

### Dok-HuF-2008/04

Prekarisierung in der Wissenschaft - Visionen und Grundbausteine für eine Reform der Personalstruktur an Hochschulen

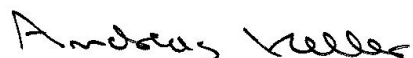
Stichwörter: Prekarisierung

Verteiler: BFGA HuF, BASS, ProG ArbPlaHuF, ProG Frauen in HuF

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gemeinsam mit der GEW und weiteren Partnern hat der Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) am 11. und 12. Januar 2008 in Leipzig die Tagung "Prekarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen" veranstaltet. Als Einführung in das Abschlussplenum habe ich beigefügte "Visionen und Grundbausteine einer Reform der Personalstruktur an Hochschulen" vorgetragen.

Frankfurt, den 01. Februar 2008

A handwritten signature in black ink, which reads 'Andreas Keller'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Dr. Andreas Keller

# Bausteine und Visionen für eine Reform der Personalstruktur an Hochschulen

von Andreas Keller

In der wissensbasierten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts sind die Hochschulen und das an ihnen beschäftigte Personal mit quantitativen und qualitativen steigenden Anforderungen an die von ihnen geleistete wissenschaftliche Arbeit konfrontiert:

- mit steigenden quantitativen Anforderungen, weil unsere Gesellschaft in Zukunft deutlich mehr qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker und mehr Forschungsergebnisse benötigt, und
- mit steigenden qualitativen Anforderungen, weil die vom Bologna-Prozess beanspruchte Verbesserung der Qualität der Lehre und stärkere Bedeutung der Qualitätssicherung in der Forschung höhere Anforderungen an die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen geleistete Arbeit in Forschung, Lehre und Management stellt.

Bereits in der Vergangenheit hielten der Ausbau der Hochschulen und die Einstellung von wissenschaftlichem Personal nicht mit dem Anstieg von Studierendenzahlen und der von den Hochschulen erbrachten Leistungen Schritt. Diese Entwicklung muss endlich gestoppt und in die entgegen gesetzte Richtung umgelenkt werden. Wer den „Studentenberg“ nicht untertunneln, sondern erklimmen will, wer von den Hochschulen mehr Leistungen in Forschung und Lehre mit höherer Qualität erwartet, muss endlich auch den überfälligen Ausbau der Hochschulen in Angriff nehmen und deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einstellen. Als Arbeitgeber sind die Hochschulen dabei in der Pflicht, eine bedarfsgerechte Personalplanung zu entwickeln zu entwickeln. Die Hochschulen tragen überdies eine Mitverantwortung für die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelungen. Sie sollten eine Prekarisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbereich verhindern. Allerdings muss der Staat sie dazu auch in die Lage versetzen, indem er der chronischen Unterfinanzierung der Hochschulen endlich ein Ende setzt. Nach Berechnungen der Hochschulrektorenkonferenz müssten Bund und Länder jährlich 2,3 Milliarden Euro zusätzlich zur Verfügung stellen, allein um der von der Kultusministerkonferenz prognostizierten zusätzlichen Nachfrage nach Studienplätzen Rechnung zu tragen. Tatsächlich wurden aber bisher nur 876 Millionen Euro für den gesamten Zeitraum 2007 bis 2010 zugesagt, also pro Jahr nur 175 Millionen Euro. Geld ist genug da: Marode öffentliche Haushalte sind das Resultat der Wirtschafts- und Finanzpolitik der letzten Jahre und Jahrzehnte – und diese Politik kann geändert werden. Die Politik muss den Zukunftsinvestitionen in Bildung und Forschung endlich das Gewicht einräumen, das sie in Sonntagsreden immer beschwört.

