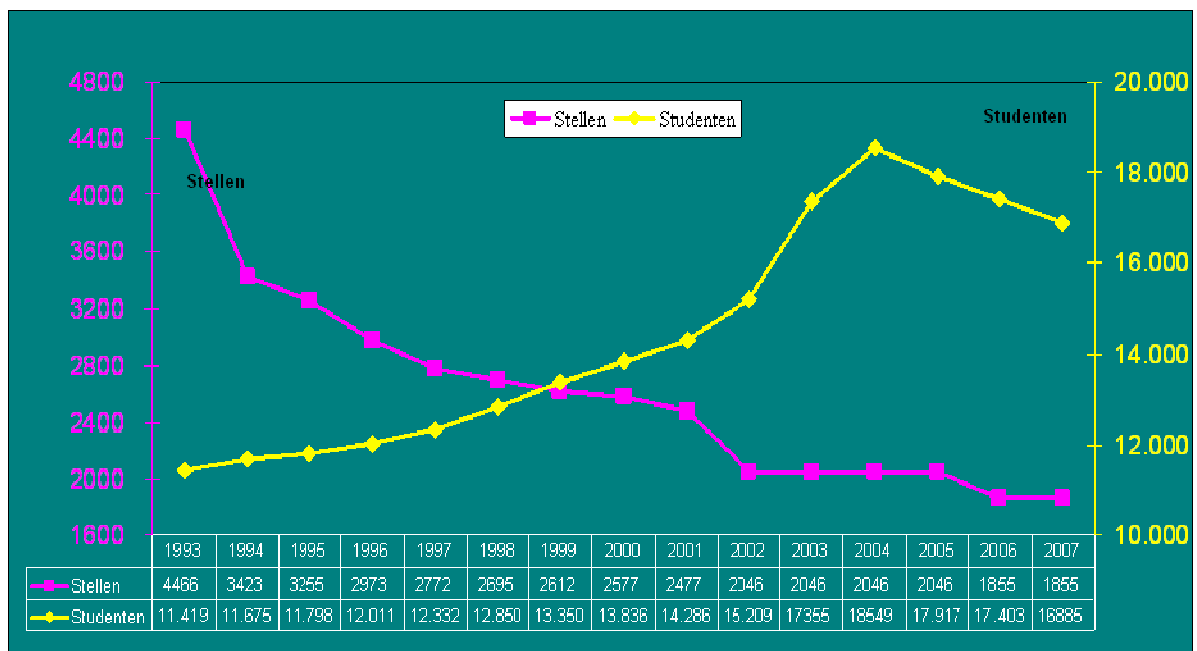


„Innovationscenter Hochschule – zwischen Autonomie und Finanznot ?“

Hochschulpolitische Konferenz der Fraktion DIE LINKE im Landtag von Sachsen-Anhalt
Magdeburg, 8. November 2008

Ingrid Stude, Vorsitzende der GEW-Hochschulgruppe der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Wissenschaftlicher Mittelbau – Wanderarbeiter oder tragende Säule für Forschung und Lehre?



Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge, kurz: der Umsetzung der Bologna-Strategie, sollten sich an unseren Hochschuleinrichtungen der Studien- und Lehrbetrieb wesentlich verändern und damit einen einheitlichen Standard in Ausbildung und Lehre sichern. Die Modularisierung des Studiums sollte verbunden sein mit verbesserter Betreuung der Studierenden, um Studienabbruch und Fachrichtungswechsel zu minimieren, um mehr und besser vorbereitete Studierende für Wirtschaft und Wissenschaft auszubilden und deren Mobilität im Europa ohne Grenzen zu befördern. Die großen Ziele und Aufgaben brauchten neu konzipierte Curricula und neue Bedingungen des Studierens.

