

Gute Bildung – gute Arbeit

Alternativen zur Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen

Lehraufträge statt tariflich geregelten und sozialversicherten Arbeitsverhältnissen, befristete Arbeitsverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, Halbierung, Drittelung und sogar Viertelung von Stellen – viele Hochschulen versuchen, den von der Kultusministerkonferenz prognostizierten „Studentenberg“ mit prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal aufzufangen.

Dieser Trend steht in einem auffälligen Gegensatz zu den wissenschaftspolitischen Anstrengungen von Bund und Ländern, der Wissenschaft mehr „Exzellenz“ zu verleihen. Dass es einen Zusammenhang zwischen der Qualität von Forschung und Lehre auf der einen Seite und der Qualität von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen auf der anderen Seite geben könnte, wird hingegen ausgeblendet.

Ein Leben lang „Nachwuchs“ – die anachronistische Personalstruktur der Hochschulen

Die deutschen Hochschulen werden sich den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts nicht mit einer Personalstruktur stellen können, die aus dem 19. Jahrhundert stammt. Es ist ein Anachronismus der deutschen Hochschulpersonalstruktur, dass WissenschaftlerInnen, wenn sie keine Professur innehaben, als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ angesehen werden. Zwischen Professur und Professorenlaufbahn kennt die deutsche Hochschulpersonalstruktur keine anerkannte Position für WissenschaftlerInnen: Der klassische akademische Mittelbau wird als Auslaufmodell angesehen.

Tatsächlich werden aber NachwuchswissenschaftlerInnen nicht etwa nur „ausgebildet“, sondern leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung von Forschung, Lehre und Studium. Vier Fünftel der an den Hochschulen geleisteten Forschungstätigkeit und zwei Drittel der Lehrtätigkeit werden von nichtprofessoralen WissenschaftlerInnen geleistet.

Frei nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ können WissenschaftlerInnen auf Basis der Funktionszuweisung „Nachwuchs“ in künstlicher Abhängigkeit gehalten und atypischen bis prekären Beschäftigungsverhältnissen unterstellt werden – auch dann, wenn mit der Promotion die auf das Studium folgende wissenschaftliche Qualifikationsphase erfolgreich abgeschlossen wurde.

So sind befristete Arbeitsverträge für die übergroße Mehrheit der nichtprofessoralen WissenschaftlerInnen die Regel. 2006 waren von 108.499 vom Statistischen Bundesamt erfassten angestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 89.525 KollegInnen befristet beschäftigt – das sind 82,5 Prozent!

Ein wichtiges Instrument für die Durchsetzung der weitgehenden Befristungspraxis ist das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz, mit dem die im Bund regierende Große Koalition das bereits seit 1985 im Hochschulrahmengesetz enthaltene Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft unter den Bedingungen der durch die Föderalismusreform reduzierten Bundesständigkeiten fortgeschrieben und zugleich verschärft hat. Während die Befristung von Arbeitsverträgen außerhalb der

Hochschulen an strenge Voraussetzungen gebunden sind, können die Arbeitgeber im Wissenschaftsbereich gleichsam nach Gutsherrenart willkürlich Befristungen aussprechen.

Viele WissenschaftlerInnen werden außerdem auf Teilzeitstellen beschäftigt: nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind es 4.561 der 14.413 unbefristet angestellten (31,6 Prozent) und 41.510 der 89.525 befristet angestellten (46,3 Prozent) wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Der eigentliche Grund für die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse, die Weiterqualifikation (Promotion oder Habilitation), wird nicht selten zur Privatangelegenheit erklärt, die in der Freizeit zu erledigen ist.

NachwuchswissenschaftlerInnen, die nicht auf eine Professur berufen werden, landen häufig in einer Sackgasse: Auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt gelten sie als überqualifiziert und überaltert, in Hochschule und Forschung gibt es für sie auf Dauer keine Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ein schlecht bezahlter Lehrauftrag ist für viele dann häufig der letzte Strohalm, an den sie sich klammern. Forschung und Lehre an Hochschulen zu einem immer größeren Anteil von – zum großen Teil hoch qualifizierten – nebenberuflich tätigen WissenschaftlerInnen geleistet. Während die Personalausstattung der Hochschulen trotz zunehmender Aufgaben und steigender Studierendenzahlen seit Jahren insgesamt stagniert, sind die Lehrbeauftragten die einzige Personalkategorie, für die das Statistische Bundesamt in den letzten zehn Jahren (1997-2006) einen deutlichen Zuwachs, und zwar von 41.709 auf 60.321, d.h. um fast 50 Prozent, verzeichnen kann.