## Wissenschaft als Beruf

Wir brauchen eine *aufgabengerechte* Personalstruktur, die endlich radikal mit den überkommenen Strukturprinzipien der alten Ordinarienuniversität bricht und von den modernen Anforderungen des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung ausgeht. Es ist falsch, die hauptberufliche wissenschaftliche Arbeit an Hochschulen eindimensional auf die Professorenkarriere zuzuschneiden. Es ist ein Anachronismus der deutschen Hochschulpersonalstruktur, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entweder Professorinnen und Professoren sind oder sich als wissenschaftlicher

„Nachwuchs“ auf eine Professur vorbereiten – und sei es *ein Leben lang*. Um den steinigen Weg zur Professur erforderlichenfalls ins Endlose zu verlängern, wurden immer neue Personalkategorien erdacht: wissenschaftliche Hilfskräfte, Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten usw. Nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ kann der in der Regel sehr erwachsene wissenschaftliche Nachwuchs ein Leben lang in künstlicher Abhängigkeit gehalten und atypischen prekären Beschäftigungsverhältnissen unterstellt werden – auch dann, wenn mit der Promotion die Qualifikationsphase erfolgreich abgeschlossen wurde. Befristete Arbeitsverträge sind mittlerweile für fast alle nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Regel geworden, die tatsächlich *vier Fünftel der Forschungsarbeit* und *zwei Drittel der Lehre* an Hochschulen leisten. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden auf Basis von Zwangsteilzeitverträgen – auf halben, Drittel- oder gar Viertelstellen – beschäftigt; unbezahlte Mehrarbeit wird gleichwohl stillschweigend erwartet. Die Weiterqualifikation – der eigentliche Grund für die Mehrarbeit – wird zur in der Freizeit zu erledigenden Privatangelegenheit erklärt. Viele Betroffene finden sich nach einer langen Serie befristeter Arbeitsverträgen in einer beruflichen Sackgasse wieder und haben – überqualifiziert und im fortgeschrittenen Lebensalter – auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt nur wenig Perspektiven. Sie greifen häufig nach jedem auch noch so prekären Strohalm.

Mit dieser Lebenslüge muss endlich Schluss sein. Statt an der Professur hat sich die Hochschulpersonalstruktur der Zukunft an der *Profession* zu orientieren und *allen* Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben – unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht.

Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssen die Hochschulen daher Funktionsstellen einrichten, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eigenständig und auf Dauer tätig sein können, d. h. auf Basis tarifvertraglich geregelter, unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Das ist Voraussetzung für die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit. Es gibt aber auch der wissenschaftlichen Karriere das Maß an Planbarkeit, das erforderlich ist, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv zu halten und wieder attraktiver zu machen – auch im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern in In- und Ausland. Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung endet mit der Promotion; danach muss die unbefristete Beschäftigung das Regelbeschäftigungsverhältnis werden. Ein *tenure track* kann unterschiedliche Karriereperspektiven enthalten, sollte aber den dauerhaften Verbleib an der Hochschule ermöglichen, unabhängig davon, ob die Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Insofern war der Grundansatz der 5. HRG-Novelle von 2002 richtig, die Befristung von Arbeitsverträgen nicht unbegrenzt zuzulassen – und die Festlegung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007, dass praktisch unbefristet befristet beschäftigt werden darf, ist in diesem Sinne verhängnisvoll und falsch. Im Übrigen ist niemand gezwungen, auf Basis eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses tatsächlich auf Dauer an einer Hochschule zu bleiben. Und: Auch die Drittmittelfinanzierung von Stellen zwingt nicht zur Befristung. Die Hochschulen haben die Verantwortung, im Rahmen einer nachhaltigen Strukturplanung und Personalentwicklung für Beschäftigungsperspektiven auch nach dem Auslaufen von Projekten zu sorgen.

Die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere ist auch wichtig, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen. Zwar

sind vom Befristungsunwesen und von Prekarisierung Frauen und Männer betroffen, die Auswirkungen auf Frauen und Männer sind jedoch unterschiedlich. Viele Frauen steigen aufgrund dieses steinigen Weges aus der Wissenschaft *aus*, statt in ihr *auf*-zusteigen.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen, bedarf es jedoch mehr als planbarer wissenschaftlicher Laufbahnen: Es braucht nicht weniger als eine Entmystifizierung der Wissenschaft. Über die Strukturen hinaus muss die kulturelle Dimension von Wissenschaft auf den Prüfstand: der Mythos, dass Wissenschaft eben kein Beruf, sondern eine Lebensform sei, der sich ein Wissenschaftler voll und ganz hingeben muss. Verbleib und Erfolg in der Wissenschaft zwingen zur Selbstaubeutung und zu Arbeitsformen und Arbeitszeiten, die gesellschaftlich destruktiv sind.