Unverzichtbare Mittler in diesem Prozess sind außer den fraglos tragenden Hochschullehrern/Professoren die Personengruppen, die in der hierarchischen Ordnung den so genannten wissenschaftlichen Mittelbau, das „wissenschaftliche Arbeitsheer“ an der Universität bilden. Die Bezeichnungen, die der Öffentliche Dienst und die Ministerialbürokratie mit seinen Erlassen und Gesetzen für diesen Personenkreis geschaffen und erfunden hat, sind vielfältig und in den verschiedenen

Bundesländern durchaus nicht einheitlich definiert. Es sei deshalb an dieser Stelle eine Vereinfachung, die sich nicht an tradierte Personalbezeichnungen hält, erlaubt, um die gegenwärtigen Aufgaben und die Situation dieses „wissenschaftlichen Arbeitsheeres“ an unseren Hochschulen zu beschreiben.

Bevor die aktuelle Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus im Einzelnen beleuchtet werden soll, muss auf eine gravierende diesbezügliche Tendenz hingewiesen werden: Immer stärker werden klassische Aufgaben dieser spezifisch qualifizierten und sich qualifizierenden Beschäftigtengruppe verlagert in einen Bereich, in dem die Arbeitsverhältnisse in mehrfacher Hinsicht als „prekär“ zu bezeichnen sind. Studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Abschluss und Lehrbeauftragte übernehmen schlecht bezahlt und kürzest befristet zunehmend eigentliche Daueraufgaben in Verwaltung und grundständiger Lehre. Diese billige Deprofessionalisierung gefährdet die Einheit von Forschung und Lehre und die Qualität der Lehre überhaupt und belastet den Mittelbau zusätzlich durch den Mehraufwand, der durch fehlende Kontinuität entsteht.

Das Qualifikationspersonal

Die Nicht-Ausfinanzierung der Universität hat – auch wenn es grotesk erscheint – die vorrangige Besetzung der Dauerstellen zur Folge. Nur damit kann die erforderliche Absicherung der Lehre erfolgen (Dauerstellen haben ein größeres Lehrdeputat!). Qualifikationsstellen hingegen sind Stellen, die nicht oder nur halb besetzt werden, das heißt: halber Arbeitsvertrag für ganze Arbeit. Die jungen Leute bekommen auch schon mal schriftlich, dass man von ihnen den Einsatz für eine ganze Stelle erwartet, obwohl laut Arbeitsvertrag nur eine halbe Stelle existiert und bezahlt wird, d.h. Qualifikation in der Freizeit, obwohl sie Bestandteil der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag ist.

Lehre, die aufgrund nicht besetzter Stellen (bzw. auch „Blockade“ wegen Freiphase Altersteilzeit) nicht angeboten werden kann, wird durch Lehraufträge „fremdabgesichert“ und nicht durch z.B. Qualifikationspersonal. Das folgende Rechenbeispiel versteht man auch, ohne den Wirkungsmechanismus der Budgetierung zu kennen, allein zwingt dieser zu Entscheidungen, die eine von Finanzzwängen freie Wissenschaft nicht träge.

Beispielrechnung (selbst, wenn eine freie Stelle vorhanden wäre...):

2 SWS Lehrauftrag kosten	1.000 €
--------------------------	---------

d.h.: 4 SWS

(so viel Lehre, wie jemand auf einer Qualifikations-Stelle zu erbringen hat)

kosten 2.000 €

und: 8 SWS

(erbringt ein wiss. MA auf einer unbefristeten Stelle)

kosten 4.000 €

aber: 1 Qualifikations- oder unbefristete Stelle für 1 Semester (Durchschnitt)

kostet 25.000 €

Wie entscheiden Verwaltung oder Dekan bei finanziellen Engpässen? Keine Frage, bei 4.000 € versus 25.000 € wird der haushälterisch unter Zwang Gesetzte nur die Billigvariante wählen können.

Das wirft allerdings neue Fragen auf und schafft neue Defizite: Denn es wird zwar Geld gespart, aber wo bekommen wir unseren Nachwuchs her? Dieser Nachwuchs wird intern für das Wissenschaftssystem aber auch für die volkswirtschaftliche Entwicklung fehlen. Es sei an dieser Stelle der nicht unwichtige gesellschaftliche Auftrag der Hochschulen ins Feld geführt!

