 131« (2003) nun »Center of Excellence« (2004).

Dabei geht es laut Stephan Götzl, dem Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw)



darum, »dass einzelne exzellente Gymnasien als wegweisende Leuchttürme für die anderen dienen«. Wenn sie dies tun, bekommen sie auf Zeit den Titel »Center of Excellence« verliehen und Geld von der Stiftung Bildungspakt.

Innere Schulentwicklung verkommt immer mehr zu einer Show zur Ablenkung von dringend notwendigen grundlegenden Reformen.

Nur am Rande: Auch die Pressekonferenzen zum Schuljahresbeginn selbst werden seit einigen Jahren als »Events« inszeniert. Den auftretenden »Künstlerinnen und Künstlern« u.a. auch der Kultusministerin wird nach ihren Darbietungen von der selbst mitgebrachten Entourage applaudiert, was bei Pressekonferenzen sonst eher unüblich ist. Bedauerlicherweise beteiligen sich die auch noch anwesenden Journalisten und Journalistinnen überwiegend schweigend und unkritisch an diesen Veranstaltungen.

OECD - geht uns das was an?

Zufällig fiel die Veröffentlichung der OECD-Studie »Bildung auf einen Blick« zeitlich mit dem Schuljahresbeginn in Bayern zusammen. Die Kultusministerinnen und -minister reagierten überwiegend – und zwar parteiübergreifend – mit Verärgerung und Gereiztheit auf die von dem OECD-Mann Andreas Schleicher vorgelegten und interpretierten Resultate. So auch die bayerische Kultusministerin.

Seine auch schon im Zusammenhang mit den PISA-Resultaten vorgebrachte Argumentation, in Deutschland würden die Schülerinnen und Schüler zu wenig individuell gefördert, statt dessen würden sie im traditionellen Schulsystem eingestuft und aussortiert, wird ihm dabei besonders übel genommen. Weil er damit die Schulstrukturen thematisiert. Und das ist in Bayern – aber nicht nur hier – ein Tabu. Übrigens auch für die Grünen und die SPD im bayerischen Landtag, in deren mehrseitigen kritischen Einlassungen zum Schuljahresbeginn, die ansonsten in weiten Teilen mit unseren Auffassungen übereinstimmen, die Schulstrukturen mit keinem einzigen Wort vor-



von Schorsch Wiesmaier
Vorsitzender der GEW Bayern



Foto: Manfred Vollmer

Die Universität nach »Bologna« und »Vision BayUni 2010«

– 3 kritische Bemerkungen

Die Universitäten in Bayern sind gegenwärtig einem starken politischen Veränderungsdruck ausgesetzt, dessen Ursachen mit den Stichworten »Bologna-Prozess« und »Vision UniBay 2010« bezeichnet sind. Im ersten Fall geht es darum, die im Rahmen des

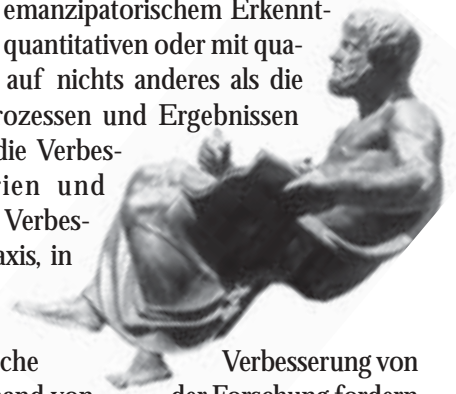
Bologna-Prozesses verabredeten Vereinheitlichungen im europäischen Hochschulwesen umzusetzen. Maßgebliches Mittel hierfür ist die Umstellung aller bisherigen Magister-, Diplom- und Staatsexamensstudiengänge auf modularisierte und Creditpunkte vergebende B.A./M.A.-Studiengänge. Dabei sollen die »alten« Studieninhalte der Magister- und Diplomstudiengänge nicht lediglich übernommen und an Bachelor- und Masterstrukturen angepasst werden. Vielmehr sollen die Universitäten neue B.A.-Studiengänge entwickeln, die nach 6 Semestern zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen, welcher zwar auch für die Arbeitsmärkte qualifiziert, die bislang von den »alten« Studiengängen versorgt wurden, wie etwa bei den Juristen, Psychologen und Lehrern. Besonders aber sollen neue Bachelorstudiengänge entworfen werden, welche mit z.T. völlig neuen Qualifikationsprofilen für solche Berufe auf solchen Arbeitsmärkten qualifizieren sollen, von den man annimmt, dass sie aufgrund des ökonomischen und technologischen Wandels gegenwärtig und zukünftig erst entstehen oder sogar geschaffen werden müssen. Zudem sollen nur ca. 30 % eines B.A.-Studienganges zum weiterführenden M.A.-Studiengang zugelassen werden, wobei der Abnehmer von Masterabsolventen entweder der außeruniversitäre Arbeitsmarkt für Führungs- und Forschungspersonal sein soll oder der Nachwuchsbedarf der Universitäten und Fachhochschulen. Mit der Umsetzung des Bologna-Prozesses hängt auch die zweite Ursache der politischen Reformvorschläge zusammen. Unter dem Titel »Vision UniBay 2010« haben die in der »Universität Bayern e.V.« zusammengeschlossenen Rektoren der Bayerischen Landesuniversitäten »Eckpunkte einer abgestimmten Universitätsentwicklung im Freistaat Bayern« vorgelegt. Mit den empfohlenen Strukturmaßnahmen sollen »Verbesserungen auf konzeptioneller Basis« erreicht werden, deren Ziel es ist, »die Universitäten als Orte der intellektuellen Diversität und des wissenschaftlichen Fortschritts zu erhalten« (S. 7). Dies soll geschehen über Strukturmaßnahmen, die von der Konzentration von Studienangeboten auf wenige Standorte, Schließung von Studiengängen an einzelnen Universitäten – verbunden mit Schwerpunkt- und Profilbildung – bis eben auch zur Abschaffung bisheriger Studiengänge und -abschlüsse und zur Einführung neuer

B.A./M.A.-Studiengänge reichen. Selbstverständlich fehlt hier der Platz für eine detaillierte Analyse beider Reformvorhaben. Nur 3 Anmerkungen zur Begründungs- und Entscheidungsrationalität sind hier in zugespitzter Form möglich:

1. Das Ziel externer Steuerung der Reform von Forschung und Lehre – Wissenschaftlicher Fortschritt oder »Standortsicherung«?

Die Forderung nach Verbesserung der als Kernaufgaben von Universität völlig unstrittigen Bereiche Forschung und Lehre ist weder neu noch ungewöhnlich. Vielmehr zielt die »Logik der Forschung« – ob in naturwissenschaftlichen, sozial- oder geisteswissenschaftlichen Disziplinen, sei es mit positivistischem oder emanzipatorischem Erkenntnisinteresse, sei es mit quantitativen oder mit qualitativen Methoden – auf nichts anderes als die Verbesserung von Prozessen und Ergebnissen von Forschung, auf die Verbesserung von Theorien und darüber auch auf die Verbesserung derjenigen Praxis, in denen die Ergebnisse von Forschung Verwendung finden. Solche Verbesserung von Forschung muss niemand von der Forschung fordern – sie ist das normative Programm von neuzeitlicher Wissenschaft per se. Hierzu hat Wissenschaft eine Reihe von internen Verbesserungsmechanismen entwickelt: Theorien- und Methodenpluralismus, Überprüfung von Theorien an der Wirklichkeit, Autonomie der Universität gegenüber direkter politischer Einflussnahme auf Forschung und Lehre, etc. Allerdings steht bei der internen »Forschungslogik« der wissenschaftliche Erkenntnisfortschritt – und sei es auch oder gerade der Erkenntnisfortschritt in Orchideenfächern und spezialisiertesten Teilfragen im Zentrum der Forschungssteuerung durch Wissenschaft selbst. Hierzu ist allerdings »Freiheit die unerläßliche Bedingung«, wie schon Wilhelm von Humboldt 1792 in seinen »Ideen zu einem Versuch, die Grenzen der Wirksamkeit des Staates zu bestimmen« forderte, d.h. Freiheit der Forschung von politischen und – heute wichtiger – ökonomischen Verwendungsinteressen, die wissenschaftliche Erkenntnisinteressen behindern.

Die interne Steuerung erfolgt durch die »scientific community« – ihr wichtigstes Mittel ist die offene Diskussion von Forschungsergebnissen. Die gegenwärtig vorgeschlagenen Begründungen für die Strukturreformen in Forschung und Lehre nehmen aber auf die wissenschaftsimmanenten



Erfordernisse und Notwendigkeiten – wenn überhaupt – nur wenig Rücksicht. Sie nehmen Maß an politischer und ökonomischer »Standortsicherung« und knapper »Finanzlage«, missachten zudem bei der unreflektierten Ingleichsetzung von europäischem Wirtschaftsraum mit einem europäischen Hochschulraum ebenso wissenschaftsgeschichtliche wie fachdisziplinäre Eigenarten und Erfordernisse. Die Schließung von ausgewählten Studiengängen – etwa im Bereich der Soziologie, der Theologie oder von Alten Sprachen – mag aus der externen Sicht ökonomischer Standort-sicherung »rational« sein, aus der internen Sicht disziplinärer Forschungsinteressen ist sie dies aber nicht. Wer »intellektuelle Diversität« fordert, diese aber auf das außerwissenschaftliche Kriterium der »Standortsicherung« zentriert, steuert die Entwicklung von Fachstrukturen und der davon abhängigen Ressourcen für Forschung, Lehre und Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses nicht über wissenschaftliches Erkenntnisinteresse. Werden die Betroffenen zudem nicht gebührend an den Entscheidungsprozessen beteiligt, welche darüberhinaus in den institutionellen Entscheidungsordnungen der Universitäten und anderer Forschungsinstitutionen zu erfolgen hätten, dann droht externe Politisierung und Ökonomisierung von Forschung.

2. Eine akademische Berufsschule für unbekannte Berufe?

Die politischen Vorgaben des Bologna-Prozesses fordern, dass die neu einzurichtenden B.A.-Studiengänge nach höchstens 6 Semestern zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führen sollen. Die »Arbeitsmarktgängigkeit« der neuen Studiengänge soll dadurch verbessert werden, dass für bekannte Berufe mit passgenaueren Qualifikationsprofilen ausgebildet wird, dass vor allem aber neue Qualifikationsprofile am Arbeitsmarkt ihre »Brauchbarkeit« erzeugen, d.h. suchen und durchsetzen. Drei Kernprobleme sind mit dieser Reformstrategie verbunden. Zum einen ist gegenwärtig in hohem Maße unklar, wie für etablierte akademische Berufe mit 6-semestrigen Studiengängen auf gleichbleibend notwendigem wissenschaftlichen Niveau qualifiziert werden soll. Kann das Qualifikationsniveau eines 9-semestrigen Diplomstudienganges mit einem 6-semestrigen Studium gehalten werden, das zudem bei Querschnittsstudiengängen allenfalls Wissen und Kompetenzen auf »Einführungsniveau« wird anbieten können? Wird es in Zukunft einen – auch in tarifrechtlicher Hinsicht – gestuften akademischen Arbeitsmarkt geben? Sind in Folge Deprofessionalisierungseffekte in betroffenen Praxisfeldern zu befürchten? Zum Zweiten ist zu konstatieren, dass für viele der wie Pilze aus dem Boden schießenden und zwischenzeitlich die Zahl von 2500 überschreitenden B.A.-Studiengänge der korrespondierenden Arbeitsmarkt völlig unbekannt ist. Auf der »grünen Wiese« geplant, liegt deren Planungsrationalität nicht selten darin, die Existenz eines von Strukturformen der oben angedeuteten Art und Weise in sei-

ner Existenz gefährdeten Faches an der Universität zu sichern, denn die auf Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung gestützte Berufstauglichkeit von neu »gemixten« wissenschaftlichen Studien- und Prüfungsinhalten zu verbessern. Damit ist zum Dritten das Problem verbunden, wie in den neuen Strukturen von Universität, Forschung und Lehre die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sichergestellt werden kann. Wenn die Studieninhalte der B.A.- und M.A.-Phase in Auswahl, Quantität und Niveau an den Erfordernissen von (unklaren) nichtwissenschaftlichen Berufsfeldern Maß nehmen, welche eben nicht an den Wissenslogiken und Methodenansprüchen von Wissenschaftsdisziplinen geeicht sind, dann ist die Sicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses – ungeachtet der Diskussionen um Juniorprofessuren, Elitehochschulen etc. – unsicher. Angesichts dieser Probleme scheint jedenfalls eine Befürchtung nicht weit her geholt – nämlich die, dass die Universität in ihrer (Aus-)Bildungsfunktion zu einer akademischen Berufsschule degradiert wird.

3. Die Zukunft der Universität als kritische Beobachterin von Gesellschaft

Die Politisierung und Ökonomisierung von Universität durch Steuerung ihrer Strukturentwicklung auf der Grundlage von »externen« Entscheidungs- und Begründungsrationalität hat wohl noch eine dritte, nicht minder problematische Entwicklung zur Folge. Wer die Universität in ihrer disziplinären Fachstruktur, in darüber »gesteuerter« Forschungs-, Lehr- und Ausbildungsfunktion von vorrangig externer, d.h. nichtwissenschaftlicher Begründungs- und Entscheidungsrationale abhängig macht, will der Wissenschaft genuin nicht die Aufgabe einer kritischen Reflexionsinstanz von Gesellschaft zuerkennen. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die mit »Bologna« und »Vision UniBay 2010« verbundene Politisierung von Wissenschaft völlig von der Politisierung der Universität, welche im Gefolge der 68er-Reformen beabsichtigt wurde. Diese erfolgte zu einem Gutteil aus interner Selbstbeobachtung und Selbstreflexion der Wissenschaft, nämlich aus der Einsicht in das emanzipatorische Erkenntnisinteresse als transdisziplinärem Ziel einer über ihre gesellschaftliche Funktion aufgeklärten Wissenschaft. Dass die Politik der Wissenschaft diese Funktion nicht zuweist, kann nicht verwundern. Der Abbau gerade von sozialwissenschaftlichen »Beobachtungsdisziplinen« wie etwa der Soziologie, der Erziehungswissenschaft, der Politikwissenschaft und der Philosophie sollte aber Anlass genug sein, einen erneuten inneruniversitären Diskurs über den gesellschaftlichen Standort von Wissenschaft zu führen, der allerdings nicht deckungsgleich mit der gegenwärtig üblichen »Standortbestimmung« ist.

von Prof. Dr. Guido Pollak

Leiter des Lehrstuhls
für Allgemeine Pädagogik
an der Universität Passau



Fachhochschulen in der Fortentwicklung

Grundsätzliche Parameter der gegenwärtigen Entwicklung gelte für alle Hochschultypen gleichermaßen. Der Bologna-Prozess ist zum Taktgeber einer rasant voranschreitenden Reform der Hochschullandschaft geworden. Längst hat diese »größte Umwälzung des Hochschulwesens seit hundert Jahren« (Vorsitzender des Bayerischen Landtagsausschusses für Hochschule, Dr. Ludwig Spaenle) auch die Fachhochschulen und diese auch in Bayern erfasst. Verbunden mit einer Bereitschaft des Staates, sich aus der Verantwortung für Bildung weiter zurückzuziehen und dem Wunsch/Zwang, die öffentlichen Ausgaben einzuschränken, ist zugleich das Bemühen – allenthalben als Selbstverständlichkeit verkündet – auch diesen Politikbereich weitestgehend den Gesetzen des Marktes zur treuen »invisible hand« zu übergeben.

Wichtigste bildungspolitische Begriffe scheinen z.B. »Konkurrenzfähigkeit«, »Clusterbildung«, »Portfolio«, »Qualitätssicherung«, »Nachfrageorientierung« und immer wieder »Wettbewerb« zu sein. Die Ökonomisierung des Bildungsbereiches ist in vollem Gange. Dabei ist es zumindest bemerkenswert, dass die Bildungspolitik, diese Trutzburg der föderalen Selbständigkeit, durch europäische Politikvorgaben und vermeintliche internationale Markterfordernisse geschleift wird. Die Koordinaten für Lehre und Forschung werden völlig neu gezogen – auch und vor allem für die Fachhochschulen.

Gerade die Fachhochschulen würden dabei gerne als Gewinner aus den gegenwärtigen Neuorientierungen und Verteilungskämpfen hervorgehen. Ihre bewährte Ausbildungsorientierung in der Lehre und die ausgebaute, anwendungsorientierte Praxisforschung lassen sie als Erfolgsmodell auftreten. Da mit dem Bologna-Prozess der Focus »employability« (Beschäftigungsbefähigung) für die Konstruktion von Studiengängen bestimmend geworden ist, dürften die Bachelor-Studiengänge an FHs ein zunehmend attraktives Angebot für Studieneinsteiger darstellen. Die Zielsetzung für Bayern ist dabei anspruchsvoll. Etwa 40 Prozent eines Jahrgangs von Studierenden sollen künftig an den FHs studieren. Das entspräche einer deutlichen Verdoppelung der Studierendenzahlen (auf ca. 130.000) in den nächsten zehn Jahren. Bleibt die Staatsregierung bei dieser Planung, ist wohl tatsächlich mit einem Ausbau der FHs, sächlich wie personell, zu rechnen. Freilich ist die optimierte Nutzung der vorhanden Ressourcen oberstes Gebot.