Die für Lehraufträge bezahlten Vergütungen liegen zwischen 15 und (in seltenen Fällen) 50 Euro – je geleisteter Lehrveranstaltungsstunde. Vor- und Nachbereitungszeiten, die die Präsenzzeit im Hörsaal um ein Vielfaches übersteigen, werden nicht bezahlt. Nicht selten werden Lehraufträge unvergütet erbracht. PrivatdozentInnen sind sogar zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet, um ihren Status an der Universität und ihre Chancen, auf eine Professur berufen zu werden, nicht zu verlieren.

Frauen stehen in Hochschule und Forschung zusätzlichen strukturellen und kulturellen Barrieren gegenüber. Dies ist schon daran abzulesen, dass sie in Leitungspositionen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen und in Professuren immer noch stark unterrepräsentiert sind. Obwohl heute jeder zweite Studierende eine Studentin ist und fast 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden, beträgt der Frauenanteil unter den ProfessorInnen erst 14 Prozent, bei der höchsten Besoldungsstufe C 4 bzw. W3 sind es sogar nur 10 Prozent. Das Fehlen stabiler und langfristiger Berufsperspektiven in der Wissenschaft wirkt sich für Frauen zusätzlich benachteiligend aus. Mit jeder Qualifikationsstufe steigen Frauen aus der Wissenschaft *aus*, statt in ihr *aufzusteigen*.

Wissenschaft als Beruf – Leitbild für eine Reform der Personalstruktur

Die Bildungsgewerkschaft GEW setzt dieser Fehlentwicklung die Forderung nach einer aufgabengerechten Personalstruktur für Hochschule und Forschung entgegen. Statt an der *Professur* muss sich die Hochschulpersonalstruktur der Zukunft an der *Profession* orientieren und allen WissenschaftlerInnen, unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht, die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben.

Wissenschaft als Beruf – das bedeutet für die betroffenen WissenschaftlerInnen als ArbeitnehmerInnen eine verlässliche Perspektive, in Hochschule und Forschung in einem abgesicherten Status auf Dauer wissenschaftlich tätig zu sein können. Für die Hochschulen als Arbeitgeber bedeutet es eine Professionalisierung ihrer Aufgabewahrnehmung und damit eine Sicherung der Qualität von Forschung, Lehre und Studium.

Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sollten die Hochschulen daher in ausreichender Zahl unbefristete, tariflich geregelte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vorsehen, in denen WissenschaftlerInnen eigenständig und auf Dauer tätig sein können. Auf diese Weise lässt sich die Kontinuität wissenschaftlicher Arbeit sichern. Gleichzeitig erhält die wissenschaftliche Karriere das Maß an Planbarkeit, das erforderlich ist, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung wieder attraktiver zu machen.

Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung ist grundsätzlich mit der Promotion abgeschlossen; die daran anschließende Qualifizierungsphase hat den Charakter einer das wissenschaftliche Berufsleben begleitenden Weiterbildung, die auf einer Basis einer gesicherten Beschäftigungsperspektive geleistet werden sollte. Ein aus den angelsächsischen und nordischen Ländern bekannter „Tenure Track“ sollte Postdoc-WissenschaftlerInnen wie z.B. JuniorprofessorInnen unterschiedliche Karriereperspektiven eröffnen und die Option eines dauerhaften Verbleibs an den Hochschulen einräumen.

Die GEW fordert darüber hinaus eine bessere materielle Absicherung der DoktorandInnen und eine bessere Strukturierung der Promotionsphase. Die Promotion ist nicht die dritte Phase des Studiums nach Bachelor und Master, sondern die erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. Dem ist dadurch Rechnung zu tragen, dass für DoktorandInnen tarifvertraglich geregelte Qualifikationsstellen mit Sozialversicherungsschutz angeboten werden. Promovierenden sollten mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden.

Die überfällige Reform der Personalstruktur der Hochschulen kann nur dann zum Tragen kommen, wenn sie von einer Eindämmung des Befristungsunwesens an den Hochschulen begleitet wird. Die GEW fordert Bundestag und Bundesrat auf, die Tarifsperrung aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu streichen, die Arbeitgebern und Gewerkschaften untersagt, vom Gesetz abweichende Regelungen zu vereinbaren. Der Staat sollte die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern respektieren und es den Tarifparteien überlassen, sachgerechte Befristungsregeln für den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung auszuhandeln.