Nach der Bebilderung der Frage, warum es so wenige besetzte Qualifikationsstellen gibt, zurück zum Thema. Zur Qualifikation eingestelltes Personal wird durch die neuen Studiengänge in erhöhtem Maße in die Beratungs- und Prüfungsabläufe einbezogen, verliert dadurch noch mehr von der schon im Ansatz raren Qualifikationsarbeitszeit. Es sei erinnert: Die Qualifikation dieser Beschäftigten ist Dienstaufgabe – und nicht Freizeitvergnügen. Eine Erfolgsstatistik über tatsächlich vollzogene Promotionen auf dafür vorgesehenen Stellen zeigt sehr bedenkliche Ergebnisse: zwei Drittel der in Deutschland begonnenen Promotionen führen nicht zum erfolgreichen Abschluss! Das ist volkswirtschaftlich gesehen ein Skandal!

Für die Dienstaufgabe „Qualifikation“ ist ausreichend Arbeitszeit einzuräumen. Das drittmittelfinanzierte Qualifikationspersonal verliert häufig Zeit mit der Einwerbung von Drittmitteln. Zusätzlich haben wir hier noch das Problem der wissenschaftlichen Hilfskräfte: Hier läuft nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVertrG) die Qualifikationszeit, recht häufig gibt es aber noch gar keine konkreten Promotionsprojekte.

Daher fordern wir in diesem Personalbereich: Die Promotion ist die erste Phase des Berufsweges (ob für Wissenschaft an Universität oder qualifizierte Tätigkeit in der Wirtschaft!) und nicht dritte Phase des Studiums. Promotionen sind zu fördern durch Einbindung in die Forschung und ausreichend gewährte individuelle Qualifikationszeit und nicht Qualifikation in der „Freizeit“ (Vertragslänge und Arbeitspensum) und finanzielle Absicherung. Nur so kann man junge Menschen davon überzeugen, dass der Gesellschaft an ihrer Ausbildung liegt, und kann man kluge Köpfe für einen langen, anstrengenden und – brotlosen – Ausbildungsweg an der Universität gewinnen. Wo kommt sonst unser Nachwuchs her?

In diesem Zusammenhang und provoziert durch das Wort „Nachwuchs“ sei an dieser Stelle der gender-Hinweis zum Thema Frauen und Hochschulkarriere erlaubt. Wir haben viele weibliche Studierende, auf dem Qualifikationsweg und der Karriereleiter zum Professor geht uns die Mehrheit von ihnen verloren. Familiengründung mit einem halben Gehalt (von einer halben Stelle) ist offensichtlich ein abwegiger Gedanke. Da wird auch nicht helfen, dass die Hochschule das Audit „Familienfreundliche Hochschule“ erwerben will. Auch das kostet tatsächlich Geld!

Das festangestellte wissenschaftliche Personal

Das auf Dauerstellen angestellte wissenschaftliche Personal trägt eine große Mehrlast durch immens angestiegenen Beratungs- und Prüfungsaufwand in den BA/MA-Studiengängen. Es sei erinnert: BA/MA heißt semesterweiser Abschluss und Prüfung von Modulen – ein hoher Aufwand nicht nur in Verwaltung und Prüfungsämtern, sondern auch für das lehrende und demzufolge prüfende Personal!

Die Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien müssen außer in den Verwaltungsprozessen der Hochschulen auch in den Forschungs- und Lehrprozessen aufgegriffen und nutzbar gemacht werden. Vom Betreiben der Kommunikationsplattform zwischen Studierenden, Dozenten und Universitätsverwaltung (bei uns Stud.IP, woanders MOODLE oder Blackboard), der Integration von Content-Management-Systemen (bei uns ILIAS) bis zur dezentralen Pflege von Web-Seiten haben sich in den vergangenen Jahren völlig neue und zusätzliche Aufgaben eingestellt, die allesamt ihren positiven und Einspar-Effekt gerade nicht in der Anfangsphase zeitigen. Dazu brauchen wir motiviertes und gut ausgebildetes Personal, das sich nicht von einem Fristvertrag zum nächsten hangelt.