Verkürzung der mittleren und tatsächlichen Studienzeiten

Durch eine verbesserte Studienberatung und Studienwahl (Eingangstests, Studienwegsplanung etc.) und durch eine Verkürzung der Regelstudienzeiten sollen Abbrecher-

und Umsteigerzahlen verringert werden. Zu den Bologna-Kriterien gehört schließlich auch die Erfolgsquote der Studiengänge. Im Sinne eines schonenden Umgangs mit der workload der Studierenden wird künftig die Regel »Studienanfängerzahl = Absolventenzahl (input = output)« gelten können. Die heute in manchen Fächern noch gängige Praxis, durch ein selektierendes Prüfungssystem die Studierendenzahl zu verringern, muss dann wohl revidiert werden. Die Mitwirkung der Lehrenden an dieser Vorauswahl, wird eine merkliche Arbeitsbelastung bedeuten.

Mit der Bologna-Spielregel 6+4 oder 7+3 oder 8+2 ist die Höchstdauer des Regelstudiums bis zum Masterabschluss festgelegt. Für die Bachelorstudiengänge können mindestens 6 und maximal 8 Semester veranschlagt werden. Die Diskussion über die beste Lösung ist in allen FH-Studiengängen in vollem Gange. Zentrale Frage ist, ob ein kurzer Bachelor – mit verkürzter Praxisphase – zwangsläufig eine Verschlechterung des erreichten Diplomstandards nach sich ziehen muss. Es gilt dabei auch für Skeptiker zu bedenken, dass die FHs mit eigenen Master-Studiengängen zunehmend Abschlüsse auf gleichem Niveau wie die Universitäten anbieten können. Außerdem werden die Übergänge für Studierende zwischen den verschiedenen Hochschulen erleichtert werden. Wenn allerdings die sechssemestrige Bachelor-Version angeboten wird, dann bedeutet dies, dass die AbsolventInnen in absehbarer Zukunft z.B. mit jugendlichen 21 Jahren auf den akademischen Arbeitsmarkt kommen. (Bsp. G8+B6)

Verringerung der durchschnittlichen Personalkosten und tatsächlichen Bezüge

Das FH-Studium ist im Vergleich billiger als das Universitätsstudium. Wenngleich gerade in den technischen Fächern, die Ausstattung auch ihren Preis erfordert, so ist doch der Aufwand begrenzter als an den Universitäten. Besonders aber die geringere Besoldung bei gleichzeitig etwa doppelter Lehrverpflichtung der Lehrenden fällt ins Gewicht. Diese Schere ist durch eine aktuelle Änderung der Deputatsverpflichtung (18 auf 19 Semesterwochenstunden bei FH ProfessorInnen im Vergleich zu 8 auf 9 bei UniversitätsprofessorInnen) sowie die Umstellung von C- auf W-Besoldung bekräftigt worden. Die W-Besoldung verstärkt vermutlich



die Differenz mittelfristig. Konnte bisher – in Bayern – ein Ruf an die FH mit C2 oder C3 erteilt werden, und war außerdem eine Anhebung der C2 in C3 möglich, so soll künftig W3 den Universitäten vorbehalten bleiben. Die FHs sollen (mit wenigen Ausnahmen für herausgehobene Ämter) lediglich über W2-Stellen verfügen. Die vorgesehenen leistungs- und belastungsbezogenen Anteile werden nur in wenigen Fällen einen Ausgleich für das geringere Grundgehalt ergeben. Vor allem in den nächsten Jahren sind die Spielräume für Leistungsanreize ohnehin minimal, da das bestehende Besoldungssystem erst langsam ausläuft. Die erwarteten Töpfe zur Verteilung können somit erst nach und nach gebildet werden. Die FHs befürchten daher mit gutem Grund, dass die FH-Professur zunehmend an ökonomischer Attraktivität verlieren könnte. Schließlich will man in der Regel beruflich erfolgreiche Persönlichkeiten für die Lehre und Forschung gewinnen. Vielleicht wird die Nebentätigkeit der Amtsinhaber deshalb an Bedeutung gewinnen. Ob dies ausschließlich vom Vorteil einer verbesserten Vernetzung von FH und Wirtschaft begleitet werden wird, kann zumindest bezweifelt werden.

Eier legen, Wolle produzieren, Milch geben und gutes Fleisch bilden

Im bayerischen Sprachgebrauch gibt es für das Wunder tier mit diesen Fähigkeiten einen Namen. Man könnte vielleicht auch Fachhochschule dazu sagen. Tatsächlich sind die Anforderungen an die FHs nahezu unbegrenzt. Die vorhandenen Studienangebote sollen optimiert, reformiert, ergänzt, flexibilisiert, verbilligt, erweitert, koordiniert u.v.m. werden. Ein attraktives und international ausgerichtetes Forschungsprofil soll in einem vielfältig differenzierten und bestens marktgängigen Studienangebot Niederschlag finden. Alle Neuentwicklungen dürfen eigentlich keine Entwicklungskosten verursachen und sollen von Einsparungen im täglichen Geschäft begleitet werden können. Ein wichtiger Schlüssel hierfür scheint in der Kooperation zu bestehen. Ein weiterer, noch unmerklich strukturierender Prozess heißt Akkreditierung. Beide sollen noch kurz skizziert werden.

Ebenso wie die Universitäten sind die FHs in einen *Abstimmungsprozess* eingetreten. Die FH-Präsidenten haben dem

Wissenschaftsminister als Ergebnis »Leitlinien für die künftige Fachhochschulentwicklung« vorgelegt. Die top-down Vorgehensweise ist dabei in beiden Hochschultypen sehr ähnlich. Nur in geringem Anteil werden die Fachbereiche über die Prozesse infor-

miert. Die fortgeschrittenen Bemühungen der bayerischen Gremien von Dekanen finden kaum Beachtung. Der genaue Inhalt dieser Vorschläge ist vor der allgemeinen Veröffentlichung nur dem Präsidentenkreis und dem Minister bekannt. Nunmehr wird dieses Papier – zusammen mit dem Entwicklungskonzept der Universitäten – der »Mittelstraß-Kommission« unter Vorsitz des Konstanzer Universitätsprofessors zur Begutachtung vorgelegt. Die »Expertenkommission Wissenschaftsland Bayern 2020« wird alles zügig prüfen und der Staatsregierung Empfehlungen zureichen. Sie kommt dabei übrigens ohne ein Mitglied aus dem Fachhochschulbereich aus.

Grundsätzlich sind die *Kooperationsbestrebungen* von dem Gedanken getragen, dass Bayern einen einheitlichen und in sich differenzierten Hochschulraum bildet. Das Angebot der Fachhochschulen soll mit flexibler Konzentration im Wettbewerb um die »besten Studierenden« als »Innovationsmotor unserer Wirtschaft« (Wissenschaftsminister Dr. Thomas Goppel) dienen. Das Studienangebot soll konzentriert und bedarfsgerecht gestaltet werden. Für Standorte und Fächer bedeutet dies, dass mit ständiger Anpassung an die Nachfrage des Arbeitsmarktes operiert werden muss. In der Praxis müssten deshalb die Erwartungen der Arbeitgeber bezüglich der Qualifikationsprofile künftiger Bewerber laufend erhoben werden. Das Engagement der Arbeitgeber für derlei konzertierte Aktion bleibt bislang eher begrenzt. Die Chance der kooperativen Personalentwicklung mit den Hochschulen ist offensichtlich nicht attraktiver, als die freie, unverbindliche Auswahl aus der AbsolventInnengruppe eines Studienjahrganges. Eine intensive Vernetzung zwischen den verschiedenen Hochschultypen wird allenthalben gefordert und auch beschworen. Wie partnerschaftlich die Entwicklung verlaufen wird, lässt sich vielleicht nach der Vorlage der Mittelstraß-Empfehlungen abschätzen. Eine ursprünglich vielversprechende gemeinsame Plattform, die »virtuelle hochschule bayern«, ist zwischenzeitlich arg bedroht gewesen. Ob sie dennoch als Anschubhilfe für den Ausbau der virtuellen Lehranteile wirken kann, wird sich nun zeigen müssen.

Eine völlig neuartige Größe in der Hochschullandschaft bilden die *Akkreditierungsagenturen*. Sie prüfen – nach allgemeinen Richtlinien – ob ein neuer Studiengang vollwertige Anerkennung erfährt. Die Hochschulen als Anbieter müssen im Akkreditierungsverfahren dann die fachliche und die wirtschaftliche Erfolgsaussicht positiv nachweisen. Die Agenturen sollen die Qualität der Angebote sicherstellen und im Interesse der Studieninteressenten für eine seriöse Hochschulausbildung nach europäischen Standards sorgen. Die Fachhochschulen haben bisher besonders den Auftrag zur Weiterbildung wahrgenommen. Eine Vielzahl von weiterführenden, auch berufsbegleitenden Studiengängen ist entstanden. Sie folgen der Nachfrage. Angeboten wird daher zuvorderst, was verkauft werden kann. Wie dies sich mittelfristig in einer bildungspolitischen Entwicklung abbildet, bleibt kritisch zu beobachten. Für die Lehrenden bedeuten diese Studiengänge eine weitere Beanspruchung.



Die Entwicklung der Studiengänge erfolgt häufig nebenher. Die Durchführung ist als Nebentätigkeit zu gestalten. Ohne Zweifel ist dieses Entwicklungsmodell der Vervielfachung von Lehrkapazität nur begrenzt ausführbar.

Zusammenfassend kann man für die Fachhochschulen sagen, dass sie insgesamt sparen müssen, um dann in ausgesuchter Konzentration durchaus mehr ausgeben zu können. Damit ist der Gedanke eines punktuellen Wachstums, bei genereller gesunder Schrumpfung vereinbar. Im großen Umbruch werden schmerzhaft Verwerfungen nicht ausbleiben. Die Schließung von Standorten – wie sie z.B. im Saarland der Katholischen Fachhochschule droht, oder den Ev. Fachhochschulen in Dresden und in Hamburg, oder die deutliche Verkleinerung der Katholischen FH in Osnabrück – wird derzeit für Bayern nicht offen diskutiert. Für die kirchlich getragenen Fachhochschulen bleibt die Lage aber hier sehr schwierig. Sie werden in den Innovationskonzepten nicht zentral behandelt und unterliegen zugleich

einem doppelten Spardruck von staatlicher und kirchlicher Seite. Zusammenfassungen von fachlichen Standorten freilich sind in Bayern im Gespräch. So hat die Universität Bamberg die Ausgliederung ihres Fachbereiches Sozialwesen angekündigt. Wie die konkrete Umsetzung dieser Pläne aussehen wird, ist derzeit allerdings noch nicht bekannt.



von Prof. Dr. Ulrich Bartosch

Dekan der Fakultät für Soziale Arbeit
der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt
Mitglied des Fachrates Soziale Arbeit
der virtuellen hochschule bayern
Mitglied im Bundesvorstand Fachbereichstag Sozialwesen

Weiterführende Hinweise:

P. Buttner/U. Bartosch/W. Hosemann, Bachelor und Master: Die Soziale Arbeit im Bolognaprozess, in: Sozialmagazin 29. Jg., H. 7-8, Juli-August 2004, S. 16-21.
Dies.; Ein Blick in die Zukunft. Zehn Thesen über die Folgen von Bologna und was sich alles ändern muß, ebd., S. 22-28.
Internetauftritte www.akkreditierungsrat.de, www.hrk.de, www.kmk.de und www.stmwfk.de, www.acquin.de mit weiteren links zu Dokumenten Dokumentationen.

Auch die TeilnehmerInnen der GEW-Sommerschule auf Sylt diskutierten über Bachelor und Master

Die Umstellung der bisherigen Studienordnungen auf Bachelor- und Masterabschlüsse diskutierten auch die Hochschulexperten der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) auf ihrer diesjährigen Sommerschule mit zahlreich eingeladenen ReferentInnen.

Im Jahr 2010 soll nach dem Beschluss von 40 europäischen Wissenschaftsministern der europäische Hochschulraum vergleichbare und übersichtlichere Studienabschlüsse aufweisen. Damit soll die Mobilität der Studierenden gesteigert und Studierende aus der ganzen Welt für ein Studium in Europa gewonnen werden.

Mit Stand Juli dieses Jahres waren insgesamt 22 Prozent der angebotenen Studiengänge auf Bachelor und Master umgestellt. Allerdings verweigern sich derzeit u.a. die großen Fachbereiche Jura und Medizin diesem Prozess. Heidrun Jahn, Expertin für die Einführung neuer Studiengänge kritisierte, dass sich die Diskussion zu stark auf die formalen Aspekte konzentrierte. Aus Nordrhein-Westfalen wurde bekannt, dass ein Bachelorstudium höchstens sechs Semester umfassen dürfe. Helmut Fangmann aus dem Wissenschaftsministerium NRW verdeutlichte die derzeitigen finanziellen Zwänge der Hochschulpolitik. Der aufwändige Bologna-Prozess müsse kostenneutral von allen Beteiligten bewältigt werden. Raum für Experimente oder gar unterschiedliche Studienzeiten beim Bachelor sind für die Bürokratie nicht vorhanden. Mittlerweile haben sich daher die meisten Bundesländer auf den sechssemestrigen Bachelor festgelegt, obwohl u.a. aus den Geisteswissenschaften massiver Widerstand vorhanden ist. Sie befürchten einen erheblichen Qualitätsverlust des Studiums und der Studienabschlüsse – auch international gesehen.

Im Bologna-Beschluss der Wissenschaftsminister wurde die Höchstdauer für gemeinsame Bachelor- und Masterstudiengänge auf zehn Semester festgelegt – eine Begrenzung von Bachelorstudiengängen auf 6 Semester existiert im Beschluss aber nicht. In den USA werden häufig Bachelor über 8 Semester angeboten, in Großbritannien meist über 6 Semester. Ein sechssemestriges FH-Studium würde aber nicht den vereinbarten Richtlinien des Bologna-Prozesses entsprechen, sagte Gerd Köhler, GEW-Vorstandsmitglied für Hochschule. Er fordert eine breit angelegte Diskussion über den Bologna-Prozess in der Gesellschaft. Die Hochschulen würden die Arbeitsmarktchancen für Absolventen der neu geschaffenen Studiengängen zu wenig berücksichtigen. Es bestehe die Gefahr, dass zu viele Nischenstudiengänge entwickelt werden.

Köhler kritisierte, dass bisher die Durchlässigkeit von Bachelor zu Masterstudiengängen nicht gewährleistet sei. 30 %-Quoten beim Übergang von Bachelor zu Masterstudiengängen wie vom Hamburger Wissenschaftssenator Dräger vorgeschlagen, lehnte er ab.

Deutlich wurde von Fangmann auf den Paradigmenwechsel hinge-

wiesen: Bisher steuerte der Staat über Rahmenordnungen und Genehmigung und Kontrolle der Studienordnungen auch die Inhalte des Studiums. Im neuen System nach Bologna wird durch die Akkreditierungsverfahren der Studiengänge der Staat nicht mehr an der Gestaltung der Studiengänge beteiligt. In NRW sollen bis 2006/07 nach einer Selbstverpflichtung der Hochschulen alle Studiengänge umgestellt sein. Fangmann betonte mehrmals das Hauptinteresse der Verwaltung an gerichtsfesten Entwicklungen von Studieneinheiten. Jeder Student müsse die Möglichkeit erhalten, ein Bachelorstudium beginnen zu können. Alle weiteren Überlegungen wie eine verbesserte Betreuungsrelation, die Ausweitung von Projekten im Studium, ein verbessertes Teilzeitstudium oder eine Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind angesichts der Sparvorgaben der Finanzminister zweitrangig.