Wissenschaft mag für viele eine Berufung sein, ist aber im Kern ein Beruf wie jeder andere auch. Und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie in anderen Branchen – mit den im Grundsatz gleichen Rechten und Pflichten, die sich aus einer lohnabhängigen Beschäftigung ergeben. Auch in der Wissenschaft müssen die Beschäftigungsbedingungen tarifvertraglich geregelt werden. Darüber hinaus bedarf es endlich verbindlicher Strukturen transparenter Rekrutierung, Personalentwicklung, Teamarbeit und Mitarbeiter/innen/führung, die in anderen Berufsfeldern längst selbstverständlich sind.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben traditionell nur selten das Selbstverständnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Neuerdings wird diese – historisch eher elitär geprägte – Distanz zum Arbeitnehmerselbstverständnis instrumentalisiert, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu etablieren: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen und wollen nicht abhängig beschäftigt sein, sondern sich unabhängig von Ort und Zeit und selbstständig ihrem Forschungsgegenstand widmen. Ist dies jedoch nur eine Chiffre für prekäre Beschäftigung, dann leistet diese Philosophie einer in höchstem Maße ausgeprägten Abhängigkeit und Unselbstständigkeit Vorschub. Nicht die/der selbstständige Arbeitskraftunternehmer/in, sondern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mit umfassenden sozialen Rechten sollte daher das Leitbild für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sein.

### **Einheitlich und flexibel**

Eine wirklich aufgabengerechte Hochschulpersonalstruktur ist eine einheitliche Personalstruktur, die zugleich flexibler als die überkommene hierarchische Personalstruktur ist. Wir brauchen nicht immer neue Personalkategorien, jetzt auch noch Lehrprofessuren und Lecturer, sondern ein *einheitliches Personalstatut* für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, perspektivisch für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen auf Basis eines einheitlichen Arbeits- und Dienstrechts für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das auch den Beamtenstatus überwindet.

Dies schließt nicht aus, sondern ist im Gegenteil die Voraussetzung dafür, das individuelle Zeitbudget von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern flexibel auszuhandeln, ohne dadurch eindimensionale Spezialisierungen und berufliche Sackgassen zu etablieren. Das schließt ausdrücklich ein, auch das bisherige System einer starren und pauschalen Regelung der Lehrverpflichtung flexibler handhaben zu können, aber eben ohne spezielle Lehr- und Forschungsprofessuren mit jeweils spezialisierten Qualifizierungslaufbahnen zu etablieren.

Die Forderung nach einem einheitlichen und zugleich flexiblen Personalstatut umfasst Universitäten *und* Fachhochschulen und eröffnet den Fachhochschulen die Option, die Lehrverpflichtung für Professorinnen und Professoren zu reduzieren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, die Wissenschaft als Beruf in Forschung, Lehre und Management betreiben oder sich für diesen Beruf qualifizieren. Die Statushierarchie zwischen Universitäten und Fachhochschulen ist durch eine tätigkeitsorientierte tarifliche Eingruppierung zu überwinden.

