Bericht > Entwicklung der Hochschulen

Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?

Entwicklung bremischer Hochschulen und ihrer wissenschaftlich Beschäftigten

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?

Entwicklung bremischer Hochschulen und ihrer wissenschaftlich Beschäftigten

Autoren/Autorinnen >

Torsten Bultmann | Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Marburg
Reinhard Dietrich | DGB Region Bremen-Elbe-Weser, Bremen
Stefan Hagemann | Universität Bremen
Prof. Dr. André W. Heinemann | Universität Bremen
Susanne Hermeling | Arbeitnehmerkammer Bremen
Dr. Andreas Keller | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt/M.
Inge Kleemann | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Bremen
Kornelia Knieper | ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bremen
Prof. Dr. Günter Mathiessen | Hochschule Bremerhaven
Dr. Barbara Rinken | Hochschule Bremen
Dr. Marion Salot | Arbeitnehmerkammer Bremen
Prof. Dr. Dieter Timmermann | Universität Bielefeld
Prof. Dr. Beate Zimpelmann | Hochschule Bremen

Redaktion >

Susanne Hermeling, Dr. Marion Salot

Lektorat >

Martina Kedenburg

Herausgeberin >

Arbeitnehmerkammer Bremen
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon: 0421·36301-0
Telefax: 0421·36301-89

info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Bremen, August 2011

Für Mitglieder der Arbeitnehmerkammer Bremen ist diese Broschüre kostenlos.

Cover-Gestaltung:
Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen

Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?

Entwicklung Bremischer Hochschulen und ihrer wissenschaftlich Beschäftigten

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Vorworte 5
Ingo Schierenbeck / Arbeitnehmerkammer Bremen
Annette Düring / DGB Region Bremen-Elbe-Weser

I Überreformiert - Hochschullandschaft im Umbruch

1 Berge und Täler der deutschen Hochschullandschaft
Bologna-Prozess, Hochschulpakt und Exzellenzinitiative **11**
Dr. Andreas Keller / Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt

2 Welche Interessen sind im Spiel?
Die Rolle der Arbeitgeberverbände im Bologna-Prozess **23**
Steffen Hagemann / Universität Bremen

3 Der exzellente Herr Humboldt
Leitbilder in der Hochschulpolitik **33**
Susanne Hermeling / Arbeitnehmerkammer Bremen

4 Bildung ist Menschenrecht
DGB-Positionen zur Hochschulpolitik im Land Bremen **47**
Reinhard Dietrich / DGB Region Bremen-Elbe-Weser

5 Familienfreundlich und nachhaltig
Umsetzung eines neuen Modells an der Hochschule Bremen **49**
Prof. Dr. Beate Zimpelmann, Dr. Barbara Rinken/Hochschule Bremen

6 The Times They Are A-Changin' ...
Die Universität Bremen im Wandel **55**
Interview mit Gerhard Zacharias ehem. Universität Bremen

7 Die Hochschule Bremerhaven im Wandel **67**
Prof. Dr. Günter Mathiessen / Hochschule Bremerhaven

II Unterfinanziert - Hochschulfinanzierung

1 Hochschulfinanzierung
Entwicklungen, Trends und Alternativen **74**
Prof. Dr. Dieter Timmermann / Universität Bielefeld

2 Hochschulfinanzierung in Zeiten der Schuldenbremse
Das Beispiel Bremen **94**
Prof. Dr. André W. Heinemann / Universität Bremen

III Prekarisiert - Arbeitsplatz Hochschule

1 **Die Politik setzt den Rahmen**
Auswirkungen der Reformen auf die Arbeitsbedingungen wissenschaftlich Beschäftigter ... **108**
Torsten Bultmann / Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

2 **Arbeitsplatz Hochschule: privilegiert oder prekär?** **114**
Dr. Marion Salot / Arbeitnehmerkammer Bremen

3 **Zur Situation wissenschaftlich Beschäftigter an der Universität Bremen** **139**
Interview mit Petra Schumacher / DGB Arbeitskreis Hochschulpolitik

4 **„Zwischen W 3 und Hartz IV“**
Arbeitssituation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“ **143**
Kornelia Knieper / ver.di

5 **Das Templiner Manifest der GEW**
Umsetzungsmöglichkeiten in Bremen **149**
Inge Kleemann / Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

6 **Hochschulpolitik – quo vadis?**
Resümee und Ausblick **155**
Susanne Hermeling, Dr. Marion Salot / Arbeitnehmerkammer Bremen

Vorworte

Ingo Schierenbeck | Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen

Wie werden sich die bremischen Hochschulen vor dem Hintergrund der schweren Haushaltsnotlage des Landes entwickeln? Wie kann der Wissenschaftsstandort Bremen/Bremerhaven der harten Konkurrenz deutscher Hochschulstandorte erfolgreich standhalten? Welche Folgen und Wirkungen hat die aktuelle Hochschulpolitik auf die Arbeitssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und auf die Qualität ihrer Arbeit? Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Bremen sind dies Schlüsselfragen für den Stadtstaat Bremen, denn die Güte von Wissenschaft, Forschung und Technologieentwicklung, das Neben- und Miteinander von Grundlagenforschung und anwendungsorientierter Regionalanalyse entscheiden in zunehmendem Maße über die Zukunft der Arbeit, die Qualität der Arbeitsplätze und das soziale und kulturelle Leben in der Unterweserregion.

Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind folgende Aspekte des Hochschulbereiches besonders wichtig:

- Niemand kann ernsthaft bestreiten, dass die bremischen und Bremerhavener Hochschulen längst ein Standortfaktor *an sich* geworden sind. Die Hochschulen binden Jahr für Jahr tausende Lernende, Lehrende und Forschende an die Unterweserregion; sie prägen durch ihre Ausrichtung und ihre Leistungen zu einem guten Teil das Image des Standortes mit; sie entwickeln damit Anziehungskraft für investitionsbereite Unternehmen; sie erarbeiten durch Grundlagenforschung und Technologieentwicklung die Konzepte und Lösungen für unser künftiges wirtschaftliches und soziales Leben und sie schaffen auf diese Art Kriterien und Maßstäbe für das Arbeiten und Leben kommender Generationen.

- Der Wandel der Arbeitsgesellschaft, die Entwicklung von Stadt und Region, von Wirtschaft und Finanzen spielen im beruflichen und privaten Leben aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zentrale, prägende Rollen. Sie sind also in besonderem Maße auf eine Sorte Wissenschaft und Forschung angewiesen, die ihnen nicht nur in der technologischen Ausstattung ihres Arbeitsplatzes sachlich gegenübertritt, sondern deren Resultate ihnen Chancen und Zugriffsmöglichkeiten zur Orientierung in der Arbeitswelt und zur Gestaltung eines selbstbestimmten Lebens ermöglichen.

- Wissenschaftlich ausgerichtete Qualifikationen sind in der modernen Arbeitswelt bedeutsamer geworden. Insofern liegt in der wissenschaftlichen Lehre und Ausbildung eine materielle und soziokulturelle Chance für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen an Aufstieg und an qualitativ hochwertiger, nachhaltiger und gut bezahlter Arbeit liegt. Mit anderen Worten, das Interesse an Durchlässigkeit von Bildungsgängen, die Chance, aus der Arbeitswelt den Übergang an die Hochschule und wieder zurück in die Hierarchie gesellschaftlicher Berufe zu schaffen, wächst unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Jahr für Jahr.

- Lehren und Forschen finden an den Hochschulen auf eigens dafür eingerichteten Arbeitsplätzen statt. Und wie auf allen anderen Arbeitsplätzen auch gelten hier Maßstäbe für das, was als ‚gute Arbeit' empfunden wird und was Zufriedenheit mit der wissenschaftlichen Tätigkeit stiftet. Qualifikation, Verantwortung, Gestaltungsautonomie, wissenschaftliche Freiheit und anderes mehr haben zweifellos ihren Wert, aber - die Nachhaltigkeit wissenschaftlicher Arbeit, die Dauerhaftigkeit des Arbeitsplatzes und vor allem eine faire Bezahlung müssen, wie überall in der Arbeitswelt, auch die Grundlagen guter *wissenschaftlicher* Arbeit bilden.

Die Lage der Hochschulen in Bremen/Bremerhaven ist für eine Arbeitnehmerkammer und mehr noch für ihre Zugehörigen daher in vielerlei Hinsicht von Bedeutung. Dies gilt nicht nur in der „Konkurrenz um die klugen Köpfe“, die das Klima eines durch Wissenschaft und Technologie bestimmten Standorts prägen; dies gilt ebenso für fast alle politischen Meinungs- und Willensbildungsprozesse, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen und in denen sie ohne Zugriffe auf die Resultate wissenschaftlicher Arbeit, die ihren Zugriffsweisen angemessen sind, nicht bestehen können.

Wenn wir unsere Fachtagung und diese Broschüre unter das Motto: „Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?“ gestellt haben, dann deshalb, weil es neben Hoffnungen, Erwartungen und Ansprüchen an die Sphäre der Wissenschaftsproduktion heute schon Entwicklungen gibt, die kritisch zu hinterfragen sind. Heute – auch dies will der Titel unserer Veranstaltung und dieser Broschüre andeuten – darf man bezweifeln, ob die objektive Entwicklung der Hochschullandschaft mit angemessenen Beschäftigungs- und Karrierechancen der Lehrenden und Forschenden einhergeht und die subjektive Lage der in ihr Lehrenden und Forschenden wirklich auf einem gutem Wege sind. Die Beiträge des vorliegenden Bandes sind daher Fragestellungen nach den praktischen Auswirkungen eines zunehmend wettbewerbsorientierten und differenzierten Hochschulsystems gewidmet.

Annette Düring | Regionsvorsitzende DGB Region Bremen-Elbe-Weser

Die bremischen Hochschulen sind unterfinanziert, insbesondere unter dem Blickwinkel zukünftiger, auch kurzfristiger Herausforderungen, denen sich die Hochschulen stellen müssen. Die gemeinsame Konferenz der Arbeitnehmerkammer Bremen und des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bremen-Elbe-Weser „Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?“ hat dies noch einmal bestätigt. Der vorliegende Tagungsband belegt diese Herausforderungen sehr deutlich. Zudem zeigt er aber auch auf, dass diese Situation nicht alternativlos ist.

Mit der Gründung eines Arbeitskreises Hochschulpolitik haben wir deutlich gemacht, dass für den DGB und seine Gewerkschaften die Situation der Beschäftigten und der Studierenden, aber auch die Hochschulpolitik im Lande einen hohen Stellenwert hat. In unserem hochschulpolitischen Positionspapier „Bildung ist Menschenrecht“ haben wir unsere Kritik, aber auch Vorschläge für eine Korrektur und Fortentwicklung der Hochschulpolitik in Bremen und Bremerhaven vorgelegt.

Wir stehen für demokratische und soziale Hochschulen. Wir wollen eine Öffnung der Hochschulen für Menschen ohne Abitur. Ein Facharbeiterbrief oder eine entsprechende Qualifikation muss als Eingangsvoraussetzung für ein Studium anerkannt werden. Wir wollen, dass die Qualität des Studiums und der Lehre verbessert wird. Wir sind für eine demokratische Hochschule, an der neue Formen der Partizipation aller am Wissenschaftsprozess Beteiligten ermöglicht werden. Auch die Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss einen hohen Stellenwert in Forschung und Lehre haben. Wir brauchen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die unabhängig von Partialinteressen forschen und lehren und dabei ihre eigene gesellschaftliche Verantwortung reflektieren. Das alles kann nur gelingen, wenn den Hochschulen eine ausreichende und verlässliche Finanzierung zugesichert wird.

„Die Arbeits- und Lebenschancen in unserer Gesellschaft werden zunehmend durch Bildung bestimmt. Eine Bildung, die Kritikfähigkeit, Mündigkeit und Emanzipation fördert ist Voraussetzung für eine demokratische Gesellschaft“, heißt es in der Präambel unseres Positionspapiers. In diesem Sinne werden wir uns auch weiter intensiv mit der Hochschulpolitik im Land Bremen auseinandersetzen, Stellung beziehen und entsprechende Aktivitäten entfalten.

A. Düring

I Überreformiert – Hochschullandschaft im Umbruch

Dr. Andreas Keller | Vorstandsbereich Hochschule und Forschung der GEW

1 Berge und Täler der deutschen Hochschullandschaft Bologna-Prozess, Hochschulpakt und Exzellenzinitiative[1]

Aus zwei Gründen freue ich mich besonders über die Einladung der Arbeitnehmerkammer Bremen. Zum einen steht Bremen schon immer für eine lebhafte hochschulpolitische Debatte, für eine progressive Reformtradition in der Hochschulpolitik – mindestens seit den Siebzigerjahren. Das Bremer Modell ging ja damals auch durch die Republik. Einige lässt es heute immer noch zusammenzucken, wenn sie das hören, anderen wird es eher warm ums Herz. Da ich zu Letzteren gehöre, freue ich mich besonders über die Gelegenheit, in Bremen sprechen zu dürfen.

Zum anderen bin ich als Vertreter der Bildungsgewerkschaft GEW besonders prädestiniert, zu hochschulpolitischen Fragen Stellung zu nehmen. Die GEW organisiert nämlich einerseits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der „Branche Bildung“: Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. Die GEW organisiert aber andererseits auch Beschäftigte an den Hochschulen: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrbeauftragte, Kolleginnen und Kollegen in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement. Die GEW ist, wenn man so will, die Inkarnation der Verbindung von gesellschaftlicher und beruflicher Praxis auf der einen Seite und Hochschule und Forschung auf der anderen Seite, die im Bremer Modell beschworen wurde.

Wie haben Bologna-Prozess, Hochschulpakt und Exzellenzinitiative die Hochschullandschaft in Deutschland verändert? Bei der Beantwortung dieser Frage werde ich versuchen, mich an einem roten Faden entlangzuhangeln. Jeden dieser drei Prozesse werde ich jeweils dahin gehend analysieren, welche Auswirkungen sie

a) auf die Hochschullandschaft als Ganzes haben,

b) auf die Studierenden und

c) auf die Hochschulbeschäftigten.

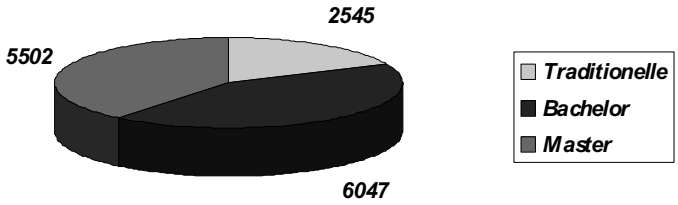
Bologna-Prozess – Auswirkungen auf die Hochschullandschaft

Vorweg ein paar Zahlen: Wie weit ist eigentlich der Bologna-Prozess zwölf Jahre nach seinem Startschuss 1999 gediehen?

[1] Der Beitrag beruht auf dem Mitschnitt eines Vortrags. Der Vortragsstil wurde daher beibehalten.

Neue und alte Studiengänge (Winter 2010/11)

Quelle: HRK, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010



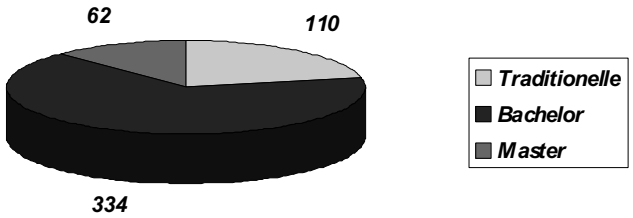
Im Verhältnis zwischen neuen (11.549 Bachelor- und Master-Studiengänge) und alten (2.545) Studiengängen an den Hochschulen stellen die Bachelor-/Master-Studiengänge mittlerweile die Mehrheit der Studiengänge dar. Aber die Zahl der Studiengänge sagt nichts aus darüber, wie viele Studierende von der Umstellung schon betroffen sind. Zum einem, weil die Bachelor-/Master-Studiengänge im Vergleich mit den traditionellen Studiengängen gewissermaßen doppelt gezählt werden: Studierende müssen heute zwei Studiengänge (Bachelor und Master) durchlaufen, um zum gleichen Qualifikationsniveau zu kommen, das früher in einem Studiengang (Diplom oder Magister) erreicht wurde.

Zum anderen, weil in diese Statistik sowohl kleine Studiengänge mit relativ wenig immatrikulierten Studierenden als auch Massenstudiengänge an großen Hochschulen eingehen.

StudienanfängerInnen in neuen und alten Studiengängen (Winter 2009/10)

- in 1.000 Studierende -

Quelle: HRK, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010

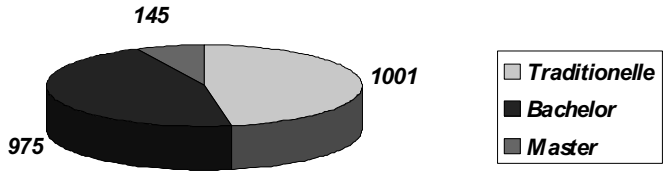


Bei einem Vergleich der Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in neuen oder alten Studiengängen erkennt man dagegen, dass noch eine durchaus relevante Minderheit von knapp einem Viertel aller Studierenden in die traditionellen, einphasigen Studiengänge eingeschrieben ist.

Studierende in neuen und alten Studiengängen (Winter 2009/10)

- in 1.000 Studierende -

Quelle: HRK, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010



Noch eindrucksvoller ist ein Vergleich der Zahl der eingeschriebenen Studierenden: Fast die Hälfte der über zwei Millionen Studierenden lebt noch im „alten System". Das hängt auch damit zusammen, dass große staatlich regulierte Studiengänge wie die Medizin oder Rechtswissenschaft noch gar nicht umgestellt sind (und auf absehbare Zeit auch nicht umgestellt werden sollen).

Für die Hochschulen bringt der Bologna-Prozess Chancen und Risiken mit sich. Aus Sicht der GEW ist es ganz entscheidend, dass wir uns tatsächlich auf beide Seiten beziehen: Also nicht die Augen vor den Risiken und Nachteilen der Bologna-Reformen verschließen, aber auch die Chancen für positive Veränderungen erkennen und die Einlösung entsprechender Zusagen verlangen.

Eine wichtige Chance des Bologna-Prozesses ist die Aufwertung der Lehre. Nach meiner Überzeugung hat der Bologna-Prozess dazu beigetragen, dass wir heute wieder so intensiv über Lehre diskutieren. Hochschulen heißen zwar Hoch-*Schulen* und diejenigen, die dort Wissenschaft treiben, sind Hochschul-*Lehrer* und Hochschul-*Lehrerinnen*, doch tatsächlich wären die Bezeichnungen „Hoch-Forschungseinrichtungen" oder „Hoch-Forscher" angemessener: Nicht die Lehre, sondern die Forschung steht im Mittelpunkt der Hochschulen. Dass wir gleichwohl in den letzten zehn Jahren so intensiv über die Lehre und die Verbesserung ihrer Qualität diskutiert haben, hat mit dem Bologna-Prozess zu tun, in dessen Mittelpunkt Lehre und Studium stehen.

Eine weitere Chance des Bologna-Prozesses ist, dass dieser unter dem Schlagwort „lebenslanges Lernen" einen Impuls für die Integration des gesamten tertiären Bildungssektors gesetzt hat. Bachelor- und Mastergrade können heute von Fachhochschulen und von Universitäten gleichermaßen vergeben werden. Der Bologna-Prozess steht außerdem dafür, dass außerhalb der Hochschulen, etwa in der beruflichen Bildung erworbene Qualifikationen besser an den Hochschulen anerkannt werden sollen.

Den Chancen stehen Risiken und Fehlentwicklungen gegenüber. So geht die Aufwertung der Lehre und die Sicherung und Entwicklung ihrer Qualität mit einer Bürokratisierung, mit Intransparenzen, mit neuen Abhängigkeiten der Hochschulen einher, wie es sich in vielen Akkreditierungsverfahren beobachten lässt. Mir wird häufig berichtet, dass viele Hochschulen große Hoffnungen mit der Akkreditierung verknüpften, inzwischen aber resigniert feststellen, dass die Akkreditierung genauso bürokratisch ist, wie es früher die Anpassung von Curricula an Rahmenprüfungsordnungen war und zusätzlich noch erhebliche Kosten verursacht.

Ein weiteres Risiko des Bologna-Prozesses, das den Trend zur Integration des tertiären Bildungsbereichs konterkariert, sind neue Formen der Abschottung der Universitäten von den Fachhochschulen. Der Widerstand der universitären Ingenieurwissenschaften gegen den Master und die Renaissance des Diploms in Mecklenburg-Vorpommern hat in erster Linie damit zu tun, dass der alte akademische Grad des Dipl.-Ing. immer mit dem Zusatz „FH“ geführt werden musste, wenn das Diplom an einer Fachhochschule erworben war. Mit dem Master ist diese Unterscheidung weggefallen: Ein Master ist ein Master und vermittelt eine Qualifikation auf ein und demselben Qualifikationsniveau innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens für Hochschulabschlüsse, egal ob der Abschluss an einer Universität oder an einer Fachhochschule erworben worden ist.

Außerdem versuchen die Hochschulen, sich gegenüber der beruflichen Bildung abzuschotten. Wie viele Studierende eines Altersjahrgangs sind eigentlich sogenannte nicht traditionell Studierende, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung (Abitur oder Fachhochschulreife) nachweisen können? Ein internationaler Vergleich zeigt, dass einige Länder, etwa England, Estland, Schottland oder Spanien, schon sehr weit sind und Anteile von zehn Prozent und mehr eines Altersjahrgangs, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung haben, vorweisen können. In Deutschland liegen wir immer noch bei nur ungefähr einem Prozent.

Der Bologna-Prozess und die Studierenden

Welche Chancen ergeben sich aus dem Bologna-Prozess, welche Risiken und welche Fehlentwicklungen lassen sich beobachten?

Mehr oder weniger identitätsbildend für den Bologna-Prozess war die Idee der Mobilität im europäischen Hochschulraum. Tatsächlich sind auf der einen Seite viele Fortschritte, etwa was die Anerkennung von Hochschulleistungen angeht, gemacht worden. Aber wir registrieren auf der anderen Seite, dass neue Mobilitätshürden errichtet wurden, und zwar innerhalb des deutschen Hochschulraums. Das hat damit zu tun, dass sich viele Hochschulen in den Bologna-Reformen verzweifelt überlegen: Wie kann ich mich von anderen unterscheiden? Wie kann ich mich profilieren? So ist beispielsweise in der Lehrerbildung, die wir als GEW besonders intensiv beobachten, festzustellen, dass jedes der 16 Bundesländer und teilweise sogar innerhalb der Bundesländer die einzelnen Universitäten sich ein neues Modell ausdenken. Die einen führen Bachelor und Master ein, die anderen lassen es lieber ganz. Diejenigen, die Bachelor und Master einführen, entwickeln wiederum ganz unterschiedliche Studienstrukturen: Die einen differenzieren nach Schularten und Schulstufen (langes Studium für große Kinder, kurzes Studium für kleine Kinder), die anderen haben eine einheitliche Studiendauer von zehn Semestern für alle Lehrämter durchgesetzt. Auch der Anteil der Fachdidaktiken, Fachwissenschaften und Bildungswissenschaften in den verschiedenen Studiengängen weicht voneinander ab. Die Folge dieses föderalen Flickenteppichs ist, dass Lehramtsstudierende, die von einem Bundesland in ein anderes wechseln möchten, häufig Module nachholen müssen – wenn sie überhaupt zum Studium zugelassen werden.

Eine weitere Chance von Bologna für die Studierenden: Kompetenzorientierung, Modularisierung und innovative Lehr- und Lernformen wie „Student-Centered-Learning“. Und zwar deshalb, weil mit diesen Ansätzen ursprünglich die Idee verbunden war, die Souveränität der Studierenden als Produzenten ihres Wissens und ihrer Kompetenzen zu stärken. Die Idee war: Studierende können sich aus einem Baukasten ein individuelles Studium komponieren, das ihren Bedürfnissen entspricht, am Ende aber auch berufsqualifizierend ist. „Student-Centered-Learning“ steht für die Verheißung, die Studierenden in den Mittelpunkt der Hochschullehre zu rücken, also die Lehre an den Kompetenzen zu orientieren, welche die Studierenden erwerben sollen, und nicht wie bisher an dem, was die Dozentinnen und Dozenten in den Hörsaal einspeisen.

Operation gelungen, Patient tot: Wir müssen heute feststellen, dass „Modularisierung“ zu einer Chiffre für die Verschulung und Verdichtung des Studiums geworden ist, zu der der Bologna-Prozess auch geführt hat. Die Studierenden klagen über ein Übermaß an „Workload“ und haben keine Zeit mehr für kulturelles oder politisches Engagement. Das ist die Kehrseite der Medaille, die in einer Bilanz des Bologna-Prozesses nicht fehlen darf.

Weitere Chancen des Bologna-Prozesses sind mit den Begriffen Berufsbefähigung und soziale Dimension verbunden – Bologna-Ziele, auf die sich die Gewerkschaften positiv beziehen sollten. Die soziale Dimension des Studiums stärken heißt, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen und die Chancengleichheit beim Hochschulzugang und im Studium durchzusetzen. Und natürlich haben alle, die sich für ein Studium entscheiden, ein legitimes Interesse, nach Abschluss ihres Studiums tatsächlich für eine anspruchsvolle Berufstätigkeit qualifiziert zu sein und einen Job zu finden. Das bedeutet nicht, dass das Studium auf eine Berufsausbildung reduziert werden soll, es soll im Gegenteil immer im umfassenden Sinne einen Bildungscharakter aufweisen.

Eines der größten Risiken des Bologna-Prozesses sind die Hürden beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Dabei handelt es sich zum einen um Zugangshürden – an vielen Hochschulen müssen Studierende eine „besondere Eignung“ nachweisen, um überhaupt zum Masterstudium zugelassen werden zu können. Hinzu kommen Zulassungshürden: Der Studienplatzmangel im Master-Bereich hat dazu geführt, dass heute schon über ein Viertel aller Masterstudiengänge mit einem Numerus clausus belegt ist. Der Studienplatzmangel wird sich in den nächsten Jahren überhaupt erst richtig ausbilden, weil bisher erst relativ wenige Bachelorstudierende ihr Studium abgeschlossen haben und ins Masterstudium wechseln. Wir haben drittens das Problem der unzureichenden Studienfinanzierung: Nicht immer zahlt das BAföG-Amt fürs Masterstudium, außerdem können schmerzhafte Förderlücken zwischen Bachelor- und Masterstudium auftreten. Werden Masterstudiengänge als „weiterbildend“ qualifiziert, können außerdem sehr hohe Studiengebühren fällig werden, die deutlich über der im Bachelorbereich üblichen Höchstgrenze von 500 Euro pro Semester liegen und außerdem auch in Bundesländern erhoben werden, die sich eigentlich der Gebührenfreiheit des Hochschulstudiums verschrieben haben.

Bologna und die Hochschulbeschäftigten

Im Bologna-Prozess hat man ziemlich lange gebraucht, um anzuerkennen, dass wir nicht nur Regierungen und Hochschulleitungen brauchen, die die Ziele und Maßnahmen des Bologna-Prozesses festlegen, sowie Studierende, die von den Reformen profitieren sollen, sondern vor allem auch Hochschulbeschäftigte in Lehre und Verwaltung, die die ganzen Reformen vor Ort umsetzen müssen.