Am Rande der Diskussion wurde deutlich, dass z.B. die Arbeit der Akkreditierungsagenturen durchaus verbessert werden kann. Für Bernd Kassebaum von der IG Metall lassen die Daten des Akkreditierungsrates, der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und des ASIIN, der Akkreditierungsagentur für die Ingenieurstudiengänge kaum qualitative Aussagen über Strukturen und Inhalte zu. Die möglichen Arbeitsmarktchancen der Absolventen der neuen Studiengänge sind derzeit aus den vorliegenden Daten nicht prognostizierbar. Am Beispiel der Akkreditierungsagentur ASIIN – in der die IG Metall auch aktives Mitglied ist – zeigte Kassebaum die geringen Einflussmöglichkeiten von Studierenden und Arbeitnehmern auf. Die Wirtschaft als zukünftiger Arbeitgeber vieler Absolventen halte sich auffällig zurück. Er kritisierte die restriktive Regelung der Durchlässigkeit zwischen Bachelor und Master durch die HRK und die starke Rolle der Fakultätentage und Fachhochschulen in den Kommissionen. Die Folge sei, dass bis auf wenige Ausnahmen, die »alte Denke« inportorientierter, berufsweltfremder Studienganggestalter eine Fortsetzung finde. ASIIN betone die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in den neuen Studiengängen, dem stehe das traditionell verengte technisch mathematisch-fachliche Verständnis auch in vielen neuen Studiengängen entgegen. Notwendig sei stattdessen ein Kompetenzbegriff, der sich auf ein heute vorfindliches Einsatzspektrum von Ingenieuren in der Industrie beziehe.

Fazit: Es gibt an einigen Fachbereichen von Hochschulen einen engagierten Einsatz für neue zukunftsfähige Studiengänge. Die deutsche Ängstlichkeit vor Klagen bei Gerichten forciert die staatliche Verwaltung mit gerichtsfesten Lösungen, die nicht gerade den Geist des Aufbruchs atmen.

Hinzu kommt die derzeitige Dominanz des faktischen Kürzens der Hochschulausgaben. Nicht gerade eine hoffnungsvolle Mixtur für einen innovativen reformfreudigen Aufbruch.

Gerhard L. Endres



Foto: Bert Butzke

Arbeitsplatz Hochschule

Welche Auswirkung haben die Umbrüche an den Hochschulen in Verbindung mit den Kürzungen der Finanzmittel auf die Arbeitsplätze dort? Wir haben Berichte von den unterschiedlichsten Stellen eingeholt. Sie machen deutlich, dass die Prekarisierung in Bereich Arbeitsplatz Hochschule zum vorrangigen Kennzeichen wird.

Ausbeutungsverhältnisse an den Hochschulen

Studentische, wissenschaftliche und sonstige Hilfskräfte

Ohne sie funktioniert nichts mehr an den Hochschulen. Bibliotheken, Sekretariate, Skripte, Computerunterstützung, Studien- und Sozialberatung, Lehrveranstaltungen oder Tutorien, alles wird längst nur mehr durch den Einsatz sogenannter »Hiwis« aufrecht erhalten.

Auf eine Initiative des Landesausschusses für Studentinnen und Studenten der GEW Bayern (LASS) geht es zurück, dass auf dem Gewerkschaftstag 2001 die GEW den längst überfälligen Beschluss für ein stärkeres Engagement in diesem Bereich fasste. Konkret wurde zugesagt, dass sich die Gewerkschaft dafür einsetzt, das Thema »studentische Hilfskräfte« bei den Tarifverhandlungen mit der TDL¹⁾ zu berücksichtigen.

Gute Gründe für einen Tarifvertrag

Heute arbeiten über 2/3 aller Studierenden regelmäßig, auch während der Vorlesungszeit, für den eigenen Lebensunterhalt. Die Entlohnung der Hilfskräfte ist aber nicht nur Jahr für Jahr inflationsbedingt geringer geworden, sondern auch häufig ins Belieben der jeweiligen Arbeitgeber gefallen. Um den Lohnraub, der mit der 42-Stunden-Woche im öffentlichen Dienst durchgesetzt wurde auch auf die Hilfskräfte zu übertragen, sind die Vergütungen um 12,33 % von 8 Euro auf 7,10 Euro gesenkt worden, das bedeutet eine Nettovergütung von ca. 4,20 Euro. Das hat u.a. zur Folge, dass sich häufig nur noch Studierende, die in geringem Maße auf ein Zusatzeinkommen angewiesen sind, einen Job innerhalb der Hochschule leisten können. Die Arbeit als studentische Hilfskraft ermöglicht aber Studierenden Studium und Erwerbsarbeit leichter unter einen Hut zu bekommen, als das in der Regel eine Arbeit außerhalb der Hochschule leisten kann. Studierende in einkommensschwacher Lebenssituation sind dadurch zusätzlich benachteiligt, da sie in hö-

¹⁾ Tarifgemeinschaft deutscher Länder, öffentliche Arbeitgeber auf Landesebene, da dort auch die Kulturhoheit verortet ist.

herem Maße auf Erwerbsarbeit angewiesen sind.

Durch das Fehlen eines Tarifvertrages hat sich die Spanne, innerhalb derer Studierende entlohnt werden, teilweise grotesk nach unten ausgeweitet. Auch der Grundsatz »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« gilt in der tariffreien Zone nicht.

Zusätzliche, bisher zu wenig berücksichtigte Aspekte

Die Studierenden befinden sich durch die herrschenden Verhältnisse in einer erpressbaren Situation, was sich vor allem in drei Punkten zeigt:

- Praktische Facherfahrung wird eine immer wichtigere Qualifikation für den Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt.
- Noten und Unterstützung im Studium werden durchaus vom Verhältnis zum/zur HochschullehrerIn beeinflusst.
- Nicht selten sind die Jobs an der Hochschule eine der wenigen Möglichkeiten der Studienfinanzierung²⁾.

Aus dem Abhängigkeitsverhältnis ergeben sich dann frühkapitalistische Tagelöhnerverhältnisse³⁾, welche direkt den Arbeitgebern in die Hände spielen:

- »Hiwis« sind praktisch StreikbrecherInnen.
- Vollwertige Stellen werden in prekäre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt.
- KollegInnen in »Normal«-Arbeitsverhältnisse können besser erpresst werden.
- Der staatliche Bildungsabbau wird auf dem Rücken der Schwächsten ausgetragen.

²⁾ Vor allem in strukturschwachen oder/und von Massenarbeitslosigkeit betroffenen Gebieten

³⁾ Dumpinglöhne, unbezahlte Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten, keine Sozialversicherung, kein Kündigungsschutz, vielfach befristete Arbeitsverhältnisse, kein Weihnachtsgeld, kein Urlaubsgeld, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, aber auch sexuelle Belästigung, usw.

- Die Qualität der Universität wird durch die überdurchschnittliche Belastung der verbleibenden Beschäftigten aufrecht erhalten.
- Die Einrichtungen werden immer mehr zu gewerkschaftsfreien Zonen.
- Durch das geringe Arbeitnehmerbewusstsein der Studierenden und die Nicht-Wahrnehmung von Studierenden als ArbeitnehmerInnen schwindet die Gestaltungsmacht der Betriebsräte bzw. Personalräte.

Wann, wenn nicht jetzt!

Momentan wäre jeder Tarifvertrag besser als keiner, denn für übertarifliche Regelungen gäbe es weiterhin keinen Hinderungsgrund und auf die Einhaltung der gesetzlichen/tariflichen Mindestbestimmungen⁴⁾ würde der Druck erhöht. Letztlich muss für die Hochschulen jedoch ein einziger Ta-

⁴⁾ Wozu auch ein Mindestlohn gehören sollte.

rifvertrag und ein einheitliches Dienstrecht für alle Beschäftigten zu Anwendung kommen.

Eines ist dabei allerdings von zentraler Bedeutung: Tarifverträge fallen nicht vom Himmel, die müssen erkämpft werden, und da liegt auch der Hase im Pfeffer: Bewusstsein, Organisationsgrad und Kampfbereitschaft der Betroffenen ist denkbar schlecht, was die Arbeit und ein wünschenswertes Ergebnis nicht gerade befördert.

Soziale Kämpfe erfolgreich zu führen ist jedoch nur möglich, wenn die Betroffenen sich organisieren. Sie organisieren sich aber nur, wenn ihre konkreten Probleme aufgegriffen werden und dafür kurzfristig und unmittelbar eine positive Lösung in Aussicht steht.

von Michael Bayer

GEW Hochschulgruppe Uni München



Geiz ist geil?

Über 100.000 Studierende arbeiten bundesweit als studentische Beschäftigte: damit sind 27% aller Studierenden im Verlauf ihres Studiums für ein oder mehrere Semester an der Hochschule beschäftigt. Die Mehrheit, weil sie auf das Gehalt angewiesen ist. Sie üben ein reguläres und qualifiziertes Arbeitsverhältnis aus: Tutorien, Recherchen, Laborarbeiten, Nachtwachen, Seminarvorbereitung. Die umgangssprachliche Bezeichnung »Hilfskraft« wird dabei der Relevanz und häufig auch der Eigenständigkeit der Arbeit nicht gerecht.

Nur in Berlin sind sie über den TV Stud II seit 1981 abgesichert. Nach diesem Tarifvertrag bekommen die studentischen ArbeitnehmerInnen nicht nur einen Stundenlohn von 10,98 Euro und einen Arbeitsvertrag von mindestens zwei Jahren, sondern auch 31 Tage Jahresurlaub. Alle Einstellungs- und Ausschreibungsverfahren müssen transparent sein. In den anderen Bundesländern werden sie nach TdL bezahlt, oder darunter. Die Arbeitsmodalitäten unterliegen der Willkür des Arbeitgebers. Eine soziale Absicherung der Studierendenden ist über eine Beschäftigung an der Uni nach diesen Maßstäben nicht gesichert. Zwar darf der Personalrat die studentischen »Hilfskräfte« nicht vertreten, schließlich handelt es sich rein juristisch nicht um ArbeitnehmerInnen sondern um Sachmittel. Auch hier sind die Berliner studentischen ArbeitnehmerInnen in einer besseren Position. Seit 1965 gibt es einen Personalrat der studentischen Beschäftigten an den Universitäten. Möglich war dies durch eine explizite Regelung im Berliner Personalvertretungsgesetz. In allen anderen Bundesländern werden die studentischen Beschäftigten ausgenommen.

Doch »Studentische/r Beschäftigte/r« ist nicht gleich »Studentische/r Beschäftigte/r«. So wird tarifrechtlich eine klare Trennlinie zwischen Studentischen Angestellten und Hilfskräften definiert. § 3 Buchst. g BAT grenzt die »wissenschaftlichen Hilfskräfte«, die nach bestehender Praxis in wissenschaftliche Hilfskräfte mit und wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Examen unterteilt werden, aus dem BAT aus. Aber die studentischen Hilfskräfte in Verwaltung und Technik fallen laut BAT-Novellierung vom November 2001 darunter und müssten daher auch

nach BAT bezahlt werden. Eine erste Klage eines studentischen Beschäftigten war erfolgreich.

So ergeht es z. Zt. den so genannten »HiWis« in Bayern, Niedersachsen oder Baden-Württemberg: Die Kürzung der Stundenlöhne für die studentischen Beschäftigten an den Hochschulen begründen die Länder mit der Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Öffentlichen Dienst auf über 40 Stunden. Um eine Gleichbehandlung mit den Angestellten und Beamten zu erreichen, müssten auch die Studierenden für das gleiche Geld länger arbeiten – so die Argumentation. Genau diese Gleichbehandlung, die nun in der Lohnkürzung eingefordert wird, wurde den studentischen Beschäftigten in den letzten 11 Jahren verweigert. Sie wurden bereits 1993 von der Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst abgekoppelt. Dies bedeutete 11 Jahre ohne Lohnsteigerung oder Inflationsausgleich. Die nächste Überraschung steht dann bei der ersten Lohnabrechnung ins Haus: das monatlich anteilig ausbezahlte Weihnachtsgeld fehlt.

Die bundesweite Tarifvertragsinitiative

Die bundesweite Tarifvertragsinitiative studentischer Beschäftigter wurde im Februar 2002 in Steinbach bei Frankfurt gegründet. Zu den GründerInnen gehören Mitglieder regionaler Tarifvertragsinitiativen, gewerkschaftlich organisierte Studierende, sowie hochschulpolitisch Aktive und Interessierte. Unterstützt wird die Tarifini von den Gewerkschaften ver.di und GEW, dem Netzwerk scudag, dem fzs, diversen ASten, den Berliner Personalräten der studentischen Beschäftigten an HU, FU und TU und einzelnen engagierten Studierenden. Unser oberstes Ziel ist eine tarifliche Absicherung für alle studentischen Beschäftigten in Deutschland. Dabei orientiert sie sich an dem Berliner Modell zur Beschäftigung von studentischen MitarbeiterInnen. Jede/r kann uns unterstützen und/oder mitarbeiten. Unter der www.tarifini.de könnt ihr aktuelle Infos abrufen.

von Diana Greim

Personalratesvorsitzende der studentischen Beschäftigten der TU Berlin



Arbeiten, arbeiten, arbeiten – doch wo bleibt der Lohn?

Niedriglohnsektoren sind längst Realität, auch an den Hochschulen



Foto: David Ausserhofer

Die Hochschulen sind neben Bildungseinrichtungen auch große Arbeitgeber mit einer breiten Palette an Beschäftigungsformen. Viele davon sind als prekär einzustufen, was eigentlich auch auf den Bereich der Niedriglohngruppen zutrifft. Auch wenn für sie Tarifverträge und die Grundstandards fester Beschäftigung gelten, reicht die Entlohnung an den teuren Hochschulstandorten kaum zum Leben.

Betroffen sind neben Sekretärinnen u.a. Hausmeisterinnen, Pforten, Poststellen, BibliotheksmagazinerInnen, Tierpfleger/-wärterInnen oder Laborhilfskräfte, die sich teilweise mit BAT 9 durchs Leben schlagen müssen. So auch M. Wohlgemut, die als Sekretärin an der Universität München arbeitet und uns ihre Situation schildert:

»Als Sekretärin wird mir wenigstens BAT 6 zugestanden, wovon mir nach Abzug der Steuern so an die 52 % für meine monatlichen Ausgaben verbleiben. Das heißt, umgerechnet auf die Stundenzahl habe ich ca. 8,40 Euro in der Stunde netto. Einen Ortszuschlag erhalte ich nicht, weil ich in München keine bezahlbare Wohnung gefunden habe, wobei das Münchner Umland ja auch nicht gerade preiswert ist. An Zusatzleistungen erhalte ich somit nur Urlaubs- und Weihnachtsgeld, was jährlich derzeit 438 Euro netto sind.

Im Gegensatz zum Gehalt sind die inhaltlichen Anforderungen der Arbeit enorm. Es gibt eine Vielzahl von Formblättern, Anweisungen, Richtlinien, Verordnungen für das Studium, die Lehrstühle, die Fachbereiche – und das alles in einer eigenen Sprache, die man auf keiner Schule lernt. Hinzu kommen noch Fremdsprachenkenntnisse, die ich brauche, sei es für die Korrespondenz oder den Publikumsverkehr, sowie ausgereifte EDV Kenntnisse. Nicht bezahlt, aber verlangt, ist die Bearbeitung von »Sonderaufgaben«, die parallel zur Arbeit zu verrichten sind und die in der Arbeitsplatzbeschreibung gar nicht auftauchen.

Aufstiegs- und Qualifizierungschancen gibt es kaum, es

sei denn, man fängt als Azubi an. Wenn man später in den öffentlichen Dienst eintritt, wird man nach Alter bezahlt, und die Bemessungsgrenze endet mit einem bestimmten Lebensjahr. Danach gibt es keine Gehaltserhöhungen mehr, außer den tariflich vereinbarten.

Nach den Spar- und Privatisierungsplänen erhöht sich meine Mehrbelastung in vielerlei Hinsicht: mehr Arbeiten für weniger Geld, bei steigenden Kosten, beispielsweise durch die Praxisgebühr und die Erhöhung der Medikamentenzahlung.

Staatliche Hilfeleistungen wie Mietzuschuss oder Sozialhilfe stehen mir nicht zu, da ich durch mein Grundgehalt über der Bedürftigkeitsgrenze liege. Einen mitverdienenden Partner habe ich nicht und meine Kinder sind erwachsen und müssen selbst für sich sorgen.

Nach Abzug von Miete, Strom, Heizung, Telefon, Versicherung und Auto verbleiben mir monatlich pro Tag 17 Euro zum Leben. In einer Stadt wie München ist das schon sehr wenig. Urlaub oder Anschaffungen sind nur durch Schulden zu finanzieren. Auf ein Auto kann ich nicht verzichten, da ich außerhalb Münchens wohne. Sollte die Ballungsraumzulage – wie geplant – auch noch gestrichen werden verbleibt mir noch weniger für den täglichen Bedarf und das ist im Großraum München kaum noch zu schaffen.«

Wie das KollegInnen mit BAT X schaffen sollen, muss wohl offen bleiben. Ihr Stundenlohn von ca. 5,57 Euro entspricht in etwa dem Mindestlohn in den USA. In Anbetracht dessen, dass bei den gerade diskutierten 1-Euro-Jobs noch die Miete und das AlgII dazu kommen, dürften sie mit ihren rund 3 Euro netto deutlich schlechter wegkommen. »Hochlohnstandort« Deutschland?

Von M. Bayer und M. Wohlgemut

Personalmangel und Personalbelastung im nichtwissenschaftlichen Bereich sind eklatant

Die Fachhochschule München leidet seit Jahren an der permanenten Personalunterbesetzung.

Von dem im Hochschulentwicklungsplan festgelegten Stellenverhältnis von 1:1 zwischen ProfessorInnen und nichtwissenschaftlichem Personal sind wir weit entfernt. Durch die einschneidenden Sparmaßnahmen ist dieses Ziel in unerreichbare Ferne gerückt. Gerade für die MitarbeiterInnen führt das zu einer erheblichen Mehrbelastung. So betreuen die LabormeisterInnen und -ingenieurInnen mehrere Labore, mit immer größer und vielfältiger werdenden Aufgabengebieten. Dabei kommt es immer wieder zu Situationen, in denen diese KollegInnen zwischen die Interessen der einzelnen ProfessorInnen geraten. Zudem ist eine Einarbeitung in Spezialgebiete oder besonders betreuungsintensive Gerätschaften nicht mehr möglich.

Durch die Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen kann dieser Mangel nicht abgefedert werden. Denn ge-

che und verlassen die Hochschule bei einem attraktiven Angebot sofort.

In der Verwaltung und den Sekretariaten verhält es sich praktisch genauso. Das ständig wechselnde Studienangebot, Bachelor- und Masterstudiengänge sowie die damit verbundene Rechtssituation verlangen ein immer höheres Maß an Erfahrung, Flexibilität und Wissen. Dies hat aufgrund der schlechten Beförderungssituation an der Hochschule zur Folge, dass uns im Beamtenbereich überdurchschnittlich viele KollegInnen verlassen bzw. nach anderen Angeboten suchen. Im Übrigen verweigert die Dienststellenleitung mittlerweile Versetzungsgesuche und Altersteilzeitanträge, aus Sorge, dass die frei werdenden Stellen dem Stelleneinzug zum Opfer fallen und nicht wieder besetzt werden können.

Verschärfend wirkt, dass die Gehaltssituation im Öffentlichen Dienst nach den letzten Streichorgien so eklatant schlecht ist, dass z. B. ein Industriemeister nach Metalltarif um etwa 30 % mehr verdient als an der Hochschule. Neben der Kürzung von Lohn- und Sozialleistungen kommen an der FH-München mangelnde Beförderungs- sowie minimale Aufstiegsmöglichkeiten gemäß BAT und MTArb hinzu, was sich natürlich demotivierend auf die MitarbeiterInnen auswirkt.

Zwar wird vielerorts versucht durch den Einsatz studentischer Hilfskräfte die MitarbeiterInnen zu entlasten. Dies ist allerdings meist nur im geringem Umfang möglich und zunächst ebenfalls mit Mehraufwand verbunden. Häufig sind die studentischen Hilfskräfte aufgrund der geringen Bezahlung bereits nach kurzer Zeit wieder weg.

Insgesamt hat die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen in den letzten Jahren stark abgenommen. Wir, der Personalrat

der FH-München, merken dies auch an der massiv rückläufigen Zahl von TeilnehmerInnen bei Veranstaltungen, Ehrenamtsvergaben und Freizeitaktivitäten, die von uns organisiert werden. Durch die aktuelle Erhöhung der Arbeitszeit wandelt sich diese Unzufriedenheit in Demotivation, vor allem, wenn mehrere MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten zusammenarbeiten müssen.



Foto: David Ausserhofer

rade in den technikintensiven Bereichen ist die benötigte Einarbeitungszeit für neue KollegInnen fast länger als die Befristung selbst dauert. Somit kann von einer Entlastung für die etatmäßigen MitarbeiterInnen nicht die Rede sein. Das Gegenteil ist der Fall: ihre Belastung steigt. Denn die neuen KollegInnen verursachen erst mal einen erheblichen Betreuungsaufwand.

Die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse ist auch noch in anderer Hinsicht ein großes Problem für die Arbeit an der Hochschule. Wenn diese MitarbeiterInnen nach Auslaufen der Befristung ihre Arbeit verlieren, geht auch das erarbeitete Know-How wieder verloren. Außerdem sind befristete MitarbeiterInnen praktisch dauernd auf Stellensu-



von **Bodo Reich**
und **Klaus Kammerl**

Personalräte
an der FH München



Prekäre Sozialwissenschaft

Der französische Soziologe Pierre Bourdieu hat uns mit seiner Kapitaltheorie – die materielles Kapital um soziales und symbolisches Kapital, also soziale Beziehungen und Bildung, erweitert – auch die Einsicht geschenkt, dass wissenschaftlicher Nachwuchs in Erwerb und Besitz symbolischen Kapitals zwar privilegiert sein mag, sich dies aber nicht in materiellem Auskommen niederschlagen muss.

Unlängst rief mich, Promovend am Institut für Ethnologie und Afrikanistik der Universität München, die Institutssekretärin zu sich und machte ein betretenes Gesicht. Kurz vor Ende meiner nunmehr vierjährigen Promotionsphase habe ich die Leitung eines ersten eigenen Proseminars zugesprochen bekommen. Die Entlohnung wäre miserabel gewesen, gewöhnlich etwa 250 Euro für ein gesamtes Semester, das neben zwei Wochenstunden die jeweilige Zeit für Seminarvorbereitung und Korrektur der Hausarbeiten umfasst, wobei sich wissenschaftlicher Nachwuchs nicht auf einen Fundus an wiederverwendbarer Vorarbeit stützen kann, wie ihn Dozentinnen und Dozenten mit langjähriger Berufserfahrung notwendig aufweisen. Nun fehlt für die kommenden Semester Geld im Topf der Fakultät, der dann unter jenen Lehrbeauftragten aufgeteilt werden soll, die kein Stipendium bekommen. Als Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung bin ich für maximal drei Jahre finanziell abgesichert und damit einer der wenigen Promovierenden am Institut, die als eingeworbene Drittmittel ein halbes Büro, also LAN, Schreibtisch und Kellerfenster, in Anspruch nehmen können.

Promotionen in Sozialwissenschaften dauern selten unter vier Jahren, im ersten Jahr griffen mir meine Eltern unter die Arme, sonst befände ich mich bereits in der gefürchteten Abschluss-Finanzierungskrise, denn Jobben und Promovieren vertragen sich schlecht. Da die Durchführung eines Seminars als wissenschaftliche und damit berufsqualifizierende Leistung gilt und die Möglichkeit einer akademischen Stelle überhaupt erst eröffnet, arbeiten Lehrbeauftragte entweder zu symbolischem Entgelt oder gleich umsonst, die völlig ungesicherte berufliche Zukunft vor Augen, die auf Jahre hinaus bestenfalls aus Folgestipendien oder befristeten Lehrverträgen bestehen wird.

Von 24 Proseminaren in der Ethnologie werden im Winter 16 von Lehrbeauftragten übernommen, 3 vom wissenschaftlichen Mittelbau und 5 vom professoralen Lehrkörper. Das Institut, das derzeit nicht einmal mehr Geld für Briefmarken besitzt, erhält sich und das Lehrangebot im Grundstudium wesentlich durch einen Pool an wissenschaftlichen Billiglohnarbeitern mit mangelnden Alternativen, aber ohne tarifliches Minimum.

An der Universität Freiburg wurde unlängst eine wissenschaftliche Assistenten-Stelle ausgeschrieben, C1, Vollzeit, zunächst für drei Jahre. Ein Traum, es müssen Hunderte von Bewerbungen eingegangen sein.

von Magnus Treiber

Promovend an der LMU München



Unser Schwerpunktthema Hochschule wird auf Seite 16 fortgesetzt.

Eine Projektgruppe »Arbeitsplatz Hochschule und Forschung« beim GEW-Hauptvorstand hat zu den Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich - personen-gruppenorientiert - ausführliche Argumentationen entwickelt. Ab Seite 19 dieser DDS drucken wir daraus den Beitrag »Wissenschaft als Beruf« ab. Den kompletten Text stellen wir auf unsere Homepage: www.bayern.gew.de

Die Argumentationen sind als Broschüren und Flyer erschienen und können in der GEW-Landesgeschäftsstelle, Schwanthalerstr. 64, 80336 München und beim GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt, bestellt werden.

3. ErzieherInnentag der GEW Bayern

finanziell unterstützt durch das Bildungs- und Förderungswerk der GEW im DGB e.V. 



Samstag, 13. November 2004

9.30 - 17.00 Uhr

Kolping-Akademie Ingolstadt

Wir bilden die Zukunft

Programm:

- 09.30 Einlass und Stehkafee
10.15 Begrüßung
10.45 **Das neue Bildungsverständnis und seine Folgen für die Praxis**
Dr. Christa Preissing, Internationale Akademie an der FU Berlin
11.30 wir diskutieren über das Referat und seine Bedeutung für Bayern
mit **Dr. Christa Preissing**, Internationale Akademie an der FU Berlin • **Wolfgang Nördlinger** Vors. Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe • **Günther Schedel-Gschwendtner** Sozialpädagogisches Büro der GEW Bayern • **Trägervertreter** aus Ingolstadt
Moderation: **Jutta Materna**, Mitglied des Landesvorstandes der GEW Bayern
12.30 Mittagspause
14.00 Arbeitsgruppen (siehe unten)
16.00 Forum Gewerkschaft: **Lohndumping, Stellenabbau, Entrechtung**
Gewerkschaften wichtiger denn je - Antworten der GEW Gewerkschaft
Moderation: **Günther Mitteregger**, Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe

Arbeitsgruppen:

- **Kinder brauchen Bewegung - aber welche?**
- **Übergang vom Kindergarten zur Grundschule**
- **Bildungs- und Erziehungsplan und neues Fördermodell**
- **Erfahrungen mit dem Berliner Bildungsplan**
- **Engagierte ErzieherInnen machen Öffentlichkeitsarbeit**
- **Integration im Kinderhaus**
- **Älter werden im Beruf**
- **Erzählwerkstatt**
- **Früherkennung von Lese- und Rechtschreibschwierigkeiten**
- **Arbeitsplatz Kinder- und Jugendpsychiatrie**
- **Interkulturelle Elternarbeit**
- **Neues Bildungsverständnis und Trägerqualität**
- **Ausbildung im Umbruch**
- **Modell-Kindergarten für Hochbegabte**
- **Integration behinderter Kinder als Bildungsauftrag**
- **Mehr Männer in die Kindertagesstätten!**
- **(Sozial)pädagogische Zweitkraft an der Montessori-Schule**

Anmeldung: GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München, Tel.: 089-54 40 81-0, e-mail: info@bayern.gew.de

Kitas sollten Studienplätze sein. Und keine Parkhäuser.

Kindertagesstätten als Studienplätze? Klar, warum nicht? Vernünftig ausgestattet und mit genügend Personal könnte ein Kindergarten ein Ort sein, an dem das Lernen beginnt, an dem Kinder neugierig werden auf das Leben, die Welt und neue Erfahrungen. Ein Ort, an dem sich Kinder entwickeln und weiterkommen. Das kostet Geld – aber Parkhäuser für Kinder haben wir schon genug. Wir wollen Kindergärten, in denen was los ist.

Die GEW: die Bildungsgewerkschaft

Foto: Bert Butzke

Wir bilden die Zukunft  **Wer, wenn nicht wir?**
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern

V.i.S.d.P.: Günther Schedel-Gschwendtner, Sozialpädagogisches Büro der GEW Bayern, Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg



Foto: David Ausserhofer

Von gläsernen Wänden und harten Bandagen

**100 Jahre
Frauenstudium
in Bayern.
Und die Folgen?**

Seit 100 Jahren sind an Bayerns Hochschulen Frauen zum Studium zugelassen – von gleichen Chancen in der Wissenschaft kann jedoch noch lange keine Rede sein. Heute liegt zwar der Anteil der Studentinnen bei über 50% (nachdem Mädchen im Schnitt auch die besseren Abiturnoten aufweisen). Dabei ist aber schon die Verteilung nach Fächern sehr unterschiedlich, in manchen Studiengängen beträgt der Anteil der Studentinnen über 80%, in anderen hat er gerade mal die 1-Prozent-Marke überschritten. Offensichtlich ist die Berufswahl von Frauen immer noch stark von Rollenzuweisungen bestimmt. Und wenn man dann die Leiter der Hochschulhierarchie weiter hinaufblickt, wird der Frauenanteil immer geringer. Bayern steht beim Frauenanteil an den Professuren mit 7,6% im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (11%) besonders schlecht da. Hier ist zwar eine positive Entwicklung zu verzeichnen, der Anstieg geht jedoch nur im Schnecken tempo voran – Anfang der 90er Jahre lag der Frauenanteil an den Professuren in Bayern bei 6%.

Die Ursachen dafür sind vielfältig: Das fängt damit an, dass den jungen Frauen Vorbilder fehlen. An einem Fachbereich, wo ausschließlich männliche Professoren dozieren, wird frau nicht so schnell auf die Idee kommen, dass hier eine Berufsperspektive für sie liegen könnte.

Hochschulkarrieren sind auf männliche Lebensplanung zugeschnitten. In vielen Bereichen geht man(n) immer noch davon aus, dass jemand, der eine akademische Laufbahn einschlagen will, keinerlei häusliche Verpflichtungen hat, die ihn einschränken. Wer dann womöglich noch – und sei es nur für kurze Zeit – der Kinder wegen pausieren will, hat schon verloren, ein Wiedereinstieg in den Wissenschaftsbetrieb ist nur schwer möglich. Qualifikation wird in vielen Bereichen immer noch in hohem Maß an der Zahl der Veröffentlichungen gemessen, auch hier sind Männer eindeutig im Vorteil.

Und dann gibt es da noch das Hindernis der vorhandenen Männerriege: Auch wenn viele Professoren inzwischen

erkannt haben, dass Frauen genauso gut wissenschaftlich arbeiten können wie sie, stößt man doch nur allzu oft auf Vorurteile oder sogar offene Abwehrhaltung gegen das Eindringen von Frauen in diese Männerdomäne. Da kommt es vor, dass eine Frau nach den Probevorlesungen gefragt wird, wie sie denn gedenkt, ihr Privatleben zu organisieren, wenn sie berufen würde – diese Frage wird einem männlichen Bewerber wohl kaum gestellt, da gehen die Herren wohl immer noch davon aus, dass er wohl eine Frau daheim hat, die ihm den Rücken frei hält. Bereits in den 90er Jahren hat der Bayerische Rundfunk mit der Dokumentation »Frau Professorin – Fehlanzeige« diese Strukturen sehr anschaulich für die Universität München aufgezeichnet, eine Veränderung ist hier nur in sehr kleinen Schritten zu erkennen.

Dem versuchen die Frauenbeauftragten an den bayerischen Hochschulen seit Jahren entgegenzuwirken, auch wenn ihre Möglichkeiten viel zu eingeschränkt sind – sie haben weder Stimmrecht in den entscheidenden Berufungsausschüssen noch die Möglichkeit, gegen Entscheidungen, die offensichtlich Frauen benachteiligen, ein Veto einzulegen. Trotzdem wurden von ihnen viele sinnvolle Projekte, z.B. die Einführung von Wiedereinstiegsstipendien, entwickelt und angeschoben; leider scheitert auch hier manches an den finanziellen Mitteln. Notwendig wäre ein consequentes Frauenförderprogramm mit Zielquoten für alle Hierarchieebenen, Einführung von Tenure-Track-Modellen und vor allem eine intensive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Aber solange in Bayern Nachwuchsförderung insgesamt mit dem Rotstift betrieben wird, bleibt es eine Sisyphosaufgabe, die gläserne Wand zu sprengen.



von Corinna Poll

wissenschaftliche Mitarbeiterin
von SPD-MdL Adelheid Rupp

Qualität des Informatikstudiums leidet

Von den »Sparmaßnahmen« der bayerischen Staatsregierung an der LMU in München bleibt auch die Fakultät für Mathematik/Statistik/Informatik nicht verschont. So wurden zum Beispiel am Institut für Mathematik zum Sommersemester 2004 viele Tutorienstellen gestrichen. Im laufenden Semester musste der Tutor und Korrektor Heinz Jaskolla trotz langjähriger Tätigkeit und Erfahrung am Lehrstuhl seine Stelle einer Korrektorin aus dem Masterstudiengang Mathematik überlassen. Der Grund: Die AbsolventInnen des Masterstudienganges aus Osteuropa werden aus Drittmitteln bezahlt und berühren somit nicht das ohnehin knappe Budget der Uni.

Notwendige Hausaufgaben und Übungen der Studierenden werden immer seltener korrigiert. Laut Eva Aigner, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Mathematischen Institut, befinden sich in den Anfängervorlesungen oft über 200 Studierende und wenn die Hausaufgaben nur als Gruppenabgabe bzw. gar nicht korrigiert und Tutorien gestrichen werden, ist eine individuelle Förderung und persönliche Betreuung gerade der StudienanfängerInnen kaum mehr möglich.

Dazu Prof. Horst Osswald vom mathematischen Institut: »Zu einem vollwertigen Studium der Mathematik bzw. Informatik ist es unumgänglich, dass die Studierenden Übungsaufgaben selbstständig bearbeiten, um den Stoff beherrschen zu können. So befinden sich Übungsaufgaben in allen Textbüchern in England, USA, Frankreich..., und es wird erwartet, dass die LeserInnen die Aufgaben bearbeiten. Während in einem Selbststudium die eigenen Lösungen im allgemeinen nicht korrigiert werden, ist es gerade in den Anfangssemestern notwendig, dass eine Resonanz auf die eigene Arbeit stattfindet. Denn sonst entstehen Fehler, die die Studierenden i.a. selbst nicht feststellen können, auch wenn Musterlösungen vorliegen. Klavierspielen lernt man ja auch nicht im Selbststudium und durch Hören von virtuosem Klavierspiel.« Er habe in seinem Studium Fehler gemacht, die er ohne Korrektur nicht gemerkt hätte und hätte im Allgemeinen großen Nutzen aus den Korrekturen gezogen. Außerdem wäre seine Motivation, sich so mühselig in den schweren Stoff zu vertiefen, ohne Korrektur der Aufgaben viel geringer gewesen, erinnert er sich zurück.

Dem Institut stehe heute viel weniger Geld zur Verfügung als ursprünglich geplant, so Martin Kübler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am mathematischen Institut. So standen im Wintersemester 2003/2004 für die Vorlesung »Lineare Algebra« ca. 9.500 Euro für den Übungsbetrieb zur Verfügung, im laufenden Semester sind es nur noch 1.392 Euro plus 1.100 Euro für Masterstudenten als Korrektoren.

Der ehemalige Tutor und Korrektor Heinz Jaskolla beklagt als Konsequenz der Kürzungen, dass die Qualität der Lehre minimiert und der Übungsbetrieb von den Studierenden weniger ernst genommen werde (verursacht durch Abgabe der Übungsaufgaben in Gruppen), da das Geld u.

a. für die Korrektoren knapp sei.

Noch ein Zahlenbeispiel von Klaus Linde, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für komplexe Analysis, zur Veranschaulichung: Das Budget des Instituts für Mathematik beträgt für das laufende Jahr 30.000 Euro. KorrektorInnen erhalten 5 Euro pro Übungsblatt (ohne Vorbereitung). Wenn man bedenkt, dass es mehrere Vorlesungen mit jeweils über 200 Studierenden gibt, sind es bei Abgabe zu zweit etwa 100 Abgaben pro Woche bzw. 1000 im ganzen Semester. Somit belaufen sich die Kosten auf 5000 Euro pro Vorlesung in einem Semester. Bei mehreren Vorlesungen bleibt somit kaum Geld übrig für die Erledigung anderer Instituts-Aufgaben.

»In Deutschland ist das Studium der Naturwissenschaften kein ernsthaft wissenschaftlicher Vorgang mehr, sondern nur noch Formalismus«, so Heinz Jaskolla. Und Prof. Osswald ergänzt: »Die Studierenden werden nicht ermuntert, hartnäckig Übungsaufgaben zu knacken, wenn einerseits auf die Wichtigkeit von Bildung hingewiesen wird, andererseits aber der Anschein geweckt wird, als sei das Lösen von Übungsaufgaben nicht wichtig genug, um gefördert zu werden.«

Laut Klaus Linde werden am Institut für Mathematik vor allem noch KorrektorInnen aus den ehemaligen Ostblock-Staaten eingestellt, da ihre Vergütung aus einem Extra-Topf bezahlt wird und nicht aus dem Budget der Uni. Problematisch ist, dass jene teilweise sehr schlecht deutsch sprechen und kaum in der Lage sind, die spezifischen Anliegen und Anfragen der Studierenden zufriedenstellend zu beantworten. Es mangelt also auch an der genügenden Ausbildung der KorrektorInnen zu lehrfähigen TutorInnen.

Fazit

Trotz einer wachsenden Zahl von Studierenden (zum Beispiel am Institut für Mathematik: 2000/2001: 675, 2003/2004: 997) nimmt die Qualität der Ausbildung stetig ab, statt zu steigen.

Was wohl passieren wird, wenn auch noch 500 Euro Studiengebühren pro Semester verlangt werden? Kann man von den Informatik- und Mathematikstudierenden, denen (zu Recht) viel Eigenleistung abverlangt wird, erwarten, dass sie von Natur aus Genies sind, neben dem Studium noch mehr arbeiten, gleichzeitig aber möglichst 24 Stunden am Tag selbstständig den Stoff vorbereiten? Die Studierenden sollen viel leisten müssen, aber sie verlangen mit Recht, dass ihnen die notwendigen Bedingungen dafür geschaffen werden. Die Qualität der Ausbildung muss erhalten bleiben!

von Lida Hazrat

sie studiert im 4.Semester Informatik
an der LMU in München



Die Freiheiten kapitalistischer Modernisierung

Die Absicht der bayerischen Staatsregierung, Einsparungen in allen Bereichen der öffentlichen Haushalte vorzunehmen, läßt auch die Universitäten nicht unberührt. Im Gegenteil stehen die bayerischen Hochschulen vor einer drastischen Strukturreform. Angesichts etwa steigender Studierendenzahlen (30% bis zum Jahr 2011) sowie eines erhöhten Prüfungs- und Betreuungsaufwands durch die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen im Rahmen des Bologna-Prozesses sind Reformen zweifellos nötig. Fragwürdig ist allerdings, ob der von der Staatsregierung diktierte und von den in der Universität Bayern e.V. zusammengeschlossenen bayerischen Universitäten mitgetragene Kurs den zukünftigen und grundsätzlichen Erfordernissen an Forschung und Lehre gerecht werden kann.

einem demokratischen Verfahren, sondern nach dem Prinzip der kapitalistischen Modernisierung. Nicht nur der Status von Bildung als eines öffentlichen Gutes wird durch das willfährige Bekenntnis zu Studiengebühren unterminiert, auch über die Pluralität der Wissenschaften sitzt in Zukunft der Markt zu Gericht. Nicht jede Disziplin aber kann und will sich bzw. ihre Fragestellungen und Ergebnisse den Prinzipien des Marktes unterwerfen, weil Wissenschaft und kapitalistischer Wettbewerb nicht nur durch unterschiedliche Strukturprinzipien gekennzeichnet sind, sondern sich in einem strengen Sinne sogar gegenseitig ausschließen.

Was bedeutet diese Entwicklung für den Arbeitsplatz Universität, insbesondere aus der Sicht des wissenschaftlichen Mittelbaus? Im Bereich der Lehre werden Studierende

zukünftig als »Kunden« zu behandeln sein, gerade so, als sei das Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden keines mehr zwischen Menschen, sondern zwischen ökonomisch definierten Einheiten. Auch die zu vermittelnden Inhalte richten sich nicht mehr nach den Gesichtspunkten wissenschaftlicher Anforderungen, sondern danach, inwiefern sie schnell und effizient für einen zweifelhaften Studienabschluss qualifizieren. Umfassende Beratung und Betreuung ebenso wie jedes weitergehende Interesse der Studierenden muss mit Hinweis auf mangelnde Ressourcen und Kapazitäten für anachronistisch erklärt werden.

Noch gravierender wird der Bereich der Forschung von den geplanten Strukturreformen betroffen sein, denn die Freiheit der Forschung wird endgültig Ideologie. Diejenigen WissenschaftlerInnen,

die Gegenstandsbereich und Fragestellung ihrer Arbeiten nicht nach modischen Kriterien auszurichten bereit sind, werden mit dem Ausschluss vom Förderbetrieb und dem Ende ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit rechnen müssen.

Dazu kommen immer kurzfristige und im Vergleich zur früheren Besoldung von wissenschaftlichen AssistentInnen schlechter dotierte Beschäftigungsverträge, die unter Umständen auch noch mit einem erhöhten Lehrdeputat verbunden sind. Schließlich führt auch das Chaos um die Juniorprofessur zu weiterer Unsicherheit. Das Potential von Freiheit, das diesen Beruf einmal ausgezeichnet hat, ist längst einer weitgehenden Fremdbestimmung gewichen.



Foto: Robert Michel

Auf die Forderung der Staatsregierung nach einem »Paradigmenwechsel«, der »den Staat aus der Rundumversorgung« entläßt, antworten die Hochschulen im Rahmen ihres Strategiepapiers »Vision UniBay 2010« mit dem Konzept der »Schwerpunktsetzung« der einzelnen Universitäten in einzelnen Fachbereichen. Gleichzeitig aber sollen die »Universitäten als Orte der intellektuellen Diversität und des wissenschaftlichen Fortschritts« erhalten bleiben. Damit dieses ambitionierte Vorhaben gelingt, sollen neben Maßnahmen wie der Steigerung von Effizienz und unternehmerischer Handlungsfähigkeit »neue Geldquellen durch unternehmerisches Fundraising und differenzierte Studienbeiträge« aufgetan werden.

Jenseits solcher leicht durchschaubarer McKinsey-Rhetorik geht es in Wirklichkeit also um die Abschaffung der Universität als einer Institution kritischer und umfassender Reflexion. Die Reform der Universitäten erfolgt nicht nach Gesichtspunkten wissenschaftlicher Notwendigkeit und in

von Dr. Christian Zimmermann

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Würzburg



Arbeitsplatz Hochschule und Forschung: Aufbruch zu neuen Ufern?

Der Vorstandsbereich Hochschule und Forschung der GEW hat auf Bundesebene eine Projektgruppe »Arbeitsplatz Hochschule und Forschung« eingerichtet. Sie soll die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter die Lupe nehmen und Verbesserungsvorschläge erarbeiten. Anlass war die 5. Änderungsnovelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom Februar 2002, die weitreichende Änderungen der Personalstruktur an Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der Befristungsregelungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgaben für die Ausgestaltung der Promotionsphase zum Inhalt hatte und die das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 27.07.2004 für nichtig erklärt hat – das heißt: die rahmenrechtliche Grundlage sowohl für die Juniorprofessur als auch für die Befristung von Arbeitsverträgen der wissenschaftlichen Angestellten existiert nicht mehr!

Mit diesem Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs noch unübersichtlicher als sie es ohnehin schon war. Es ist absehbar, dass viele hochqualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kompetenz für die Fortführung laufender Projekte dringend gebraucht wird, nicht mehr weiterbeschäftigt werden können, obwohl die Projekte noch nicht abgeschlossen sind und die Mittel für die Weiterbeschäftigung zur Verfügung stehen. Die Folgen des Urteils

für die Befristung von Arbeitsverträgen sind verheerend, die Rechtsunsicherheiten gewaltig. Der Bundesgesetzgeber muss diese Situation so schnell wie möglich bereinigen. (...)

Es gibt einen weiteren Anlass, innerhalb der GEW und darüber hinaus das Thema »Ausgestaltung des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung« neu und verstärkt aufzugreifen. Der Anlass lautet: tarifvertragliche Regelungen für die Wissenschaft. Nachdem sich die rot-grüne Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag für einen »Tarifvertrag Wissenschaft« ausgesprochen und damit eine von der GEW und den anderen DGB-Gewerkschaften seit Jahren vertretene Forderung aufgegriffen hat, haben sich inzwischen mehr oder weniger alle großen Wissenschaftsinstitutionen und ebenso die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) diesem Vorschlag angeschlossen oder zumindest angenähert. Aber – wie nicht anders zu erwarten – zeichnet sich bereits im Vorfeld der Debatte ab, dass die verschiedenen Akteure sehr unterschiedliche Vorstellungen davon haben, was ein Tarifvertrag Wissenschaft regeln soll und was nicht. Zu diesem Thema wird sich die Projektgruppe in nächster Zeit äußern.

Der folgende Text ist ein Ausschnitt der ausführlichen Argumentation der Projektgruppe »Arbeitsplatz Hochschule und Forschung«. Der komplette Text incl. der Teile zur Ausgestaltung der Promotionsphase und dem Konzept der Juniorprofessur gibt es auf der Homepage der GEW Bayern: www.bayern.gew.de

Wissenschaft als Beruf: Die Grenzen der Flexibilisierung

Die von Bundesbildungsministerin Bulmahn über den grünen Klee gelobte Personal- und Dienstrechtsreform an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland, die mit den Änderungen des Hochschulrahmengesetzes vom Februar 2002 auf den Weg gebracht wurde und die nun vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärt wurde, hat die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen weitgehend ignoriert. Die Fristvertragsregelungen und das Konzept der Juniorprofessur sind auf die Hochschulkarriere mit dem Ziel der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur ausgerichtet. Sie berücksichtigen jedoch nicht die anspruchsvollen Aufgabenstellungen, die von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Bereich der Lehre, in der Betreuung der Studierenden, in Forschungsprojekten, im Wissenschafts- und Projektmanagement, in der Betreuung von Labors und Geräten, von Sammlungen, Bibliotheken, im Bereich der EDV, des Wissenstransfers und der Angebote zur wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung erfüllt werden – kurz: im vielfältigen Service-Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ohne den der Lehr- und Forschungsbetrieb nicht funktionieren würde (der Begriff »Funktionsstellen« drückt das zutreffend aus).

Im Gegenteil: Unter dem Etikett Nachwuchsförderung und Durchlässigkeit der Personalstruktur im Mittelbau wurde

und wird die Fristvertragspraxis an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen immer weiter »flexibilisiert« mit der Folge, dass – in eklatantem Widerspruch zu allgemeinen Normen des Arbeitsrechts – zuhauf befristete Arbeitsverträge für Aufgaben abgeschlossen werden können, die dauerhaft erledigt werden müssen und deshalb an sich unbefristete Arbeitsverträge erfordern. Die Hochschul- und Forschungspolitik ist von dem Virus »Flexibilisierung um jeden Preis« befallen und die Kontinuität der Wissenschaft bleibt auf der Strecke.





Zu diesem Befund ein paar Zahlen: rund 70 % der Stellen für wissenschaftliches Personal an Hochschulen sind Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen und von diesen sind inzwischen nur noch rund 25-30 % unbefristet beschäftigt. Der weit überwiegende Teil muss sich also mit befristeten Verträgen zufrieden geben, deren Dauer häufig nur 2 Jahre oder weniger beträgt. Insbesondere bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die im Rahmen drittmittelfinanzierter Projekte tätig sind, sind Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten eher die Regel als die Ausnahme. In keinem anderen Bereich des Arbeitslebens ist der Anteil befristeter Arbeitsverträge auch nur annähernd so hoch wie in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen – zu Lasten der längerfristigen Planbarkeit individueller Lebensperspektiven. Diese Zeitvertragspraxis wirkt nicht selten – ob gewollt oder ungewollt, sei dahingestellt – als Disziplinierungselement. Ob das, abgesehen von den Auswirkungen auf die Motivation und persönliche Befindlichkeit der Betroffenen, der Wissenschaft nutzt, muss bezweifelt werden.

Vor diesem Hintergrund ist an die seit vielen Jahren von der GEW entwickelten Vorstellungen zur Ausgestaltung der Personalstruktur und der Vertrags- und Arbeitsverhältnisse zu erinnern. Darauf Bezug nehmend hat die Projektgruppe »Arbeitsplatz Hochschule und Forschung« auf der GEW-Bundesebene folgende Thesen entwickelt:

1. Die Relation von Funktionsstellen und Qualifikationsstellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen entspricht nicht der tatsächlichen Aufgabenstruktur.

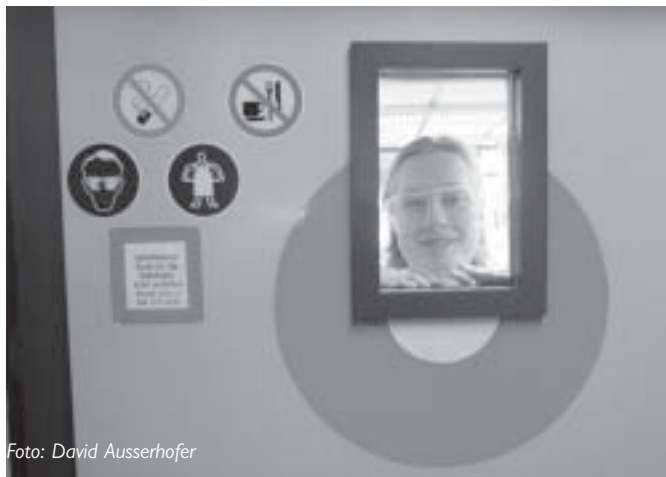
Mit der hochschulpolitischen Zielsetzung der Effizienzsteigerung in Studium und Lehre steigen die Ansprüche an eine kontinuierliche Betreuung der Studierenden. Die neuen Studienstrukturen mit Bachelor- und Master-Abschluss, die Modularisierung der Curricula, die Einführung studienbegleitender Prüfungen und die Umstellung der Studienverlaufskontrolle auf das Credit-Point-System verursachen einen deutlich höheren Koordinierungsaufwand zwischen den Lehrenden und ebenso einen steigenden Aufwand für die verlässliche Information und Beratung der Studierenden. Auch der Arbeitsaufwand für die Durchführung von

Lehrevaluationen gehört in diesen Kontext. Die oben angesprochenen Aufgaben im Service-Bereich nehmen ebenfalls ständig zu. Und im Bereich der Forschung kommt es mehr denn je darauf an, im härter werdenden Wettbewerb um Fördermittel erfolgreich zu sein. Diese Aufgaben erfordern Kontinuität. Befristete Arbeitsverhältnisse sind diesen Aufgaben nicht angemessen, ja kontraproduktiv. Das bestätigen auch viele ProfessorInnen – jedenfalls dann, wenn sie hochkompetente und bewährte MitarbeiterInnen weiterbeschäftigen möchten und ihnen die Hochschulverwaltung mitteilt, dass dies nun nicht mehr möglich sei, weil das Gesetz (das HRG, jetzt wieder in der alten Fassung vom Januar 1999) es verbietet. Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz hilft da meist nicht weiter. Deshalb müssen die politisch Verantwortlichen endlich einsehen, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen deutlich höheren Anteil von unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen benötigen. Ein Blick in andere Länder, z.B. nach Skandinavien, zeigt, dass deren Hochschulsysteme einen wesentlich höheren Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zulassen (dabei soll nicht verschwiegen werden, dass in diesen Ländern das Kündigungsrecht etwas anders gestaltet ist und z.B. betriebsbedingte Kündigungen durchaus vorkommen können).