Wir meinen, Weiterbildung, Teilnahme an Forschung und inhaltliche Diskussion gehören zur Studienreform, und nur, wenn dafür Zeit und Kraft bleiben, kann der Prozess, der formal sehr fortgeschritten ist – es gibt im wesentlichen nur noch BA/MA-Studiengänge an unseren Hochschule – auch Auswirkungen auf Anzahl und Qualität der neuen Studienabschlüsse haben. Dazu brauchen wir den Aufbruch alter struktureller Hierarchien, die Zuordnung der Mitarbeiter zu Instituten und keine feudalen Zuordnungsverhältnisse zu Professuren bzw. Lehrstühlen.

Die Entwicklung der Mitarbeiterzahl und der Anzahl der Studierenden (siehe Graphik) zeigt deutlich: Immer weniger Personal für immer mehr Arbeit. Seit dieser Woche laufen Tarifverhandlungen zur Weiterführung des TV LSA zur Beschäftigungssicherung. Entgegen der Aussagen in den Sondierungsgesprächen zwischen Finanzminister und Tarifparteien sollen auch die Hochschulen wieder bei diesem Sparprogramm dabei sein; für einen Spar- bzw. Haushaltssanierungsbetrag von 8 Millionen Euro konterkariert die Landesregierung die Maßnahmen des Hochschulpaktes, der zusätzliche Mittel an die Hochschulen zu bringen verspricht. Absenkung der Arbeitszeit (7,5 %) und entsprechende Gehaltsreduzierung sind nicht das Signal für die Hochschulen, dass Wissenschaft und Forschung wesentliche Katalysatoren der Entwicklung der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft unseres Bundeslandes sind!

Von uns gefordertes Ziel von Veränderungen in diesem Personalbereich ist folgendes: Der Mittelbau ist unverzichtbar für Lehre und Forschung, deshalb müssen wieder hinreichend viele und gut dotierte Stellen für ihn zur Verfügung gestellt werden. Kreativität und Innovation werden nicht von Menschen erbracht, die sich regelmäßig mit Existenzfragen für sich und ihre Familien beschäftigen müssen. Das Betreuungsverhältnis muss verbessert, Studienberatung als Arbeitsleistung anerkannt und berechnet werden. Aktivitäten wie „Frauen in MINT-Fächer!“, „Prime-Gymnasien“-Vereinbarungen, „Girls-Day“, Schülerpraktika für Gymnasien und „Lange Nacht der Wissenschaft“ sind keine einmaligen und personalneutralen Marketing-Maßnahmen sondern wichtig und unabkömmlich für das Renommee sowie Bildungsauftrag von Land und Universität. Auch dazu braucht man eine angemessene Anzahl fester Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau.

Schlußfolgerung

- Sollen die BA/MA-Studiengänge nicht nur ein Sparmodell sein, das Verbilligung der Lehre durch billiges Personal, mehr Lehrbeauftragte mit hohen Deputaten und Verbilligung des Absolventen durch ein kurzes Studium bedeutet, so müssen strukturelle Änderungen im Personalbereich erfolgen.
- Partizipation und Mitsprache finden in befristeten und zeitlich begrenzten Arbeits- und Qualifikationsverhältnissen einen schlechten Nährboden. Personalvertretung und Mitbestimmung können nur in dem Maße wahrgenommen und wirksam werden, in welchem sie den tatsächlichen Interessen der Mitglieder der Universität entsprechen.
- Freiheit und Autonomie helfen nur demjenigen, der die Speisekammer gut gefüllt hat, ansonsten öffnen sie Tür und Tor für Streitsucht und Kannibalismus.
- Hochschulen sind Teil der Gesellschaft, Quelle menschlichen und gesellschaftlichen Fortschritts und wirken in sie hinein. Deshalb muss ihre Grund-Finanzausstattung auskömmlich sein und darf nicht von Spitze und Exzellenz abhängen.