Ein „supportive environment“, also eine „förderliche Umgebung“ für Hochschulbeschäftigte, um die Bologna-Reformen tatsächlich umsetzen zu können, ist erst 2010 in der Wien-Budapest-Erklärung der europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister als Zielsetzung des Bologna-Prozesses identifiziert worden. Die GEW hat bereits Bund und Länder aufgefordert, die Wien-Budapest-Erklärung in dieser Hinsicht umzusetzen: Welche Voraussetzungen müssen Hochschulbeschäftigte haben, damit sie die Reformen umsetzen können, damit sie gute Lehre machen können, damit sie Studierende zum Studienerfolg führen? Diese Fragen müssen jetzt beantwortet und entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

Eine weitere Herausforderung: Die immer wieder vernachlässigte Zielsetzung des Bologna-Prozesses, dass die Mobilität nicht nur von Studierenden, sondern auch von Hochschulbeschäftigten gefördert werden soll. Zwar wird die Mobilität von Beschäftigten seit vielen Jahren abstrakt beschworen. Konkret werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die tatsächlich mobil sind, häufig für ihre Mobilität bestraft, indem sie Einbußen in ihrer Altersversorgung in Kauf nehmen müssen. Wer ins Ausland geht, was in vielen wissenschaftlichen Disziplinen eine Karrierevoraussetzung darstellt, muss häufig feststel-

len, dass die Lücken in seiner Rentenbiografie, die ohnehin schon groß sind, weil nach dem 17. Lebensjahr keine Ausbildungszeiten anerkannt werden, noch größer geworden sind.

Hoch problematisch ist ferner das ursprünglich im Bologna-Prozess hervorgehobene Verständnis von der Promotion als dritter Phase des Studiums, welches Doktorandinnen und Doktoranden zu fortgeschrittenen Studierenden degradiert und insofern auch entmündigt. Implizit damit verbunden ist die Vorstellung, dass Promovierende – wie Studierende – wenn überhaupt in erster Linie über Stipendien oder gar Darlehen gefördert werden sollen, statt sie als junge Forscherinnen und Forscher zu beschäftigen. Dem steht der inzwischen erfreulicherweise in die Bologna-Kommuniqués eingegangene Begriff des „Early-Stage-Researcher" gegenüber, der die Botschaft enthält, dass Doktorandinnen und Doktoranden sich eben nicht in der dritten Phase des Studiums befinden, sondern Forscherinnen und Forscher in der ersten Phase ihrer Berufslaufbahn sind.

Schließlich ist auch das Übermaß an Workload kein Problem allein der Studierenden, sondern auch der Lehrenden und anderen Hochschulbeschäftigten. Wenn die Studierenden über Anwesenheitskontrollen klagen, müssen wir auch an die Lehrenden denken, die diese Anwesenheitslisten führen müssen. Wenn sich die Studierenden über zu viele Prüfungen beschweren, gibt es auch Dozentinnen und Dozenten, die die Prüfungen abnehmen und Klausuren korrigieren müssen. Lehrende müssen außerdem nebenbei Studienordnungen entwickeln, Akkreditierungsanträge stellen, die Lehre evaluieren. Und schließlich ist es eine Binsenweisheit, dass eine erfolgreiche Studienreform nur funktionieren kann, wenn es eine gute Betreuung der Studierenden gibt. All das sind zusätzliche Belastungen des Bologna-Prozesses, die von den Hochschulbeschäftigten geschultert werden müssen – bei gleichbleibender oder gar stagnierender Personalausstattung.

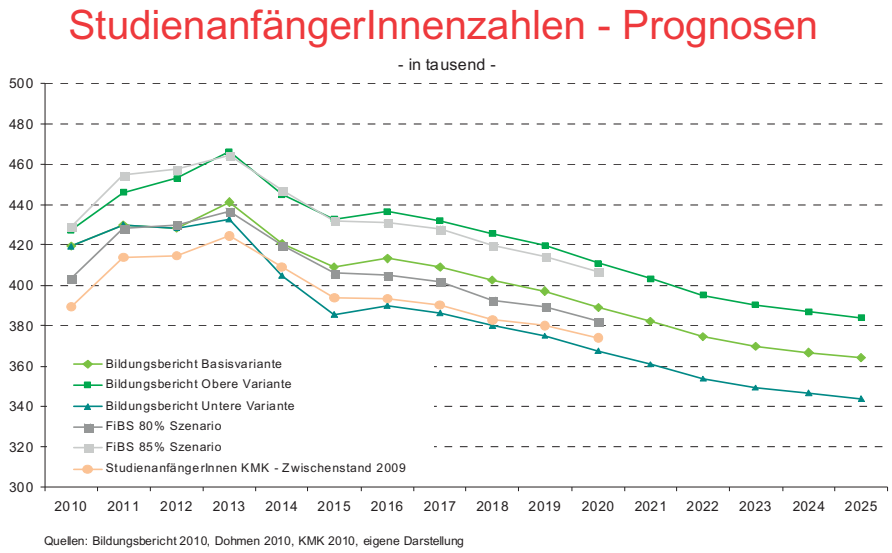
Bologna-Prozess – Schlussfolgerungen

Daraus ergeben sich folgende Schlussfolgerungen. Erstens brauchen wir eine größere Transparenz und Durchlässigkeit der Bologna-Reformen: beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium, aber auch beim Zugang zum Studium, etwa beim Übergang von der beruflichen Bildung zur Hochschule.

Zweitens müssen wir den freien Zugang zum Masterstudium sichern. Das ist ganz essenziell für die Studierenden, die häufig kein Vertrauen in den Bachelor haben. Deswegen brauchen wir hier das Signal: Ja, du selbst hast es in der Hand, zu entscheiden, ob du mit dem Bachelor genug gelernt hast und dein Glück auf dem Arbeitsmarkt versuchen willst, oder ob du ein Masterstudium draufsatteln möchtest. Sobald die Akzeptanz für die neuen Abschlüsse auch auf dem Arbeitsmarkt gewachsen ist, werden die Studierenden von sich aus den Bachelor ausprobieren, um vielleicht zu einem späteren Zeitpunkt ein weiterbildendes Masterstudium anzuschließen.

Wir müssen drittens an das Verbindungsglied zwischen den Studierenden und denjenigen denken, die sich am grünen Tisch die Reformen ausdenken: die Kolleginnen und Kollegen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Beratung. Auch sie müssen gefördert und entlastet, mitgenommen und motiviert werden.

Hochschulpakt – Auswirkungen auf die Hochschullandschaft



Vorweg ein kleiner Blick auf verschiedene Prognosen, wie sich die Studierendenzahlen in den nächsten Jahren entwickeln könnten. Von besonderer Bedeutung sind Prognosen der Kultusministerkonferenz, die Bund und Länder der Bedarfsberechnung für den Hochschulpakt 2020 zugrunde legten. Alternative Szenarien haben der gemeinsam von Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegte „Bildungsbericht Deutschland 2010“ sowie das Forschungsinstitut für Bildung und Sozialökonomie entwickelt. Aus diesen Daten lassen sich zwei Schlussfolgerungen ziehen. Zum einen ist zwar der Gipfel des „Studierenden-Berges“ für 2013 zu erwarten, danach sind aber noch für etliche Jahre Studierenden-Anfängerzahlen zu erwarten, die deutlich über dem Niveau der Vorjahre liegen. Zum anderen fällt auf, dass fast alle Szenarien Studienanfängerzahlen prognostizieren, die deutlich über den Berechnungen der Kultusministerkonferenz liegen.

Hinzu kommt: In keiner dieser Prognosen ist die Option enthalten, dass die Bundesrepublik Deutschland bei der Öffnung der Hochschulen deutlich vorankommen könnte – die Bildungsbeteiligung wird statisch gesetzt. Diese Prognosen bilden zwar die demografische Entwicklung und die doppelten Abiturjahrgänge infolge der Schulzeitverkürzung in zehn Bundesländern ab. Sie bilden aber nicht die Möglichkeit ab, dass Deutschland in Zukunft einen deutlich größeren Anteil eines Altersjahrgangs an die Hochschulen bringen könnte.

Dabei zeigt ein internationaler Vergleich der in der OECD zusammengeschlossenen Industrieländer, dass Deutschland in dieser Hinsicht einen enormen Nachholbedarf hat. In Deutschland nehmen nach den statistischen Standards der OECD gerade mal 37 Prozent eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium auf (in diesen Zahlen sind Studierende, welche ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben, nicht enthalten). Mit diesem Anteil ist Deutschland eines der Schlusslichter im internationalen Vergleich. Im OECD-Durchschnitt liegt der Vergleichswert bei 57 Prozent. Würde Deutschland aufholen wollen, hätte das einen drastischen Anstieg der Studienanfängerzahlen zur Folge.

Wenn man bei den 275.000 zusätzlichen Studienanfängerplätzen, die Bund und Länder mit dem Hochschulpakt zur Verfügung stellen möchten, berücksichtigt, dass in die zugrunde liegenden Berechnungen zwar die geburtenstarken Jahrgänge der neunziger Jahre und die doppelten Abiturjahrgänge in den westdeutschen Bundesländern eingeflossen sind, aber ein möglicher Anstieg der Bildungsbeteiligung ausgeblendet wird, dann wird überdeutlich, dass der Hochschulpakt unterfinanziert ist.

Hinzu kommt das Problem, dass die 26.000 Euro, die pro Studienanfängerplatz von Bund und Ländern bereitgestellt werden, die tatsächlichen Kosten eines Studienplatzes, wie sie das Statistische Bundesamt angibt, nicht abdeckt. Die realen Kosten für ein komplettes Bachelor-/Master-Studium liegen nach Angaben des Statistischen Bundesamts bei 36.500 Euro.

Zusammenfassend lässt sich für die Auswirkungen des Hochschulpakts auf die Hochschullandschaft sagen: Bund und Länder haben zwar auf den sich abzeichnenden Studienplatzmangel reagiert, aber bei weitem nicht das getan, was notwendig wäre, um die Hochschulen nachfragegerecht auszubauen.

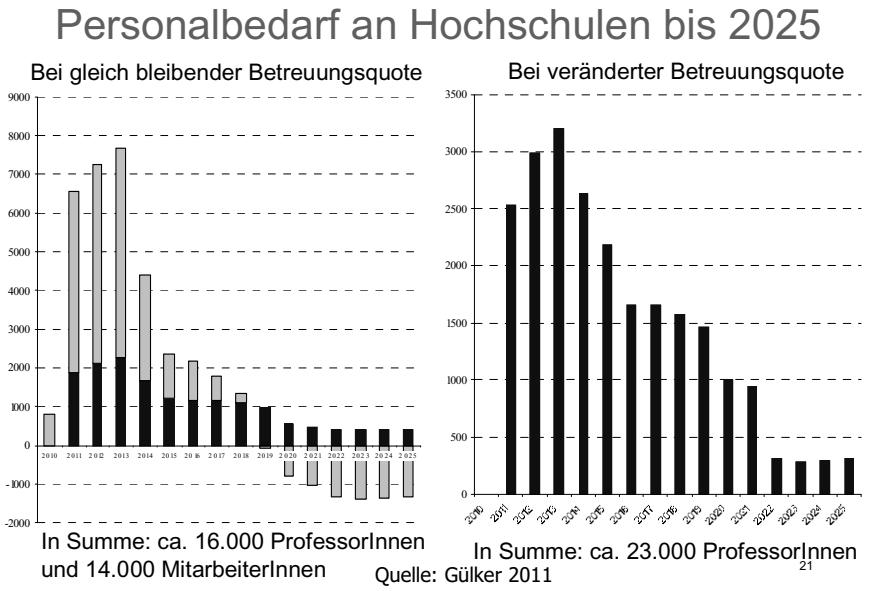
Hochschulpakt und Studierende

Der durch den Hochschulpakt letztlich nicht abgewendete Studienplatzmangel ist für die Studierenden und Studienberechtigten ein großes Problem. Für Letztere, weil sie möglicherweise gar keinen Studienplatz bekommen, für die Studierenden, weil mit einer Überfüllung der Hochschulen und damit schlechteren Studienbedingungen zu rechnen ist.

Diese Entwicklung wird ausgerechnet durch eine vermeintliche Erfolgsmeldung verschärft, die Frau Schavan im Januar machte, aber mir eher als ein Alarmsignal erscheint. Die Bundesbildungsministerin hat verkündet, dass in der ersten Phase des Hochschulpakts doppelt so viele Studierende aufgenommen wurden als eigentlich erwartet. Das Alarmzeichen, was ich daran sehe, ist genau die Bestätigung meiner Kritik, dass der Hochschulpakt unter Bedarf konzipiert wurde und unterfinanziert ist: Deutlich mehr Studienplätze werden benötigt. Selbst wenn Bund und Länder in den kommenden Jahren nachlegen und den Hochschulpakt aufstocken: Schon heute haben wir eine große Verunsicherung bei jungen Menschen, die nicht sicher sein können, ob es 2013, 2014, 2015 ausreichend Studienplätze geben wird und sich womöglich schon heute nach Alternativen zum Hochschulstudium umsehen.

Der Studienplatzmangel führt zur Ausweitung des Numerus clausus. Mittlerweile sind die Hälfte aller Studiengänge zulassungsbeschränkt. Doch damit nicht genug: Hinzu kommt, dass die Hochschulen, die erfolgreich nach der Autonomie in der Zulassung der Studienbewerberinnen und Studienbewerber gerufen haben, mit der Mängelverwaltung offenkundig überfordert sind und kein effektives Zulassungsverfahren organisiert bekommen. Semester für Semester werden in zulassungsbeschränkten Studiengängen Bewerberinnen und Bewerber abgewiesen, obwohl in den gleichen Studiengängen Studienplätze unbesetzt bleiben. Wartezeiten oder ein Parkstudium in anderen Studienfächern sind für viele Studienberechtigte die Folge, was wiederum den Studienplatzmangel in den Folgejahren zusätzlich verschärfen wird.

Hochschulpakt und Beschäftigte



Im Auftrag der GEW-nahen Max-Traeger-Stiftung hat Silke Gülker vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (wzb) den Personalbedarf an deutschen Hochschulen bis 2025 ausgerechnet. Die Ergebnisse der Studie haben wir am 21. Januar 2011 beim Follow-up-Kongress der GEW zum Templiner Manifest vorgestellt. Silke Gülker hat überzeugend aufgezeigt: Die Hochschulen müssen in den kommenden Jahren viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einstellen: in der Summe bis zu 30.000 Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Jahr 2025. Werden außerdem die Betreuungsrelationen zwischen Lehrenden und Studierenden entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats verbessert, steigt der Bedarf noch weiter an.

Werden die Hochschulen nicht ausgebaut, sondern bleibt es beim unterfinanzierten Hochschulpakt, so hat das fatale Konsequenzen. Die Hochschulen werden dann noch stärker als bisher versuchen, die Mehrbelastungen auf andere Weise aufzufangen: Durch schlecht oder gar nicht bezahlte Lehrbeauftragte oder durch die Einstellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben auf sogenannten Hochdeputatstellen: Diese Kolleginnen und Kollegen müssen 16, 18 oder noch mehr Semesterwochenstunden lehren. Infolgedessen verschlechtern sich die Betreuungsrelationen zwischen Lehrenden und Studierenden weiter. Und die Qualität der Lehre droht Schaden zu nehmen, wenn die zusätzlichen Lehraufgaben auf immer weniger Schultern verteilt werden und außerdem die zusätzlichen Lehrkräfte nach dem Hire-and-Fire-Prinzip befristet beschäftigt und nach kurzer Zeit durch neue Kolleginnen und Kollegen ersetzt werden.

Hochschulpakt – Schlussfolgerungen

Die Schlussfolgerungen der kritischen Analyse des Hochschulpakts liegen auf der Hand. Die Hochschulen müssen ausgebaut und geöffnet werden. Mehr Studierende müssen die Chance haben, ein Studium aufzunehmen. Darum muss der Hochschulpakt nachgebessert und über das Jahr 2015 hinaus verlängert werden. Wir brauchen einen Hochschulpakt III. Wir brauchen nicht nur 275.000, sondern bis zu 500.000 zusätzliche Studienanfängerplätze. Der Hochschulpakt muss auch verstärkt werden, also

ausfinanziert sein und die tatsächlichen Kosten eines Studienplatzes abbilden. Solange Studienplätze knapp sind, müssen sie effektiv verteilt werden. Also sollte der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz zur Regelung der Hochschulzulassung, die er nach der Föderalismusreform besitzt, Gebrauch machen, ein Bundeshochschulzulassungsgesetz verabschieden und auf diese Weise die Hochschulen zur Beteiligung an einem zentralen Vergabeverfahren verpflichten.

Exzellenzinitiative – Auswirkungen auf die Hochschullandschaft

Die Exzellenzinitiative hat ganz erhebliche Auswirkungen auf die Hochschullandschaft. Stand der Dinge ist: Wir stehen kurz vor der zweiten Phase der Exzellenzinitiative ab 2013. Die Auswahlverfahren laufen bereits. Der Bund gibt für die Exzellenzinitiative insgesamt 3,5 Milliarden Euro aus. Diesem Betrag stehen 2,3 Milliarden Euro gegenüber, die der Bund über diesen gesamten Zeitraum für den Hochschulpakt ausgibt. Diese beiden Zahlen illustrieren sehr gut, welche Prioritätensetzung der Hochschulpolitik des Bundes zugrunde liegt: Die Förderung der Spitzenforschung an wenigen Exzellenzuniversitäten ist dem Bund mehr wert als der Ausbau von Studienplätzen und die Verbesserung der Qualität der Lehre in der Breite.

Die Exzellenzinitiative hat eine Fülle an Problemen hervorgebracht. An erster Stelle ist das regionale Ungleichgewicht zu nennen. Was die prämierten „Zukunftskonzepte“ angeht, mit denen der Status der „Exzellenzuniversität“ verknüpft ist, so lässt sich feststellen, dass Ostdeutschland, abgesehen von der Freien Universität Berlin, die aber auch im Westteil der Stadt liegt, komplett leer ausgegangen ist und auch bei den übrigen Maßnahmen der Exzellenzinitiative – Exzellenzcluster und Graduiertenschulen – nur schlecht abgeschnitten hat. Strukturell benachteiligt ist neben dem Osten der Norden. Auch dort gibt es weiße Flecken. Nach dem Matthäus-Prinzip („wer hat, dem wird gegeben“) haben also ausgerechnet die ohnehin schon strukturstarken Regionen von der Exzellenzinitiative profitiert. Infolgedessen wird durch die Exzellenzinitiative die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse im Bundesgebiet nicht etwa ausgeglichen, wie es das Grundgesetz vorgibt, sondern die Ungleichheiten, die schon bestehen, werden weiter vertieft.

Ein weiteres Problem der Exzellenzinitiative: Die Transparenz und Offenheit des ganzen Wettbewerbs wurde wiederholt infrage gestellt. Es ist von außen nicht nachvollziehbar, wer warum in diesem Wettbewerb favorisiert wird. Es ist der Öffentlichkeit nicht klar, wie die teilweise umstrittenen Förderentscheidungen zustande kommen.

Das dritte und aus meiner Sicht Kernproblem: Es gibt keine Nachhaltigkeit bei den Maßnahmen der Exzellenzinitiative. Es wird jetzt zwar eine zweite Phase der Exzellenzinitiative geben, in der es sehr wahrscheinlich ist, dass ein hoher Anteil der bereits in der ersten Phase der Exzellenzinitiative erfolgreichen Universitäten erneut reüssieren kann. Doch eine dritte Phase ist definitiv nicht geplant. Die Exzellenzinitiative ist nichts anderes als ein Strohfeuer, das genau so schnell erlöschen wird, wie es entfacht wurde. Die erfolgreichen Universitäten werden, selbst wenn sie guten Willens sind, gar nicht in der Lage sein, in diesem Umfang die aus dem Boden gestampften neuen Forschungsstrukturen aufrechtzuerhalten. Mit fatalen Folgen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren befristete Verträge in der Regel nicht verlängert oder verstetigt werden dürften.

Exzellenzinitiative und Studierende

Was haben eigentlich die Studierenden von der Exzellenzinitiative? So gut wie nichts, denn die Exzellenzinitiative ist eine Initiative zur Förderung der Spitzenforschung. Auf diese Weise wird genau ein Kernproblem der Universitäten verschärft: Die Spitzenforschung wird in Zukunft noch wichtiger ge-

nommen werden, vergleichbare Anreize für exzellente Lehre fehlen – das Gewicht der Forschung wird weiter zulasten der Lehre gehen. Die Exzellenz-Universitäten würden diese Kritik wahrscheinlich von sich weisen und sagen: „Von exzellenter Forschung profitiert auch die Lehre." Das mag im Einzelfall sein, aber insgesamt ist zu erwarten, dass die Universitäten unter Hochdruck darauf hinarbeiten werden, bei der Exzellenzinitiative erfolgreich zu sein. Und allein mit guter Lehre kann man eben in diesem Wettbewerb nicht punkten. Kein Wunder, dass Fachhochschulen erst gar nicht berechtigt sind, an diesem Wettbewerb teilzunehmen.

Wir beobachten ferner, dass viele frisch gebackene Exzellenzuniversitäten – überspitzt formuliert – von den vielen Studierenden, die an ihre Türen klopfen, in Ruhe gelassen werden möchten. Sie rufen nach einer Reform der Kapazitätsverordnung und sagen sinngemäß: „Wir können exzellente Forschung nur dann machen, wenn wir uns auch auf die Forschung konzentrieren können, weniger Studierende ausbilden müssen und insbesondere im Masterstudium allenfalls ganz besonders exzellente Studierende ausbilden." Das sind Stimmen, die sich noch nicht durchsetzen konnten, aber immer lauter werden.

Exzellenzinitiative und die Beschäftigten

Auf den ersten Blick könnte man denken, die Exzellenzinitiative sei gut für die Hochschulbeschäftigten. Werden nicht viele neue interessante Stellen geschaffen? Das ist zwar richtig, das Problem ist aber, dass diese Stellen keinerlei Perspektiven aufzeigen. Das Problem der fehlenden Nachhaltigkeit der Exzellenzinitiative führt für die Hochschulbeschäftigten zu einer immer größeren Unsicherheit und Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, weil die von der Exzellenzinitiative vergebenen Stellen in der Regel mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen besetzt werden – obwohl kein geringerer als Matthias Kleiner, der Präsident der Deutschen Forschungsgesellschaft, betont, dass drittmittelfinanzierte Stellen nicht zwingend mit befristeten Verträgen besetzt werden müssen. Es wäre auch denkbar, einen bestimmten Anteil unbefristet zu vergeben, wenn die Universität das Vertrauen in sich selbst hat, auch in Zukunft eine Finanzierung für diese Kolleginnen und Kollegen zu finden.

Lag das Verhältnis zwischen unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten 2005 noch bei 1:4, ist 2009 schon ein Verhältnis von 1:7 zu verzeichnen. Dieser drastische Anstieg von Zeitverträgen zeigt, dass sich die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen substanziell verändert hat. Die Exzellenzinitiative steht dabei paradigmatisch für die Veränderungen in der Forschungsfinanzierung, weg von der institutionellen Förderung hin zur Projektförderung.

Das hat mich veranlasst, von einem Dilemma der „Generation Exzellenz" zu sprechen. Was wir mit der Exzellenzinitiative erleben, ist geradezu typisch für die Generation von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die heute mit dem Leitbild Exzellenz an die Hochschulen in die Forschung gelockt werden. Sie sollen an exzellenter Forschung mitwirken und dafür Höchstleistungen erbringen. Sie sollen nicht nur Spitzenforschung betreiben, sondern nebenbei gute Lehre machen und die Bologna-Reformen managen. Aber auf der anderen Seite werden ihnen verlässliche berufliche Perspektiven und faire Beschäftigungsbedingungen vorenthalten. Dieser Widerspruch wird von den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern immer deutlicher wahrgenommen und sie sind zunehmend bereit, sich dagegen zu wehren und für Alternativen einzutreten. Der große Erfolg des von der GEW vorgelegten Templiner Manifests für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung ist dafür der Beleg (vgl. dazu den Beitrag von Inge Kleemann zum Templiner Manifest).

Eine weitere Folge der Exzellenzinitiative ist die Etablierung autokratischer Governance-Strukturen an Exzellenzuniversitäten. Wenn Exzellenzcluster eingerichtet, Graduiertenschulen gegründet oder Zukunftskonzepte umgesetzt werden, dann bilden sich neue Strukturen heraus, die quer liegen zu den traditionellen Selbstverwaltungsstrukturen der Universitäten wie Fakultäten oder Instituten. Die neuen Strukturen müssen koordiniert und gesteuert werden, dafür bilden sich – fernab der üblichen Standards

akademischer Selbstverwaltung und Mitbestimmung der am Wissenschaftsprozess beteiligten Mitgliedergruppen – neue Governance-Strukturen. Leider ist alles andere als selbstverständlich, dass dabei auch Vertreterinnen und Vertreter des akademischen Mittelbaus und des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Augenhöhe beteiligt werden müssten, um die unterschiedlichen Perspektiven der an den Exzellenzprojekten unterschiedlich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschafter einzubeziehen.

Exzellenzinitiative – Schlussfolgerungen

Ein Slogan der GEW zur Exzellenzinitiative lautet: „Wir brauchen keine Leuchttürme in der Wüste." Das bedeutet: Wer Spitzenforschung fördern will, was an sich sinnvoll sein kann, muss dafür zunächst die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Die Forschung muss in der Breite gefördert werden und die Hochschulen müssen bedarfsgerecht ausgebaut werden, dabei darf die Qualität der Lehre nicht vergessen werden. Wir brauchen transparente und offene Entscheidungsverfahren - nur dann werden Förderentscheidungen tatsächlich akzeptiert. Fördermaßnahmen müssen nachhaltig wirken, sonst macht es keinen Sinn so viel Geld auszugeben. Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Berufsperspektiven sind eine notwendige Bedingung für eine hohe Qualität von Forschung und Lehre. Wenn alle diese Voraussetzungen erfüllt sind, können wir gerne über die Förderung der Spitzenforschung diskutieren.

Steffen Hagemann | Universität Bremen

2 Welche Interessen sind im Spiel? Die Rolle der Arbeitgeberverbände im Bologna-Prozess

Einleitung

Seit über zehn Jahren unterliegen die Hochschulsysteme in Deutschland und in weiteren europäischen Ländern immensen Veränderungen. Verantwortlich hierfür ist insbesondere der Bologna-Prozess[2], welcher in erster Linie mit der Einführung neuer Studienstrukturen (Bachelor- und Masterstudiengänge) in Verbindung gebracht wird. Beschäftigt man sich eingehender mit den Zielen[3] des Bologna-Prozesses, so verdeutlicht sich seine stark wettbewerbsorientierte Ausrichtung. Mit der Reform sollte die Vergleichbarkeit europäischer Hochschulsysteme geschaffen und die Mobilität von Studierenden und Lehrenden gefördert werden. Zugleich sollten die unter dem Bologna-Prozess angepassten Studienabschlüsse vor allem die Beschäftigungsfähigkeit („*Employability*") der Hochschulabsolventinnen und -absolventen für den europäischen Arbeitsmarkt sicherstellen. Durch die Umstrukturierung nationaler Hochschulsysteme sollte ferner eine weltweite Attraktivität des europäischen Hochschulstandortes im Ganzen geschaffen und hierüber die internationale Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulsysteme verbessert werden.

