

Hochschule in Zeiten des akademischen Prekariats

Zur Instrumentalisierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Sabine Beckmann – Hochschule Bremen

Stellt man das WissZeitVG in den Kontext der hochschulpolitischen Entwicklungen der letzten Jahre, so kann festgestellt werden, dass das Gesetz auch genutzt wird, um einen flexiblen und den Bedarfen der Hochschulpolitik angepassten akademischen Arbeitsmarkt zu schaffen, der jedoch den Interessen der wissenschaftlichen Beschäftigten entgegensteht. In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Studierenden ständig gestiegen. Sie hat sich seit 1972 etwa verdreifacht, doch während von 1992 bis 2009 die Anzahl der ProfessorInnen nur um 20% zunahm, stieg bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen die Anzahl um 80% (Gülker 2011: 13). Zugleich muss man sich vor Augen halten, dass in den letzten fünf Jahren das Verhältnis von unbefristet zu befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen von 1:4 auf 1:7 angestiegen ist (Gülker 2011:6). Den steigenden Studierendenzahlen stehen also im Verhältnis immer weniger ProfessorInnen und immer mehr befristetes, im Mittelbau angesiedeltes Personal gegenüber. Entsprechend kommt Silke Gülker in ihrer Studie zum Personalbedarf an Hochschulen auch zu dem Schluss, dass für eine qualitativ hochwertige Lehre bis 2025 bis zu 16.000 ProfessorInnen neu eingestellt werden müssten.

Stattdessen kann man in der Tendenz jedoch erkennen, dass die Hochschulen dem zunehmenden Bedarf in der Lehre mit der Einrichtung befristeter Stellen im Mittelbau begegnen. Für diese Verlagerung von professoraler Lehre auf prekär Beschäftigte wird auch gern das WissZeitVG genutzt. Als Beispiel kann aktuell die Praxis der Bremer Hochschulpolitik genannt werden: Die im Rahmen des Hochschulpakt I eingerichteten Stellen, die die zusätzlichen Studienplätze flankieren sollen, wurden auf Grundlage des WissZeitVG befristet eingerichtet, um so im Rahmen der Laufzeit des Hochschulpaktes den Hochschulen einen flexiblen Umgang mit dem Mehrbedarf an Lehre zu gewährleisten. Zum Ende eines Hochschulpaktes müssen diese Stellen nicht verlängert werden, allerdings verbleibt die höhere Anzahl von Studierenden noch bis zum Ende ihres Studiums an der Hochschule, nun mit gegebenenfalls geringerem Personalschlüssel.

Diese Praxis, wie auch die oben erläuterte Verlagerung der Lehre von Professuren oder unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen auf befristet Angestellte widerspricht einer qualitativ hochwertigen Lehre und Forschung. Und dieses mit bitteren Konsequenzen für die betroffenen WissenschaftlerInnen, die Studierenden und auch für die Studiengänge.

So treffen hoch qualifizierte WissenschaftlerInnen verstärkt auf einen Arbeitsmarkt, der ihnen statt Stellen, die Lehre und Forschung – und damit die Möglichkeit zur Weiterqualifikation – bieten, nun befristete Arbeitsverhältnisse, teilweise vor allem in der Lehre, bereithält. Auch Studierenden kann keine dauerhafte und qualitativ hochwertige Ausbildung geboten werden, wenn das Verhältnis der sie betreuenden Lehrenden zunehmend in Richtung befristet und prekär Beschäftigter geht. Es liegt somit auf der Hand, dass der Tendenz, dem Bedarf von Lehre flexibel über befristet Beschäftigte zu begegnen, Einhalt geboten werden muss zugunsten von unbefristeten Verträgen sowie gesicherten Stellen zur Weiterqualifizierung, die Lehre und Forschung im gleichen Maße beinhaltet.

Literatur:

- Gülker, Silke: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Frankfurt a.M. 2011.
- Jongmanns, Georg: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS: Forum Hochschule 4/2011. Hannover. 2011.