Mit ihrem Konzept »Wissenschaft als Beruf« hält die GEW an der Zweiteilung von befristeten Qualifikationsstellen und unbefristeten Funktionsstellen für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen fest. Sie besteht darauf, dass – entsprechend den Grundsätzen des allgemeinen Arbeitsrechts – permanent anfallende Aufgaben von Personen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erledigen sind. Die Analyse der Aufgabenfelder zeigt, dass dies nur möglich ist, wenn der Anteil der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen deutlich erhöht wird.

2. In kaum einem Bereich des Arbeitslebens ist das Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Akteuren so ausgeprägt wie in deutschen Hochschulen. Kreative wissenschaftliche Arbeit setzt aber Unabhängigkeit und Eigenverantwortung voraus.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind in der Regel einem/einer ProfessorIn zugeordnet und führen die ihnen übertragenen Aufgaben unter dessen/deren fachlicher Verantwortung durch. Nicht selten kommt es in diesem hierarchischen Verhältnis – die Hochschulen haben die flachen Hierarchien gewiss nicht erfunden! – zu arbeitsbedingten oder in den Persönlichkeiten begründeten Spannungen. Die dabei entstehenden Probleme werden potenziert, wenn der oder die wissenschaftliche Beschäftigte in zweifacher Hinsicht, nämlich sowohl beim Erwerb der formalen Qualifikation als auch was die Vertragsgestaltung und die Durchführung der übertragenen Aufgaben angeht, von der Entscheidung ein und derselben Person abhängig ist. Eskalie-



ren derartige Konflikte, geht dies meist zu Lasten des/der MitarbeiterIn mit der Folge, dass hoffnungsvolle Karrieren aus wissenschaftsfremden Gründen scheitern. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen wird ein solcher Konflikt eben häufig genug durch Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags »gelöst«.

Um solchen Zuspitzungen vorzubeugen, fordert die GEW, dass wissenschaftliche MitarbeiterInnen grundsätzlich einer Organisationseinheit zugeordnet werden, so dass die Weisungsbefugnis von der Institutsleitung bzw. dem Dekan bzw. der Dekanin ausgeübt wird. Die Übernahme von Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten sollte mit einer Schulung in Personalführung und Wissenschaftsmanagement verbunden werden. Auch sollten – im Interesse nicht nur der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, sondern auch der Hochschulen – die Grundsätze für die Weisungsbefugnis auf eine neue Grundlage gestellt werden. Dazu gehört auch die Einrichtung von Appellations- und Schlichtungsstellen. Die Gewerkschaften werden dieses Thema aufgreifen, wenn, wie von der Politik und vielen Wissenschaftsorganisationen vorgeschlagen, demnächst über tarifvertragliche Regelungen für den Bereich der Wissenschaft gesprochen wird.

In der Hierarchie von Hochschulen und Forschungseinrichtungen spielt auch die Vergabe von leistungsbezogenen Zulagen eine zunehmende Rolle. Die GEW fordert, dass die Einführung solcher Prämiensysteme nicht zu Lasten der bestehenden Grundvergütungen geht; ein Nullsummenspiel ist Gift für die kollegiale Zusammenarbeit! Außerdem sollen die Prämiensysteme, wo immer sinnvoll, nicht individuell, sondern teambezogen ausgestaltet werden.

3. Kompetenzentwicklung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für Effizienzsteigerungen. Das gilt in besonderem Maße für die systematische Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals.

Viele Hochschulen haben in jüngerer Zeit regelmäßige Angebote zur hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung etabliert. Dagegen sind Fort- und Weiterbildungspro-

gramme zur Entwicklung von sozialen und Personalführungskompetenzen, von Kompetenzen im Bereich des Projekt- und Wissenschaftsmanagements sowie für die Durchführung von Evaluationsverfahren immer noch die Ausnahme. Die Forderung nach Qualitätssicherung ist zwar in aller Munde, aber auch *wie* Qualität gesichert werden kann, muss gelernt werden, insbesondere wenn z.B. aus den Ergebnissen von Evaluationsverfahren Rückschlüsse für die Personalentwicklung gezogen werden sollen. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen dieser Art muss für das gesamte wissenschaftliche Personal ermöglicht und verbindlich werden.

4. Die Karriereperspektiven von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind sehr eingeschränkt; zumeist fehlen sowohl horizontale als auch vertikale Entwicklungsmöglichkeiten.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen flexibler auf die Entwicklungen innerhalb der Wissenschaft und auf die Erwartungen der Gesellschaft an die Wissenschaft reagieren. Ohne die Motivation und Erfahrung der MitarbeiterInnen wird das nicht gelingen. Statt mit einer exorbitanten Befristungspraxis Personalentwicklung zu umgehen, fordert die GEW, als Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung den MitarbeiterInnen Qualifizierungsangebote zu machen, die überkommenen Besitzstände in der Personalstruktur zu überwinden und MitarbeiterInnen Möglichkeiten zu eröffnen, innerhalb der Organisation neue Aufgaben zu übernehmen.

Die GEW-Projektgruppe „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ ist an Rückmeldungen zu dieser Zusammenfassung ihrer bisherigen Arbeitsergebnisse interessiert.

Kontakt: Dr. Claudia Kleinwächter, Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt/Main, E-Mail: kleinwaechterc@gew.de

Für die Projektgruppe:

Dr. Christoph Klein-Brabender
*Leiter der Fachgruppe Hochschule und Forschung
 des GEW-Landesverbands Baden-Württemberg*



Armutverteiler und Tarifbrecher

Zur Rolle der Wohlfahrtsverbände bei der Einführung von 1-Euro-Jobs und Arbeitszeitverlängerung

Es ist schon ein starkes Stück, das zur Zeit die Wohlfahrtsverbände aufführen – sei es in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder in der als sozialpolitische Kompetenzträger bzw. als Anwälte von Hilfsbedürftigen.

Vor einem Jahr noch traten sie als schärfste Kritiker der Hartzgesetze und der Agenda 2010 auf – schärfer als z.B. der DGB (besonders der Paritätische). Heute sind sie offensichtlich bereit, Konzepte mitzutragen, die sie früher als Verletzung der Menschenwürde bzw. als Schritt in den Almosenstaat vehement ablehnten¹⁾. Und so sind sie umgefallen: erst die Caritas, dann die AWO und das B/DRK, zuletzt, wenn auch mit Bauchschmerzen, die Diakonie und der Paritätische²⁾. Alle überbieten sie sich darin, Arbeitsgelegenheiten für Langzeitarbeitslose zu 1 – 2 Euro Stundenlohn anzubieten.

Waren bisher die Ziele von Wohlfahrtsverbänden und Sozialer Arbeit mehr oder weniger identisch, scheint es ersteren jetzt nur noch um Beschäftigung um jeden Preis zu gehen. Wurde bisher gesellschaftliche Integration für Ausgrenzte durch Brücken in den ersten Arbeitsmarkt angestrebt³⁾, ist durch die neue Linie eine Anbindung an ortsübliche oder gar tarifliche Löhne praktisch ausgeschlossen.

Über die Gründe für dieses Einschwenken auf die neoliberalen Billiglohnstrategie kann man nur mutmaßen. Tatsache ist jedenfalls, dass dieselben Verbände seit Jahren die Verbilligung ihrer eigenen Fachkräfte massiv befördern. Doch dazu später mehr.

Was sind diese 1-Euro-Jobs?

Bisher nur für SozialhilfeempfängerInnen als Zusatzangebot mit geringem Ausmaß gedacht, werden sie dank Hartz IV ab dem 1.1.2005 zu einem Regelangebot für alle Langzeitarbeitslosen, denen keine reguläre Arbeitsstelle⁴⁾ vermittelt werden kann. So sollen sie bis zu 200 Euro maximal zuverdienen können (also sogar bis zu 1,50 Euro in der Stunde), als Mehraufwandsentschädigung ohne Arbeitsvertrag und Sozialversicherung! Für ihre künftigen Renten verbleibt

es bei den bescheidenen Rentenbeiträgen aus der 345 Euro Grundsicherung. Weigern sie sich, droht eine Kürzung der Grundsicherung um 30 % bis hin zur völligen Streichung. »Fordern und fördern« nennt man das. Das »Fördern« bleibt allerdings ein leeres Versprechen: *irgendeine* Qualifizierung⁵⁾ und Eingliederungsvereinbarungen ohne Vertragscharakter. Subjektive, einklagbare Rechte, wie sie im alten AFG und im BSHG bestanden hatten, fallen weg.

Die Schätzungen, wie viele dieser 1-Euro-Jobs angeboten werden können, schwanken zwischen 600.000 (Clement) und 15.000 (Ragati von der AWO)⁶⁾.

Stets geht es um gemeinnützige Tätigkeiten im öffentlichen Interesse – möglichst ohne Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt.



Dass man dabei vor allem an die Bereiche Altenhilfe, Behindertenbetreuung und Kindertagesstätten denkt und auch die ca. 60.000 ZdL-Stellen zur Disposition stellt, setzt dem Ganzen die Krone auf! »Wer ein Kind großgezogen hat, der ist qualifiziert in der Kinderbetreuung, auch wenn er keine pädagogische Ausbildung hat«, meint Herr Ragati⁷⁾. Dies zeugt entweder von horrender Unkenntnis der Arbeitsanforderungen oder von lupenreinem sozialpolitischem Zynismus.

Alle diese Tätigkeiten sollen zu Arbeitsgelegenheiten der modernen »Arbeitsdienstler« werden. Eine umstrittene Randerscheinung wird so zur neuen repressiven Norm!

Soziale Arbeit als Zwangsarbeit

Für den sozialen Bereich, in den man die unter den Bedingungen ihrer Arbeitslosigkeit oft verbitterten, ja verzweifelten Menschen zwingen will, ist es der Beginn einer möglicherweise bevorstehenden langen Entprofessionalisierungsphase größeren Umfangs.

⁵⁾ Schmidt&Schmidt in den N.N. vom 7.9.04

⁶⁾ In Nürnberg rechnet man statt mit bisher 170 mit bis zu 2500. (N.N. 20.8.04)

⁷⁾ TAZ, 7.9.04

¹⁾ letztes Beispiel: die gemeinsame Erklärung von Kirchen und Gewerkschaften in München zum 1. Mai 2004

²⁾ Quelle: Publik-Forum 16/04 vom 27.8.04

³⁾ durch Hilfen zur Arbeit als 90%-Zuschuss zum Tariflohn, ABM, SAM zu anständigen Bedingungen

⁴⁾ Als reguläre Arbeit gilt jede Arbeit, also auch solche im Rahmen von Minijobs und auch solche bis zu 30% unter den ortsüblichen Löhnen bezahlte.

Nicht nur die Fachkräfte werden in ihrer Arbeitsleistung in Frage gestellt – denn wo ist bei der Arbeit am Menschen die Grenze zur Hilfstätigkeit zu ziehen? – sondern auch den Klienten wird ein merkwürdiger Mix verschiedenster um ihr Wohl bemühter Menschen, meist zeitlich befristet, zugemutet. Neben TeilnehmerInnen des freiwilligen sozialen Jahres, Vor-, Block- und BerufspraktikantInnen, Ehrenamtlichen und Honorarkräften werden nun auch Langzeitarbeitslose mit und ohne Qualifikation Tätigkeiten an und mit Menschen ausüben. Kein Träger stellte sich wohl die Frage, wie unter solchen Umständen Teamarbeit, Arbeitsbelastung und Qualitätssicherung aussehen.

Und Arbeit, ja Arbeit gibt es tatsächlich unermesslich in einem System öffentlicher und privater Dienstleistungen, das den Sparzwang zum Prinzip erhoben hat und gleichzeitig expandiert. *Nur wird es immer weniger normale, unbefristete, sozialversicherte, tariflich entlohnte Arbeit sein!*

Absehbare Folgen solcher Einsätze sind:

- Noch vorhandene tarifliche Reinigungs-, Küchen- und Hilfskräfte, auch KinderpflegerInnen, HeilerziehungspflegerInnen, Kranken- und AltenpflegehelferInnen werden unmittelbar verdrängt.
- Der Druck auf die Reste des noch vorhandenen Tariflohnsystems wächst durch die unbeschränkte Zumutbarkeit solcher und anderer Billigjobs.
- Das Prinzip, dass man von einer vollen Arbeitskraft leben können muss, wird aufgegeben.
- Dem Sozialversicherungssystem fehlen weitere Milliarden.
- Statt die erforderlichen Planstellen für angemessene Pflege, Erziehung und Begleitung zu besetzen, werden diese Lücken dauernd irgendwie geflickt, ohne nachhaltige Verbesserungen.
- Die Ausbildung von Fachkräften, die meist in großer Zahl vorhanden sind und hochmotiviert auf ihren Einsatz warten, wird konterkariert. Frisch Ausgebildete werden in prekäre Arbeitsverhältnisse und in die Arbeitslosigkeit gedrängt, um dann vielleicht selber als Hartz-Opfer am ursprünglich erwünschten Arbeitsplatz beschäftigt zu werden. *Um welchen Preis!*

Wohlfahrtsverbände als Opfer und als Täter

Staatliche Politik, spätestens seit Einführung der Pflegeversicherung, hat alles getan, um diesen Paradigmenwechsel bei den Wohlfahrtsverbänden herbeizuführen: durch Verknappung der Finanzen, Deregulierung, Schaffung eines Quasimarktes mit künstlichem Wettbewerb erzwang man die Verbilligung der Arbeitskräfte durch Tarifflucht und Tarifbruch.

Indem man sich von Subsidiaritätsprinzip und kostendeckenden Entgelten verabschiedete⁸⁾, hat man den Abbau

⁸⁾ also: §93ff BSHG, §77,78 KJHG, demnächst wohl auch im BayKita-Gesetz

von Leistungen – z.B. im Rahmen der »Kostendämpfungsmaßnahmen« – und Personalstellen munter betrieben und die Verbände und ihre Beschäftigten zu Freiwild gemacht.

Den Verbänden muss man jedoch vorwerfen, dass sie zum Teil mit grenzenloser Naivität und ohne Rückgrat und Solidarität die staatliche Politik mitvollzogen haben. Sie haben es versäumt, den Wert professioneller sozialer Arbeit offensiv zu verteidigen und stattdessen selbst Dequalifizierungsstrategien mit betrieben.

Das zeigt auch die am 31.8. beschlossene Arbeitszeitverlängerung der bayerischen Diakonie und der ev. Landeskirche – eine offene Lohnkürzung à la Stoiber. Über den vorausseilenden Gehorsam, den die Diakonie als erster bayerischer Wohlfahrtsverband an den Tag legt, kann man sich nur wundern. Sie entwertet nicht nur ihre Arbeitsplätze um weitere fast 4%, sondern unterwirft sich noch freiwillig einer angesichts der Massenarbeitslosigkeit fatalen neoliberalen Strategie. Sollen doch immer weniger mehr schufteln für immer weniger Geld bis sie erschöpft aufgeben, Mobbingopfer werden oder durch fehlenden Arbeitsschutz aus dem Gleis kippen.

Statt solidarisch mit den »konkurrierenden« Verbänden gegenüber einer zynischen bayerischen Sozialpolitik Widerstand zu leisten, lassen sich unsere Wohlfahrtsverbände als Steigbügelhalter einer menschenverachtenden Politik und als Armutsverteiler einspannen.

Alternative Ziele und Strategien können hier nur angedeutet werden. Sie bedürfen zur Durchsetzung gesellschaftlicher Kräfte, von denen eine auch wir Gewerkschaften sein müssen:

- gesetzlich oder tariflich bestimmter Mindestlohn
- Armutsprävention durch Öffnung des ersten Arbeitsmarktes bzw Schaffung eines zweiten zu fairen Bedingungen
- Sozialversicherungsschutz und -pflicht für alle Erwerbstätigen, RuheständlerInnen und hauptamtliche PolitikerInnen
- Kampf der Entwertung sozialer Arbeit durch Ausbau personenbezogener Dienstleistungen nach dem Bedarf der Bevölkerung
- Stärkung der Tarifpolitik durch Gründung eines Arbeitgeberverbandes aller Wohlfahrtsverbände
- Allgemeinverbindlichkeit für Tarifverträge erleichtern und ausweiten, Kirchen und ihre Verbände mit einbeziehen
- Arbeitszeitverkürzung statt immer prekärer werdender Arbeitsverhältnisse bei materieller Verbesserung der Teilzeitkräfte
- In diesem Zusammenhang: Ausweitung und tarifliche Absicherung der Verfügungszeiten für pädagogische Berufe.

von Günther Schedel-Gschwendtner

Leiter des Sozialpädagogischen Büros der
GEW Bayern
e-mail: GEW_SozPaed@t-online.de



Stipendien für ein Schuljahr im Ausland für Jugendliche aus Migrantenfamilien

Ein Schuljahr in Thailand, Brasilien oder den USA? Jugendliche aus Migrantenfamilien, die sich im Schuljahr 2005/2006 diesen Traum erfüllen möchten, können sich noch bis zum 15. Oktober 2004 um ein Stipendium der Robert-Bosch-Stiftung bewerben. Durchgeführt wird der SchülerInnenaustausch durch die gemeinnützige Austauschorganisation AFS Interkulturelle Begegnungen e.V.

Um die mindestens 20 Teilstipendien können sich Jugendliche aus Migrantenfamilien in Deutschland bewerben. Den BewerberInnen stehen dabei über 40 Länder auf allen Kontinenten zur Auswahl. Ziel dieses Programms ist die Einbindung von Jugendlichen aus Migrantenfamilien in die interkulturelle Idee des internationalen SchülerInnenaustauschs. Damit soll auch die Integration dieser Jugendlichen in die deutsche Gesellschaft gefördert werden. Voraussetzung für die Bewerbung für das Stipendium der Robert-Bosch-Stiftung ist der Besuch der 10. oder 11. Klasse einer deutschen Schule (egal welchen Schultyps). Die Eltern sind Migranten oder Spätaussiedler. Das Schuljahr im Ausland wird mit einem Teilstipendium gefördert, das nach sozialen Kriterien vergeben wird. Die Eltern tragen einen Eigenanteil.

AFS bietet viele weitere Stipendienprogramme an. Auch für das reguläre Austauschprogramm von AFS können sich SchülerInnen weiterhin **bis zum 15. Oktober 2004** bewerben.

Informationen und Bewerbungsunterlagen:
Sara Tsudome • Tel.: 06 11-9 59 92 75
oder per e-mail: sara.tsudome@afs.org

Gleiche Bildungschancen für Migrantenkinder?

Im letzten Jahr veranstaltete die IG - InitiativGruppe München eine Fachtagung zum Thema »Gleiche Bildungschancen für Migrantenkinder?«, der sie die Ergebnisse der internationalen Vergleichsstudie PISA insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der schulischen Situation von SchülerInnen ausländischer Herkunft zugrunde gelegt hatte.

Die Dokumentation dieser Fachtagung ist jetzt erschienen. Sie enthält die Zusammenfassung der Redebeiträge der Tagung sowie eine Übersicht über die Projekte und die darin enthaltenen schulbezogenen Angebote der IG.

Gegen Übernahme der Versandkosten wird sie zugesandt.

Bestellung bei:

InitiativGruppe

Hermann-Lingg-Str. 13 • 80336 München

Tel.: 0 89-54 46 71-0, Fax: 0 89-54 46 71-36

e-mail: ig@initiativgruppe.de

www.initiativgruppe.de

Dies und Das

Vielfalt gestalten - Interkulturelle Kompetenz in der Mädchenarbeit.

Was ist Kulturkompetenz? Wie sind Missverständnisse und Unsicherheiten zu überwinden? Wie greife ich Vielfalt produktiv auf? Wie gehe ich mit Sexismus und Rassismus jenseits von Stigmatisierung um?

Entlang solcher Fragestellungen wird durch Praxisreflexion, theoretische Impulse und erfahrungsorientierte Übungen die interkulturelle Kompetenz im pädagogischen Handeln erweitert. Eine Kompetenz, die es den Fachfrauen ermöglicht, an den spezifischen Fähigkeiten und Stärken der Mädchen und jungen Frauen anzusetzen und die ihnen begegnende kulturelle Vielfalt als gesellschaftliche Ressource zu sehen und zu fördern.

Zielgruppe: Fachfrauen aus der Jugendhilfe, Jugendarbeit und allen Bereichen pädagogischer Arbeit, die mit Mädchen mit Migrationsgeschichte arbeiten.

In Kooperation mit INKOMM.

Termin: 01. - 03.12.2004 • Kosten: 180 Euro
Anmeldeschluss: 29.11.2004

Kontakt und Anmeldung: IMMA

Kontakt- und Informationsstelle für Mädchenarbeit • Jahnstr. 38 • 80469 München

Tel. 089-23 88 91 20

email: kontakt.informationsstelle@imma.de

Schule und Migration

»Statt allen Partizipation und sozialen Aufstieg durch Bildung zu ermöglichen, scheint das deutsche Schulsystem eher einen Prozess der ethnisierten Unterschichtung zu befördern, der erhebliches Konfliktpotenzial in sich birgt.«

Dies ist Fazit aus einer Empfehlung der Bildungskommission der Heinrich-Böll-Stiftung. Der 33-seitige Bericht trägt den Titel »Schule und Migration«.

Ausgehend von einer Beschreibung des Ist-Zustands – u. a. Zahl und Zusammensetzung der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Bildungssituation dieser Gruppe – werden Bildungseinrichtungen in Bezug auf ihre Förderung von Integration untersucht. Das reicht von den Curricula über Schulkultur bis zum Spracherwerb. Bei Letzterem müsse gleichzeitig der Erwerb der Verkehrssprache hohe Bedeutung zugemessen sowie differenzierte Konzepte für Mehrsprachigkeit entwickelt werden. Dem Thema Spracherwerb ist ein eigenes Kapitel gewidmet.

Aus der Analyse werden dann Empfehlungen abgeleitet. Eine davon lautet: Damit die Realität der Einwanderungsgesellschaft widergespiegelt wird, braucht das Land mehr Personal mit Migrationshintergrund in vorschulischen Einrichtungen und Schulen.

Dieser Beitrag wurde der Publikation »Forum Migration September 2004« entnommen.

Die Empfehlung »Schule und Migration« gibt's im Internet auf dessen Homepage unter:

www.migration-online.de/schule

und gedruckt als Teil des Buches:

Heinrich-Böll-Stiftung und Bildungskommission der Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.):

Selbstständig lernen - Bildung stärkt Zivilgesellschaft. Beltz Verlag. Weinheim 2004.

Abenteuer und Erlebnispädagogik in der Schule

Im Rahmen seines Fortbildungsprogrammes bietet der »Verein zur Förderung bewegungs- und sportorientierter Jugendsozialarbeit e.V. (bsj Marburg)« eine zertifizierte Qualifizierungsreihe für Lehrkräfte an.

Termin: Juni 2005 - November 2006

Vermittelt werden Kompetenzen zur Steuerung gruppenspezifischer Prozesse zur Durchführung abenteuerlicher und erlebnispädagogischer Aktivitäten sowie Sicherheitsstandards. Dabei werden Schulrecht und Erlasslage berücksichtigt.

Am 03.02.05 findet ein unverbindlicher Informationsnachmittag im bsj-Büro statt.

Informationen bei:

bsj e.V. Marburg

Biegenstr. 40 • 35037 Marburg

Tel.: 0 64 21-6 85 33 19

Fax: 0 64 21-6 85 33 22

e-mail: eckern@bsj-marburg.de

www.bsj-marburg.de

Vorlesen - Zuhören - Erzählen

Fachtagung am 28.10.2004

im Literaturhaus München

Die einfachste Sache der Welt: Vorgelesen bekommen, zuhören und dann weiter erzählen? Es ist fast schon trivial, jeder weiß, wie wichtig lebendiges Vorlesen, gekonntes Zuhören und anschauliches Erzählen sind, und doch scheint es aus der Mode gekommen zu sein - und dies mit nachteiligen Auswirkungen auf die Sprachkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung der Kinder. Nicht zuhören können, Sprache nicht über Erzähltes und Vorgelesenes aufnehmen und entwickeln zu können, hat schwerwiegende individuelle und gesellschaftliche Folgen - unübersehbar an den PISA-Ergebnissen abzulesen. Aber sind sie auch überbrückbar? Muss man heute noch vorlesen, obwohl es doch so gute Kassetten und CDs gibt? Welchen Stellenwert haben mündliches Erzählen, Vorlesen und Zuhören in der Schule? Wie kann man die Sprech- und Schreibentwicklung damit fördern? Wie ist es um die Lesemotivation, wie um das Lesen als Teilhabe an Kultur bestellt?

Zu diesen und weiteren Fragen sprechen VertreterInnen aus verschiedenen Praxisfeldern und Wissenschaftsdisziplinen. Praktische Anregungen für Eltern, Kindergarten

und Schule werden vorgestellt. Eine Ausstellung von Claus Claussen zeigt viele Beispiele für die Praxis.

Die Fachtagung ist als eine die staatliche Lehrerfortbildung ergänzende Maßnahme für Lehrkräfte aller Schularten in Bayern anerkannt.

Information und Anmeldung (bis spätestens 20.10.2004):

Lehrstuhl für Grundschulpädagogik und -didaktik an der LMU München
Monika Blume, M.A. und Ludowika Huber, M.A.
Leopoldstr. 13 • 80802 München
Tel.: 089-21 80-62 67 • Fax: 089-21 80-51 04
e-mail: blumehuber@gmx.de

Fit für's Team - Zusammenarbeit bewusst und erfolgreich gestalten

Erfolgreiche Teamarbeit fordert von allen MitarbeiterInnen Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Es wird Mut zur Selbsterkenntnis und der Blick in den Spiegel verlangt. Voraussetzungen für eine gelungene Zusammenarbeit sind ein klarer eigener Standpunkt, klare Arbeitsstrukturen (z.B. Regelung der Informationsweitergabe, Aufgabenklärung etc.), soziale Kompetenzen (wie die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und zum förderlichen Einsatz von Kritik) und Wissen um Gruppendynamik und -phasen im Team. Ziel der Veranstaltung ist, diese Kompetenzen erfolgreicher Teamarbeit gemeinsam für die Umsetzung in die Praxis zu konkretisieren.

Termin: 17. - 19.11.04 • Kosten: 150 Euro
Anmeldeschluss: 15.10.04
Kontakt und Anmeldung: IMMA
Jahnstr. 38 • 80469 München
Tel. 089-23 88 91 20
email: kontakt.informationsstelle@imma.de

Berufsbegleitende Weiterbildung zur geschlechterspezifischen Gewaltprävention

Das Thema »Gewalt« ist in unserer Gesellschaft ein Phänomen mit vielen Facetten. Mädchen/Jungen und junge Frauen/Männer sind passiv und aktiv in unterschiedli-

Dies und Das

chen Bezügen in Gewalthandlungen verstrickt: Erfahrungen mit Abwertungen, Grenzverletzungen, Unterdrückung, sexueller Bedrohung, etc., eigene Gewaltausübung, selbstverletzendes und selbstgefährdendes Verhalten.

Ziel der Fortbildung ist es, Wissen über die Dynamik von Aggression und Autoaggression sowie konkrete Handlungsmöglichkeiten zu erhalten. Je nach Bedarf der TeilnehmerInnen kann der Schwerpunkt mehr auf die Arbeit mit Mädchen oder Jungen gesetzt werden.

Termin: noch 3 Module Januar - April 2005
Nach freien Plätzen/weiteren Angeboten 2005 fragen
Kontakt und Anmeldung: IMMA
Jahnstr. 38 • 80469 München
Tel. 089-23 88 91 20
email: kontakt.informationsstelle@imma.de

Ausverkauf des Gemeinwohls? Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen - GATS und die Folgen für die Kommunen

Das seit 1995 existierende GATS-Abkommen im Regelwerk der Welthandelsorganisation WTO wird derzeit neu verhandelt. Bis Ende 2004 sollen diese Verhandlungen über eine fortschreitende Liberalisierung der Dienstleistungsmärkte abgeschlossen sein. Das geplante Abkommen soll alle Dienstleistungsbereiche umfassen - auch solche also, die in Deutschland als mehr oder weniger »hoheitliche Aufgaben« in öffentlicher Trägerschaft sind. Die Kommunen werden deshalb besonders betroffen sein, wenn Wasserver- und Abwasserentsorgung, der ÖPNV, schulische Bildung oder die Abfallbeseitigung behandelt werden wie Banken und Versicherungen.

Eine Tagung von Evangelischer Stadtakademie München, VHS München, DGB-Bildungswerk, Bildungswerk München und Petra-Kelly-Stiftung fragt nach den konkre-

ten Auswirkungen einer möglichen Liberalisierung und Privatisierung.

Termin: Samstag, 23.10.04 • 10 - 17 Uhr
Ort: München • Evangelische Stadtakademie
Herzog-Wilhelm-Str. 24
Kosten: 20,-/15,- Euro (inkl. Verpflegung)
Anmeldung: www.petra-kelly-stiftung.de/sites/termin-auswahl.pl?2
Tel.: 09 51-20 25 58 • Fax: 09 51-208 11 55
e-mail: PKS-Nordbayern@bnv.bamberg.de

Gastspielangebot 2004/2005 der Berliner Compagnie

Niedriglohnsektor, lange Arbeitszeiten, Zerschlagung von Gewerkschaftsmacht werden global rücksichtslos durchgesetzt, bescheren jedoch den »Unterentwickelten« nicht den Anschluss an die »Hochentwickelten«, sondern machen die ganze Welt zur Billiglohnzone. Mehr darüber gibts im Stück »Schöne eine Welt. Wie unsere Kleidung entsteht. Eine Tragödie.«

Globalisierte Agrarproduktion bedeutet: Die Landwirtschaft des Südens soll den Märkten des Nordens dienen. Welche Folgen das hat erzählt »Terra! Terra! Eine Sojabohne packt aus.«

Die schrankenlose Marktwirtschaft ist nur gewaltsam und gegen den Widerstand vieler Menschen durchzusetzen. Uns wird das als »Krieg gegen den Terror« verkauft. Dabei wäre der einfachste Weg, den Terrorismus zu stoppen, sich nicht daran zu beteiligen. Um ein kriegerisches Imperium geht es in »human bombing. Ein Theaterstück über das Ende der Kriege.«

Die Berliner Compagnie gastiert mit ihrem Stück Terra! Terra am 6.10. in Kulmbach, stadthalle, am 9.10. in Trostberg, Postsaal, am 24.11. in Würzburg-Grombühl, Felix-Fechenbach-Haus, am 25.11. in Fürstfeldbruck, Stadthalle im Veranstaltungsforum und am 27.11. in Erlangen, Gemeindehaus am Bohlenplatz.

Nähere Informationen zu den Angeboten gibts bei:
Karin Fries • Berliner Compagnie Tourneepfannkuchen • Schleißheimer Str. 89 • 80797 München
Tel./Fax: 089-129 86 24 (Di - Fr 9 - 13 Uhr)
e-mail: karin-fries@berlinercompagnie.de



»Eine indische Handelsstadt im Strudel der Globalisierung«

Dinesh Mani, der Bürgermeister von Cochin, bedeutende Hafenstadt und Wirtschaftszentrum von Kerala, berichtet über die Situation in seiner Stadt mit 1.3 Mio. Einwohnern. Der südindische Bundesstaat Kerala wurde in den Siebzigern wegen seiner erstaunlichen Entwicklung als »Modell Kerala« bezeichnet. Sowohl der Staat als auch die Stadt Cochin haben heute mit einer sehr großen Zahl von Problemen zu kämpfen, die durch die neo-liberale Politik der Zentralregierung und der jetzigen Regierung Keralas unter Führung der Kongresspartei eher verschärft werden.

Die Diskussion nach dem Bericht gibt sicher Gelegenheit zu einem interessanten Vergleich zwischen den Auswirkungen hier und denen in einem Entwicklungsland.

Eine Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung

am 25.10.04, 18.00 – 21.30 Uhr

Vortragssaal BayernForum, Prielmayerstr. 3-4, 80335 München

Tel. 089 51555241 • Fax. 089 51555244 • Mail. Bayernforum@fes.de

Bitte Programm anfordern! Schriftliche Anmeldung erforderlich!