Der Bologna-Prozess stellt seit seinem Beginn einen Referenzrahmen für gegensätzliche Gefühlslagen. Befürworter sehen, dass durch den Bologna-Prozess (vor allem in Deutschland) ein jahrzehntelanger Reformstau im Hochschulwesen aufgelöst wurde. Kritische Bestandsaufnahmen zum Prozess[4] prangern dagegen seine rigorose Umsetzung und seine teilweise unstimmige Implementierung an – etwa in der Umstellung der Curricula an deutschen Hochschulen. Vor allem wird der Bologna-Prozess dafür kritisiert, das Hochschulsystem stärker von Marktprinzipien leiten zu lassen und so Hochschulbildung zunehmend zur Ware zu machen. Hierzu gehört die inhaltliche Ausrichtung vieler Studiengänge am Primat der Beschäftigungsfähigkeit zukünftiger Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Kritiker führen an, dass diese Zielsetzung unter anderem verkürzte Studienzeiten, überbordende Prüfungsanforderungen für Studierende, den Wegfall sogenannter „Nischenfächer" und eine Erhöhung des privaten Anteils in der Finanzierung des Hochschulwesens durch Studiengebühren nach sich gezogen habe.

Bei einer kritischen Auseinandersetzung mit den Inhalten im Bologna-Prozess gilt es zu verstehen, welche unterschiedlichen Interessen im Spiel sind. Im Folgenden soll deshalb diskutiert werden, welchen Einfluss Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als auch politische Institutionen auf den Prozess haben (können). Hierbei sollte der Blick auf jene Akteure gerichtet werden, welche auf europäischer Ebene Inhalte im Prozess verankern können. Denn der Bologna-Prozess stellt in erster Linie einen kontinuierlichen Aushandlungsprozess zwischen Staaten, Institutionen und Dachverbänden auf europäischer Ebene dar. Die Verankerung von wirtschaftsliberalen Elementen in seiner Agenda lenkt folglich den Blick auf die Rolle der organisierten europäischen Arbeitgeberinteressen im Prozess, und ihr Verhältnis zu einem weiteren überaus wichtigen Akteur der Europäischen Union (EU) – der EU-Kommission.

In den folgenden Abschnitten wird die Rolle des Dachverbands BUSINESSEUROPE[5] im Bologna-Prozess im Allgemeinen und dessen Einflussmöglichkeiten auf die EU-Kommission behandelt. Denn gerade die EU-Kommission muss als treibende Kraft hinter Inhalten im Prozess gesehen werden. Vor

---

[2] Der Prozess wurde 1999 im italienischen Bologna zwischen Großbritannien, Frankreich, Italien und Deutschland initiiert.
[3] Die Bologna-Deklaration ist online unter folgendem Link verfügbar: http://www.bmbf.de/pub/bologna_deu.pdf
[4] Vgl. etwa Scholz/Stein 2009; Gützkow/Quaißer 2005.
[5] Ehemals UNICE (*Union des Confédérations de l' Industrie et des Employeurs d' Europe*); der Name wurde 2008 in BUSINESSEUROPE geändert.

allem über diesen Weg, so die Vermutung, können die EU-Arbeitgeber effektiven Einfluss auf die Inhalte im Prozess nehmen. Zum Verständnis der Materie werden Entwicklungen, institutioneller Rahmen und Merkmale der politischen Entscheidungsfindung im Bologna-Prozess vorgestellt. Analysen und Bewertungen seiner inhaltlichen Ausrichtung, so ein Fazit, sollten der EU-Kommission, aber auch der *Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber* (BDA), mehr Aufmerksamkeit zukommen lassen.

Ziele und Maßnahmen des Bologna-Prozesses

Das Ende des letzten Jahrtausends markierte den Startpunkt einer neuen Ära der Hochschulpolitik auf europäischer Ebene – mit weitreichenden Konsequenzen für die nationalen Hochschulsysteme der Mitgliedsstaaten. Mit der Bologna-Deklaration (1999) einigten sich die signierenden Länder darauf, bis zum Jahre 2010[6] den sogenannten Einheitlichen Europäischen Hochschulraum (*European Higher Education Area*: EHEA) zu verwirklichen. In diesem sollten sich Studierende mobil bewegen können und dabei eine transparente Bewertung ihrer erworbenen Qualifikationen gewährleistet sehen. Hieran ausgerichtet sollen die mittlerweile 47 Mitgliedsstaaten des Bologna-Raums ihre jeweiligen Hochschulsysteme reformieren. Regelungen im Bologna-Prozess unterliegen dabei einem „Management von Interdependenz, Komplexität und der Abwesenheit einer übergeordneten Instanz“[7]. Der Bologna-Prozess wird auf europäischer Ebene zwischenstaatlich verhandelt, seine Umsetzung liegt jedoch in der alleinigen Verantwortung der Mitgliedsstaaten.

Die offiziellen Bologna-Konferenzen[8] einigten sich zum Erreichen der Bologna-Ziele auf sechs konkrete Maßnahmen, mit welchen die „neue Ordnung der vergleichbaren Hochschulsysteme“[9] konstituiert werden sollte:

- Die Studienstrukturen der jeweiligen nationalen Hochschulsysteme sollen aus zwei Stufen (Bachelor/Master) bestehen und sukzessive aufeinander aufbauen.
- Zur Anerkennung von Studienabschlüssen wird das Instrument *Diploma Supplement* als europaweit geltender Referenzrahmen eingesetzt.
- Mittels des *European Credit Transfer System* (ECTS) soll die Steigerung der Mobilität von Studierenden über die Vergleichbarkeit ihrer Studienleistungen gewährleistet sein.
- *Lebenslanges Lernen* wurde als inhaltliches Konzept in den zu schaffenden EHEA übernommen und stellt fortan einen wesentlichen Bestandteil im zukünftigen Tätigkeitsprofil von Hochschulen dar.
- Die europäische Dimension des Bologna-Prozesses zielt auf europäische Identitätsstiftung ab und soll nach außen als Handelsmarke auf dem Weltbildungsmarkt fungieren. Insbesondere hierüber wurden Hochschulen bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Studiengängen in die Pflicht genommen.

---

[6] Der Bologna-Prozess war bis 2010 offiziell abzuschließen. Zugleich wurde bereits zwei Jahre vor seinem Abschluss vereinbart, den Prozess bis zum Jahre 2020 weiterzuführen. Europäische Hochschulbildung soll fortan vor allem im Kontext des demographischen Wandels und der Auswirkungen der globalen Finanzmarktkrise behandelt werden.

[7] Walter 2006: 158.

[8] Die Bologna-Konferenzen fanden in folgenden Städten statt: Bologna (1999), Prag (2001), Berlin (2003), Bergen (2005), London (2007), Leuven (2009), Wien und Budapest (2010). Die offiziellen Beschlüsse sind unter der Homepage der Hochschulrektorenkonferenz zu finden: http://www.hrk.de/bologna/de/home/1979.php

[9] Walter 2006: 163-7.

- Die Qualitätssicherung in der Implementierung des Bologna-Prozesses sollte ferner über das *European Network of Quality Assurance* und dessen Kooperation mit nationalen Anerkennungs- und Qualitätssicherungsnetzen realisiert werden.

Die Interessen der EU-Kommission am Bologna-Prozess

Die EU-Kommission ist seit 2001 ein zusammen mit den Staaten gleichberechtigtes Mitglied im Prozess. Formal ist ihre Rolle darauf beschränkt, den organisatorischen Verhandlungsrahmen zum Prozessverlauf zu stellen. Die EU-Kommission verfolgt jedoch klare eigene Interessen am Bologna-Prozess, welche über die ihr zugewiesene Rolle hinausgehen. Hierzu gehört vor allem eine stärkere bildungsökonomische Gewichtung hochschulpolitischer Inhalte, welche eine deutliche Präferenz für den Humankapitalansatz aufweisen. Aus diesem bildungsökonomischen Grundkonzept abgeleitet wird etwa angestrebt, dass „in Bildungsprozessen erworbene Kompetenzen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen) die Arbeitsproduktivität einer Person erhöhen, woraus im Beschäftigungssystem Erträge in Form höherer Einkommen resultieren“[10].

Mit der Schaffung des EHEA wurde dieser mikroökonomische Ansatz gewissermaßen makroökonomisch funktionalisiert. Vor allem der Zusammenhang zwischen Bildung und wirtschaftlichem Wachstum im EU-Wirtschaftsraum wurde immer stärker betont, mit der Grundannahme, dass sich bildungsgenerierte Erfahrungen und neue Erkenntnisse innerhalb des EU-Wirtschaftsraums automatisch in neue Produkte und Dienstleistungen umsetzen. Diese Logik folgt im Wesentlichen dem Wandel zur sogenannten *Wissensgesellschaft*. Wissenschaftliches Wissen in der EU-Wissensgesellschaft wird somit immer stärker für wirtschaftliche Verwertbarkeit funktionalisiert.[11]

Diese Entwicklung hatte sich bereits in den 1980er-Jahren angekündigt. Politische und wirtschaftliche Eliten der EU-Mitgliedsstaaten sowie die EU-Kommission entwickelten ökonomische und politische Strategien, um die europäische Integration voranzutreiben und gleichzeitig die externe Wettbewerbsfähigkeit des EU-Wirtschaftsraumes zu sichern.[12] Nationale Hochschulsysteme sind dabei heute immer mehr gefordert, „nach einer veränderten berufsstrategischen Gestaltung von Studienangeboten“[13] zu suchen. Seit den 1980er-Jahren wird Bildungspolitik daher auch immer weniger dem Bereich der Sozialpolitik zugerechnet, sondern politisch eher als Unterbereich der Wirtschaftspolitik behandelt.[14]

Die anhaltenden Dynamiken auf Ebene europäischer Hochschulpolitik werden dabei vor allem durch die politische Agenda der sogenannten *Lissabon-Strategie* flankiert. Auf einer Sondersitzung des Europäischen Rates in Lissabon wurde im Jahre 2000 auch die Bedeutung von Bildung für die europäische Wissensgesellschaft und hierüber für die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Wirtschaftsraums betont.[15] Mit der Lissabon-Strategie sollte die EU bis 2010 zum *wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum in der Welt* ausgebaut werden. Im selben Jahr sollte auch der Bologna-Prozess abgeschlossen sein.

Der ursprünglich zwischen nationalen Regierungen ausgehandelte Bologna-Prozess erfuhr mit der Mitgliedschaft der EU-Kommission als gleichberechtigtes Mitglied eine Veränderung seiner inhaltlichen Schubkraft. Bildungspolitische Kompetenzen der EU-Kommission sind an sich durch den Vertrag von Maastricht rechtlich stark reglementiert. Dennoch hat die EU-Kommission als politischer Akteur auf die

---

[10] Kreft 2006: 37.
[11] Vgl. Kreft 2006: 68 ff.; Walkenhorst 2008.
[12] Vgl. Beukel 1994: 47.
[13] Teichler 2005: 316.
[14] Vgl. Neave 1988: 274.
[15] Vgl. Balzer/Rusconi 2007: 57.

inhaltliche Gestaltung im Bologna-Prozess zunehmend Einfluss geltend machen können. Interessant an dieser Entwicklung ist, dass die tief greifenden strukturellen Reformen des Bologna-Prozesses an sich außerhalb der institutionellen Reichweite von EU-Institutionen liegen und ausschließlich auf einer freiwilligen Übereinkunft der teilnehmenden Staaten basieren. Die EU-Kommission etwa besaß bis dato lediglich hochschulpolitische Kompetenzen zu Mobilitätsförderungsprogrammen von Studierenden. Zum Auftakt des Bologna-Prozesses wurde die EU-Kommission sogar noch explizit von diesem ausgeschlossen. Im weiteren Prozessverlauf wurde aber die Notwendigkeit eines koordinierenden Organs immer größer, was implizit als Hauptgrund für die gleichberechtigte Mitgliedschaft der EU-Kommission angeführt wird. Bisherige bildungspolitische Aktivitäten der EU-Kommission, welche von den Mitgliedsstaaten ehemals kritisch beäugt wurden, wurden nunmehr als förderlich für die grundlegenden Ziele des Bologna-Prozesses gewertet.[16]

Verankerung von Inhalten auf der Bologna-Agenda

Die im vorherigen Kapitel aufgeführten Maßnahmen sind eng an die Entscheidungsverfahren im Bologna-Projekt gekoppelt. Durch den Einbezug staatlicher und nicht-staatlicher Akteure sollen im Bologna-Prozess lösungsorientierte Entscheidungsprozesse herbeigeführt werden. Inhaltliche Wegbereiter der zweijährig stattfindenden offiziellen Treffen der nationalen Bildungsminister ist die sogenannte *Bologna Follow-Up Group* (BFUG) – ein außerordentlich wichtiges Gremium der politischen Abstimmung und Entscheidungsfindung.

Die BFUG tagt mehrmals im Jahr. In ihr beteiligen sich neben Ministerialbediensteten der Bologna-Mitgliedsstaaten und der EU-Kommission auch internationale Organisationen und Dachverbände. Die letzteren Akteure werden als konsultative Mitglieder bezeichnet. Die BFUG gilt als wesentliches Element zur Durchsetzung des Bologna-Prozesses. Das Bologna-Projekt sei hierüber seit 2001 „Schritt für Schritt auf eine immer breitere Basis von Gruppen gestellt“ worden, welche „direkt mit dem in Gang gesetzten Veränderungsprozess konfrontiert sind“[17]. Die Universitäten werden in diesem Gremium von der *European University Association* (EUA) vertreten, die Hochschulen von der *European Associations of Institutions in Higher Education* (EURASHE). Weitere Dachverbände sind für die Studierenden *European Students' Union* (ESU) und für die Lehrenden die Bildungsgewerkschaft *Education International* (EI). Die europäischen Industrie- und Arbeitgebervereinigungen werden durch BUSINESSEUROPE vertreten, welcher seit 2005 Mitglied der BFUG ist.

Warum ist der Fokus auf die BFUG von Bedeutung? Forschungsergebnisse zur Rolle der EU-Kommission im Bologna-Prozess haben aufgezeigt, dass sie vor allem über dieses Gremium systematischen Einfluss auf den inhaltlichen Prozessverlauf nehmen kann.[18] Die Rolle der EU-Kommission im Bologna-Prozess liegt formal darin, sich an der Finanzierung der Bologna-Aktivitäten (Konferenzen, Tagungen, Seminare etc.) zu beteiligen und Mobilitätsprogramme möglichst eng mit den Bologna-Maßnahmen zu verknüpfen.[19] Zugleich kann die EU-Kommission über eine koordinierende Rolle Einfluss auf den Prozessverlauf nehmen, indem sie etwa Bologna-Seminare organisiert und Bestandsaufnahmen zum Prozess dokumentiert. Hierüber ist sie in die Lage versetzt, durch bestimmte Aktivitäten eigene Vorstellungen und Inhalte im Prozess zu streuen und Hauptpunkte der inhaltlichen Agenda zu

[16] Vgl. Martens et al. 2004: 7.
[17] Walter 2006: 175.
[18] Vgl. vor allem Martens et al. 2004: 6-11.
[19] Vgl. Walter 2006: 175.

bestimmen. Zudem kann sie Einfluss auch über finanzielle Mittel auszuüben, vor allem durch die Unterstützung von Evaluationsprojekten und den Bologna-Seminaren.[20]

Die EU-Kommission spielt somit eine wichtige Rolle im Bologna-Prozess, wenn sie auch offiziell keine Entscheidungen trifft, sondern lediglich unterstützend wirken soll. Sie übernimmt quasi von sich aus Aufgaben, welche sich einzelne Mitgliedsstaaten nicht zusätzlich aufbürden wollen. Hierüber ist sie in die Lage versetzt, als koordinierende Kraft der Verhandlungen eigene inhaltliche Interessen in den Tagesordnungen zu verankern. Sie kann Experten einladen, Expertisen heranziehen und Inhalte auf den Tisch bringen, über welche die Bildungsminister alle zwei Jahre offiziell beraten und dann entscheiden. Mit ihrem früheren bildungspolitischen Engagement hat die EU-Kommission vermutlich bereits auf die Bologna-Deklaration im Jahre 1999 Einfluss ausgeübt. Obwohl sie zu diesem Zeitpunkt noch vom Prozess ausgeschlossen war, hatte sie dessen Kernziele schon in den Vorjahren vertreten. Einige Autoren weisen deshalb darauf hin, dass sich die formulierten Ziele der Bologna-Konferenzen im bemerkenswerten Einklang mit jenen inhaltlichen Prioritäten der EU-Kommission zur Ausrichtung von Hochschulpolitik fanden, welche sie lange Jahre zuvor forcierte.[21]

Die Interessen der EU-Arbeitgeber im Bologna-Prozess

Mit Blick auf die Akteure der BFUG zeigt sich, dass BUSINESSEUROPE der einzige Dachverband mit rein wirtschaftlichen Interessen ist. Seine Mitgliedschaft wird vor allem dadurch begründet, „eine Brücke zur Unternehmerschaft zu schlagen (...) um den neuen Studienstrukturen einen höheren Grad an Bekanntheit und Akzeptanz zu verleihen“[22]. Als Dachverband auf europäischer Ebene repräsentiert BUSINESSEUROPE die Interessen von insgesamt 40 nationalen Mitgliederverbänden – etwa der BDA und dem *Bundesverband der Deutschen Industrie* (BDI) – aus 34 Mitgliedsländern gegenüber den Institutionen auf europäischer Ebene. Bereits im Jahre 1958 gegründet, stellt BUSINESSEUROPE somit einen mächtigen Spitzenverband der Industrie- und Arbeitgeberinteressen innerhalb der europäischen Interessenvertretung dar.

Die inhaltliche Nähe der hochschulpolitischen Forderungen von BUSINESSEUROPE zur Lissabon-Strategie überrascht wenig. Bereits im Jahre 2000 (fünf Jahre vor der Mitgliedschaft in der BFUG) bezog BUSINESSEUROPE bereits eindeutig Position zu den ersten bildungspolitischen Dynamiken auf EU-Ebene – etwa mit der Maßgabe, die neue Zielrichtung europäischer Bildungsinitiativen an wettbewerbsbedingte Bedürfnisse von Unternehmen im EU-Wirtschaftsraum rückzukoppeln. Eine grundlegende Forderung des Akteurs war es, die Entwicklungen im Bologna-Prozess mit einer *Wissensrevolution* zu verbinden, welche Reformen bestehender Systeme, Strukturen und Methoden im europäischen Bildungswesen nach sich ziehen müssen.[23] Diese sollten primär an den Bedürfnissen des europäischen Arbeitsmarktes ausgerichtet sein. Hierbei wurde vor allem immer wieder die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulwesens betont. Konkret wurden von BUSINESSEUROPE drei Forderungen erhoben:

a) umfassende Qualitätssicherung sollte die Transparenz von Hochschulsystemen hinsichtlich einer sogenannten *Outcome*-Orientierung festigen und darüber ihre Autonomie befördern.

---

[20] Bedeutung erlangte das Instrument der Finanzierung seitens der EU-Kommission in den ersten Jahren nach 1999. Diese Finanzierungsbereitschaft gilt als Mittel dafür, viele im Vorfeld bestehende nationale Ressentiments gegenüber eines europäischen *Mainstreamings* von Hochschulpolitik auszuräumen (Huisman/Van der Wende 2004: 355).
[21] Vgl. Balzer/Martens 2005: 21.
[22] Walter 2006: 176.
[23] Vgl. UNICE 2000.

b) Als grundlegende Richtlinie der inhaltlichen Ausgestaltung von Studiengängen müsse die Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen gelten. Hierzu müsse der Dialog zwischen Hochschulwesen und Arbeitgebern intensiviert werden. Zugleich wurde in diesem Zusammenhang die einheitliche konsekutive Grundstruktur von Studiengängen – wie etwa über das Bachelor-/Master-Prinzip – betont.

c) Daran anknüpfend wurde die Mobilität von Lehrenden und Studierenden unterstrichen. Jedoch sollte sich dabei für Studierende die Regelstudienzeit nicht unnötig verlängern. Die internationale Mobilität von Studierenden würde nach BUSINESSEUROPE vor allem durch die Modularisierung der Studiengänge und ebenso über Leistungsindikatoren in Form der *ECTS Credit Points* befördert werden.

Mit der offiziellen Mitgliedschaft[24] im Bologna-Prozess verlagerte sich das Interesse von BUSINESSEUROPE zunehmend auf die Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen. Dieses wurde als Kernmerkmal zur Verbesserung des Funktionierens europäischer Arbeitsmärkte unterstrichen. Vor allem die Erhöhung der Studierendenzahlen und die inhaltliche Ausgestaltung von Studiengängen würde dieser Entwicklung Rechnung tragen.

Beeinflusst(e) BUSINESSEUROPE die EU-Kommission im Bologna-Prozess? Plausibilität und Ergebnisse

Im Bologna-Prozess zeigt sich, dass die organisierten EU-Arbeitgeberinteressen und die EU-Kommission inhaltlich vieles im Prozess verbindet. Beide Akteure verfolgen ähnliche Interessen an der neuen ökonomischen Ausrichtung von Hochschulpolitik. Hierbei sticht hervor, dass BUSINESSEUROPE im Gegensatz zu den anderen konsultativen Mitgliedern der BFUG schon seit mehreren Dekaden mit der EU-Kommission im engen Interessen vermittelnden Kontakt steht. BUSINESSEUROPE ist nicht nur länger auf EU-Ebene aktiv als die meisten der anderen privaten (Bologna-) Mitstreiter. Gemeinsame Interessenlagen und Handlungsbedürfnisse zwischen Wirtschaftsverbänden und EU-Kommission haben zudem zur Entwicklung enger und permanenter Interaktionsformen und Vernetzungsstrukturen geführt.[25] Beide Akteure sind dabei vor allem durch ihre langfristige Zusammenarbeit im Bereich EU-Handelspolitik[26] verbunden.

Mit Blick auf ähnliche Interessenlagen beider Akteure gilt es zu prüfen, ob BUSINESSEUROPE gezielte Lobbyingstrategien gegenüber der EU-Kommission genutzt hatte, um hierüber (auch) im Bologna-Prozess Einfluss zu nehmen und dadurch seine spezifischen bildungsökonomischen Interessen zu sichern. Da BUSINESSEUROPE innerhalb der BFUG mit anderen Dachverbänden konkurrieren muss, stellte sich vor allem die Frage nach Umgehungsmöglichkeiten dieses Forums. Im Gegensatz zu den weiteren privaten Akteuren der BFUG scheint BUSINESSEUROPE befähigt, Einfluss auf die EU-Kommission und somit auf den Bologna-Prozess zu nehmen, da dieser Akteur seine Kontakte über Jahrzehnte hinweg kultivieren konnte. Eine von der EU-Kommission forcierte bildungsökonomische Ausrichtung im Bologna-Prozess bleibt ohne den inhaltlichen Einfluss der EU-Arbeitgeber zumindest schwer vorstellbar.

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Ergebnisse fußen im Wesentlichen auf Experteninterviews mit Vertretern von BUSINESSEUROPE, der EU-Kommission (Generaldirektorat Bildung und Kultur) und der BDA. Im Fokus standen mögliche Einflussstrategien von BUSINESSEUROPE gegenüber der EU-

---

[24] BUSINESSEUROPE wurde bereits im Rahmen der Bologna-Konferenz 2003 in Berlin zu einer Anhörung eingeladen, bei welcher der Akteur seinen Wunsch äußerte, als konsultatives Mitglied dauerhaft aufgenommen zu werden.
[25] Vgl. Platzer 1984: 145 ff.
[26] Vgl. Michalowitz 2007: 144 ff.

Kommission bei der inhaltlichen Gestaltung des Bologna-Prozesses. Ferner stellte sich die Frage, ob BUSINESSEUROPE über die Möglichkeit einer solchen Beeinflussung Vorteile gegenüber den weiteren Dachverbänden der BFUG hätte.

In den Ergebnissen war zunächst wenig überraschend, dass BUSINESSEUROPE und EU-Kommission eine gemeinsame inhaltliche Linie zum Bologna-Prozess durchweg betonten. Beide Akteure unterstrichen hierbei den Nutzen, welcher das Forum von Akteuren der BFUG bieten würde – sowohl zum Austausch untereinander als auch im inhaltlichen Austausch mit weiteren Akteuren. Der Input der Arbeitgeberperspektive im Bologna-Prozess nimmt für sich in Anspruch, vor allem die Forderung nach einer Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen nach Maßgabe unternehmerischer Interessen – mittels der neuen konsekutiven Studienstruktur und der Umgestaltung von Curricula (vor allem in den sogenannten MINT-Studienfächern) – inhaltlich im Prozess verankert zu haben.

Interessant war, dass BUSINESSEUROPE und die EU-Kommission zusammen mit den Vertretern der Hochschulen (EUA und EURASHE) ihre inhaltliche Zusammenarbeit im Kontext des Bologna-Prozesses über das sogenannte *University-Business-Forum*[27] über die BFUG hinaus erweitert haben. Hiermit wurde eine Zusammenkunft dieser Akteure institutionalisiert, welche ausdrücklich nichts mit der BFUG zu tun haben soll – und (erneut) auf dem Engagement der EU-Kommission beruhte. Zumindest der Forderung von BUSINESSEUROPE an den Kooperationswillen der Hochschulinstitutionen schien man durch die Schaffung dieses Forums zu entsprechen. Womöglich hat die Struktur der BFUG diesen Akteuren bisher nicht den Raum geboten, ihren inhaltlichen Austausch effektiv voranzubringen.

In den Interviews wurde der Frage nach der Rolle der EU-Kommission nachgegangen. Die EU-Kommission unterstrich ihre Rolle als Financier im Bologna-Prozess, welche der Gesamtorganisation des Prozesses zugutekäme und den inhaltlichen Output mit bedingen würde. Die Fähigkeit, als Geldgeber eine inhaltliche Gestaltungsmacht im Bologna-Prozess zu entfalten, wollte die EU-Kommission grundsätzlich neutral bewertet sehen. Sie betonte, dass sie kaum nennenswerte Inhalte in den Bologna-Prozess einbringen müsse, da unter den beteiligten Akteuren von vornherein Konsens zu den erforderlichen Reformschritten im EHEA bestand. BUSINESSEUROPE teilt diese Auffassung und erklärt, dass für eine gesonderte Einflussnahme auf die EU-Kommission keine Notwendigkeit bestehe, da die wesentlichen Inhalte des Bologna-Prozesses von allen Akteuren mitgetragen werden.

Zur Frage nach der Rolle der Arbeitgeberverbände auf den Bologna-Prozess war folgende Erkenntnis zentral: Es ist vor allem die deutsche Arbeitgebervereinigung, welche die eigentliche Expertise der Arbeitgeberperspektive im Bologna-Prozess liefert. BUSINESSEUROPE und BDA haben eine Arbeitsteilung zu hochschulpolitischen Inhalten und Positionen implementiert. Die BDA besitzt im Gegensatz zum EU-Dachverband ausreichende personelle Ressourcen für den Bereich Bildungs- und Hochschulpolitik, um Expertisen im Bologna-Prozess zu produzieren. BUSINESSEUROPE wiederum vermittelt diese in erster Linie an die weiteren nationalen Mitgliederverbände, um über diesen organisatorischen Weg ihre Zustimmung zu sichern. Dieser inhaltliche Input der BDA wurde ebenso von der EU-Kommission hervorgehoben. Klar sei, dass BUSINESSEUROPE in seinen Einflussmöglichkeiten (auch) im Bologna-Prozess stark von einzelnen nationalen Verbänden abhängig ist. Zugleich ist zu sehen, dass BUSINESSEUROPE seine Mitgliedschaft im Bologna-Prozess über die Repräsentation zahlreicher einflussreicher nationaler Arbeitgeberverbände behaupten kann.