Die GEW tritt dafür ein, dass überall dort, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Der Lehrauftrag muss wieder auf seine ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden: das grundständige Lehrangebot dort gezielt zu ergänzen, wo ExpertInnen aus der beruflichen Praxis gefragt sind.

Die GEW fordert transparente Karrierewege in der Wissenschaft, die horizontale und intersektorale Mobilität sowie Unterbrechungen der Erwerbsarbeit zulassen. Durch eine verbindliche Quotierung ist auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen ein-

schließlich der Professuren und sonstigen Leitungsfunktionen der Anteil der Frauen mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen.

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gehen immer noch einseitig zu Lasten von Wissenschaftlerinnen und fördern so die Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft. Das im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienverständnis ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis. Die GEW fordert daher eine familiengerechte Gestaltung der Wissenschaft, um allen Hochschulmitgliedern gleiche Chancen zu gewährleisten. Hierzu gehören bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Rücksichtnahme auf KollegInnen mit betreuungs- oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeiten und Studienbedingungen.

Gute Bildung, gute Arbeit – für die Zusammenarbeit von Hochschulbeschäftigten und Studierenden

Gute Lehre und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal sind zwei Seiten einer Medaille. Wer von Exzellenz in Forschung und Lehre redet, darf von der Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht schweigen. Diese Anforderung ist zunächst Ausdruck einer ureigenen gewerkschaftlichen Forderung im Interesse der an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Darüber hinaus ist sie aber auch im Interesse der Qualität und Kontinuität von Forschung und Lehre, auf die Hochschulen und die Studierenden, in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts aber auch immer grundlegender Wirtschaft und Gesellschaft angewiesen sind.

Aus diesem einfachen Zusammenhang von guter Arbeit und guter Bildung ergibt sich die politische Notwendigkeit einer Zusammenarbeit von Hochschulbeschäftigten und Studierenden, Gewerkschaften und Studierendenorganisationen wie Die Linke.SDS. Unter miesen Beschäftigungsbedingungen für das an Hochschulen tätige Personal leiden auch die Studierenden. Wer betreut die Prüfungen und Hausarbeiten der Studierenden, wenn die Lehrbeauftragten mit dem Beginn der Semesterferien ihren Job verlieren? Wie kann die Kontinuität der Lehre gesichert werden, wenn wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach dem Prinzip „hire and fire“ jährlich ausgewechselt werden?

Hinzu kommen die gänzlich unbewältigten Auswirkungen des Bologna-Prozesses. Die Umstellung auf Bachelor und Master und die Modularisierung der Studiengänge sollten eigentlich zu einer besseren Betreuung der Studierenden führen. Tatsächlich wird eine Verdichtung der Lehr- und Lernprozesse und eine deutlich höhere Belastung – im Bologna-Deutsch: „workload“ – beklagt. Und zwar von den in Lehre und Verwaltung tätigen Beschäftigten ebenso wie von den Studierenden selbst.

Bund, Länder und Hochschulen bleiben Lehrenden und Lernenden die Antwort schuldig, wie die Mehrbelastung aufgefangen werden soll. Die zusätzlichen Milliarden, die für die Exzellenzinitiative aufgebracht werden, fließen ausschließlich in die Förderung der Spitzenforschung. Die Mittel des „Hochschulpakts 2020“ können von den Ländern nicht abgerufen werden, weil Studiengebühren, eine marode Ausbildungsförderung und miserable Studienbedingungen immer mehr Studienberechtigte von der Hochschule fernhalten. Zusätzlich bleiben viele Studienplätze unbesetzt, weil

die Hochschulen mit dem Management der deregulierten Hochschulzulassung überfordert sind.

Die Prekarisierung der wissenschaftlichen Arbeit und die Verschlechterung der Studienbedingungen hängen insofern unmittelbar zusammen. Dagegen können Studierende und Hochschulbeschäftigte nur gemeinsam vorgehen. Es ist dieselbe Politik, die auf der einen Seite Studierende mit Gebühren zur Kasse bittet und auf der anderen Seite WissenschaftlerInnen in prekäre Beschäftigungsbedingungen drängt. Es ist dieselbe Politik, die auf der einen Seite Numerus Clausus und überfüllte Seminare achselzuckend mit dem Hinweis quittiert, es sei eben kein Geld da, und auf der anderen Seite Milliarden für den Aufbau von „Leuchttürmen“ der Spitzenforschung übrig hat. Wir haben gar keine andere Wahl, als an einem Strang zu ziehen: für gute Bildung und für gute Arbeit an den Hochschulen!

Dr. Andreas Keller ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), er leitet dort den Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung.