

### Hochschulpakt: Universität auf Schrumpfkurs

Durch die Unterschrift des Präsidenten der JLU unter den Hochschulpakt der Landesregierung hat er einem Schrumpfkurs der JLU zugestimmt. Nicht bei Abschluss sondern jetzt wird in den Fachbereichen deutlich, was es bedeutet, dass die tariflichen Gehaltssteigerungen von der Universität selbst erwirtschaftet werden müssen: Kürzungen im laufenden Personalbudget und zeitweise Wiederbesetzungssperren. Den Dekanaten fällt es zu, umzusetzen, was der Präsident unterschrieben hat.

Während die Wissenschaftsministerin verkündet, die Landesregierung lasse die Universitäten wachsen, lässt sie sie gleichzeitig durch den aktuellen Hochschulpakt schrumpfen.

Mittel, die der Universität für den Aufwuchs, d.h. zusätzliche Stellen für die steigende Zahl der Studierenden, zufließen („Hochschulpakt 2020“), müssen nun die Lücken stopfen, die der aktuelle Hochschulpakt reißt. Absurder geht's kaum.

Und nicht nur müssen Stellen gesperrt werden, sondern der Mehraufwand für die Dekanate und die Personalverwaltung für das Hin und Her der Stellenbesetzung begründet einen Mehrbedarf der Verwaltung, der dann auch zu Lasten des Wissenschaftsbetriebs finanziert werden muss.

### Neue JLU-Grundordnung: verpasste Chance

Im Juni 2011 hat der Senat eine neue Grundordnung (GO) für die JLU beschlossen. Dabei setzten Präsidium und die große Mehrheit des Senats eine Ordnung durch, die die Chance zu einer wirklichen Orientierung und Gestaltung der Universität vergeben hat. Die Arbeit der GO-Kommission war dadurch gekennzeichnet, dass, immer wenn aus der Kommission eine Anregung für mehr Transparenz und Beteiligung der Mitglieder der Hochschule an Prozessen der Selbstverwaltung kam, der Präsident oder ein Mitglied des Präsidiums einwarf, die GO müsse in Übereinstimmung mit dem Präsidium beschlossen werden, die dafür nicht herzustellen sei. Die neue GO nimmt die geltenden Regelungen des HHG in einer Weise auf, die eigentlich eine GO überflüssig macht; die Chance, für die JLU eigene Regelungen im Rahmen des HHG zu treffen, wurde nicht genutzt; insofern ist der Entwurf als ‚fantasielos‘ zu beurteilen. Der Entwurf klammert die Nutzung vorhandener Spielräume des HHG für mehr Transparenz und Partizipation in der akademischen Selbstverwaltung der JLU ungenutzt.

Die DU und ein Teil der Studierendenvertreter hatten Punkte formuliert, die Perspektiven einer für Mitgestaltung offene Universität mit klarer ethisch-moralischer Orientierung gezeigt haben:

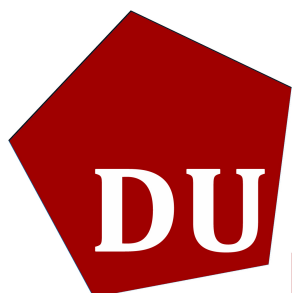
- a. Die Stellung der Fachbereichsräte gegenüber dem Dekanat sollte nach unseren Vorstellungen der Rolle des Senats gegenüber dem Präsidium angeglichen werden (Überwachung der Geschäftsführung).
- b. Die Rolle der Studierenden sollte in einem eigenen Abschnitt hervorgehoben werden; da der Zweck der Universität wesentlich die Bildung der Studierenden ist und alle anderen Gruppen der Universität daran mitzuwirken haben, wäre ein solcher Abschnitt, der die Rechten der Studierenden definiert hätte, angemessen gewesen.
- c. Die Präambel der GO sollte eine Zivilklausel sowie eine ethisch-normative Aussage zu Menschenrechten/Menschenwürde und Umwelt enthalten.

#### Abgelehnter DU-Vorschlag für die Präambel der Grundordnung:

Die Justus-Liebig-Universität Gießen gibt sich eine Grundordnung für das Zusammenwirken von Lehrenden, Mitarbeitern und Studierenden unter dem gemeinsamen Ziel der Exzellenz von Forschung, Lehre und Studium sowie Dienstleistungen der Universität. Die Justus-Liebig-Universität Gießen verpflichtet sich einer Wissenschaft, die

- zum friedlichen Zusammenleben von Völkern und Gemeinschaften beiträgt,
- die Rechte von Frauen und Männern jeder Nationalität gleichermaßen achtet, und
- einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen pflegt.

Die Grundordnung ist getragen von dem Konzept, Entscheidungsprozesse in der akademischen Selbstverwaltung der Universität so zu organisieren, dass sie an sachlichen Kriterien orientiert, nachvollziehbar und weitestmöglich transparent stattfinden.



## Senatssplitter

Obwohl die QSL-Mittel nur zur unmittelbaren Verbesserung der Qualität der Lehre bestimmt sind, werden an der JLU zentrale QSL-Mittel für die Verwaltung umgewidmet. +++ Auf Antrag der DU hat der Senat seine Tagesordnung umgestellt, sodass Fragen an das Präsidium jetzt unmittelbar nach dem Bericht des Präsidiums erörtert werden und nicht am Ende einer oft langen Tagesordnung. +++ Das Hochschulgesetz weist dem Senat die Aufgabe zu, die Geschäftsführung des Präsidiums zu überwachen. Wie das geschehen soll, ist weitgehend unregelt. Die DU hat daher einen Diskussionsprozess zur Arbeitsweise und dem Selbstverständnis des Senats angestoßen. +++ Die DU hat angefragt, wie der Präsident der Verpflichtung gerecht wird, den HochschullehrerInnen des Fachbereichs Medizin zu helfen, auf Augenhöhe mit dem privaten Träger des Universitätsklinikums zu verhandeln. Die Antwort findet sich auf unserer Homepage.

## Kontakt zur DU

Wir arbeiten für eine moderne, demokratische Universität und für eine Wissenschaft, die sich ihrer gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung bewusst ist. Demokratische Mitbestimmung sowie Autonomie und Transparenz der Entscheidungen sind wesentliche Qualitätsmerkmale einer Universität, die in Forschung und Lehre an der Bewältigung der Probleme und Krisen unserer Zeit mitwirkt.

Die Mitbestimmung und Mitgestaltung für die Mitglieder der Universität sind bereits und werden weiter erheblich eingeschränkt. Wir stellen uns aktiv gegen diesen Trend.

Wir wollen die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Gruppen, damit der Sachverstand und die Interessen aller in die Entscheidungen eingehen können. Deshalb engagieren sich in der DU seit ihrer Gründung HochschullehrerInnen und Wissenschaftliche MitarbeiterInnen gemeinsam.

### Listensprecher:

Prof. Dr. Michael Krawinkel  
Institut für Ernährungswissenschaft  
Michael.Krawinkel@ernaehrung.uni-giessen.de

Jan Labitzke  
Institut für Politikwissenschaft  
jan.labitzke@sowi.uni-giessen.de

<http://www.uni-giessen.de/cms/org/grupp/listen-mit/du>

## Leistungsbezogene W-Besoldung

Die leistungsbezogene W-Besoldung wird wieder Thema im Wissenschaftsausschuss des Hessischen Landtags. Bereits im November 2009 hatte die SPD-Fraktion im Landtag einen Berichtsanhtrag „betreffend leistungsbezogene W-Besoldung bei Professoren und zur befristeten Einstellung bei Erstberufungen“ (Drucksache 18/1418) gestellt, auf den das Wissenschaftsministerium im Februar letzten Jahres antwortete. Die Antwort des Wissenschaftsministeriums zeigt unter anderem:

- Die Entscheidung über die Ausschreibung einer Professur als W2- oder W3-Stelle in Hessen erfolgt oft nach intransparenten und/oder nicht klar definierten Kriterien erfolgt bzw. einfach ehemalige C4-Stellen als W3 und ehemalige C3-Stellen als W2 ausgeschrieben werden. Ob dies im Sinne einer leistungsbezogenen oder international konkurrenzfähigen Besoldung ist, scheint zumindest diskussionswürdig.

- Der Übergang von der C- zur W-Besoldung sollte zu einer anderen Besoldungsstruktur führen, insgesamt jedoch die durchschnittliche Besoldung nicht absenken. Trotzdem ist dies in der Praxis klar zu beobachten: Der für die W-besoldeten Professorinnen und Professoren auf Grundlage von durchschnittlichen Besoldungsausgaben zur Verfügung gestellte Vergaberahmen wurde im Jahr 2009 an der JLU jedoch nur zu 90,5 Prozent ausgeschöpft (TU Darmstadt: 100%; Uni Frankfurt: 95,6; Uni Kassel: 87,7% in 2008; Uni Marburg: 94,6%). Das führt bei den meisten W-besoldeten Professorinnen und Professoren zu einer Absenkung im Vergleich zur W-Besoldung. An der JLU erhielten im Jahr 2008 nur 8,33% der W2-Professuren mindestens 10% mehr, aber 58,33% der Professuren mindestens 10% weniger Gehalt als die durchschnittliche C3-Bezüge. Bei den W3-Professuren erhielten 10% der Professuren mindestens 10% mehr, aber 60% mindestens 10% weniger als die durchschnittlichen C4-Bezüge.

- Außerdem zeichnet sich im Bereich der W-Besoldung ein geschlechterspezifisches und ein fachspezifisches Besoldungsgefälle ab, wobei zu beobachten bleibt, ob sich dieser Trend auf Basis der bisher nur geringen vorliegenden Fallzahlen aus dem Jahr 2008 sich weiter manifestiert.

Inzwischen wurde im vergangenen Juni im Anschluss an den oben genannten Berichtsanhtrag ein Folge-Berichtsanhtrag an das Wissenschaftsministerium gestellt (Drucksache 18/4170). Die Antwort des Ministeriums auf die dort aufgeworfenen Fragen wird in diesem Winter erwartet. Sobald die Antworten vorliegen, wird die DU beantragen, das Thema W-Besoldung im Senat der JLU zu diskutieren.

## Templiner Manifest: Traumjob Wissenschaft?

Gemeinsam mit MitarbeiterInnen aus dem wissenschaftlichen Mittelbau hat die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) das „Templiner Manifest“ ausgearbeitet, das eine Reform der Personalstruktur und Karrierewege an den Hochschulen und in der Forschung fordert. Ziel ist es, die oft prekären Beschäftigungsbedingungen und die Berufsperspektiven der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Die Forderungen lauten zusammengefasst: 1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren; 2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben; 3. Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen; 4. Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen; 5. Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben; 6. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen; 7. Gleichberechtigt mitbestimmen; 8. Mobilität fördern, nicht bestrafen; 9. Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen; 10. Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln.

Unter [www.gew.de/Templiner\\_Manifest.html](http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html) ist das ausführliche Manifest abrufbar.