Deswegen ist auch die Einschätzung der BDA zur Rolle der EU-Kommission von Interesse. Die BDA sieht, dass die EU-Kommission im weiteren Prozessverlauf deutlich bestrebt ist, über die ihr zugewiesene formale Rolle als Koordinator hinaus mehr Einfluss zu gewinnen. Gleichzeitig betont die BDA, dass es naturgemäß nicht im Interesse der EU-Kommission sei, ihren tatsächlichen Einfluss öffentlich

---

[27] Das University-Business-Forum existiert seit 2008 und trifft sich regelmäßig. Erklärtes Ziel des Forums ist die Modernisierung des europäischen Hochschulwesens (vgl. http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1261_en.htm).

zu machen. Aus Sicht der BDA würde dies vor allem durch die Finanzierung konkreter Bologna-Projekte und Evaluationsstudien zum bisherigen Implementierungsstand deutlich werden. In diesem Zusammenhang ist auch der personelle (Über-) Proporz der EU-Kommission in den Bologna-Arbeitsgruppen der BFUG zu unterstreichen. Die Perspektive nationaler Mitgliedsverbände innerhalb der BFUG ist vor allem deshalb interessant, weil der konkrete Beitrag der BDA im Bologna-Prozess auch seitens der EU-Kommission hervorgehoben wurde.

Zusammenfassung

Die Rolle der Arbeitgeberverbände im Bologna-Prozess kann differenziert bewertet werden. Von einer Gesamtperspektive aller beteiligten Akteure im Prozess ausgehend, wurde zunächst die Rolle der EU-Kommission beleuchtet. Dieser EU-Akteur ist koordinierende Kraft im Bologna-Prozess. Durch ihre besondere Stellung innerhalb des organisatorischen Verhandlungsrahmens ist die EU-Kommission in die Lage versetzt, eigene Interessen im Prozess zu verankern. Sie trägt somit zur Verankerung bildungsökonomischer Grundsätze in der EU-Hochschulpolitik bei, welche über den Bologna-Prozess maßgeblich auf die Hochschulpolitik der teilnehmenden Staaten einwirkt. Vor allem in Deutschland sind ihre Einflüsse beträchtlich, haben sie doch zu einer immensen Umwälzung und inhaltlichen Neuausrichtung des hiesigen Hochschulwesens geführt.

Im Fokus stand die Frage, welchen Anteil der Dachverband der europäischen Arbeitgeber, BUSINESSEUROPE, an der inhaltlichen Neuausrichtung von Hochschulpolitik im europäischen Kontext hat. Es wurde untersucht, ob dieser Akteur – neben seiner öffentlichen Rolle als konsultatives Mitglied der BFUG – auch auf anderen Wegen den inhaltlichen Prozessverlauf beeinflussen wollte beziehungsweise konnte. Hierbei wurde angenommen, dass vor allem der direkte Weg über die EU-Kommission für BUSINESSEUROPE naheliegen würde. Etablierte Einflusskanäle aus anderen EU-Politikbereichen könnten folglich auch im Bereich EU-Hochschulpolitik tragen. Denn schlussendlich stand auch die Frage im Raum, woher die spezifische Interessenlage der EU-Kommission am Bologna-Prozess und dessen bildungsökonomischer Gewichtung kommt.

Gezielte Lobbyingstrategien von BUSINESSEUROPE auf die EU-Kommission im Kontext des Bologna-Prozesses konnten nicht nachgewiesen werden. Dies mag natürlich jene Kritiker nicht überraschen, welche die Messung von Einfluss im Bereich politischer Interessenvertretung als grundsätzlich schwieriges Unterfangen werten. Allerdings war es über diese Fragestellung möglich, neue Erkenntnisse zu Interessenlagen und Selbstverständnissen der beteiligten Akteure im Bologna-Prozess zu generieren. Vor allem der Einfluss der BDA, welche federführend die Perspektive der europäischen Arbeitgeber (über BUSINESSEUROPE) in den Bologna-Prozess einbringt, war überraschend.

Die BDA hat über den deutschen Kontext hinaus[28] deutlichen inhaltlichen Einfluss auf europäische Hochschulpolitik manifestieren können. *Employability* als Konzept von Beschäftigungsfähigkeit zukünftiger Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist dabei über den Interessen vertretenden Einfluss der BDA zu hochschulpolitischen Fragen fester Teil der Bologna-Agenda geworden. Als Zielsetzung des Bologna-Prozesses hat das Konzept *Employability* (nach Maßgabe unternehmerischer Interessen) wiederum weitreichende Konsequenzen für die Umstrukturierung und inhaltliche Neuverortung von Curricula im Hochschulwesen vieler teilnehmender Staaten nach sich gezogen. Weitere Analysen des Prozesses und seiner Inhalte bis 2020 sollten daher dem Verhältnis zwischen der BDA und der EU-Kommission mehr Aufmerksamkeit zukommen lassen.

---

[28] Vgl. BDA 2007 und 2008a/b.

Literatur

Balzer, C./Martens, K. (2005): International Higher Education and the Bologna Process. What part does the European Commission play? In: THE NET Journal of Political Science. 3 (1), S. 15-24.

Balzer, C./Rusconi, A. (2007): From the European Commission to the Member States and Back – A Comparison of the Bologna and the Copenhagen Process". In: Martens, K./Rusconi, A./Leuze, K. (Hrsg.): New Arenas of Educational Governance – The Impact of International Organizations and Markets on Educational Policymaking. Basingstoke: Houndsmill, S. 57-75.

BDA (2007): Fit für den Job?! Arbeitsmarktkompetenzen der Studierenden stärken (zusammen mit BDI und Bundesministerium für Bildung und Forschung).
Online unter:
http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Fit_fuer_den_Job.pdf/$file/Fit_fuer_den_Job.pdf

BDA (2008a): Beschluss des gemeinsamen Präsidiums von BDA und BDI. Bildung schafft Zukunft (zusammen mit BDI).
Online unter:
http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/F6D07C553B900C36C12574EC003F30DD/$file/BDA_BDI_Praes._Bildung_schafft_Zukunft.pdf

BDA (2008b): Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen stärken. Für eine bessere Arbeitsmarktrelevanz des Hochschulstudiums (zusammen mit BDI und Hochschulrektorenkonferenz).
Online unter:
http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/72374EDE418466EBC125755A004AC403/$file/Beschaeftigungsfaehigkeit_Hochschulabsolventen.pdf

Beukel, E. (1994): Reconstructing Integration Theory. The Case of Educational Policy in the EC. In: Cooperation and Conflict, 29, S. 33-54.

Gützkow, F./Quaißer, G. (Hrsg.) (2005): Jahrbuch Hochschule gestalten 2005. Denkanstöße zum Bologna-Prozess. Bielefeld: UVW.

Huisman, J./Van der Wende, M. (2004): The EU and Bologna: are supra- and international initiatives threatening domestic agendas? In: European Journal of Education, 39 (3), S. 349-73.

Kreft, J. (2006): Gewerkschaften und Spitzenverbände der Wirtschaft als bildungspolitische Akteure. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Martens, K./Balzer, C./Sackmann, R./Weymann, A. (2004): Comparing Governance of International Organizations – the EU, the OECD and Educational Policy. In: TranState Working Papers (No. 7), Universität Bremen.

Michalowitz, I. (2007): Lobbying in der EU. Pollack, J. (Hrsg). Wien: Facultas.

Neave, P. (1988): Education and Social Policy: Demise of an Ethic or Change of Values? In: Oxford Review of Education, 14, S. 273-83.

Platzer, H-W. (1984): Unternehmensverbände in der EG – ihre nationale und transnationale Organisation und Politik. In: Grabitz, E./Hrbek, R./Molsberger, J. (Hrsg.). Straßburg: N.P. Engel Verlag.

Scholz, C./Stein, V. (Hrsg.) (2009): Bologna-Schwarzbuch. Bonn: Deutscher Hochschulverband.

Teichler, U. (2005): Hochschulstrukturen im Umbruch. Eine Bilanz der Reformdynamik seit vier Jahrzehnten. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

UNICE (2000): UNICE Position Paper on the future EU cooperation in the field of education and training. Executive Summary.
Online unter: http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/unice.pdf

Walkenhorst, H. (2008): Explaining Change in EU Education Policy. In: Journal of European Public Policy, 15 (4), S. 567-87.

Walter, T. (2006): Der Bologna-Prozess. Ein Wendepunkt europäischer Hochschulpolitik? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Susanne Hermeling | Referentin für Bildungspolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen

3 Der exzellente Herr Humboldt
Leitbilder in der Hochschulpolitik

Leitbilder und Konzepte für Universitäten sind sehr wirkungsmächtig im gegenwärtig stattfindenden Umbau des Hochschulsystems. Seit etwa einem Jahrzehnt hat sich das Bild von Hochschule in der Politik verändert. Die einstmalige Lehr- und Forschungsanstalt soll sich als nachweislich effizient und strategisch operierende Organisation im internationalen Wettbewerb behaupten. Die Hochschule wird mit den Begriffen „dereguliert", „entfesselt" oder „unternehmerisch" gepaart, die betriebswirtschaftliche Konzepte bergen. Hinter diesen Begriffen steht die Überzeugung, dass Wettbewerb im Hochschulsystem mit einhergehendem Controlling und Evaluationen zu höherer Effizienz und Effektivität führen. Allerdings lässt sich nicht beweisen, dass die gewünschten Effekte eintreten. Viele Kritiker beklagen deshalb, dass das gesamte Hochschulsystem „auf Verdacht" umgebaut und dabei wissenschaftliche Prinzipien und professionskulturelle Arbeitsweisen an den Hochschulen ad acta gelegt werden. Tatsächlich zeigen nicht nur die Bildungsproteste der Studierenden, sondern auch öffentliche Unmutsbekundungen von Hochschullehrenden, dass die von der Politik in Gang gesetzten Reformen, wie der Bologna-Prozess in der Lehre und die Exzellenzinitiative in der Forschung, auf wenig Zustimmung an den Hochschulen stoßen. Dabei wird eigentlich von niemandem die eigentliche Reformbedürftigkeit des Hochschulwesens bestritten. Nur dass der Umbau nach markt- und betriebswirtschaftlichen Prinzipien geschieht, löst Kritik an den Hochschulen aus. Hochschulangehörige führen gegen die neuen Leitbilder die humboldtsche Universitätsidee ins Feld. Andere, allerdings wenig medienwirksame Konzepte, stellen die Chancengleichheit beim Hochschulzugang, Mitbestimmungsstrukturen und die Förderung kritischer Wissenschaft in den Mittelpunkt. In diesem Beitrag wird der Versuch gemacht, die großen kursierenden Hochschulkonzepte und die einzelnen Leitbilder der großen bremischen Hochschulen verschiedenen Interessen und Zielsetzungen zuzuordnen.

Tradierte Hochschulkonzepte

Die Bildungsidee Wilhelm von Humboldts hat in der Praxis der deutschen Lehranstalten nie wirklich Fuß gefasst. Humboldt scheiterte damals an den konservativen Kräften in Preußen und schied enttäuscht und vorzeitig aus seinem Amt als Kultusminister. Humboldt wollte eine aus öffentlichen Stiftungsgeldern finanzierte und selbstverwaltete Universität, die von direkten Forderungen des Staates ebenso befreit wäre wie von anderen äußeren Zwecken, seien es kirchlich-religiöse oder wirtschaftliche. Der Kerngedanke war, dass die Freiheit der Wissenschaft die Voraussetzung dafür war, dass sich an der Universität Persönlichkeiten heranbildeten, die später aufgeklärte und verantwortungsvolle Staatsdiener sein würden. Der Zusammenhang von Forschung und Lehre sollte die Studenten an Forschung als einer nie abgeschlossenen Suche nach Wahrheit partizipieren lassen. Die Beschäftigung aller mit der Philosophie sollte dabei fächerübergreifend den höheren Sinn und den gesellschaftlichen Nutzen jeder Disziplin begreiflich machen. Die humboldtsche Bildungsidee ist erst im 20. Jahrhundert wiederentdeckt worden und sie ist starker ideeller Bezugspunkt für Universitäten in ihren verschiedenen Entwicklungsstadien nach 1945.

Die klassische Universität hat bis in die 1960er-Jahre die Form der Ordinarienuniversität. Die „ordentlichen Professoren" vertraten ihren Lehrstuhl beziehungsweise ihr Institut mit allen Professoren ohne Lehrstuhl und trafen alle inneruniversitären Entscheidungen im Senat und im Rektorat. Bei der Finanzierung der Institute galten nicht-leistungsgebundene, sondern „gewachsene Verteilungsmuster"[29] und

[29] Pasternack/Wissel 2010: 14.

die Ordinarien hatten weitgehend freie Hand bei „Prüfungen, Beschäftigungsverhältnisse(n), Promotionen, Habilitationen“[30] sowie in der inhaltlichen Ausgestaltung der Lehre. Die Macht der Ordinarien war so groß, dass sie zumindest symbolisch im Status der heute altgedienten Professoren noch nachwirkt. Mit dem Ausbau der Hochschulen ab den 1960er-Jahren wurde die Ordinarienuniversität laut Pasternack und Wissel zu unbeweglich für die notwendige fachliche Ausdifferenzierung.

Die Hochschulexpansion ist ein Grund dafür, dass sich Ende der 1960er-Jahre in vielen westlichen Bundesländern die Gruppenuniversität nach paritätischem Prinzip durchsetzen konnte. Nach Pasternack und Wissel blieb allerdings strittig, welchen Gruppen Mitbestimmungsrechte zuerkannt werden sollten und wie diese Gruppen definiert waren, also ob beispielsweise Privatdozenten zu den Professorinnen und Professoren oder zum Mittelbau gehörten. Auch über die Stimmanteile der Gruppen wurde gestritten:

„Das Hochschulurteil des Bundesverfassungsgerichtes von 1973 verwarf mit seiner Festschreibung einer Professorenmehrheit auch eine Reihe von Landesregelungen, wie zum Beispiel das Bremer Modell, welches eine Drittelparität von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorsah, oder das niedersächsische Vorschaltgesetz von 1972“[31], mit einem Verhältnis von 4:2:2, wobei zu den vier Hochschullehrenden auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählten. Der Mittelbau feierte in dieser Zeit bemerkenswerte Erfolge. So wurden an großen Universitäten in Hamburg und Berlin Mittelbauvertreter in die Hochschulleitung gewählt. Pasternack und Wissel schreiben der Gruppenuniversität jedoch einen Wirkungszeitraum von nur fünf Jahren zu, da das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 1973 zwar die Gruppenuniversität bestätigte, aber mit einer Professorenmehrheit, und so „die Phase der gruppenparitätisch experimentellen Landesgesetzgebung seitens sozialdemokratischer Landesregierungen“[32] beendet wurde. Klagen seitens der Professoren über bürokratische und komplizierte Entscheidungsstrukturen an der Gruppenuniversität sind zum Teil in die betriebswirtschaftliche Perspektive auf die Entscheidungsstrukturen an Hochschulen eingegangen, die vor allem eine professionelle und starke Hochschulleitung fordern. Da diese Perspektive im gegenwärtigen hochschulpolitischen Diskurs dominiere, ist laut Pasternack und Wissel ein positiver Bezug auf die Gruppenuniversität derzeit kaum durchzusetzen. Tatsächlich findet sich der Begriff nicht einmal im Hochschulleitbild der Hans-Böckler-Stiftung, die sich für gute Mitbestimmungsstrukturen stark machen. Offensichtlich ist immerhin, dass erst die Gruppenuniversität überhaupt Mitbestimmungsmöglichkeiten für Studierende und Mittelbau geschaffen hat.

Würmseer[33] stellt die reformerische Hochschulpolitik der 1960er- und 70er-Jahre unter das Motto „Wirtschaftswachstum und Chancengleichheit“. Der Antrieb für den enormen Ausbau der Hochschulen gab der Sputnik-Schock, sozusagen als Startschuss für ein internationales Aufrüsten von Fachkräften. Georg Pichts Schriften (1964) vom Bildungsnotstand als Gefährdung des wirtschaftlichen Wohlstands war für die Politik leitende Referenz für den Ausbau. Zu gleicher Zeit forderte Ralf Dahrendorf (1965) in seiner Schrift „Bildung ist Bürgerrecht“ eine chancengleiche Bildungsbeteiligung als Voraussetzung für den Erhalt der Demokratie. Beides fiel in der Politik auf fruchtbaren Boden. Auch die Gründung der Fachhochschulen fällt in diese Periode. Vor allem mit den Fachhochschulen bekamen nicht-traditionelle Studierende die Chancen auf einen Hochschulzugang. Ziel der Politik war es allerdings nicht, dauerhaft einen neuen Hochschultyp zu schaffen. Geplant war vielmehr, dass die Fachhochschulen irgendwann in die ebenfalls neu gegründeten Gesamthochschulen aufgehen. Dies scheiterte nach Würmseers Analyse an Unklarheiten über die Umsetzung der Integration und an der Reformmüdigkeit, die spätestens 1976 mit dem seit 1969 vorbereiteten Erlass des Hochschulrahmengesetzes

---

[30] Ebd.
[31] Ebd.
[32] Ebd.:18.
[33] Vgl. Würmseer 2010.

(HRG) einsetzte. Ein weiterer Grund für das Scheitern war das Distinktionsbedürfnis der Universitäten.[34]

Obwohl die Hochschulen als schwer bewegliche Institutionen gelten, haben sie seit der letzten großen Reformzeit der 1960er- und 70er-Jahre neben der Gruppenuniversität noch weitere grundlegende Konzepte hervorgebracht oder mitgetragen. Die Hochschule, das gilt besonders für die Fachhochschulen, ist in dieser Zeit in ihrer Bedeutung für die Region hervorgetreten. Zielgerichtet wurden Hochschulen in bisher unterversorgten Regionen gegründet, auch um „soziale Ungleichheit im Raum zu verringern“[35]. Dieser Schwerpunkt ist in den 1990er Jahren wieder aufgegriffen worden, als „Regionen als Gegenstand von Innovationspolitik entdeckt wurden“[36]. Inzwischen begreifen alle Hochschulen den Transfer in die Region als eine ihrer Aufgaben. Das neue Verständnis ist jedoch vor allem der wirtschaftlichen Standortdiskussion zuzuordnen.

Auch die kritische Wissenschaft wurde an den Universitäten in den 1960ern und 70ern als herrschaftskritischer Standpunkt entwickelt. Die Ablehnung der berufsorientierten Lehre als Unterwerfung des wissenschaftsbasierten Studiums unter Partikularinteressen ist ein Anknüpfungspunkt an die humboldtschen Prinzipien. Ähnliche Argumente werden auch im aktuellen reformkritischen Diskurs wieder angeführt. Außerdem weisen Pasternack und Wissel darauf hin, dass wissenschaftspolitische Entwürfe wie Mode 2 und die Forderungen an nachhaltige Wissenschaft Aspekte mit den früheren Konzepten kritischer Wissenschaft teilen.

Eine weitere Folge der gesellschaftskritischen Ausrichtung von Hochschulen war mit der neuen Frauenbewegung in den 1970er-Jahren die Vorstellung einer geschlechtergerechten Hochschule. Die Kritik bezog sich sowohl auf die Hochschule als einer Organisation, in der Frauen benachteiligt werden, als auch auf eine Wissenschaft, die von männlichen Perspektiven geprägt ist. Die feministischen Wissenschaftlerinnen haben in den letzten Jahrzehnten wichtige wissenschaftskritische Theorien hervorgebracht und eigene Studiengänge (Womens Studies/Gender Studies) gegründet. Die Frauenförderung an den Hochschulen, mit Frauenbeauftragten, Frauenquoten und Unterstützungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen, wird seit den 1980er-Jahren an den Hochschulen institutionalisiert. Diese institutionelle Förderung ist fest etablierter Bestandteil der Hochschulpolitik, so gehört zum Beispiel auch das Audit „familiengerechte Hochschule“ inzwischen zum Standardrepertoire. Da die berufliche Situation für Frauen an den Hochschulen noch immer schwierig ist, muss die Entwicklung weiterhin kritisch betrachtet werden. Pasternack und Wissel verweisen zum Beispiel auf eine mögliche politische Desensibilisierung. „Die Geschlechterperspektive auf Hochschulen erfährt damit auch eine Entpolitisierung und geht in allgemeinen Qualitäts- (wie beim Total eQuality Prädikat) und Diversitätsdiskursen auf.“[37]

Das Unbehagen an den Hochschulen

Seit etwa einem Jahrzehnt befinden wir uns wieder in einer Reformzeit des Hochschulsystems. Trotz vieler Anpassungsprozesse der Hochschulen an die Forderungen aus Politik und Wirtschaft, sind Unbehagen und Kritik aller Gruppen von Hochschulangehörigen weiterhin deutlich spürbar. Im Widerstand der Hochschulen wird auch die humboldtsche Universität wieder zu einem wichtigen Bild. Pasternack und Wissel weisen darauf hin, dass Humboldt inzwischen „zu einer Chiffre für eine nichtökonomisierte Hochschule“ geworden ist und klären deshalb über einige gängige Irrtümer auf. Humboldt habe keineswegs nur Forscher ausbilden wollen, sondern Richter, Lehrer, Ärzte und Pfarrer. Er

---

[34] Vgl. Würmseer 2010.
[35] Pasternack/Wissel 2010: 20.
[36] Ebd.
[37] Ebd.: 39.

habe außerdem auf den Nutzen der Universitäten für den Staat hingewiesen. Zudem sei es „eine Fiktion, dass die Humboldtschen Universitätsideen je vollständig in Berlin verwirklicht worden seien. Hierbei waren amerikanische Universitäten erfolgreicher."[38]

Das Ideal der zweckfreien Bildung und Forschung scheitert gemeinhin an wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Realitäten. Trotzdem wird gerade aktuell von vielen Hochschulangehörigen die humboldtsche Universität als Gegenbild und als Gegengift zur von Politik und Wirtschaft geforderten unternehmerischen Hochschule ins Feld geführt. Die Klage des Philosophieprofessors Hesse ist nur eins von vielen Beispielen: „Bolognaprozess, Bürokratisierung, Ökonomisierung, Ausbildung statt Bildung, Amerikanisierung, Ranking, Evaluation, Akkreditierung usw. heißen einige der vielen Wegzeichen des Niedergangs. (...) In meiner Zeit wurde eine der m.E. großartigsten Leistungen der postaufklärerischen Menschheit, die moderne deutsche, die Humboldtsche Universität unter dem Applaus der meisten Betroffenen (Ministerialbürokratien, Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz, Hochschulleitungen usw.) als altmodisch in den Abfalleimer der Geschichte gestampft. Die Kanitverstans haben gewütet. Eine Katastrophe ist geschehen. Ich war Zeuge. Es ist schrecklich."[39]

Viele linke und bildungsbürgerliche Wissenschaftler an Universitäten sind sich in ihrem negativem Urteil über die Reformen einig. Auch beziehen sich beide Gruppen auf die humboldtsche Idee. Wenn aber die humboldtsche Universität eigentlich ein Mythos ist, warum glauben so viele, sie sei mit den aktuellen Reformen endgültig dem Untergang geweiht?

Die humboldtsche Universitätsidee scheint ein Vehikel für Arbeitsweisen und Werte des alten Hochschulsystems zu sein, die sowohl für Studierende und Lehrende als auch für Forschende bedeutsam sind. Offensichtlich ist, dass die gegenwärtigen Reformen von außen in Gang gesetzte Prozesse sind, an denen sich Studierende, Mittelbau und Hochschullehrende kaum beteiligt sehen und schon aus diesem Grund mit passiver Anpassung oder mit Ablehnung reagieren. Kritisiert wird von allen Gruppen vor allem eine oktroyierte wirtschaftliche Verwertungslogik, mit der die Forschung in den Dienst des Technologietransfers und die Lehre in den Dienst der Humankapitalentwicklung gestellt werden. Bezogen auf die neue Praxis durch den Bologna-Prozess werden zunehmende Bürokratisierung und Kontrolle beklagt – dabei geht es bei den Studierenden um die Dichte und Art der Leistungsüberprüfung, bei den Lehrenden um Akkreditierung und Evaluation. Die Forschenden fühlen sich vor allem durch den Wettbewerb um Exzellenz- und Drittmittel, externe Einflüsse auf ihre Wahl der Themen, die bürokratischen Rahmenbedingungen für Forschungsprojekte in Bedrängnis gebracht. Außerdem entstehen unter den neuen Bedingungen massenhaft unsichere Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen. Auch zu dieser Frage kommt inzwischen Bewegung in die Gruppe der eigentlich sehr gewerkschaftsfernen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Aktuelle Entwicklungen und Interessengruppen

Der Soziologe Richard Münch schreibt über die Umgestaltung des Schul- und des Hochschulsystems nach global standardisierten Vorbildern und über die unerwünschten Nebeneffekte, die diese Umgestaltung in den national oder lokal verwurzelten Institutionen zeitigt. Die Durchsetzung einer transnationalen Kultur geschieht nach seiner Analyse über globale Akteursnetzwerke, wie die OECD. Diese konnten sich in den letzten Jahrzehnten mit ihren internationalen Vergleichen (wie PISA oder Bildung auf einen Blick) Standards setzen für einen internationalen Bildungswettbewerb mit speziellen Erfolgsindikatoren (zum Beispiel die Anzahl der Hochschulabsolventen in verschiedenen Ländern). Institutionen wie die EU-Kommission verleihen diesen Standards offizielle Legitimation. Politische Entscheidungs-

[38] Ebd.: 12.
[39] Hesse 2011.

träger und Institutionen in nationalen Kontexten geraten nach Münch mehr und mehr unter Legitimationsdruck, sofern sie von den inzwischen als rational angesehenen Standards abweichen.[40]

Man könnte hier einwenden, dass beispielsweise die EU-Kommission sich ja aus Vertretern der einzelnen Länder zusammensetzt, die also Entscheidungen über die Ausrichtungen des Bologna-Prozesses mittragen. Dennoch ist Münchs Argumentation überzeugend, was die Dysfunktionalitäten betrifft, die der Bologna-Prozess an deutschen Hochschulen auslöst. Dort trifft nämlich die (amerikanischen Hochschulmodellen nachempfundene) kurze und fachlich stark ausdifferenzierte Ausbildungsform auf die deutsche Tradition von Fachlichkeit, die eine vertiefte und langfristige Auseinandersetzung mit einer Disziplin erfordert. Um die „Bewahrung ihres sakralen disziplinären Kerns“[41] haben konservierende Kräfte an den Universitäten schon unter den Bedingungen der Bildungsexpansion in den 1960ern und 70ern gekämpft und damals neue Anforderungen an die Ausbildung in Teilen an Fachhochschulen und Akademien delegieren können. Bologna ist jedoch ein Großangriff auf diese tradierte Haltung an den Universitäten. Dieser Konflikt ist die Ursache für die großen Schwächen der Bologna-Reform in Deutschland. Da an den Universitäten die Identifikation mit der Reform fehlte, wurde nur der äußere Rahmen, also die Modularisierung der Studiengänge übernommen. In diesen Rahmen versuchte man jedoch die Lehrinhalte der alten Studiengänge zu pressen, weil die Bereitschaft zu Abstrichen bei der fachlichen Vertiefung im Studium fehlte. Die Folge ist eine Überforderung aufseiten der Lehrenden und der Studierenden. Wenn Lehrende in dem Bologna-Prozess eine „Verflachung“ sehen, die im Widerspruch zur humboldtschen Idee steht, ist damit wohl vor allem bezeichnet, dass sie eine fundierte wissenschaftliche Vermittlung ihres Faches in Gefahr sehen. Wenn Studierende von „Bulimie-Lernen“ sprechen, dann drücken sie damit anscheinend aus, dass sie Wissen nicht mehr internalisieren und verarbeiten können. Ausreichende Studienzeit und fachliche Vertiefung sind offensichtlich Werte, die in der deutschen universitären Tradition fest verankert sind. Man kann sie nicht schnell herausreißen, sondern müsste alle Beteiligten mit ins Boot holen und Reformen Zeit geben. Sonst entstehen in der Tat „hybride Organisationen“, wie Münch sie beschreibt, die sich aus Opportunitätsgründen einen neuen Mantel anlegen, ohne aber ihre eigentliche Haltung zu verändern.