### **Prekariat bekämpfen – Prekäre schützen**

Mit dem „wissenschaftlichen Prekariat“ haben sich unter dem unbefristeten Normalarbeitsverhältnis und den durch Befristung und Zwangsteilzeit gekennzeichneten atypischen Beschäftigungsverhältnissen als neue dritte Ebene völlig ungeschützte, eben prekäre Beschäftigungsverhältnisse etabliert. Zu einem immer größeren Anteil wird Forschung und Lehre an den Hochschulen von nebenberuflich tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleistet, die als Lehrbeauftragte arbeiten. Die hierfür bezahlten Vergütungen liegen im Bereich des Stundenlohns ungelerner Arbeiter/innen – allerdings 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 und Privatdozenten sind sogar zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet, um ihren Status an der Universität und ihre Chancen nicht zu verlieren, auf eine Professur berufen zu werden. Schließlich hinterlässt sogar Hartz IV seine Spuren auch an der *alma mater*. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommen bisweilen als Ein-Euro-Jobber zum Einsatz. Mit diesen Auswüchsen muss Schluss gemacht werden, und zwar schleunigst, aber nicht auf Kosten der Betroffenen, für die prekäre Arbeit häufig ein letzter Strohalm ist, an den sie sich klammern, sondern mit einer verlässlichen Perspektive für bisher prekär beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Der Lehrauftrag muss wieder auf seine ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden: das grundständige Lehrangebot dort gezielt zu ergänzen, wo Expertinnen und Experten aus der beruflichen Praxis gefragt sind. Tatsächlich werden Lehraufträge heute von vielen Hochschulen systematisch missbraucht, um Lücken in der Lehrkapazität zu schließen. Aus einer übergangsweisen Notlösung wird häufig eine billige Dauerlösung. Zum Einsatz kommen zunehmend Lehrbeauftragte, die nur noch formal nebenberuflich tätig sind, tatsächlich aber auf die Einkünfte aus der prekären Beschäftigung angewiesen sind. Überall dort, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, müssen reguläre Beschäftigungsverhältnisse – z. B. für Lehrkräfte für besondere Aufgaben – geschaffen werden. Der Anteil der durch Lehrbeauftragte erbrachten Lehre ist auf eine Quote – von z. B. maximal 20 Prozent – zu beschränken.

Soweit der Einsatz von Lehrbeauftragten als nebenberuflich Tätige dennoch erforderlich ist, brauchen sie Vertragsverhältnisse als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für deren Ausgestaltung Mindeststandards gelten müssen. Für sie sind eine angemessene Bezahlung, die Vor- und Nachbereitungszeiten einschließen, eine angemessene Vertragsdauer oder die Beteiligung der Hochschulen an den Sozialversicherungsbeiträgen festzuschreiben. Lehrbeauftragte müssen Hochschulmitglieder mit dem Recht zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung und der Nutzung der hochschulischen Infrastruktur werden.

## **Selbst organisieren – gewerkschaftlich organisieren**

Der Trend zur Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen ist einerseits ein hausgemachtes Problem der *Wissenschaft*. Die systematisch angelegten Sackgassen in der wissenschaftlichen Laufbahn bringen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervor, die alles mit sich machen lassen (müssen); die eindimensionale Ausrichtung der Hochschulpersonalstruktur auf die Professur legitimiert die Entrechtung der Mehrheit des wissenschaftlichen Personals. Andererseits ist die Prekarisierung ein Phänomen, das *auch andere Bildungsbereiche*, z. B. den Weiterbildungssektor, sowie andere Branchen sowohl im Dienstleistungs- als auch im Industriebereich betrifft. Prekarisierung ist eine zugespitzte Form der neoliberalen Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Der Kampf gegen Prekarisierung muss daher einerseits an den spezifischen Bedingungen in der Wissenschaft ansetzen, kann aber andererseits nicht isoliert von ähnlichen und gleichen Auseinandersetzungen in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen erfolgreich geführt werden.

Die Gewerkschaften sind prädestiniert dafür, die Auseinandersetzung um Prekarisierung von Wissenschaft in einen gesellschaftlichen Kontext zu stellen und entsprechende Bündnisse zu organisieren. Die Bildungsgewerkschaft GEW organisiert Kolleginnen und Kolleginnen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aber auch in anderen Bildungsbereichen von der Kita über die Schulen bis zur Weiterbildung. Die GEW gehört dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Hier erarbeitet sie gemeinsam mit anderen Einzelgewerkschaften Strategien zur Bekämpfung prekärer Beschäftigung und zum Schutz prekär Beschäftigter.

Wir brauchen daher auf der einen Seite betroffene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen *selbst organisieren*. Auf der anderen Seite bedarf es einer *überregionalen Vernetzung und gesellschaftlicher Bündnisse*, wenn wir Erfolg haben wollen. Die GEW ist bereit, Initiativen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu unterstützen. Die GEW ist für alle Beschäftigtengruppen offen – schon heute organisieren sich viele Lehrbeauftragte oder Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW.

*Dr. Andreas Keller leitet den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung beim Hauptvorstand der GEW. Diesen Beitrag steuerte er zur Tagung „Prekarisierung von Wissenschaft und wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen“ am 11./12. Januar 2008 in Leipzig bei.*