

■ Seit gut einem Jahrzehnt wird in Politik und Wissenschaft über prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft diskutiert. Die entwickelten Maßnahmen bleiben jedoch bislang hinter ihren Möglichkeiten zurück. Die Hochschulen zeigen sich zurückhaltend in der Umsetzung teilweise mit berechtigtem Verweis auf fehlende Finanzsicherheit. Teilweise hat es aber den Anschein, dass sie sich der Aufgabe einer langfristigen Personalplanung nicht stellen und die mittlerweil-

nen, die seit vielen Jahren erfolgreich Drittmittel einwerben. Trotzdem müssen sie sich immer wieder Sorgen um ihre Weiterbeschäftigung machen – anstatt dass man ihren nachgewiesenen Erfolg würdigt und eine unbefristete Stelle anbietet. Dies gilt auch für die wissenschaftlichen Angestellten, die über Paktmittel finanziert sind und Daueraufgaben übernehmen (insb. Professorinnenprogramm, Qualitätspakt Lehre etc.).

Auf der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz im Mai werden die Weichen für die weitere Ausgestaltung des Hochschulpakts gestellt. Ursprünglich 2007 ins Leben gerufen um eine vermeintlich vorübergehendes Studierendenhoch zu überbrücken, stellen Mittel der Hochschulpakete I, II und III heute eine tragende finanzielle Säule an den Hochschulen dar. Die GEW erwartet, dass im Land Bremen bei einer Verstetigung der Mittel eine signifikante Anzahl an Dauerstellen geschaffen wird. Dies gilt auch für die Hochschulen, die ihren überbordenden Einsatz von Lehraufträgen damit begründen, sie könnten mit den zeitlich befristeten Paktmitteln keine unbefristeten Professuren einrichten.

Lehrer als wichtiger Baustein

Während im Zuge der Exzellenz- und der Drittmittelorientierung bundesweit in den neoliberalen Umbau der Forschungslandschaft investiert wurde, rückte die Qualität der Lehre über einen langen Zeitraum aus dem Fokus politischer Maßnahmen. Neben der Forschung ist die Lehre jedoch eine der beiden zentralen Aufgaben der Hochschulen und muss dringend aufgewertet werden. Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Lehre ist eine deutliche Verbesserung der Betreuungsrelationen an allen bremischen Hochschulen. Mit einer Relation von 1 Lehrenden zu 18,3 Studierenden an der Universität und einer Relation an den Fachhochschulen von 1:33,8 schneidet das Bundesland Bremen im Bundesweiten Vergleich schlecht bis sehr schlecht ab. Dies spiegelt sich auch in den eingesetzten Grundmitteln je Studierenden wieder.

Dementsprechend spielt die Lehre auch eine untergeordnete, wenn nicht sogar eine hinderliche Rollen in der Planung einer wissenschaftlichen Karriere, da eine sorgfältig durchgeführte Lehrveranstaltung wertvolle Zeit zur Forschung oder Drittmitelaufnahme kostet. Lehrerfahrten müssen aber bei der Berufung von Professor*innen genauso stark berücksichtigt werden wie die Forschungsleistung. Schon allein die Frage, wie Lehrerfahrung bewertet werden kann oder muss, dürfte jedoch einige Diskussion nach sich ziehen. Darüber hinaus sind Reflexionsmöglichkeiten und Austausch unter den Lehrenden in der Alltagspraxis der Lehrenden zu fördern z.B. gegenseitige Hospitationen, das Abhalten gemeinsamer Lehrveranstaltungen und den Besuch hochschuldidaktischer Weiterbildungen.

Arbeitsorientierte Bildung

Das Land Bremen beabsichtigt, die Ausbildung im Fach Sportpädagogik wieder aufzunehmen und somit einem hausgemachten Mangel zu korrigieren, mit der Umsetzung ist unverzüglich zu beginnen. Die GEW mahnt an, ebenfalls die Wiedereinführung des Studiengangs Arbeitsorientierte Bildung auf die Agenda zu nehmen. Angesichts des dramatischen Lehrkräftemangels müssen die Kapazitäten für die Lehramtsstudiengänge in etlichen Lehrämtern u.a. in der Inklusiven Pädagogik sowie im Grundschullehramt erweitert werden. In der vorliegenden Notsituation ist es wichtig, dass die Universität durch die Einführung von Quer- und Seiteneinstiegsprogrammen sowie Nachqualifizierungsmodellen Verantwortung für die Unterrichtsversorgung an Bremer Schulen übernimmt. Dies sollte in enger Abstimmung aller an der Lehramtsausbildung beteiligten Institutionen und mit Fingerspitzengefühl für ein angemessenes Verhältnis zwischen einer zügigen Ausbildung und Qualitätsansprüchen geschehen.

Stellen entfristen – Lehre weiter- entwickeln – Lehrer*innenbildung stärken

Was sich in der Bildung aus Sicht
der Hochschulen ändern muss

Von Inge Kleemann

gewohnte Flexibilität mit allen Mitteln erhalten wollen. Mit der Tenure Track Professur und der Einführung des Senior Lecturers/Senior Reserchers wurde z.B. der rechtliche Rahmen für eine neue unbefristete Stellenkategorie geschaffen. Die Universitätsleitung hat angekündigt in den kommenden fünf bis zehn Jahren lediglich 30 bis 50 dieser Stellen zu schaffen. Angesichts von derzeit weit über Tausend befristeten WiMi-Stellen wirkt dies nur wie ein Tropfen auf einem heißen Stein.

Sorgen um die Zukunft

Im Gegensatz dazu muss die starke Fokussierung auf Projekt- und Drittmittel durch die Entwicklung entsprechender Dauerstellenkonzepte begleitet werden. Beispielsweise gibt es wissenschaftliche Mitarbeiter*in-