Eine fundamentale Kritik von Hochschulangehörigen an den Reformen richtet sich auf die Ökonomisierung von Bildung. In der Tat hat sich international die Auffassung durchgesetzt, dass Bildung seinen Sinn vor allem als Investition in die wirtschaftliche Ressource Humankapital erhält. Diese Ausrichtung hat auch die OECD mit ihrer Konzeption des lebenslangen Lernens. In der Wirtschaft sind „Forschung und Bildung als wichtigste Ressourcen“ identifiziert worden, womit gerade in rohstoffarmen Ländern „das Interesse am Output der Hochschulen wächst“[42]. Gleichzeitig wächst in der Wirtschaft das Interesse an der Steuerbarkeit von Bildungs- und Forschungsinstitutionen.

Die ökonomischen Deutungsmuster von Bildung betreffen die Umgestaltung des Bildungssystems und der einzelnen Institutionen. Denn dem Wettbewerb um Studierende, um Wissenschaftler und um Mittel zwischen Ländern einerseits und zwischen Hochschulen andererseits wird eine innovative Wirkung für Bildung und Forschung zugeschrieben. Die Hochschulen sollen sich, um sich in diesem Wettbewerb zu behaupten, eine betriebswirtschaftliche Logik zu eigen machen und systematische Leistungskontrollen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einführen. Das Leitbild der unternehmerischen Hochschule wird in Deutschland vor allem vom CHE (Centrum für Hochschulentwicklung) und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft offensiv beworben. Das CHE ist eine Gründung der Bertelsmann Stiftung, die zum Beispiel ein medienwirksames Hochschulranking in Deutschland etabliert haben. Die Politik des Bundes und der Länder ist dem Leitbild der unternehmerischen Hochschule mit weitreichenden Entscheidungen entgegengekommen.

---

[40] Vgl. Münch 2009.
[41] Ebd.: 98.
[42] Suchanek 2009: 464.

Welche konkreten Entscheidungen von der Politik getroffen werden, illustriert beispielsweise Dieter Timmermanns Auflistung der seit Jahren greifenden Reforminstrumente. Mit dem Katalog verdeutlicht Timmermann einen Trend in der Hochschulpolitik:

„Ziel: Höhere Effizienz der einzelnen Hochschule und des Systems durch

- institutionelle Selbständigkeit (Autonomie) statt staatlich-bürokratischer Gängelung als Antwort auf den steigenden Entscheidungs- und Handlungsdruck;
- Kosten-Leistungs-Rechnung und Controlling statt kameralistischer Haushaltsführung;
- leistungsorientierte Mittelzuweisung (LOM);
- flexible Mittelbewirtschaftung statt Titelgruppen und Deckungsverbot;
- Profilbildung in Forschung und Lehre;
- Wettbewerb statt staatlicher Vorgaben und Weisungen;
- Zusammenführung von Entscheidungen, Verantwortung und Kontrolle durch Stärkung der Rektorate/ Präsidien und Einrichtung der Hochschulräte;
- Stärkung der Leitungsorgane (Rektorate/ Präsidien und Dekanate) statt Mitsprache durch Statusgruppen;
- ökonomische Steuerung;
- Autonomie der Mittelverwendung;
- Stimulierung des Wettbewerbs um Ressourcen durch leistungsorientierte Geldvergabe, durch Reputationszuweisungen, durch Wettbewerbe in fast allen Handlungsfeldern der Hochschulen (Forschung, Lehre, Gleichstellung, Websites, Marketingkonzepte u.v.a.m.);
- Übergang zur Kosten-Leistungsrechnung, zu Controlling und entsprechenden Monitoring- und Berichtssystemen (Jahresabschlüsse, Wirtschaftspläne);
- Mischung von Globalbudgets, LOM, Innovations- oder Strukturfonds und Wettbewerben;
- Möglichkeit der Rücklagenbildung und deren freier Verwendbarkeit;
- Erschließung neuer Finanzquellen: Studiengebühren, Sponsoring, Fundraising u.Ä.“[43]

Eine Folge der Exzellenzinitiative ist die Konzentration von Mitteln auf wenige Universitäten. Die ersten zehn Universitäten des DFG-Förderrankings bekommen ein Drittel der Fördermittel. Bei der Exzellenzinitiative bekommen dagegen die ersten vier Universitäten ein Drittel der Fördermittel. Diese Mittelkonzentration wird in manchen Bundesländern noch durch eine leistungsorientierte Mittelvergabe verstärkt oder, wie in Hessen, durch eine landesinterne Exzellenzinitiative.[44] Außerdem ist ein Kriterium für den Erfolg in der Exzellenzinitiative die Höhe der bereits eingeworbenen Drittmittel. Hartmann und andere Kritiker der Exzellenzinitiative sagen voraus, dass das Programm die Hochschullandschaft in einige wenige reiche Forschungsuniversitäten und in Ausbildungsuniversitäten spalten wird. Ein Indikator

[43] Timmermann 2010.
[44] Vgl. Hartmann: 2010.

dafür ist beispielsweise, dass schon jetzt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Exzellenzuniversitäten aufgrund der Beanspruchung durch die Forschung eine Verringerung ihres Lehrdeputats fordern. Kritiker (u.a. Bultmann, Hartmann, Münch) bezeichnen das Programm als unechten oder simulierten Wettbewerb mit öffentlichen Mitteln.

Der Wettbewerb um Drittmittel bei gleichzeitiger Absenkung der Grundmittel in der Hochschulfinanzierung zwingt die Hochschulen dazu, als Marktakteure aufzutreten und sich entsprechend zu profilieren. Das wiederum zieht eine Reihe von organisatorischen Veränderungen nach sich, wie die Stärkung der Hochschulleitung und die Profilbildung in der Forschung. Hochschulen, die im Wettbewerb „oben" mitspielen wollen, tendieren deshalb auch dazu, sich dem Leitbild der unternehmerischen Hochschule anzunähern.

Die Bundesländer fördern die Vermarktlichung ihrer Hochschulen auf unterschiedliche Weise. Bremen verweigert zwar zusammen mit anderen sozialdemokratisch und grün geführten Bundesländern die Erhebung von Studiengebühren im grundständigen Studium, was den Wettbewerbscharakter in der Lehre und die Etablierung der Studierenden als Kunden vermindert. Aufgrund der geringen Grundfinanzierung wird jedoch in Bremen die Drittmittelabhängigkeit der Hochschulen stark vorangetrieben.

Die ähnliche Zielrichtung der Hochschulpolitik aller Bundesländer hat zur Folge, dass sich auch die Leitbilder der Hochschulen einander angleichen und dass die Hochschule als Organisation in den Mittelpunkt rückt. Dass die Hochschulen einer Leistungskontrolle unterworfen werden, führt zu neuen Steuerungsformen in den Hochschulen. Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Lehr- und Forschungsevaluationen stoßen bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf so wenig Gegenliebe, weil diese bisher in hohem Maße selbstständig arbeiteten. Innovationen in Forschung und Lehre waren in hohem Maße von der intrinsischen Motivation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abhängig. Diese handelten nach eigener professioneller Ethik, die in den wissenschaftlichen Bezugsgruppen eines Faches kultiviert wurden und nicht urtümlich in der Organisation Hochschule. Anerkennung suchen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler traditionell in ihrer Fachgruppe, mit der eine hohe Identifikation gepflegt wird. Durch die Konkurrenz zwischen Hochschulen wird nun von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine höhere Identifikation mit der Hochschule als Organisation gefordert. Die Leistungskontrolle und der geforderte Identifikationswechsel kollidieren mit den alten Werten und Praktiken, was nach Auffassung einiger Hochschulforscherinnen und Hochschulforscher zu einer äußerlichen Anpassung ohne Überzeugung und damit zu Dysfunktionen führt.[45]

„Organisation und Profession sind zwei Formen der Handlungskoordination, die in einem durchaus spannungsreichen Verhältnis zueinander stehen. Zwar sind viele Organisationen wie etwa auch Krankenhäuser oder große Anwaltskanzleien auf professionelle Leistungen angewiesen, die Leistungserbringung lässt sich jedoch nur begrenzt hierarchisch steuern. Entsprechend verfügen Professionelle in der Regel über ein hohes Maß an Autonomie (Mintzberg 1979). Dies ist zum einen technisch begründet, beruht also auf der begrenzten Standardisierbarkeit von wissensbasierten Tätigkeiten und Wissensvorsprüngen, die ein Experte gegenüber denjenigen hat, die ihn zu steuern versuchen; zum anderen gelingt es Professionen jedoch auch, ihre Autonomie normativ durchzusetzen."[46]

Die begrenzte Standardisierbarkeit wissenschaftlicher Tätigkeiten wird von den Reformkritikern als Hauptargument für die wahrscheinliche Ineffektivität der neuen marktwirtschaftlichen Steuerungsformen angeführt. Indikatoren für die Leistung von Lehre (zum Beispiel Absolventenzahlen, Promotionen) und Forschung (zum Beispiel Zitationen, Drittmittel) sind dem wissenschaftlichen System erst einmal äußerlich. Bisher haben sich Errungenschaften in der Wissenschaft durch breite und ergebnisoffene wissenschaftliche Tätigkeiten ergeben. Mit dieser Form von Forschung und Lehre ist Deutschland bisher wirtschaftlich erfolgreich gewesen, worauf Kritiker der Reform, wie Richard Münch oder Paul Kel-

[45] Vgl. Münch 2009; Meier/Schimank 2010; Olivares/Schenker-Wicki 2010; Würmseer 2010.
[46] Meier/Schimank 2010: 108.

lermann, auch hinweisen. Sie greifen damit das derzeit wichtigste Argument für die Reform an, dass nämlich die Neuerungen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit steigern werden. Ein Hauptproblem ist wohl, dass die neuen Leitbilder und Steuerungsformen nicht als Annahmen oder Reformversuche, sondern als unhinterfragbare Fakten von einflussreichen Akteuren aus der Wirtschaft und auch von den meisten Politikvertretern präsentiert werden.

„Hier gibt es zum einen die Hoffnungen derer, die die Veränderungen im Sinne einer Effektivitäts- und Effizienzerhöhung propagieren sowie die entsprechenden Befürchtungen der Gegner dieser Veränderungen. Beides sind allerdings „wissensarme Gewissheiten“ (Offe 2003: 23); eine ergebnisoffene, nicht von vornherein voreingenommene empirische Erforschung der tatsächlich sich einstellenden Effekte steckt noch ganz in den Anfängen.“[47]

Pasternack[48] identifiziert drei politische Grundausrichtungen in der aktuellen Hochschulpolitik:

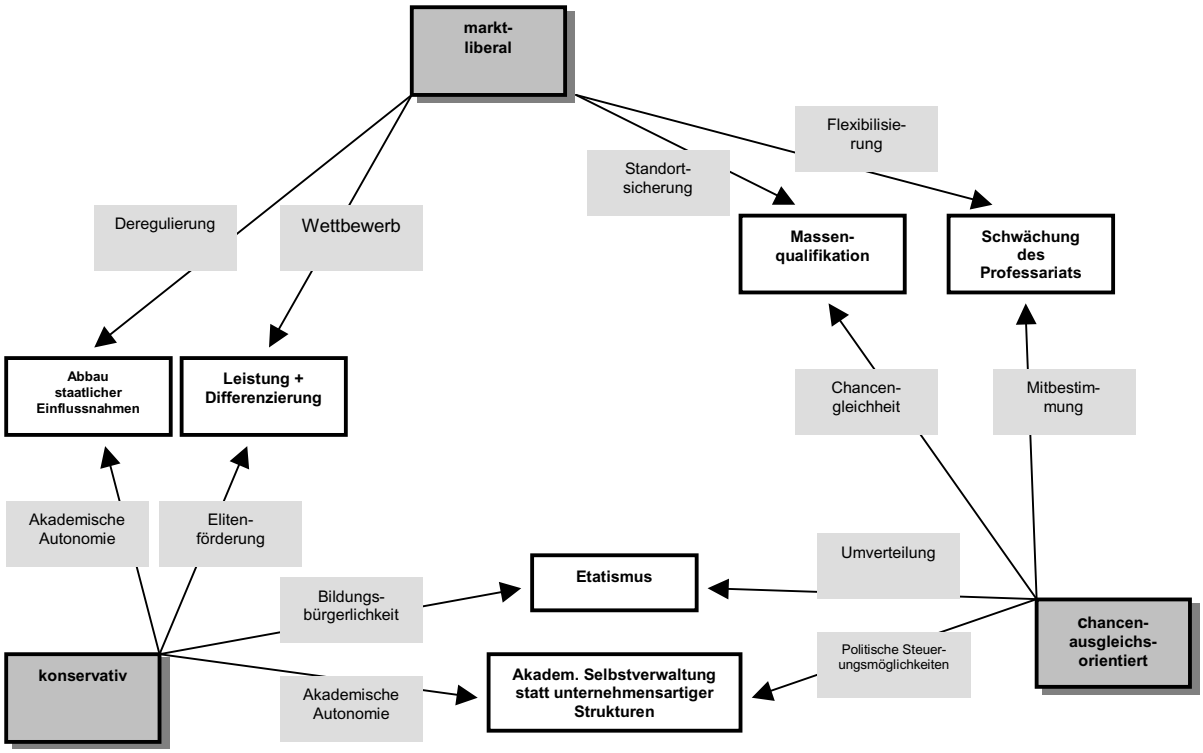


Abbildung von Peer Pasternack (2011).

Leitbilder der bremischen Hochschulen

Erste Ergebnisse in der Hochschulforschung[49] zur Auswirkung der neuen Leitbilder auf die Identität der Hochschulen zeigen widersprüchliche Selbstbeschreibungen der Hochschulen, in denen Aspekte des alten und des neuen Systems koexistieren. Schimank[50] beschreibt in einem Text beispielhaft den rhetorischen und diplomatischen Spagat, den Hochschulleitungen derzeit in ihrer Vermittlungsposition zwischen Politik und Hochschulangehörigen vollziehen müssen.

---

[47] Meier/Schimank 2010: 113.
[48] Pasternack 2011.
[49] Vgl. Suchanek 2009; Würmseer 2010.
[50] Vgl. Schimank 2008.

Feststellbar ist auch eine Annäherung der Fachhochschulen an die Universitäten, die sich teils in neuen Rechten (Anerkennung der Abschlüsse als gleichwertige) und teils in neuen Selbstbeschreibungen ausdrückt. Dass sich inzwischen auch Fachhochschulen auf Humboldt berufen, zeigt einen neuen Anspruch dieser Hochschultypen auf einen Universitätsstatus mit gleichen Rechten auf.[51] Damit scheint sich ein Angleichungsprozess zu vollziehen, wie ihn Würmseer für die Technischen Hochschulen im späten 19. Jahrhundert beschreibt. In den 1880er-Jahren wurden die technischen Spezialschulen, die bis dato ausschließlich die Aufgabe der Berufsausbildung hatten, in Technische Hochschulen verwandelt und 1899 erhielten sie das Promotions- und Habilitationsrecht. Der Aufstieg der technischen Schulen ging mit ihrer wachsenden Bedeutung in der fortschreitenden Industrialisierung einher und hatte unter anderem „die Verwissenschaftlichung der Technik“[52] zur Folge.

Was vermitteln die großen bremischen Hochschulen über sich in ihren Leitbildern?

Aufgrund der Traditionen linker Politik und linker Bewegungen im Land Bremen, die sich vor allem in der Geschichte der Universität Bremen widerspiegeln (vgl. Interview mit G. Zacharias), sind die Kämpfe zwischen den modernen marktliberalen und den linken Positionen immer noch deutlich spürbar. Das zeigt zum Beispiel der Konflikt um die OHB-Stiftungsprofessur an der Uni Bremen, der seit Anfang des Jahres 2011 an der Universität und in der Bürgerschaft ausgetragen wird. Der Gründungsauftrag der Universität Bremen war „Wissenschaft im Arbeitnehmerinteresse“[53] und damit der kritischen Wissenschaft verpflichtet. Das Bremer Modell regelte die Drittelparität von Studierenden, Lehrenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung in den Entscheidungsgremien[54], was der Vorstellung einer vollgültigen Gruppenuniversität entsprach.

Wie die Leitbilder anderer Hochschulen[55] sendet auch das Leitbild der **Universität Bremen** Botschaften nach außen und nach innen, an die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Universität Bremen hat den Weg gewählt, die eigentlichen Leitziele unter dem Stichwort „Profil“ auf ihrer Webseite so offen und ideell zu formulieren, dass sie zur Seite linkspolitischer Positionen offen bleibt. So zählen zu den Leitzielen „gesellschaftliche Verantwortung, Gleichberechtigung und umweltgerechtes Handeln“. Gleichzeitig werden unaufdringlich markt-liberale Aspekte integriert, unter den Punkten „Qualität“ und „Internationalisierung“.

Anknüpfungspunkte mit den älteren, linken Kräften sucht die Universität in einem anderen Teil ihres Profils mit einem Bekenntnis zur Geschichte der Uni Bremen:

„Die Uni Bremen ist eine junge Universität: Sie wurde 1971 gegründet. In einer Zeit gesellschaftlicher Erneuerung entstand das „Bremer Modell“. Seine Kernelemente gelten noch heute und haben die außergewöhnlichen Forschungserfolge erst möglich gemacht: Interdisziplinarität, forschendes Lernen in Projekten, Praxisorientierung und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Neue Leitziele sind hinzugekommen: Internationalisierung von Lehre und Forschung, Gleichberechtigung der Geschlechter, umweltgerechtes Handeln.“[56]

Hier wird signalisiert, dass kein eigentlicher Bruch mit den Traditionen stattgefunden hat und dass die neuen Leitziele anschlussfähig sind.

Die Anforderungen aus Politik und Wirtschaft werden in einem anderen Teil des Profils bedient, der unter „Personal- und Organisationsentwicklung“ zu finden ist:

---

[51] Vgl. Suchanek 2009.
[52] Würmseer 2010: 33.
[53] Vgl. Bultmann 2010.
[54] Vgl. Pasternack/Wissel 2010.
[55] Vgl. Suchanek 2009.
[56] http://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/geschichte.html

„Mit dem Begriff „Unternehmen Universität“ begründet der Kanzler 1995 ein neues Selbstverständnis der Binnenorganisation mit dem Ziel der Stärkung von Eigenverantwortung, Entscheidungskompetenz und mehr Servicequalität der Dienstleistungsprozesse in Wissenschaft und Verwaltung der Universität.“[57]

Hier wird das deutliche Signal an die Politik gegeben, dass 1995 an der Universität neue Zeiten angebrochen sind, man mit den Forderungen nach Effizienz und Leistungskontrolle einverstanden ist und entsprechende Schritte eingeleitet hat.

In der Veröffentlichung zum 35. Jubiläumsjahr der Uni Bremen „Die Welt fest im Blick – Focus on the World“ (2006) präsentiert die Universität ihr aktuelles Image als Forschungs- und potenzielle Eliteuniversität mit der Botschaft, dass sie sich im aktuellen Wettbewerb (vor allem in der Exzellenzinitiative) berechtigte Chancen ausmalt.

Die **Jacobs University** präsentiert sich ganz als Eliteuniversität nach amerikanischem Vorbild:

"Our goal is to prepare the leaders of tomorrow to responsibly meet global challenges"

“We are committed to:

- academic excellence and the creation of knowledge
- transdisciplinary research and teaching
- ethnic, socio-economic and gender diversity
- intercultural respect and global citizenship
- environmental responsibility and sustainable campus practices
- promoting an entrepreneurial spirit
- paving the way for careers in the private sector, public service and academia
- creating a worldwide community of lifelong learners”[58]

Die Jacobs University betont mehrfach den Zusammenhalt und die gemeinsamen Werte ihrer “community” und setzt somit am stärksten von allen Hochschulen in Bremen auf corporate identity.

Das deutlichste Bekenntnis zum Leitbild der unternehmerischen Hochschule macht die **Hochschule Bremen**. „Das neue Leitbild: Unternehmen Hochschule - Hochschule unternehmen“ ist zusammen mit dem Bertelsmann-Institut CHE entwickelt worden. Die Hochschule bezeichnet sich darin als „Universität neuen Typs“ und signalisiert damit und mit Begriffen wie „Centres of Excellence“ und mit der internationalen Ausrichtung ihren Anspruch auf den Status als Universität. Gleich im Vorwort des Leitbildes werden Botschaften an verschiedene Gruppen gesendet. Die Hochschule verpflichtet sich darin, implizit an die Politik gewendet, „Ressourcen effizienter und zielgerichteter einzusetzen“. Die Botschaft an die „studentischen Kunden und ihre Eltern“ zeigt die in Aussicht gestellt Karriere auf, die bei erfolgreichem Abschluss winkt.

Ein starker impliziter Appell ergeht an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule:

---

[57] http://www.personalentwicklung.uni-bremen.de/Organisationsentwicklung-seit-1996.95.0.html
[58] https://www.jacobs-university.de/mission

„Bei konsequenter Umsetzung der Leitbildpositionen besteht für die Hochschule Bremen die Chance, sich in der internationalen Hochschullandschaft zu profilieren und eine gute Rolle im Wettbewerb um Studierende zu spielen.
Wenn jeder Angehörige unserer Hochschule sein Bestes gibt, wird der Weg zur Erreichung dieses Zieles aus Erfolgsbausteinen bestehen, die allen Beschäftigten das Gefühl vermitteln werden, an einer guten Sache gestaltend mitzuwirken. Unser aller Leben wird dadurch reicher sein.“[59]

Das Leitbild drückt also eine Zukunftsvision aus, an der die Angehörigen der Hochschule tatkräftig mitwirken sollen. Dass diese Vision von guten Werten getragen ist, wird durch die Betonung der Verantwortung für Umwelt, Gleichberechtigung und internationale Verständigung vermittelt. Leitbilder können also innerhalb einer Hochschule einen starken argumentativen Charakter haben und der Überzeugung von noch wankelmütigen Gruppen dienen.

Die **Hochschule Bremerhaven** präsentiert sich dagegen als Fachhochschule mit den ursprünglichen Schwerpunkten des Hochschultyps in der Lehre und Ausbildung sowie dem Wissenstransfer in die Region.

„Eine neue, eine andere Hochschule!?
Die Hochschule Bremerhaven ist eine Fachhochschule aus Überzeugung.“[60]

Dementsprechend ist sie die einzige Hochschule, die in ihrem Leitbild aufführt, dass „aktuelle Kenntnisse der Hochschuldidaktik“ in die Lehre einfließen. Ein „studierbares Lehrangebot“ steht im Mittelpunkt. Andererseits werden auch die Forschungsaktivitäten betont, die außerdem die Aufgabe haben, die Lehre zu bereichern.

Bereitschaft zu effizienter Mittelverwaltung wird in dem Satz vermittelt: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung richten ihr Handeln ebenfalls auf den Prozess der Ausbildung aus. Verwaltungsabläufe sind den Anforderungen des Lehrbetriebs angepasst, eng verzahnt und effizient.“

Die unternehmerische Hochschule und die soziale und demokratische Hochschule als konkurrierende Leitbilder

Die Sichtbarkeit und politische Durchsetzbarkeit von Leitbildern ist abhängig von den Interessengruppen, die sie repräsentieren. Zwei Beispiele für konkurrierende Modelle, mit sehr unterschiedlicher Machtentfaltung sind zum einen die unternehmerische oder deregulierte Hochschule, die dem Bertelsmann-Institut Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft medienwirksam verbreitet wird, und zum anderen die demokratische und soziale Hochschule, die von der gewerkschaftlich finanzierten Hans-Böckler-Stiftung vertreten, jedoch im hochschulpolitischen Diskurs selten wahrgenommen wird.

Dieses Leitbild ist auf der Grundlage von 13 Expertisen von Hochschulexpertinnen und Hochschulexperten entstanden, die einerseits an ältere Konzepte von kritischer Wissenschaft und sozialer Gerechtigkeit beim Hochschulzugang anknüpfen und andererseits verschiedene positive Aspekte neuerer Entwicklungen einbeziehen. Dazu gehört auch die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des Bologna-Prozesses. Aber auch die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes Hochschule gehören zu den Themen. Die kurz gefassten Punkte des Leitbildes sind wie folgt:

---

[59] http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/leitbildHsb/
[60] http://www.hs-bremerhaven.de/Leitbild_der_Hochschule_Bremerhaven.html

„Wirtschaft und Gesellschaft des 21. Jahrhunderts brauchen die Demokratische und Soziale Hochschule. Voraussetzung dafür ist, dass

a) die Hochschule ihre Verantwortung für die demokratische und soziale Entwicklung der Gesellschaft wahrnimmt;

b) die Autonomie der Hochschule in staatlicher Verantwortung gestärkt wird;

c) die Hochschule sozial geöffnet, Chancengleichheit verwirklicht und neue Bildungswege etabliert werden;

d) die Internationalisierung von Wissenschaft solidarisch weiterentwickelt wird;

e) der Tertiäre Bereich differenziert, durchlässig und gleichwertig gestaltet wird;

f) Kooperation, Verantwortung und Transparenz in der Forschung gestärkt werden;

g) das Studium als wissenschaftliche Berufsausbildung gestaltet wird;

h) die wissenschaftliche Weiterbildung zu Angeboten des Lebenslangen Lernens ausbaut werden kann;

i) die Qualität von Studium und Lehre durch Evaluierung und Akkreditierung konsequent verbessert wird;

j) der Arbeitsplatz Hochschule attraktiv gestaltet werden kann;

k) das Hochschulmanagement professionalisiert, Mitbestimmung und Partizipation in der Hochschule ausgebaut werden;

l) die öffentliche Finanzierung der staatlichen Hochschulen sichergestellt wird;

m) eine gemeinsame Plattform für die demokratische und soziale Neugestaltung der Hochschulen geschaffen wird.“[61]

Für die zukünftige Entwicklung der bremischen Hochschulen wäre es eine schöne Vorstellung, wenn Reformen bedachtsamer ausgeführt würden. Das neue Leitbild der unternehmerischen Hochschule ist gegenwärtig in der Politik und in den Medien zu dominant und wird nicht mehr ernsthaft abgewogen. Dabei ist die Effektivität der neuen Steuerung noch nicht bewiesen. Eine Auseinandersetzung in der Politik und an den Hochschulen mit alternativen Leitbildern wäre deshalb hilfreich. Dabei müssten jedoch alle Hochschulangehörigen, die schließlich Reformen verantwortlich durchführen müssen, frühzeitig und mit Gestaltungsmöglichkeiten einbezogen werden.

---

[61] Hans-Böckler-Stiftung 2010.