Zum Leserbrief von Karsten Wenzlaff in der DDS vom September 2004:

Lieber Kollege, in dem Absatz, wo du die Auswirkungen der Gesundheitsreform beschreibst, findest du sie eher harmlos und keine wirkliche Belastung »für uns«: »die paar Euro Praxisgebühr fallen bald auch noch weg, wenn das Hausarztmodell kommt...« Nimm bitte zur Kenntnis, dass diese »Reform« die überproportional belastet, die schon wenig oder nichts haben, und das sind eine ganze Menge Leute: mindestens die, bei denen die erhöhten Zuzahlungen in jeder Form (Medikamente, Verordnungen, Krankenhausaufenthalt, Heil- und Hilfsmittel und Fahrtkosten) – von den nicht mehr verschreibungsfähigen Medikamenten ganz zu schweigen – mehr abverlangen, als sie von einer eventuellen Senkung der Beiträge zu erwarten hätten.

Da die bisher geltende Befreiung nicht mehr greift, zahlen alle, auch Obdachlose, SozialhilfeempfängerInnen und HeimbewohnerInnen zunächst mal die ca 70 Euro, und dies bei einem Taschengeld von 90 bis 130 Euro im Monat!

Und 2005 kommen noch für alle Krankengeld und Zahnersatz in irgendeiner Form dazu, vom Hausarztmodell fehlt bisher jede Spur! In den Regelsätzen der Sozialhilfe, auch bei Hartz IV wurde diese Art der Zuzahlung in keiner Weise berücksichtigt.

Während sich also die Betriebe und die nicht gesetzlich Versicherten etliches an Belastung sparen, wissen viel zu viele nicht mehr, wie sie ihr bisheriges Niveau von Gesundheitsvorsorge halten sollen. Kein Wunder, wenn da Arzt- und Apothekenbesuche drastisch zurückgehen, wenn selbst chronisch Kranke (bei einer rigiden Definition) nicht einmal mehr sich das Erforderliche besorgen können. Arme sterben in Zukunft noch früher. Und so wird die längst bestehende soziale Schieflage der Gesetzlichen Krankenversicherung bei steigenden Risiken durch diese Gesundheitsreform nochmals kräftig verstärkt: Besser Verdienende, Beamte, Politiker und Selbständige können sich privat ver-

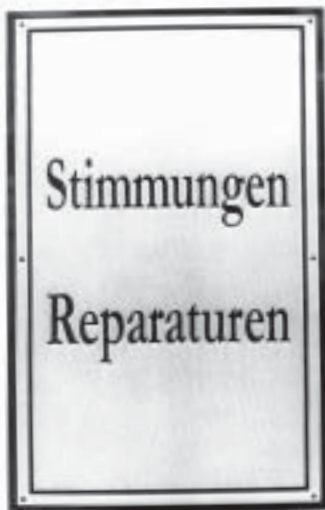


Foto: Robert Michel

sichern, ihre Beiträge fehlen, die Versicherungsgelder werden immer weniger.

Alternativen dazu bestehen, anders als Du es darstellst, nicht in höheren Abgaben oder schlechterer Versorgung, sondern in einer Ausweitung des Solidarprinzips und einer medizinisch gerechteren Verteilung der vorhandenen Mittel. In einem Beschluss der GEW Bayern zur »solidarischen Sozialversicherung für alle« vom Frühjahr 2004 heißt es unter anderem:

»Nur durch eine breite soziale Basis lassen sich gute Qualität in Leistung und Versorgung erzielen sowie gemeinsam wirksamer Widerstand gegen weitere unsoziale Kürzungen leisten.«

Günther Schedel Gschwendtner
Nürnberg

Leserbrief zu »BAT modern oder ... den Dienern neue Kleider« von Marian Janka in der DDS vom September 2004:

Zu glauben, durch Zugeständnisse an die Arbeitgeber Tariffucht, Lohndumping usw. verhindern zu können, wie es offensichtlich auch von Seiten der Verhandlungsführenden Gewerkschafter vertreten wird, ist nichts anderes, als weitere Dämme niederzureißen.

Deshalb hier unsere Mindest-»Akzent«:

- keine Verlängerung und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit (ganz im Gegenteil)
- keine offenen oder verdeckten Lohnkürzungen (z.B. Streichung von Kinderzuschlägen)
- nichts, was die Belegschaften weiter spaltet, wie zum Beispiel Leistungslohn oder unterschiedliche Bedingungen für »alte« und »neue« KollegInnen

Wenn nicht das mindestens durchsetzbar ist, lasst diesen Albtraum scheitern!

Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
GEW-München

Gretl Danner, Thomas Rey,
Wiebke Kresse, Bernd Englmann-Stegner,
Claudia Wirts, Petra Nalenz

Schülerreisedienst GmbH · Herrengasse 2 · 01744 Dippoldiswalde

Die Schulfahrt

Direkt
& Günstig



z.B. Insel Rügen – Stralsund – Kap Arkona und Hindensee – 4 Tage, sehr gute Ferienanlage in Strandnähe, Halbpension, Busfahrt mit allen Ausflügen – der Reisetip mit Esprit für alle Jahrgangsstufen! Verlängerung möglich!

ab 119,- €

Herzlich willkommen, fahren Sie mit!



Jetzt anmelden!

Tel.: 0 35 04/64 33-0 · Fax: 64 33-19 · www.schulfahrt.de

Aufruf zur Kundgebung:

Es ist 5 vor 12:

Sichert die Qualität der Kindertagesstätten!

Am 9. Oktober von 11.00 bis 13.00 Uhr

auf dem Marienplatz in München

Das Kindertagesstättengesetz soll im März 2005 in Kraft treten. Am 14.10.04 findet im Landtag eine Anhörung der Verbände statt. Um den Zeitplan einzuhalten, wird noch in diesem Jahr die erste Lesung im Parlament stattfinden. Deshalb ist es 5 vor 12, die letzte Chance, sich für die Interessen der Kinder einzusetzen.

Helfen Sie uns, die Qualität der Kindertagesstätten zu sichern! Kommen Sie zur Kundgebung!

AKTION KINDER BRAUCHEN QUALITÄT

Herzlichen Glückwunsch!

Wir gratulieren
allen Kolleginnen und Kollegen,
die im Oktober Geburtstag feiern,
ganz besonders

Ludwig Reitberger, München, zum **93**.

Roswitha Friedrich, Rodach, zum **71**.

sowie zum **65**.

Renate Baier, Augsburg,
Edda Presser-Heiner, München,
und
Johann Holzner, Wörth.



Herzlichen Dank

sagen wir allen, die der Gewerkschaft
seit vielen Jahren die Treue halten.
Im Oktober gilt unser Dank ganz besonders

Helmut Michalski, Frasdorf, für **56 Jahre**

Helmut Stock, Lauf, für **51 Jahre**

Dr. Rolf Eckart, München, und

Joachim Schmolcke, München, für **40 Jahre**

sowie **Helga Jug**, Bad Reichenhall,
Elisabeth Knapp-Lubos, Dillingen,
Anneliese Lingg, Oberstdorf,
Christl Stumpf, München,
Helmut Liebler, Wachenroth,
Peter Moser, Freilassing,
Walter Säuringer, Weißenburg, und
Peter Timm, Ingolstadt, für **35 Jahre**.

Interessante Veranstaltungen ab Oktober 2004

Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an: GEW-Büro für Gewerkschaftliche Bildungsarbeit,
Werner Schottenloher, Richard-Wagner-Str. 5/II, 93055 Regensburg, Tel./Fax: 09 41/79 36 95, E-mail: gew21972@aol.com

16.10.04	»Gestern hab' ich immerhin eine Stunde geschlafen« Tipps und Informationen für ReferendarInnen	Seminar	Nürnberg
22.-23.10.04	Planspiele zum Anfassen. Eine Lehr- und Lernmethode und ihr Einfluss auf Teamarbeit, Kommunikation und Konsensbildung. Veranstalter: www.fes.de/regensburg */**	Seminar	Regensburg FH
23.10.04	Spielzeit. Appetizer für den pädagogischen Alltag. Spiele und Bewegung in der Praxis für die Praxis. Mit A. Körner, M.A. und R. Dollweber, Dipl.-Sozialwirt, Spieltherapie */**	Seminar	Nürnberg Aktivspielplatz 10.00 - 16.00 Uhr
25.10.04	Erosionen im Arbeitsverhältnis. Wie weit schützen Arbeitsvertrag und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates? */** mit Dr. Klaus Schmid, Vors. Richter AG Regensburg Veranstalter: www.consulting-fischer.de, Tel. 09 11-8 10 67 42	Seminar für BR/PR/MAV	Nürnberg Tratzenzwinger 9.30 - 17.00 Uhr
10.11.04	»PISA-Sieger« - Anspruch und Wirklichkeit auf dem bayerischen Sektor. Mit Schorsch Wiesmaier, Vors. GEW Bayern	Infoabend	Aschaffenburg DGB-Haus, 20.00 Uhr
12.-13.11.04	Einschätzungen, Perspektiven und Initiativen Jahresseminar der AG Perspektiven *	Seminar	Markt Indersdorf Akademie Schönbrunn
13.11.04	Wir bilden die Zukunft 3. ErzieherInnenntag der GEW Bayern */**	Fachtagung	Ingolstadt Kolping-Akademie 9.30 - 17.00 Uhr
19.-20.11.04	Politik, Programm und Personal der GEW Seminar für Neumitglieder. Mit Annette Körner, M.A. *	Seminar	Windischeschenbach
22.11.04	Mitbestimmungsrechte von BR, PR und MAV bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Dienstplan */** Veranstalter: www.consulting-fischer.de, Tel. 09 11-8 10 67 42	Seminar für BR/PR/MAV	München Gewerkschaftshaus

München: siehe immer auch: www.gew-muenchen.de. Weitere Informationen über unsere Mailinglist, Eintrag jederzeit widerruflich! Bitte per e-mail anfordern.

* Anmeldung erbeten, falls nicht anders angegeben über:
GEW-Büro z.Hd. W. Schottenloher, Richard-Wagner-Str. 5, 93055 Regensburg, Tel./Fax: 09 41-79 36 95, e-mail: GEW21972@aol.com

** Teilnahmegebühr

GEW-Stammtische ... Kontakte ... GEW-Stammtische ... Kontakte

Diese Treffen finden regelmäßig statt, nicht jedoch in den Ferienzeiten. Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an: GEW-Büro für Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Werner Schottenloher, Richard-Wagner-Str. 5/II., 93055 Regensburg, ☎ / Fax 09 41/79 36 95, e-mail: gew21972@aol.com

Aschaffenburg jeden Mittwoch, 20.00 Uhr, Pizzeria Venezia
Kontakt: Reinhard Frankl, ☎ 0 60 95/99 50 49

Bad Neustadt jeden 4. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Café Rhönperle
Kontakt: Wolfgang Büchner, ☎ 0 97 73/82 86

Bayreuth jeden 1. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Bistro JoJo, Schulstraße
Kontakt: Helmut Oskar Brückner, ☎ 09 21/7 31 31 03

Coburg jeden 2. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Naturkostrestaurant »Tie«
Kontakt: Karin Seifert-Lobedank, ☎ 0 95 61/81 20 36

Donau-Ries/Dillingen monatlich Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr,
wechselnd: DGB-Haus Nördlingen oder Posthotel Traube Donauwörth
Kontakt: Hansjörg Schupp, ☎ 0 90 83/4 16, Fax: 0 90 83/9 10 78

Erlangen jeden 1. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, Gaststätte Gärtla
Kontakt: Hannes Henjes, ☎ 0 91 93/17 12

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr, DreiBauernStüberl
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 0 91 91/70 24 32

Fürth jeden Freitag 13.20 Uhr, Gaststätte BAR, Gustavstraße
Kontakt: Gerhard Heydrich, ☎ 09 11/8 01 97 00

Haßfurt jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, Alte Schule
Kontakt: Walter Richter, ☎ 0 95 23/76 89

Ingolstadt jeden 3. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Ölbaum (a.d. Schleifmühle)
Kontakt: Bruno Appel, ☎ 08 41/5 46 83

Kempten jeden 1. Dienstag im Monat, 20.00 Uhr, Gaststätte Korbinian
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 08 31/2 79 10

Lindau jeden 3. Dienstag in ungeraden Monaten,
20 Uhr, Weinstube Reutin
Kontakt: Irene Mathias, ☎ 0 83 82/2 83 09

München Fachgruppe Grund- und Hauptschulen, nach Absprache
Kontakt: Jürgen Pößnecker, ☎ 0 89/66 80 91

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Stefan Teuber, ☎ 0 89/36 72 77

München AG SprachlehrerInnen jeden 2. Donnerstag,
19.00 Uhr, DGB-Haus, Stammtisch-Termine: www.gew.muenchen.de
Kontakt: Inge Poljak, ☎ 0 89/76 97 95 55

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, DGB-Haus
Programm: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Gretl Danner, ☎ 0 89/7 46 05 78

München Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Joe Lammers, ☎ 0 89/3 08 82 43

München GEW-Hochschulgruppe
Kontakt: Michael Bayer, ☎ 0 89/2180-2072, michaelb@stuve.uni-muenchen.de

Neumarkt/Oberpfalz Mittwoch nach Vereinbarung, 19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Ulrich Wehner, ☎ 0 91 81/10 64

Neu-Ulm/Günzburg monatlich, Termin auf Anfrage
Gasthaus Lepple, Vöhringen, oder Bad Wolf, Neu-Ulm
Kontakt: Ulrich Embacher, ☎ 0 73 07/2 33 96

Nürnberg AK Gewerkschaftlicher Durchblick
jeden Dienstag, 21.00 Uhr, Heimat, Eberhardshofstraße
Kontakt: Geschäftsstelle, ☎ 09 11/6 58 90 10

Nürnberg Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Reinhard Bell, ☎ 09 11/3 18 74 56

Nürnberger Land Termine auf Anfrage
Kontakt: Hermann Hagel, ☎ 0 91 28/72 90 51

Pfaffenhofen/Niederscheyern jeden 2. Donnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Beim Griechen/Müllerbräuklause
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 0 84 41/7 11 92

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat, 20.30 Uhr, Leerer Beutel
Kontakt: Peter Poth, ☎ 09 41/56 60 21

Rosenheim/Kolbermoor jeden 3. Donnerstag im Monat,
19.30 Uhr, Pizzeria Milano/Zum Mareis
Kontakt: Andreas Salomon, ☎ 0 80 31/9 51 57

Schweinfurt jeden 2. Dienstag im Monat, 19.00 Uhr, Café Vielharmonie
Kontakt: Karl-Heinz Geuß, ☎ 0 97 21/18 69 36

Selb jeden 1. Schulmontag im Monat, 20.00 Uhr, Golden Inn, Bahnhofstraße
Kontakt: Fred Leidenberger, ☎ 0 92 53/12 21

Sulzbach-Rosenberg jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr,
Gaststätte Sperber
Kontakt: Manfred Schwinger, ☎ 0 96 61/77 55

Traunstein jeden 2. Montag im Monat, 20.00 Uhr,
Gaststätte Schnitzelbaumer
Kontakt: Manfred Doetsch, ☎ 08 61/86 74

Unterallgäu/Memmingen jeden 1. Schuldonnerstag im Monat,
20.00 Uhr, Parkhotel a.d. Stadthalle
Kontakt: Bertram Hörtensteiner, ☎ 0 83 32/64 66

Weiden jeden 1. Montag im Monat, 19.30 Uhr, Bräustüberl (Kaisereck)
Kontakt: Anna Forstner, ☎ 09 61/4 01 76 30

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr, Casino
Kontakt: Manfred Loy, ☎ 0 91 41/24 93

Würzburg jeden 2. Dienstag (ab 1. Schuldienstag nach Ferien),
20.30 Uhr, Altdeutsche Weinstube
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 09 31/1 22 04

**Telefonische Sprechzeiten der GEW Rechtsstelle
mit Beratung für GEW-Mitglieder:
montags und donnerstags von 13.00 bis 16.00 Uhr
Telefon: 0 89-54 37 99 59**

www.bayern.gew.de – www.bayern.gew.de – www.bayern.gew.de – www.bayern.gew.de – www.bayern.gew.de



Foto: Ulrich Fritsch

Lust auf Mitarbeit in der Interessenvertretung der Gymnasiallehrkräfte?

Die Landesfachgruppe Gymnasien trifft sich alle zwei Monate und freut sich über neue Gesichter und Ideen.

Nächstes Treffen:
Samstag, 27.11.04 • 12.30 Uhr - 17.00 Uhr
in München, Gewerkschaftshaus,
Schwanthalerstr. 64 (5 Minuten vom Hbf.)

Kontakt: Johanna Spreitler, 08 31-8 57 84
jspreitler@lycos.de

Unsere derzeitigen Themen:
G8 • Unterrichtspraxis • Arbeitsbelastung und
gewerkschaftliche Gegenwehr • Fortbildung