Literatur

Bultmann, Torsten (2010): Hochschule und Demokratie – eine kritische Bestandsaufnahme, Vortrag auf der Tagung „Hochschule wohin?“, veranstaltet vom Netzwerk der niedersächsischen Kooperationsstellen Hochschule und Gewerkschaft am 15. April 2010 in Hannover.

Bultmann, Torsten (2011) Die "unternehmerische Hochschule", Vortrag am 28.04.2011 an der Universität Köln.
http://www.asta.uni-koeln.de/2011/04/05/ringvorlesung-alternativen-denken/

Bund Demokratische WissenschaftlerInnen (2011): Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft. Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung. BdWi-Studienheft 7, Marburg: BdWi-Verlag.

Darraz, E.F./Lenhardt, G./Reisz, R.D./Stock, M. (2010): Hochschulprivatisierung und akademische Freiheit. Bielefeld: transcript Verlag.

Hans-Böckler-Stiftung (2010): Das Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule. Düsseldorf.

Hartmann, Michael (2010): Die Exzellenzinitiative - ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. In: Adam, C./Müller, J./Thun, R./Warnecke, W. (Hrsg.): Die bedingte Universität. Die Institution der Wissenschaft zwischen "Sachzwang" und "Bildungsauftrag". Stuttgart: Schmetterling Verlag, S. 20-42.

Hesse, Reinhard (2011): Gelassenheit und Zorn – 15 Jahre als Philosophieprofessor. In: Forschung und Lehre 07/2011.

Krätke, Michael R. (2007): Die Universität als Unternehmen auf dem Bildungsmarkt. In: Brand, U. et al.: Kritische Wissenschaft, Emanzipation und die Entwicklung der Hochschulen. Marburg: BdWi-Verlag.

Lieb, Wolfgang (2011): Warum sich Gewerkschaften so schwer tun, der „unternehmerischen Hochschule“ ein fortschrittliches Leitbild entgegenzusetzen. Referat auf einem Workshop der Hans-Böckler-Stiftung am 25.01.2011.
http://www.nachdenkseiten.de/?p=8113

Meier, F./Schimank, U. (2010): Organisationsforschung. In: Simon et al. Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 106-116.

Müller-Böling, Detlef (2000): Die entfesselte Hochschule. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/publikationen_2915.htm

Münch, Richard (2009): Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA, McKinsey & Co., Frankfurt a.M: Suhrkamp.

Olivares, M./Schenker-Wicki, A. (2010): Innovation – Accountability – Performance. Bedrohen die Hochschulreformen die Innovationsprozesse an Hochschulen? In: die hochschule 1/2010, S. 14-29.

Pasternack, Peer (2011): Pluralisierung der Hochschullandschaft und Universitätsprofile, Vortrag an der Universität Zürich am 19.04.2011.
https://cast.switch.ch/vod/clips/149fgcxwac/link_box

Pasternack, P./von Wissel, C. (2010): Programmatische Konzepte der Hochschulentwicklung in Deutschland seit 1945. Demokratische und Soziale Hochschule, Arbeitspapier 204, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Januar 2010.

Schimank, Uwe (2008): Double-Talk von Hochschulleitungen. In: Jäger/Schützeichel (Hrsg.): Universität und Lebenswelt. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 154-172.

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft: Aktionsprogramm Deregulierte Hochschule. http://stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/hochschulen_im_wettbewerb/deregulierte_hochschule/index.html

Suchanek, Justine (2009): Die Selbstbeschreibung von Hochschulen. Strategien für den Wettbewerbsvorsprung, die gesellschaftliche Legitimation und Beschäftigungsfähigkeit im Kontext globaler Herausforderungen. In: Herbert Willems (Hg.) Theatralisierung der Gesellschaft, Band 1: Soziologische Theorie und Zeitdiagnose, Wiesbaden: VS Verlag, S. 463-483.

Timmermann, Dieter (2010): Alternativen der Hochschulfinanzierung. Demokratische und Soziale Hochschule, Arbeitspapier 211, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Februar 2010.

Würmseer, Grit (2010): Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen. Eine organisationssoziologische Analyse vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Reformen. Wiesbaden: VS Verlag.

Reinhard Dietrich | Politischer Sekretär DGB Region Bremen-Elbe-Weser

4 Bildung ist Menschenrecht
DGB-Positionen zur Hochschulpolitik im Land Bremen

Seit Ende 2008 existiert beim DGB ein hochschulpolitischer Arbeitskreis, in dem Studierende, Lehrende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften mitarbeiten. Die Initiative ging von gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen im Land Bremen aus. Zur gleichen Zeit wurde in Zusammenarbeit mit dem DGB, seinen Mitgliedsgewerkschaften und der Hans-Böckler-Stiftung ein Leitbild „Demokratische und Soziale Hochschule“ diskutiert. Anknüpfend an diese Diskussion verständigten sich die Mitglieder des Arbeitskreises darauf, ausgehend von den Verhältnissen an den Bremer und Bremerhavener Hochschulen, eine gewerkschaftliche Position zur Hochschulpolitik im Land zu entwickeln, die eine Orientierung für die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen bieten sollte. Nach intensiven Diskussionen im Arbeitskreis, wurde das Positionspapier „Bildung ist Menschenrecht“ erarbeitet und vom DGB-Regionsvorstand im September 2009 beschlossen und ist seitdem die Basis für gewerkschaftliche Aktivitäten zur Hochschulpolitik. Im Folgenden wird das Positionspapier kurz skizziert.

„Die Arbeits- und Lebenschancen in unserer Gesellschaft werden zunehmend durch Bildung bestimmt. Eine Bildung, die Kritikfähigkeit, Mündigkeit und Emanzipation fördert ist auch als Voraussetzung für eine demokratische Gesellschaft unverzichtbar. Die Hochschulen als Teil des Bildungssystems tragen dazu wesentlich bei“, heißt es in der Präambel des Positionspapiers.

Um diese oben formulierten Ziele zu erreichen, sind die folgenden Forderungen unerlässlich: die soziale Öffnung und Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zum Studium aus der beruflichen Bildung, die Steigerung der Qualität von Lehre und Studium, neue Formen der Partizipation aller am Wissenschaftsprozess Beteiligten, der Ausbau und die Stärkung einer sozial gerechten Studienfinanzierung sowie die Sicherung der Eigenständigkeit der Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung. Ebenso muss die Entwicklung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert in Forschung und Lehre einnehmen und eine verlässliche Finanzierung der Hochschulen auf der Basis eines gesamtgesellschaftlichen Bildungsbudgets gewährleistet sein.

Im Folgenden werden diese Forderungen für eine Korrektur und Fortentwicklung der bremischen Hochschulpolitik konkretisiert.

Der DGB und seine Gewerkschaften treten für eine soziale und demokratische Hochschule ein, die für alle, die sich weiterbilden und ein Studium aufnehmen wollen, offen sein muss. Dabei muss insbesondere die Möglichkeit geschaffen werden, auch ohne Abitur auf Grundlage einer beruflichen Qualifikation (z.B. Facharbeiterbrief) zu studieren. Das bedeutet aber auch, dass für Studierende ohne Abitur Möglichkeiten geschaffen werden müssen, eventuell fehlende Qualifikationen nachzuholen. Ebenso muss für Berufstätige und Erziehende die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums geschaffen werden. Deshalb müssen die Hochschulen entsprechend abgestimmte Angebote vorhalten, um auch dieser Gruppe von Studierenden ein qualifiziertes Studium zu ermöglichen.

Seit Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge wird immer deutlicher, dass nicht genügend Masterstudienplätze an den Hochschulen vorhanden sind. Deshalb ist es notwendig, allen BA-Absolventinnen und BA-Absolventen, die ein MA-Studium aufnehmen wollen, dieses zu ermöglichen. Um das zu erreichen, ist eine Kooperation und abgestimmte Studiengangsplanung zwischen den Hochschulen in Bremen und Bremerhaven unverzichtbar. Die Verlagerung der Zulassungsverfahren an die einzelnen Hochschulen hat zu weiteren Problemen geführt. So kommt es zu Mehrfachbewerbungen mit

hohem Verwaltungsaufwand, mit dem Ergebnis, dass zulassungsbeschränkte Studienplätze nicht besetzt werden. Deshalb muss die Studienplatzvergabe wieder bundesweit koordiniert werden.

Ziel eines Studiums sollte neben der Vermittlung von Handlungskompetenzen und Fachwissen, die eigenständige Bildung und Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden sein. Dazu müssen Freiräume geschaffen werden. Selbstbestimmtes, teamorientiertes und interdisziplinäres Lernen sollten deshalb einen hohen Stellenwert in der Ausbildung haben. Das kann nur gelingen, wenn das Studium auch entbürokratisiert, entschleunigt wird und von den Studierenden entsprechend ihren Lebenslagen und Interessen flexibler gestaltet werden kann. Dazu bedarf es auch einer Verbesserung der Beratung und Betreuung der Studierenden.

Damit sich eine demokratische und soziale Hochschule entwickeln kann, ist das Engagement aller Beteiligten unverzichtbar. Dazu müssen alle Statusgruppen hinreichend beteiligt werden. Das heißt für uns, insbesondere Stärkung der Selbstverwaltungsgremien, indem gesetzlich geregelt wird, dass auf den unterschiedlichen Ebenen (Hochschule/Fachbereich/Institut) der Selbstverwaltung über die strategische und finanzielle Ausrichtung entschieden wird. Angelegenheiten, die das Lehrangebot und das Studium betreffen, müssen halbparitätisch (Studierende und Lehrende) entschieden werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt einer demokratischen Hochschule ist die Transparenz der Hochschulgremien. Sie müssen öffentlich tagen. Termine und Vorlagen müssen öffentlich bekannt sein und die Entscheidungsprozesse müssen nachvollziehbar sein. Zudem müssen die Hochschulen den Diskurs mit der Gesellschaft über Freiheit und gesellschaftliche Verantwortung der Wissenschaft führen. Dazu schlagen wir öffentliche Foren vor, in denen sich die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen über Aspekte von Forschung und Lehre im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung und Wissenschaftsfreiheit auseinandersetzen.

Um gut studieren zu können, bedarf es auch der entsprechenden finanziellen Rahmenbedingungen für Studierende. Im UNO-Sozialpakt ist die Gebührenfreiheit für ein Studium verankert. Viele Studierende verzichten aufgrund von Studiengebühren auf ein Studium. Und insbesondere unter dem Gesichtspunkt der finanziellen Chancengleichheit, so werden die Lebenshaltungskosten der Studierenden nach Angaben des Studentenwerks zum Großteil von den Eltern getragen, verzichten Studierende auf ein Studium oder brechen vorzeitig ab. Deshalb fordern wir von der Landesregierung, dass sie sich im Bundesrat für ein Verbot von Studiengebühren, für eine regelmäßige Anpassung der Ausbildungsförderung (Freibeträge und Fördersätze) an die Lebenserhaltungskosten und die Ausweitung der elternunabhängigen Förderung einsetzt.

Die prekären Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen nehmen immer mehr zu. So verfügt nur noch eine/r von acht wissenschaftlichen Angestellten über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Deshalb sind für dauerhafte Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement unbefristete Stellen zu schaffen. Für studentische Hilfskräfte fordern wir den Abschluss eines Tarifvertrages.

Die bremischen Hochschulen sind unterfinanziert, insbesondere unter dem Blickwinkel zukünftiger, auch kurzfristiger Herausforderungen, denen sich die Hochschulen stellen müssen. Um eine gute Lehre und Forschung an den Hochschulen in Bremen und Bremerhaven gewährleisten zu können, bedarf es aber einer ausreichenden Finanzierung. Deshalb brauchen sie eine verlässliche und dynamisierte Grundfinanzierung. Es müssen die Länder finanziell belohnt werden, die in hohem Maße attraktive Studienplätze zur Verfügung stellen.

Entsprechend den Forderungen unseres Positionspapiers, werden wir uns auch weiter intensiv mit der Hochschulpolitik im Land Bremen auseinandersetzen, Stellung beziehen und die notwendigen Aktivitäten entfalten.

Das Positionspapier des DGB „Bildung ist Menschenrecht“ kann unter http://www.hib-bremen.de/downloads.html abgerufen werden.

Prof. Dr. Beate Zimpelmann, Dr. Barbara Rinken | Hochschule Bremen

5 Familienfreundlich und nachhaltig Umsetzung eines neuen Modells an der Hochschule Bremen

Die Hochschule Bremen vertritt mit fünf Fakultäten und 8.150 Studierenden ein weites fachliches Spektrum und gilt als eine der fünf forschungsstärksten Fachhochschulen Deutschlands. Der folgende Artikel stellt zwei Bereiche des Hochschulentwicklungskonzeptes der Hochschule Bremen vor, die dort als sogenannte Querschnittsbereiche verortet sind: Nachhaltigkeit und Frauenförderung.

Nachhaltigkeit in Forschung und Lehre

Nicht erst seit der Umwelt- und Reaktorkatastrophe in Japan ist klar, dass die sozialen und ökologischen Folgen der Wachstumsgesellschaft und der Globalisierung direkt auf die Gesellschaft und die Unternehmen zurückwirken und die Entwicklung von Konzepten nachhaltiger Entwicklung herausfordern. Hier sind die Hochschulen als Ausbildungsstätten verstärkt gefordert.

Diese Herausforderung hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) im Jahre 2009 mit der Erklärung „Hochschulen für eine nachhaltige Entwicklung“ angenommen[62]:

„Die Hochschulen als Bildungsstätten für die zukünftigen Entscheidungsträger und als Zentren von Forschung haben hierbei eine besondere Verantwortung und spielen eine entscheidende Rolle: Sie legen Grundlagen, indem sie in Lehre und Studium Kenntnisse, Kompetenzen und Werte vermitteln und in der Forschung Wissen und Innovationen erzeugen, die für die Gestaltung nachhaltiger Entwicklung nötig sind.“

Die HRK lehnt sich dabei an die Definition der Brundtland-Kommission von 1987 an, dass eine nachhaltige Entwicklung bedeutet, gegenwärtige Bedürfnisse zu befriedigen, ohne die Fähigkeit der zukünftigen Generation zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen zu können. Dies beinhalte nicht nur eine „Generationengerechtigkeit“, sondern auch das Ziel „globaler Gerechtigkeit“ in der Verteilung und Entwicklung von Ressourcen, Wohlstand und Lebensqualität.

Der Bildung - und damit auch Hochschulen als Bildungseinrichtungen – kommt aus mehreren Gründen eine zentrale Rolle zu:

- Erstens obliegt es ihnen, in den verschiedenen Fachgebieten die fortschrittlichsten und am weitesten entwickelten Inhalte anzubieten, die für die jeweiligen Probleme die beste zur Verfügung stehende Lösung markieren. Der Entwicklungsstand der Lehre beeinflusst hier die Verbreitung von Innovationen erheblich.

- Zweitens prägen sie als Orte der beruflichen Sozialisation die fachlichen Kulturen der jeweiligen Disziplin und damit die vorherrschende Herangehensweise an Zielkonflikte maßgeblich mit.

- Drittens sind Hochschulen ebenfalls - wenn auch in begrenztem Maße - Orte der konsumkulturellen Prägung.

- Viertens sind Hochschulen Institutionen mit vergleichsweise großen organisatorischen Spielräumen, die konzeptuelle Innovationen entwickeln und exemplarisch erproben können.

---

[62] HRK: „Hochschulen für nachhaltige Entwicklung“, Erklärung der Hochschulrektorenkonferenz und der Deutschen UNESCO-Kommission zur Hochschulbildung für nachhaltige Entwicklung, 24.11.2009.

In Hinblick auf die Herausforderung der Nachhaltigkeit ist die zentrale Stellung der Bildung und der Hochschulen als Bildungseinrichtungen in Schlüsseldokumenten zum Thema regelmäßig hervorgehoben worden - beispielhaft seien die UNECE-Strategie zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (UNECE - United Nations Economic Commission for Europe (2005): UNECE Strategy for Education for Sustainable Development) und die 2002 beschlossene UN-Dekade "Bildung für nachhaltige Entwicklung" (2004-2014) genannt, die in Deutschland durch die Deutsche UNESCO-Kommission (DUK) aufgegriffen wurden.

Zu unterstreichen ist, dass diese Herausforderung im Kern den zentralen gesellschaftlichen Auftrag von Hochschulen berührt – nämlich eine möglichst qualifizierte Ausbildung für die relevantesten gesellschaftlichen Handlungsfelder zu gewährleisten.

Die Fachhochschulen als praxisorientierte Ausbildungsstätten sind hier in besonderem Maße gefordert.

Gleichzeitig ist zu konstatieren, dass das bereits vielfach proklamierte Ziel, Nachhaltigkeit in die Lehre und die fachlichen Ausbildungsziele zu integrieren, jenseits von Modellvorhaben bislang nur in geringem Maße verwirklicht wurde. Dem zunehmenden - und zunehmend anerkannten - Handlungsdruck steht damit in der Fläche kein angemessenes Angebot gegenüber.

Dieser Befund kann sicherlich in erheblichem Maße auf die gegenwärtigen Entwicklungsbedingungen für Hochschulen in der Bundesrepublik - was für Bremen aufgrund der Haushaltsnotlage auch in besonderem Maße gilt - zurückgeführt werden: Vor dem Hintergrund verringerter finanzieller Handlungsspielräume erscheinen umfassende Reorientierungen im Bildungssystem kaum möglich, insbesondere nicht in Form zusätzlicher, adäquat ausgestatteter und abgesicherter Angebote. Gleichzeitig hat die im Bologna-Prozess festgelegte Umstellung auf Bachelor und Master in erheblichem Umfang Kräfte gebunden und angesichts der Unsicherheiten über Studierendenzahlen und die jeweilige Stellung im Hochschulsystem eine kleinteilige Profilierung von Studiengängen durch Alleinstellungsmerkmale in der innerdisziplinären Konkurrenz gefördert. Eine Ausrichtung auf Nachhaltigkeit ist hier nicht systematisch erfolgt, das Ergebnis war vielmehr eine - im Einzelfall durchaus beeindruckende - Spezialisierung auf darstellbare Kernkompetenzen. Vor diesem Hintergrund erscheint die Hochschullandschaft gegenwärtig auf sehr unterschiedliche Herausforderungen ausgerichtet - und damit in Hinblick auf die Anforderungen an Nachhaltigkeit als fragmentiert und unzureichend aufgestellt.

Nachhaltigkeit an der Hochschule Bremen

Vor diesem Hintergrund nimmt die Hochschule Bremen im Rahmen ihres seit Herbst 2009 kontinuierlich fortschreitenden Hochschulentwicklungsprozesses unsere_zukunft@hs-bremen.de die Herausforderung an und erklärt Nachhaltigkeit zum Querschnittsthema zukünftiger Hochschulentwicklung in den Kernbereichen Lehre, Forschung und Verwaltung.

In den Hochschulentwicklungsprozess sind Akteurinnen und Akteure aller Ebenen und Bereiche der Hochschule eingebunden, was in erster Linie über themenbezogene Arbeitsgruppen und hochschulöffentliche Veranstaltungen organisiert wurde. Begleitet wird der Prozess durch den Akademischen Senat und die Fakultätsleitungen.

Die Hochschule kann für die weitere Umsetzung von Nachhaltigkeit in Lehre, Forschung und Verwaltung auf ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem und die Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule (s.u.) aufbauen.

Das Umweltmanagementsystem beinhaltet die Umweltpolitik sowie die Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistungen in der Organisation Hochschule. Weitere Bestandteile sind die regelmäßige Umweltberichterstattung. Als Teil der Umweltpolitik wurde ein *Um-*

weltprogramm entwickelt. Ziele sind für die Bereiche Verhalten der Mitarbeitenden und Studierenden, Abfallentstehung, Energieverbrauch, Trinkwasserverbrauch und Beschaffung bestimmt worden. Ausdrücklich sind auch *Ziele in der Lehre* bestimmt worden. Eine Auswertung des Lehrangebotes zu den Lehrangeboten im Bereich Nachhaltigkeit, Umweltwissenschaften und globaler Wandel dokumentierte insgesamt circa 80 Lehrveranstaltungen mit entsprechendem Bezug, die die Ausrichtung auf Umweltthemen in verschiedenen Fachrichtungen (zum Beispiel hinsichtlich Energie-Effizienz, Abfall- und Kreislaufwirtschaft oder Umweltverfahrenstechnik) aufzeigen. Obwohl zum Großteil eine disziplinär qualifizierende Perspektive ohne Querschnittsorientierung dominiert, kennzeichnet dieser Stand die Breite und Tiefe von Engagement und Expertise in den Fakultäten, an denen die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die Lehre anschließen kann.

Weiterhin vertritt die Hochschule Bremen im BMBF-Projekt "BINK" ("Bildungsinstitutionen und nachhaltiger Konsum" - www.konsumkultur.de), das sich mit der Entwicklung, der Prozess- und Ergebnisevaluation von Methodiken und Didaktiken einer Bildung für nachhaltige Entwicklung befasst, alle bundesweiten Fachhochschulen. In diesem Kontext führte sie im März 2011 einen hochschulweiten Nachhaltigkeitstag sowie mehrere interdisziplinäre fakultätsübergreifende Projektseminare durch.

Mit der Entwicklung zu einer nachhaltigen Hochschule erhebt die Hochschule Bremen nicht nur den Anspruch, ökologische Verantwortung als Leitbild in Lehre und Forschung zu integrieren, sondern auch soziale.

Hinsichtlich der Entwicklung der sozialen Komponente der Nachhaltigkeit sollte an den gewerkschaftlichen Leitbildprozess der sozialen und demokratischen Hochschule der Hans-Böckler-Stiftung angeschlossen werden. Dabei spielt Frauenförderung, Familiengerechtigkeit und das Prinzip der „guten Arbeit" eine Rolle. Die beiden ersten Punkte werden im zweiten Teil dieses Artikels ausgeführt werden. Letzterer bedeutet, eine nachhaltige Personalpolitik zu gestalten; die Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten und prekär Beschäftigten zu verbessern sowie auch die professorale Arbeitssituation so zu gestalten, dass eine angemessene Betreuung der Studierenden und eine ausgewogene Gestaltung von Forschung und Lehre möglich sind. Dies ist vor dem Hintergrund von Hochschulpakt, leeren Kassen und schlechter werdenden Betreuungsverhältnissen ein ambitioniertes Anliegen. Mittlerweile beträgt die Betreuungsrelation Professor/in:Student/in an der Hochschule Bremen 1:61 und ist damit weit schlechter als an der Jacobs University (1:13) oder der Hochschule Bremerhaven (1:47). Die Betreuungssituation hat sich damit – verbunden mit Personalabbau und gleichzeitig erhöhten Studierendenzahlen – in den letzten fünfzehn Jahren erheblich verschlechtert.

Inwieweit das Thema Nachhaltigkeit weiteren Einzug in die Hochschulpolitik nehmen wird und sich beispielsweise bei der hochschulinternen Mittelvergabe oder beim Abschluss von Zielvereinbarungen niederschlagen wird, muss sich im weiteren Prozess der Hochschulentwicklung und seinen Ergebnissen zeigen und wird maßgeblich davon abhängen, welchen Stellenwert die Fakultäten und die Hochschulleitung dieser Querschnittsaufgabe beimessen werden.

Frauenförderung

Nach wie vor werden in unserer Gesellschaft unterschiedliche Tätigkeiten mit der Kategorie Geschlecht verknüpft, Frauen und Männern werden differente Fähigkeiten zugeschrieben. Dass dieses Denken nicht der Realität entspricht, hat die Genderforschung längst differenziert dargelegt. Die Resistenz der aus traditionellen Geschlechterbildern entstandenen Strukturen ist jedoch nach wie vor enorm, auch wenn seit den 1960er-Jahren bereits viele Veränderungen errungen werden konnten.

Wie in vielen anderen Bereichen zeigt sich das Beharrungsvermögen traditioneller Geschlechterbilder in den Wissenschaftsbetrieben an der mit steigender Qualifikation auseinandergehenden Schere der An-

teile von Frauen und Männern. 2010 waren in der Hochschule Bremen 30 Professorinnen und 106 Professoren beschäftigt. Der hier gegebene Frauenanteil von 22 Prozent stellt zwar bereits eine Verbesserung zu den Verhältnissen in vergangenen Jahren dar, zeigt jedoch gleichzeitig den Handlungsbedarf auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit, worunter nur eine paritätische Verteilung verstanden werden kann.

Die Hochschule Bremen nimmt das Gleichstellungsthema sehr ernst. Seit dem Jahr 2000 werden hier auf Initiative von Hochschulleitung und Frauenbüro durch den Akademischen Senat Aktionsprogramme im Sinne von Zielvereinbarungen verabschiedet, die dieses Thema als Querschnittsthema in die gesamte, sehr heterogene, Hochschule bringen. Dies ist auch ein bewusstes Signal an alle Beteiligten, Geschlechtergerechtigkeit nicht als Sonder- und Extrathema zu behandeln. Vielmehr bildet die individuelle und kollektive Auseinandersetzung im Alltagsleben die Basis für den Abbau von Strukturen und Verhaltensformen, die im Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht soziale Ungleichheit transportieren.

Das zurzeit laufende 3. Aktionsprogramm, das für den Zeitraum von 2009 bis 2012 im Akademischen Senat verabschiedet wurde, beschäftigt sich mit folgenden Kernbereichen, die sich auf die verschiedenen Statusgruppen der Hochschule beziehen:

a) Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

b) Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen.

c) Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie Maßnahmen zur Verstetigung gendersensibler und -orientierter Lehre.

In allen drei Kernbereichen finden zurzeit Aktivitäten statt, die teilweise durch die Beteiligung der Hochschule Bremen am Professorinnenprogramm des BMBF ermöglicht wurden.

Dass die Hochschule Bremen in vielen Aspekten des Themas Geschlechtergerechtigkeit sehr aktiv war und ist, zeigen zum Beispiel die Verleihung des Total Equality Ewards und die Auditierung als „familiengerechte hochschule“ durch die Initiative beruf und familie der Hertie-Stiftung. Während angesichts der Verteilung der Professorinnenstellen in der Hochschule (s.o.) Gleichstellungsarbeit eindeutig Frauenförderung bedeuten muss, ist das Thema der Familienfreundlichkeit grundsätzlich auf Frauen und Männer zu beziehen. Wenngleich Frauen nach wie vor den größten Teil der Sorgearbeit (Erziehungs- und Pflegearbeit) leisten, kann die Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise Beruf und Familie nur als Thema unabhängig von der Geschlechterkategorie behandelt werden, um nicht traditionelle Zuordnungen von Sorgeaufgaben zu Frauen zu reproduzieren. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass in einer Gesellschaft mit sozialem Anspruch denjenigen, die Verantwortung in Form von Sorgeaufgaben übernehmen, hieraus keine Nachteile für ihre Ausbildung beziehungsweise für ihre Karriere erwachsen. Eine von mehreren Voraussetzungen wäre hier eine flächendeckende, flexibel nutzbare, qualitativ hochwertige Ganztagskinderbetreuung. Eine weitere die erhöhte – ideelle wie monetäre - gesellschaftliche Anerkennung für alle Formen von Sorgearbeit.

Das Audit der „familiengerechten hochschule“ wurde der Hochschule Bremen unter anderem dafür vergeben, dass hier Kinderbetreuungsangebote für die besonders schwer unterzubringende Gruppe der Ein- bis Dreijährigen vorgehalten werden. Außerdem gibt es eine Broschüre, die über die wesentlichen Aspekte des Studierens mit Kindern detailliert informiert und es wurden Eltern-Kind-Räume eingerichtet, in denen die Kinder spielen können, während die Eltern arbeiten beziehungsweise sich austauschen et cetera. Zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Studium beziehungsweise Beruf wird im Frauenbüro beraten. An weiteren Aspekten, die eine Hochschule familienfreundlich machen, wird zurzeit gearbeitet.

Ein Highlight der Frauenförderung in der Hochschulentwicklung ist auch der sehr erfolgreiche Internationale Frauenstudiengang Informatik (IFI), der Ende letzten Jahres sein zehnjähriges Bestehen feiern konnte. Frauen, die in männerdominierten Berufsfeldern gut ausgebildet und selbstbewusst in Unternehmen gehen, tragen zum Aufbrechen traditioneller Geschlechterbilder durch ihre Vorbildfunktion in nicht geringem Maße bei.

Wichtig ist jedoch, nicht nur an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Berufsleben, sondern auch am Übergang zwischen Schule und Hochschule unterstützend zu wirken: Die jungen Frauen in den Abschlussjahrgängen der Schulen sollten gut über die Studienmöglichkeiten in MINT-Berufen[63] informiert sein. Auch hier finden Aktivitäten der Hochschule Bremen statt. Hochschulen kommen allerdings erst an einer Stelle im Lebenslauf ins Spiel, an dem wesentliche geschlechtersozialisatorische Prägungen bereits erfolgt sind. Die Schulung von Theorie und Praxis geschlechtersensibler Pädagogik müsste ein elementarer Baustein in den Ausbildungen von Erzieherinnen und Erziehern und Lehrerinnen und Lehrern sowie in der Elternbildung sein, wenn tief greifende Veränderungen von Geschlechterstereotypen erwünscht sind.

Die Aktivitäten der Hochschule Bremen stehen und fallen mit den für sie bereitgestellten Ressourcen. Die Möglichkeit, perspektivisch zu planen, ist (nicht nur für diese Arbeit) existenziell. So hat es in der Vergangenheit zum Beispiel qualitativ hochwertige Mentoringprogramme gegeben, die aufgrund auslaufender Förderprogramme nicht weitergeführt werden konnten und die nun mühsam wieder aufgebaut werden.

Wenn nicht nachhaltig geplant werden kann, bedeutet dies eine Verschwendung materieller Ressourcen sowie einen Raubbau an den Motivationen und Kräften der involvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die existenzielle Bedeutung perspektivisch bereitgestellter Ressourcen gilt für beide hier beschriebenen Querschnittsthemen der Hochschule Bremen: Klare politische Direktiven sind gefragt, um das Thema Nachhaltigkeit und die Gleichstellungsarbeit effektiv gestalten zu können.

---

[63] MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Literatur

Deutsche UNESCO-Kommission e.V.: Bildung für nachhaltige Entwicklung.
http://www.bnepotal.de/coremedia/generator/unesco/de/04__Aktuelles/16__Hochschulen_20f_C3_BCr_20nachhaltige_20Entwicklung/Hochschulen_20f_C3_BCr_20nachhaltige_20Entwicklung.html

Hans-Böckler-Stiftung (2010): Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule.
http://www.boeckler.de/455_91456.html

Hochschule Bremen (2009): Studieren mit Kind an der Hochschule Bremen.
http://www.hs-bremen.de/mam/hsb/AuditfamiliengerechteHochschule/studieren_mit_kind.pdf

Hochschulrektorenkonferenz (2009): Hochschulen für nachhaltige Entwicklung. Erklärung der Hochschulrektorenkonferenz und der Deutschen UNESCO-Kommission.
http://www.bnepotal.de/coremedia/generator/unesco/de/Downloads/Hintergrundmaterial__national/Erkl_C3_A4rung_20Hochschulen_20f_C3_BCr_20nachhaltige_20Entwicklung.pdf

Wirtschaftskommission für Europa, Ausschuss für Umweltpolitik (2005):
UNECE-Strategie über die Bildung für nachhaltige Entwicklung. 23. März 2005.
http://www.unece.org/env/esd/strategytext/strategyingerman.pdf

6 The Times They Are A-Changin' … Die Universität Bremen im Wandel

Interview mit Gerhard Zacharias, ehemaliger Studiendekan und Mitglied des Akademischen Senats der Universität Bremen
Fragen von Susanne Hermeling, Referentin für Bildungspolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen

Susanne Hermeling: *Herr Zacharias, bevor Sie 2006 in Rente gingen, haben Sie sehr lange an der Universität Bremen gearbeitet, waren unter anderem Studiendekan des Fachbereichs Sozialwissenschaften und 20 Jahre im Akademischen Senat. In der Gründungsphase noch bei der senatorischen Behörde in der Abteilung Hochschulplanung beschäftigt, waren sie seitdem an der Universität Bremen, unter anderem auch als persönlicher Referent des Gründungsrektors Thomas von der Vring tätig.*

Gerhard Zacharias: Das war für kurze Zeit nach der Gründung der Universität durch das Universitätserrichtungsgesetz. Ich war schon vorher in der Behörde und konnte ihn so in die bremischen Besonderheiten einführen.

Hermeling: *Wie ist es denn zu der Wahl von Thomas von der Vring gekommen? Herr von der Vring hatte ja bei Peter von Oertzen studiert, der als SPD-Kultusminister in Niedersachsen linke Reformen im Bildungswesen durchgesetzt hatte.*

Zacharias: Ich weiß nur noch, dass nach den Querelen um den Rücktritt des seinerzeitigen Vorsitzenden des Gründungssenats, Professor Killy, und der Übernahme des Vorsitzes durch Heide Gerstenberger, der Gründungssenat reformfreudiger wurde. Man wollte hier in Bremen eine Reformuniversität gründen und da brauchte man im Prinzip jemanden, der auch von seiner Person her für diese Idee stehen würde und nicht so sehr einen Repräsentanten des „Ancien Régime". Und er kam aus dem Umkreis der sozialdemokratischen Hochschulreformer Anfang der 1970er-Jahre.

Hermeling: *Können Sie einmal beschreiben, was damals in der senatorischen Behörde die leitenden Ideen für die Universität waren?*

Zacharias: Der Senat hat sich - nach meiner Auffassung - inhaltlich relativ wenig geäußert. Der politische Ausgangspunkt der Universitätsgründung war ja einerseits, dass es im Nordwesten einen eklatanten Mangel an Studienplätzen gab und deshalb vom Wissenschaftsrat empfohlen wurde, dort eine Universität zu gründen. Es wurden ja – Stichwort Bildungskatastrophe – seinerzeit auch an anderen Stellen der Republik Universitäten gegründet. Der zweite Gesichtspunkt war sicherlich die Prestigefrage, eine Universitätsstadt werden zu können. Wenn wir einmal von der politischen Ebene absehen, so gab es durchaus Unterschiede in der bremischen Gesellschaft. Überliefert ist ja der Spruch der Kaufleute, die sagten: „Was brauchen wir hier eine Universität? Wenn wir einen Professor brauchen, dann lassen wir den aus Göttingen kommen." Im industriellen Bereich, der sich langsam entwickelte, sah das etwas anders aus. Aber in den tonangebenden Schichten der Hansestadt war es nicht unumstritten, ob man sich eine Universität leisten könne. Eine Universität kostet ja eine Menge Geld, da hat damals sicherlich die Mitfinanzierung durch andere Bundesländer eine ausschlaggebende Rolle gespielt. Man hat sich gedacht: Wir packen dies jetzt nach einem langen Planungsverlauf nun endlich an und machen Nägel mit Köpfen. Es kam noch dazu, dass es ein besonderes Finanzierungsprogramm des Bundes gab, um schnell Bauten hochzuziehen und deswegen wurde sogar die Eröffnung um zwei Jahre vorgezogen, um an diese Gelder noch heranzukommen.

Hermeling: *Warum hat man sich für eine Reformuniversität entschieden? War das auch ein Prestigegedanke für einen sozialdemokratischen Stadtstaat?*

Zacharias: Ich glaube, die Idee der Reformuniversität kam weniger aus den Kreisen des Senats oder der senatorischen Behörde, sondern war eigentlich die Idee der Gründungssenatsmitglieder und die Politik hat sie sozusagen „gewähren lassen“. Es lag nach der 68er-Studentenbewegung insgesamt auf der politischen Linie, gesellschaftliche Verantwortung als ein Moment der Universität in den Vordergrund zu rücken. Im Sprachgebrauch der Gründungsjahre war das dann der Spruch „dem Volke dienen“, wobei sich allerdings sehr schnell herausstellte, dass innerhalb der verschiedenen politischen Gruppierungen der Universität ganz unterschiedliche Vorstellungen davon herrschten, was denn nun das Volk und die ihm zu leistenden Dienste seien. Die ganze Avantgarde-Diskussion fand da ja auch statt.
Was den Senat wohl positiv beeindruckt hat, ist, dass von Anfang an ein großer Praxisbezug da war. Man wollte keine Universität im Elfenbeinturm, sondern eine Universität, die - durchaus parteiisch für die Unterprivilegierten - Probleme der Gesellschaft und der Technik anpackt.

Hermeling: *War das der Auftrag für die Forschung? Eine kritische Wissenschaft zu betreiben und gesellschaftliche Probleme, zum Beispiel im technologischen und sozialen Bereich, ins Blickfeld zu nehmen?*

Zacharias: Man darf nicht sagen Aufträge für die Forschung. Da laufen Sie im System Universität immer schnell gegen eine Mauer, wenn Forschung nicht von den Forschern selbst getragen wird. Dieses soziale Selbstverständnis kam durchaus von den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern selbst und es wurde politisch flankiert. Als weiterer Leitgedanke ist noch die Interdisziplinarität zu nennen, zumal sie bis heute nachklingt. Das war kein idealistisches Konstrukt, sondern resultierte aus der Erkenntnis, wenn ich ein Problem lösen möchte, dann kann ich das nicht mit einer Disziplin alleine lösen, es gibt zum Beispiel immer ökonomische, rechtliche und soziale Aspekte. Das galt sowohl für die Forschung als auch für die Lehre! Das heißt, dass es in der Lehre Ziel war, den Studierenden Problemlösungsfähigkeiten zu vermitteln und nicht allein disziplinäres Wissen – also weg vom „Fachidiotentum“.

Hermeling: *Die Forschenden und Lehrenden haben sich einen eigenen Auftrag gegeben und die Hochschule mitgestaltet. War das maßgebend für diese Form der Universität?*

Zacharias: Das kann man so sagen. Das ist auch verständlich, da Bremen nie eine Universität hatte, war wenig Erfahrung auf der politischen Ebene vorhanden und die Hochachtung vor der Wissenschaft und den Professorinnen und Professoren war in den 1960er und 70er Jahren noch sehr viel höher als heute.

Hermeling: *Gab es Bestrebungen, den Mittelbau und die Studierenden in Entscheidungen und Entwicklungsprozesse mit einzubeziehen?*

Zacharias: Den Mittelbau gab es in den Anfangsjahren gar nicht. Die Vorstellung war ja, die „feudalistische“ Struktur der Universität umzubauen und in demokratische Strukturen umzuwandeln. Dies bedeutete zum einen: Alle Lehrenden sind Hochschullehrer. Es gab nicht das klassische Lehrstuhlprinzip mit Ordinarien, um die sich dann die Institute mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen scharen. Inzwischen ist es an der Universität allerdings so ähnlich, wenn auch juristisch nicht so formuliert. Die Drittelparität bestand also aus der gleichberechtigten Mitbestimmung der Gruppen der Lehrenden, der Studierenden und der Dienstleistenden. Wobei damals im Bereich der Lehrenden und Studierenden heftigste politische Kämpfe unterschiedlicher K-Gruppen, von Trotzkisten, Maoisten, traditionellen Marxisten, bis zu an Reformen orientierten Marxisten tobten. Das stabilisierende Moment war eigentlich der Dienstleistungsbereich, der stark gewerkschaftlich organisiert war – damals bei der ÖTV – und der sozusagen den ganzen Dampfer auf Kurs hielt. Und es wurden alle Entscheidungen in Gremien getroffen, zum Teil sogar in Vollversammlungen.

Hermeling: *Der Dienstleistungsbereich hat Stabilität geschaffen, was hieß das für die Universität als Organisation, wo es darum ging, praktische Entscheidungen zu treffen?*

Zacharias: Ja, bei so großen Organisationen müssen irgendwann Entscheidungen im Ressourcenbereich, Baubereich, in Fragen der Organisationsstruktur und so weiter getroffen werden und da war der Dienstleistungsbereich überall beteiligt. Der Dienstleistungsbereich war zum Beispiel immer skeptisch, was die Großräume anging, die waren ein Ausdruck des kommunitären Zeitgeistes. Am Anfang der Universität, nachdem das Gebäude Geisteswissenschaften 2 gebaut war, gab es dort riesige Flächen, in denen ganze Fachbereiche mit ihren Lehrenden, Studierenden und Verwaltungsmitarbeitern sitzen sollten. Diese Großräume sind dann nach einigen Jahren wieder zurückgebaut worden, weil man gemerkt hat, die Leute nehmen es nicht an.

Das ist vielleicht ein ganz typisches Beispiel, das auch einen Bezug zu aktuellen politischen Diskussionen hat, wenn man beispielsweise Bürgerschaftsdebatten betrachtet. Man kann bestimmte Dinge, die eine Universität tut, falsch oder richtig finden. Die Politik hat sicherlich in Maßen Einfluss über die Ressourcenverteilung. Aber eine Universität politisch steuern kann man in einer Demokratie nicht. Die stärkste Steuerung - und das war dann ja auch unter Senator Franke der Fall - erfolgt über den Eingriff in Berufungsverfahren. Das ist ja auch die aktuelle Kampflinie in Sachen Universitätsautonomie: Inwieweit bedarf es bei Berufungen der Zustimmung der politischen Instanzen oder inwieweit kann die Universität dort selbstständig agieren?

Hermeling: *Sie haben gesagt, dass die Ideen des Praxisbezuges, der Interdisziplinarität und der gesellschaftlichen Problemorientierung auch für die Lehre galten und Sie haben in diesem Zusammenhang das Projektstudium* **e***rwähnt, das es seit der Gründungszeit der Universität Bremen gibt. Was ist das Besondere daran?*

Zacharias: Das Projektstudium zeichnet sich dadurch aus, dass es ein Problem in den Mittelpunkt stellt und versucht, es von verschiedenen Seiten zu lösen. Am Anfang war es so, dass die Universitätsorganisation noch nicht so sehr fachspezifisch geprägt war. Es gab große Studienbereiche mit vielen Fächern. Es gab das berühmte Integrierte Sozialwissenschaftliche Eingangsstudium (ISES), wo Juristen, Sozialwissenschaftler und Wirtschaftswissenschaftler zusammen die ersten zwei Semester studierten und sich aus ihren fachlichen Sichten mit der Struktur der bürgerlichen Gesellschaft, aber auch mit Studium und Beruf befassten. Projekte, die Studierende und Lehrende aus verschiedenen Disziplinen vereinten, waren lange Jahrzehnte die beherrschende Studienform, insbesondere in der Lehrerbildung, weil es entsprechend auf Schule und Unterricht übertragen werden sollte. Anders als an traditionellen Universitäten, wo das Studium in unverbunden nebeneinanderstehende Lehrveranstaltungen wie zum Beispiel Seminare und Übungen aufgeteilt ist, fordern Projekte von Studierenden und Lehrenden allerdings einen weit höheren Einsatz an Zeit und methodischer Flexibilität. Es ist für einen Lehrenden sicherlich sehr viel einfacher, seine Vorlesung zu halten. Auch für die Studierenden war der Zeitaufwand für ein Projektstudium hoch, weil viel Eigenarbeit gefordert wird. Insofern wurde es manchmal von beiden Seiten skeptisch gesehen. Es ist so, dass das, was heute in der Bologna-Reform mit der Modularisierung und der Forderung, nicht nur Wissen, sondern verstärkt Kompetenzen zu vermitteln, angestrebt wird, im Grunde genommen im Projektstudium angelegt ist. Es war didaktisches Prinzip, dass man nicht etwas lernt, von dem man gar nicht wusste, wann man es gebrauchen könnte. Vielmehr erfolgte das Lernen der fachlichen Grundlagen unmittelbar unter dem Aspekt des Anwendungsbezuges. Das erfordert einen hohen Planungsaufwand und eine gute Zeitstrukturierung. Das ist prinzipiell anders, als wenn ich Fachinhalte separat vermittle, zum Beispiel in Statistik I, Statistik II und dann die Klausur. Was du damit machen kannst, erfährst du erst beim ersten empirischen Forschungsprojekt.

Hermeling: *Also, das, was heute in Schlüsselkompetenzseminaren behandelt wird, war damals in das Projektstudium integriert: ein praktischer Bezug, Selbstständigkeit, Kommunikationsfähigkeit.*

Zacharias: Genau. Es ist ja auch eigentlich merkwürdig, die Schlüsselkompetenzen aus der regulären Lehre auszulagern. Das war damals noch nicht unter dem Begriff „Schlüsselkompetenzen“ erfasst und es war auch nicht in erster Linie in den Blick genommen, sondern diese Kompetenzen waren eher ein Abfallprodukt. Das heißt, bei einem Projekt wird ein Projektbericht geschrieben und der musste vorgetragen werden, unter Umständen nicht nur innerhalb der Universität, sondern auch vor den Bevölkerungsgruppen oder den Leuten, mit denen man das Projekt zusammen gemacht hat. Man musste unter Umständen auch sprachlich variieren, um das, was man herausgefunden hatte, für die Allgemeinheit verständlich zu machen. Das war durch diese Struktur automatisch mit dabei.

Hermeling: *Was ist denn aus dem Projektstudium geworden, in welchen Bereichen ist es noch erhalten?*

Zacharias: Durch die neue Begrifflichkeit der Module, wird man es unter dem Begriff „Projektstudium“ heute kaum mehr finden. Aber im Prinzip kann man ein Modul wie ein Projekt anlegen. Module laufen zum Teil über mehr als ein Semester und sie können durchaus interdisziplinär gestaltet werden. Am stärksten ist es auch jetzt noch in der Lehrerbildung der Fall. Was die Interdisziplinarität angeht, ist sie zwar in Bremen immer noch weitaus stärker erhalten als an einer traditionellen Universität, dennoch haben sich die Disziplinen sehr stark durchgesetzt und haben mit ihrem fachlichen Kanon die Module in der Regel übernommen, zumindest was das Bachelorstudium und die Grundlagen angeht. So sind insgesamt wenige projektförmige Anteile im Studium vorhanden. Ich bedauere das außerordentlich, weil ich die projektförmige Studienform für die Motivation und auch für die Qualifikation sehr förderlich finde.

Hermeling: *Es werden von der Form her ähnliche Modelle an der Universität Lüneburg ausprobiert, die in den letzten Jahren gekürt wurden. Ich habe aber das Gefühl, dass man sich nicht besinnen möchte auf sinnvolle gesellschaftliche und auch für den Arbeitsmarkt sinnvolle Formen des Lernens und Lehrens, die es in den Siebzigerjahren gegeben hat, weil man die alten Hüte wegwerfen will und jetzt etwas ganz Neues braucht. Da entsteht jetzt etwas an der Universität Lüneburg, das in der Form nicht unähnlich ist.*

Zacharias: Lüneburg ist sehr viel fortschrittlicher und weiter in diesem Bereich, aber was „Exzellenz“ und ähnliche Programme angeht, ist sie nicht mit der Universität Bremen vergleichbar. Die Universität Bremen hat früh gemerkt, dass sie auf Widerstände in der etablierten Wissenschaft stieß. Das machte sich unter anderem daran fest, dass sie sehr lange gebraucht hat, bis sie in die Deutsche Forschungsgemeinschaft aufgenommen wurde, was sozusagen der Ritterschlag für die Wissenschaftlichkeit einer Universität ist. Die Wende der Uni Bremen, auch durch neues Personal angestoßen, ist hin zu einer Forschungsuniversität. In den Forschungsinstituten wird übrigens nach wie vor interdisziplinär und auch projektförmig geforscht. Obwohl man die Einheit von Forschung und Lehre beschwört, ist Forschung doch in vielen Fächern relativ abgekoppelt vom normalen Lehrbetrieb, insbesondere vom Bachelor-Lehrbetrieb.

Das war es früher nicht - wir hatten andere Bedingungen. Da gab es nicht so viele Forschungsinstitute, es gab nicht diese Spezialisierung, die wir jetzt haben und es gab natürlich nicht diese Bachelor-/Masterstruktur. Die Universität ist ausdifferenziert worden und sehr viel größer. Das Größenproblem wird auch von vielen unterschätzt. Ich kann eine Universität, die 400 Studierende hat anders leiten als eine, die 20.000 hat.

Hermeling: *Sie haben gesagt, dass die Uni Bremen vor einiger Zeit ihren Ritterschlag durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft bekommen hat. Sie ist jetzt auch aufgefordert worden, im Rahmen der Exzellenzinitiative einen großen Antrag in der Förderlinie „Zukunftskonzepte“ einzureichen. Sollte der Antrag durchkommen, wäre sie im Norden die einzige Exzellenz-Universität. Die Universität lockt mit dieser Ausrichtung schon längst private Förderer und Drittmittel* **a***n. Damit möchte ich auf einen Streit um eine kürzlich eingerichtete Stiftungsprofessur für Raumfahrttechnologie kom-*

men. Einige Professoren der Universität und Studierende haben heftige Kritik daran geübt, dass diese Professur von OHB gesponsert wird, die sich in der Rüstungstechnologie engagieren. Die Hochschulleitung hat sich jedoch vor die Entscheidung für die Stiftungsprofessur gestellt. Trifft hier ein altes Selbstverständnis der Universität, die sozial-parteiliche und gesellschaftliche Fragen in ihren Mittelpunkt rückt, auf einen neuen Geist, der den Erfolg in der Welt der Forschung sucht?

Zacharias: Sicherlich spielt das eine Rolle. Ich habe das nur aus der Distanz verfolgt, weil ich aktuell nicht mehr Mitglied der Universität Bremen bin. Hier besteht ja ein Problem, das die Universität, als sie noch geistes- und sozialwissenschaftlich und lehrerbildend ausgerichtet war, so gar nicht haben konnte. Die Natur- und Ingenieurswissenschaften sind ja erst später ausgebaut worden. Es ist das Problem des Dual Use. Ich würde OHB nicht als ein reines Rüstungsunternehmen sehen, aber klar ist, dass es auch Rüstungsaufträge hat. Klar ist auch, dass es Bereiche in der Grundlagenforschung, insbesondere in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften gibt, deren Ergebnisse man so oder so anwenden kann. Wenn sich eine Universität jeder Dual-Use-Technik verweigern würde, bliebe nicht so viel übrig. Also geht es darum sicherzustellen, dass bestimmte Forschungen vom Ansatz her einen zivilen Charakter tragen. Das kann in einer allgemeinen Zivilklausel festgehalten werden. Und man kann in der Forschungskommission eine Unterkommission einrichten, die von Studierenden und Lehrenden angerufen werden kann, wenn der Verdacht besteht, dass der Ansatz der Forschung in erster Linie militärisch ist.

Es steckt in der Frage aber noch eine weitere Ebene, nämlich die der Einflussnahme von Dritten auf die Universität über Stiftungsprofessuren. Da sagt ja einer der Initiatoren der Proteste gegen die Stiftungsprofessur, Rudi Bauer, ehemaliger Professor der Sozialpädagogik zu Recht: „Wenn es den Unternehmen um die Förderung der Universitäten ginge, könnten sie doch in einen allgemeinen Topf spenden, aus dem sich dann die Hochschulen bedienen würden.“ Natürlich verfolgt die Wirtschaft Interessen, zwar nicht in dem Sinne, dass sie genau bestimmen wollen, was geforscht wird - aber bestimmte Gebiete sollen nach vorne gebracht werden. Stiftungsprofessuren sind aus meiner Sicht vor allem deshalb problematisch, weil die Stifter die Bedingung stellen, dass die Professur nach Auslaufen der Förderung von der Universität weiterfinanziert wird. Damit werden dann Schwerpunkte bestimmt. Natürlich wird die Universität darauf achten, dass eine solche Professur in ihre Planungen passt, aber trotzdem ist damit durch Impulse von außen ein Fachgebiet etabliert. Da muss man sehr genau hinschauen. Allerdings spielen die Stiftungsprofessuren quantitativ noch keine große Rolle, an der Uni Bremen sind es derzeit 18. Quantitativ bedeutsamer sind die zurzeit 30 Kooperationsprofessuren mit außeruniversitären Einrichtungen, wie dem Max-Planck-Institut oder dem Fraunhofer-Institut. Über diese außeruniversitären Forschungsstrukturen gibt es für Absolventen und Absolventinnen einen potenziellen Teilarbeitsmarkt.

Hermeling: *Der Anteil der Drittmittelforschung ist an der Universität Bremen enorm angestiegen.*

Zacharias: Wobei der Großteil der Drittmittel öffentliche Gelder sind, die sich aus Antragsforschung, zum Beispiel in Programmen der EU, der VW-Stiftung oder der DFG ergeben. Es ist nicht so, dass es hauptsächlich Firmen sind, die bei der Uni Auftragforschung bestellen und bezahlen. Das gibt es zwar, doch der Anteil ist gering. Bei der Drittmitteleinwerbung ist die Universität sehr erfolgreich und muss es auch sein, da die Grundfinanzierung schrittweise runtergefahren wurde und bei fehlendem Ausgleich durch Drittmittel strukturelle Defizite drohen würden. Das ist übrigens ein generelles Problem im gesamten Bundesgebiet, dass die Grundfinanzierung der Hochschulen durch die meist finanzschwachen Länder zurückgeht und die Lücken durch die Einwerbung von Drittmitteln aufgefangen werden müssen. Der Bund, der per Grundgesetz nach der Föderalismusreform und der Arbeitsteilung aus der Grundfinanzierung raus ist und nur Forschung finanzieren darf, macht das über ausgeschriebene Forschungsprogramme. Damit wird die thematische Entwicklung der Forschung sehr stark politisch bestimmt. Es ist ein wichtiges Ziel, wieder eine vernünftige Grundfinanzierung der Hochschulen zu etablieren, wobei ich nicht weiß, wie wir das zurzeit hinbekommen können.

Hermeling: *Ist durch die indirekte Steuerung der Forschung durch die ausgeschriebenen Programme, von denen die Hochschulen extrem abhängig sind, die Freiheit von Forschung gefährdet? Freiheit von Forschung bedeutet ja auch Freiheit von politischer Einflussnahme.*

Zacharias: Zunächst muss man die Freiheit von Forschung genau definieren. Ist die Freiheit des einzelnen Forschers gemeint, die eigenen Themen zu wählen und Ergebnisse vorbehaltlos zu veröffentlichen? Die sehe ich nicht gefährdet. Wenn man jedoch die Institute, Fachbereiche und Teildisziplinen betrachtet, sind diese sehr wohl in der Entwicklung ihrer Schwerpunkte durch die externe Programmsteuerung eingeschränkt. Der einzelne Forscher kann sich beteiligen oder es sein lassen. Wenn er es sein lässt, wird er sicher in bescheidenerem Maße forschen müssen. Die ausgeschriebenen Programme greifen natürlich auch nicht in die konkreten Forschungsprozesse ein. Bei der Auftragsforschung durch die Industrie kann es anders sein und es mag Vereinbarungen zur Geheimhaltung von Ergebnissen geben. Das ist natürlich problematisch, weil eigentlich die Wissenschaft auf die unbedingte Veröffentlichung von Ergebnissen dringen muss. Ergebnisse dürfen nicht in irgendwelchen Schubladen verschwinden.

Hermeling: *Würden Sie sagen, dass die Exzellenzinitiative gute Entwicklungsmöglichkeiten für die Universität bietet. Soll oder muss sie sich sogar an den Ausschreibungen beteiligen?*

Zacharias: Das kommt darauf an, wie man die Universität entwickeln möchte. Wenn man das Ziel verfolgt eine Forschungsuniversität zu sein und wie der Rektor immer sagt „in der ersten Liga mitspielen will“, dann gibt es gar keine Alternative zur Beteiligung an der Exzellenzinitiative. Man kann natürlich auch sagen: Wir schrumpfen im Bereich der Lehre und der Forschung und werden eine auf Lehrerbildung und regionalen Fachkräftebedarf ausgerichtete Provinzuniversität. Das ist aber nicht die Vorstellung der Universität. Mein politisches Credo in diesem Zusammenhang ist, das Ziel der Forschungsuni zu verfolgen, ohne die Lehre quantitativ und qualitativ zu vernachlässigen. Man muss weiter darauf dringen, dass die Grundfinanzierung ausgebaut und stabilisiert wird, obwohl sich dort wohl in nächster Zeit realistischerweise nichts ändern wird. Man muss einen Ausweg über die Bündelung der Kräfte in der Region finden. In der Region ist ein qualitativ hochwertiges und quantitativ ausreichendes Studienangebot zu sichern, wobei nicht an jedem Standort alles gemacht werden muss. Im Bereich der Forschung sollen Kooperationen geschlossen werden. Da sind wir hier im Nordwesten bereits auf einem guten Wege. Es werden zum Beispiel Anträge in der Exzellenzinitiative zusammen mit der Uni Oldenburg oder der Jacobs University gestellt. Diese Vorstellung der Zusammenarbeit ist inzwischen bei allen, auch in der Politik und in der Wirtschaft, gängig.

Hermeling: *Gilt das auch für die Lehre?*

Zacharias: Das gilt auch für die Lehre, um ein vollständiges Angebot sicherzustellen. In Bremen ging es ja lange Zeit im Rahmen der staatlichen Hochschulgesamtpläne aufwärts. Nachdem sich die anderen Länder aus der Mitfinanzierung 1980 verabschiedet hatten, fehlten plötzlich 30 Millionen DM jährlich. Der Ausbau der Universität war auf 7.000 Studienplätze geplant, im Wintersemester 1980/81 waren gut 7.700 Studierende eingeschrieben. Erst zwischen 1994 und 2004 verbesserten sich die Rahmendaten durch das Investitionssonderprogramm (ISP), von dem viele Millionen in die Hochschulen flossen. Wenn ich in der Zeit an anderen Hochschulen mit Studierenden, Lehrenden oder Verwaltungsleuten sprach, haben die gesagt: „Ihr lebt ja wohl auf der Insel der Glückseligen.“ Das Geld war zu jener Zeit anderswo knapper. Als dann mit dem Hochschulgesamtplan V (2007-2010) reale Einschnitte an der Uni Bremen vorgenommen werden mussten, hat das die Blütenträume des Aufbaus zerstört. Hier und da wurden Stellen weggekürzt, die eingeplant waren. Da gerieten auch Lehrangebote in Gefahr, weil Professorenstellen nicht wiederbesetzt wurden. Dann musste verhandelt werden, welche Lehrangebote das sein sollten und wie das Angebot zumindest in der Region erhalten werden kann. Sehr bekannt ist ja die Auseinandersetzung über das Lehramtsstudium Sport. Da es in Oldenburg einen entsprechenden Schwerpunkt gab, sprach sich die HEP V-Kommission des Akademischen Senats dafür aus, das Angebot nach Oldenburg zu verlagern. In der Praxis gibt es natürlich eine ganze

Menge Probleme, wenn die Studierenden zwischen zwei Hochschulen reisen müssen. Zum Beispiel war lange Zeit die Verkehrsanbindung zwischen dem Hauptbahnhof und der Uni Oldenburg ziemlich schlecht. Außerdem bedarf es einer zeitlichen Lehrveranstaltungskoordinierung, wenn ein Fach in Bremen und eines in Oldenburg studiert wird. Diese Probleme sind aber prinzipiell lösbar und wurden manchmal auch auf Druck der Leitung gelöst.

Hermeling: *Ist also die Uni Bremen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre in ein Netzwerk von Akteuren eingebunden, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern*?

Zacharias: Na ja, das ist eher Resultat der mangelnden Finanzkraft der Länder. Es ist klar: Ohne das Netzwerk geht es nicht. Das ist übrigens bundesweit so. Überall entstehen regionale Netzwerke. Das hat aber noch mit anderen Entwicklungen außerhalb des Wissenschaftsbereichs, nämlich dem Europa der Regionen, zu tun. Nehmen Sie die Uni Oldenburg, die in der Medizinerausbildung mit der Uni Groningen kooperiert. In internationalen Entwicklungsberichten sind ja häufig nicht die Nationalstaaten, sondern die Wirtschaftsregionen oder andere Regionen – auch grenzüberschreitend - als Bezugsgröße genannt. Es ist meines Erachtens eine weltweite Entwicklung, dass die Entwicklung von Regionen das Zukunftsfeld ist.

Hermeling: *Ich möchte noch einmal auf die Hochschulfinanzierung zurückkommen. Sie haben gesagt, dass die Grundmittel nicht entsprechend der steigenden Studierendenzahlen erhöht wurden und dass mit dem Hochschulgesamtplan V sogar reale Einschnitte bei der Uni Bremen vorgenommen wurden. Mit den real sinkenden Grundmitteln sind andere Anforderungen an die Universität als Organisation gestellt worden. Sie bekommt seit etlichen Jahren einen Globalhaushalt zugewiesen, mit dem sie effizient wirtschaften soll. Welche Auswirkungen hatte diese neue Form der Finanzierung?*

Zacharias: Es war ja lange schon ein Ziel der Universität, aus der staatlichen Bevormundung entlassen zu werden. Ganz unabhängig von politischen Positionen ist festzuhalten, dass es zu Kämpfen und Friktionen führen muss, wenn eine eher weit entfernte staatliche Behörde versucht, in die komplexen Abläufe der Universität einzugreifen. Dazu kam ja noch die kameralistische Buchhaltung mit dem Verfallen von nicht verwendeten Mitteln am Jahresende. Das war wirklich dysfunktional.

Es gibt natürlich auch berechtigte Kritik an der politischen Entscheidung, der Uni einen Globalhaushalt zuzuweisen. Dann kann ja die Politik sagen, wenn die Mittel knapp werden: „Das ist nicht unser Problem, ihr habt ja die Haushaltshoheit und müsst sehen, wie ihr damit fertig werdet.“ Damit verlagert die Politik Verantwortung. Es ist auch einfacher zu sagen, „wir kürzen mal den Globalhaushalt um fünf Prozent“ als zu sagen, „wir streichen mal diese Professorenstellen“. Das muss dann die Universität selbst machen.

Natürlich verlangt eine solche Verlagerung der Kompetenzen eine Veränderung der Institutionsstrukturen. Nun war die Universität Bremen seit ihrer Gründung relativ zentralistisch aufgebaut. Sie hatte zum Beispiel schon sehr lange eine zentrale Forschungsförderung. Da ist ein Teil der Gelder, die der Universität zur Verfügung standen, in einen Topf gekommen und wurde über zwei Kommissionen, eine für Sozialwissenschaften, eine für Naturwissenschaften, an Antragsteller nach Begutachtung verteilt. Durch Novellierungen des Hochschulgesetzes in den 1980er-Jahren war die Stärkung des Rektorats und der Fachbereichsleitungen schon fortgeschritten. Der Konvent fiel weg und der Akademische Senat, der früher relativ viele Detailentscheidungen getroffen hatte, wurde zu einem Organ, das im Wesentlichen Grundsätze und Richtlinien beschließt. Das mag aus demokratischer Perspektive problematisch erscheinen, aber real habe ich die Erfahrung gemacht, dass nur wenige Angehörige des Akademischen Senats das Interesse der gesamten Institution vor Augen hatten. Das kann man ja auch bei anderen politischen Gremien sehen, wenn etwa über den Bau einer Autobahnabfahrt entschieden werden soll. Viele Mitglieder des Akademischen Senats hatten eher ihr Fachgebiet oder ihren Fachbereich vor Augen und nicht die Universität als Ganzes.

Was ich kritisch sehe, ist, dass sich ein ganz wichtiges Entscheidungsorgan in den rechtlichen Grundlagen gar nicht wiederfindet: Das ist die informelle Konferenz der Dekane. Die „Balance of Power“ an der Universität bewegt sich ja zwischen dem Rektorat und den Fachbereichsleitungen. Das Rektorat kann Ideen haben, Anstöße geben und auch Gelder als Lockmittel verwenden, aber wenn ein Fachbereich nicht mitspielt, läuft nichts, weil dort die Arbeit gemacht werden muss. Sei es, dass dort ein Studiengang eingerichtet oder ein Forschungsvorhaben durchgeführt wird. Die Fachbereiche selbst konkurrieren untereinander, sie wissen aber auch, dass sie sich in Aushandlungsprozessen verständigen müssen. Und da spielt natürlich die Meinung oder der geballte Wille der Dekane eine große Rolle.

Hermeling: *Hat das Rektorat durch den Globalhaushalt, der intern verteilt werden muss, den Fachbereichen gegenüber ein höheres Druckmittel?*

Zacharias: Theoretisch schon. Aber in der Praxis kann das Rektorat nicht direkt in die Fachbereiche reinregieren. Es kann zwar finanzielle Anreize setzen - „wenn ihr das und das macht, unterstützen wir euch mit soundsoviel“ – aber, wenn die Fachbereiche nicht wollen, geht nichts. Es gibt in der Universität selbstverständlich in der Verwaltung Anweisungen, aber im wissenschaftlichen Kerngeschäft funktioniert das so nicht. Da kann man eigentlich Loyalitäten nur mit einer entsprechenden Personalauswahl erreichen. Ich kenne ja nicht nur die Zentrale als Mitglied des Akademischen Senats, sondern als Studiendekan war ich auch Mitglied des dreiköpfigen Dekanats im Fachbereich Sozialwissenschaften, dem größten Fachbereich der Universität. Meine Erfahrung ist, dass man nur dann effizient arbeiten kann, wenn man sich frühzeitig informiert und im Aushandlungsprozess alle Interessen offenlegt, damit am Ende des Prozesses kein Interesse völlig unter den Tisch gefallen ist.

Hermeling: *Mich interessiert der konkrete Umgang mit dem Globalhaushalt. Ich denke mir, dass es in einer Institution zwangsläufig zu Konflikten führen muss, wenn die Mittel intern verteilt werden. Gibt es einen Verteilungsschlüssel?*

Zacharias: Ja. Es gibt eine Haushaltskommission des Akademischen Senats, die nach einem vom Akademischen Senat beschlossenen Verteilungsmodus berät und arbeitet. Es gibt Schlüssel, die sich nach Studierendenzahlen, nach Promovenden und nach wissenschaftlichem Personal richten. Das ist ein mehrseitiges Papier mit vielen Formeln. Es gibt darüber hinaus einen Topf für die Forschungskommission, bei der intern Förderungsanträge gestellt werden können. Es gibt einen weiteren größeren Topf für Lehraufträge, der für mich als Studiendekan ein wichtiger Topf war, weil es ja leider so ist, dass ein Großteil der Lehre nicht mehr durch reguläres Lehrpersonal abgewickelt werden kann. Das ist ein eigenes abendfüllendes Thema, was die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten angeht. Es gibt außerdem Mittel, die das Rektorat für Unvorhergesehenes in der Hinterhand hält, weil man zwar über ein oder zwei Jahre planen kann, aber wenn zum Beispiel jemand von den Lehrenden weggeht, muss man schnell reagieren. Auch in Berufungsverhandlungen fließt mitunter viel Geld, um manche Leute zu gewinnen. Dabei geht es im Übrigen den Professoren, die sich bewerben, seltener um das persönliche Gehalt, sondern um die Ausstattung ihres Fachgebiets. In den Ingenieurswissenschaften sind das zum Beispiel technische Geräte, in erster Linie geht es aber um persönlich zugeordnetes Personal. Wenn man da aus dem Schlüssel ausbricht, muss man eben etwas in den Berufungsverhandlungen dazulegen.

Hermeling: *Das kann die Universität inzwischen auch durch die eigene Verwaltung des Globalhaushaltes?*

Zacharias: Das war früher auch bedingt möglich. Aber vor der letzten Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2010 hatte die senatorische Behörde trotz Globalhaushalt das Recht, eigene Berufungsvereinbarungen zulasten des Hochschulhaushalts zu treffen. Inzwischen müssen sich senatorische Behörde und Hochschule bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen einvernehmlich abstimmen. Die Universität wollte es eigentlich ganz alleine machen, da fehlt aber noch der politische Wille.

Übrigens will ich aber, weil das aus gewerkschaftlicher Sicht interessant ist, auf einen anderen Aspekt des Globalhaushaltes hinweisen. Die Professorenstellen sind im Hochschulgesamtplan als Stellen ausgewiesen, was bei einem Globalhaushalt eigentlich anachronistisch ist. Schließlich geht es im Globalhaushalt um Geld, das für unterschiedlich teure Stellen verwand werden kann. Für den Mittelbau sind nur Summen genannt und keine Anzahl von Stellen. Es ist der Universität überlassen, wie viele Stellen sie daraus schafft. Andernorts gibt es auch Diskussionen über Haustarifverträge, bei denen die Universität als selbstständiger Arbeitgeber auftritt. Das ist hier in Bremen so nicht der Fall. Groß sind auch die Flexibilitäten, die das Zeitvertragsgesetz zulasten der Beschäftigten bietet. Dieser Punkt ist so konfliktträchtig, dass man kaum daran rührt.

Hermeling: *Das heißt, wenn die Universität Bremen selbst entscheidet, wie viele Stellen geschaffen werden, kann sie statt fünf vollen Stellen auch zehn halbe schaffen in der stillschweigenden Annahme, dass die Teilzeitkräfte viele unbezahlte Überstunden leisten.*

Zacharias: Das ist nicht nur eine Erwartung, sondern meistens Realität. Das hängt natürlich auch von Angebot und Nachfrage ab. In den Sozialwissenschaften werden in der Regel befristete halbe Stellen geschaffen, in den Ingenieurswissenschaften gibt es auch ganze Stellen. Die Befristung spielt auch dort eine Rolle, weil noch nie klar definiert wurde, welche Stellen notwendig für den Erhalt des wissenschaftlichen Betriebes sind. Manchmal hängt es auch ganz schlicht von den Machtverhältnissen ab, ob es gelingt, eine Stelle zu entfristen.

Hermeling: *Womit hängt es zusammen, dass bei den Geistes- und Sozialwissenschaften so viele befristete halbe Stellen geschaffen werden?*

Zacharias: Zunächst: Die Sozialwissenschaften sind in Bremen sehr stark, auch im Drittmittelbereich. Ein Forschungsprojekt dort ist mit drei oder vier halben Stellen schon gut aufgestellt, in den Natur- und Technikwissenschaften sind ja manchmal 20 bis 30 Stellen für ein Forschungsgebiet vorgesehen. Dort ist die Arbeit natürlich häufig aufwendiger und erfordert die Einrichtungen von Laboren. Die Sozialwissenschaften sind in Bremen auch deshalb so drittmittelstark, weil sie empirisch arbeiten. Generell stehen in den Geistes- und Sozialwissenschaften mehr Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber für die Besetzung einer Stelle zur Verfügung als beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften.

Der Globalhaushalt gibt natürlich Flexibilität im Personalbereich. Ich neige da zu einer praktischen Sicht. Beim Personal hat man es ja nicht mit Zahlen, sondern mit Menschen zu tun, die entweder miteinander können oder auch nicht. In der alten Universität war es relativ klar: Die Leute wurden nach dem Prinzip „Ober sticht Unter“ abserviert, also ein Professor schmeißt seine Mitarbeiter raus, wenn er sie nicht mehr braucht oder sich mit ihnen nicht mehr versteht. Mir war daran gelegen, dass man stattdessen mit Umbesetzungen agieren kann. Mit einem Globalhaushalt hat man da die Möglichkeit, vielleicht eine neue befristete Stelle zu schaffen.

Hermeling: *Die Universität ist also beweglicher geworden. Das trifft ja auch auf ihr Forschungsprofil zu, dass sie entwickeln muss, um sich in der Exzellenzinitiative zu bewerben. Entwickelt das Rektorat dieses Forschungsprofil gemeinsam mit den Dekanaten*?

Zacharias: So eine Beteiligung an der Exzellenzinitiative entsteht ja nicht aus dem Nichts. Die Universität Bremen hat ihre Schwerpunkte schon immer ganz gut geplant und in Hochschulentwicklungsplänen, in Abstimmung mit dem Hochschulgesamtplan des Landes, festgehalten. Es war klar, mit welchen Schwerpunkten wir bundesweit vorne liegen und in welchen Bereichen wir sogar in der Weltliga mitspielen. Die streuen natürlich nicht über sämtliche Fachbereiche. Es wird seit Jahren versucht, etwas im geisteswissenschaftlichen Bereich zu etablieren und im Moment könnte etwas bei den Sprachwissenschaften entstehen. Man hat geguckt, welche einzelnen Cluster erfolgreich sein könnten. Eine weitere Frage war dann, wie man aus diesen einzelnen Bereichen ein Konzept für die gesamte Universität entwickelt. Dieser Prozess ist dann aber nicht in der von mir erwähnten informellen Konferenz der

Dekane gelaufen, sondern in einem Arbeitsprozess, an dem neben der Universitätsleitung einige Dekane, in deren Fachbereiche die Cluster lagen, sowie in den Clustern arbeitende Professoren beteiligt sind. Da ist noch mal eine separate informelle Arbeitsebene entstanden. Die Ergebnisse müssen natürlich die Gremien passieren, aber da wird in der Regel vorher die Runde der Dekane befragt, damit man keine Überraschungen erlebt.

Grundsätzlich kann man sagen, dass die Exzellenzinitiative fördert, Stärken weiter zu stärken und schwachen Bereichen kaum Entwicklungschancen lässt. Wenn man diese schwächeren Bereiche nicht abschaffen kann, weil sie zur Grundversorgung gehören, lässt man sie auf einem niedrigeren Level ohne große Forschungsaktivitäten weiterlaufen. Die Universität Bremen versucht, dies durch ihre interne Forschungsförderung abzumildern, aber tendenziell läuft das auf einem bescheidenen Level. Oder man guckt sich doch einzelne Bereiche aus, die mit stärkerer und strukturierter Förderung entwicklungsfähig werden.

Hermeling: *Kritische Stimmen sagen, dass die Exzellenzinitiative auf Kosten einiger Bereiche geht und dass auch die Lehre darunter leidet.*

Zacharias: Jein - dass sie auf Kosten einiger Bereiche geht, ist klar. Dass die Grundfinanzierung knapper wird und auf Programmfinanzierung umgestellt werden muss, heißt natürlich, dass bestimmte Bereiche abgehängt werden, ist aber schon vor der Exzellenzinitiative Alltag gewesen. Die Frage, ob die Exzellenzinitiative auch zulasten der Lehre geht, ist jedoch differenzierter zu betrachten. Durch die Exzellenzinitiative zusätzlich eingestellte Leute haben zwar de jure keine Lehrverpflichtung, machen das aber entweder freiwillig oder unter einem gewissen sozialen Druck. Doch häufig machen sie es freiwillig, weil sie eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben und dann auch Lehrerfahrung nachweisen müssen. Insofern entlastet das in bestimmten Bereichen, wo sonst nur mit Lehrbeauftragten gearbeitet werden kann. Außerdem kommen so, insbesondere in Masterstudiengängen, interessante Themen rein, die die Professoren so in der Lehre gar nicht anbieten würden. Das ist eine qualitative Aufwertung. Auf das grundlegende Bachelorstudium wirkt sich das natürlich nicht so aus.

Die Debatte um die Lehre wird, finde ich, häufig auf die Betreuungsrelation verkürzt. Meine Erfahrung ist aber, dass manche Lehrende auch in kleinen Gruppen nicht gut arbeiten und andere einen Vorlesungssaal mit 400 Studierenden fesseln können. Dahinter steht häufig, ob ich eine positive Einstellung gegenüber der Lehre habe und eine Wertschätzung von Studierenden. Da muss eine sorgfältige Personalauswahl erfolgen. Das gilt auch für die Studienberatung. Einige Professoren sollten gar nicht in der Beratung arbeiten, weil schon viele Falschinformationen verbreitet oder ohne Gesprächskompetenz agiert wurde.

Hermeling: *Wie wirken sich die gestiegenen Anforderungen an die wissenschaftlich Beschäftigten, Drittmittelanträge zu stellen, mehr Prüfungen abzunehmen, unbezahlte Überstunden zu leisten, auf die Lehre im neuen gestuften Studiensystem aus?*

Zacharias: Leider wird an deutschen Universitäten ein Professor nicht akzeptiert, der nur oder überwiegend mit Freude lehrt, ohne viele Drittmittel einzuwerben. Er wird in der Fachgemeinschaft nicht anerkannt. Ich will nicht dem reinen Lehrprofessor das Wort reden, aber es müsste bei den Lehrenden Phasen in der Biographie geben, in denen sie sich mehr auf Forschung oder auf Lehre konzentrieren können, wenn sie es wollen. So ist die Praxis leider nicht. Meistens müssen ja die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darunter leiden, die in der Regel die Forschungsanträge schreiben, schon um ihre Weiterbeschäftigung zu sichern. Ihr großes Problem ist, dass von allen Seiten Anforderungen kommen und sie oft ohne langfristige Perspektiven arbeiten müssen. Es muss deutlich gemacht werden, dass eine Universität mehr fest angestelltes wissenschaftliches Personal und eine verlässliche Finanzierung über einen längeren Zeitraum braucht. Verträge, die über ein Jahr oder weniger laufen, darf es eigentlich nicht geben. An der Universität Bremen hat übrigens auch der Kollegiumsrat Akademischer MitarbeiterInnen (KRAM), den ich mitgegründet habe, angeregt, dass mit befristeten For-

schungsmitteln, die eine Perspektive auf Anschlussförderung haben, auch unbefristete Stellen geschaffen werden können. Das setzt allerdings bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus, dass sie sich auch in neue Forschungsfelder einarbeiten. Der Personalbereich ist eine der größten Baustellen der Universität.

Was den Einfluss der neuen Studienstruktur auf die Lehre angeht, muss man Theorie und Praxis unterscheiden. In der Theorie wäre die neue Struktur fast ideal. Zum einen werden mit dem Bachelor erstmals Schlüsselqualifikationen institutionalisiert. Früher waren die Professoren nur daran interessiert, eine Handvoll Leute zu fördern, die in ihrem Forschungsgebiet begabt waren. Jetzt hat die Universität den Auftrag, alle Studierenden für Berufe auch außerhalb des Berufs Wissenschaftler, zu qualifizieren. Das ist von der Theorie her hervorragend. Das funktioniert aber in der Realität nicht besonders gut. Berufliche Qualifikationen außerhalb der Wissenschaft interessieren die Professoren auch weiterhin nicht. Viele sind auch gar nicht über die Praxis außerhalb ihres wissenschaftlichen Feldes informiert. Also vermittelt man Schlüsselqualifikationen in ausgelagerten Bereichen, wo dann Lehrbeauftragte oder wissenschaftliche Mitarbeiter eingesetzt werden. Das Career Center, das die Universität zusammen mit der Arbeitsagentur betreibt, kümmert sich um diesen Bereich. Das ist - überspitzt gesagt - der Schmuddelbereich. Aber er ist eigentlich zentral, da 90 Prozent der Absolventinnen und Absolventen nicht in den wissenschaftlichen Bereich, sondern in Verwaltung oder Wirtschaft gehen.

Ein neu formuliertes Ziel ist auch, dass in den Studiengängen nicht nur Wissen, sondern Fähigkeiten vermittelt werden sollen. Das wirft viele Fragen auf, die sich Lehrende vorher nicht gestellt haben. Das wurde sehr deutlich, als wir angefangen haben, Modulbeschreibungen für die Akkreditierungen zu erstellen. „Was sind das denn eigentlich für Fähigkeiten?“ oder „die Studierenden müssen in Geschichte die Ereignisse in der frühen Neuzeit kennen“. Aber „wozu müssen sie die kennen?“ Und wenn mir dann klar ist, wozu etwas gut ist, bleibt noch immer die Frage: „Wie überprüfe ich das denn, ob die das können?“ Wir arbeiten außerdem bei den Prüfungen mit großen Zahlen. An der Universität gibt es ein großes Testzentrum für computergestützte Prüfungen. Aber auf diesem Wege lässt sich vielleicht Wissen in begrenztem Rahmen abfragen. Um zu prüfen, ob jemand bestimmte Zusammenhänge verstanden hat und bestimmte Methoden beherrscht, müssten mündliche Prüfungen entwickelt werden. Aber selbst klassische mündliche Prüfungen verlaufen ja häufig eher wie Quizrunden. Also auch das macht wieder viel Mühe und braucht Zeit. Hier liegt aber nicht ein strukturelles Problem der Bachelor-Master-Struktur vor, sondern ein Finanzierungsproblem. Die eigentlich guten Ansätze wären machbar, wenn man entsprechend viel Zeit und Personal hätte, das dann auch den Willen haben muss, die Probleme anzugehen.

Was ich an der neuen Struktur ebenfalls gut finde, ist, dass sie eine neue Patchwork-Lebensrealität abbildet. Es ist heute nicht mehr so, dass die Leute eine Ausbildung absolvieren, dann eine lange kontinuierliche Phase der Erwerbstätigkeit folgt und anschließend die Rente oder Pension verzehrt werden kann. Die Wege sind verschlungener, unterbrochener. Da ist es gut, wenn man sagen kann: Du brauchst jetzt am Anfang noch nicht die ganze lange Phase zu machen, sondern kannst erst mal Grundlagen legen und dann kannst du entweder gleich weitermachen oder erst in den Beruf gehen und später wiederkommen. Du kannst dann auch unter den Masterstudiengängen wählen, entweder einen fachlich vertiefenden oder einen interdisziplinär erweiternden oder einen karrierebezogenen Weiterbildungsstudiengang. Die letzteren sind fast alle kostenpflichtig, was bei persönlichen Karriereabsichten auch absolut gerechtfertigt ist. Viele dieser Studierenden werden von ihren Firmen unterstützt oder Leute entscheiden sich, diese Investition zu tätigen, um ihre Karriereziele zu verfolgen. Weiterbildungsstudiengänge sind auf bestimmte Berufsfelder abgestimmt und auf berufliche Verwertbarkeit ausgerichtet.

Ein weiterer Aspekt am Bachelor-Master-System ist, dass die Akademisierung von Berufen gefördert wird. Ein klassisches Beispiel sind neue Studiengänge für die Erziehungsberufe oder im Pflegebereich. Wir müssen uns vom Bild des klassischen Akademikers verabschieden, der nur sechs Prozent eines Altersjahrgangs ausmacht und dann die Toppositionen besetzt. Wenn die Hälfte oder mehr einer Al-

terskohorte ein Hochschulstudium absolviert, bekommen die Hochschulen und insbesondere die Universitäten damit neue herausfordernde Aufgaben.

Prof. Dr. Günter Matthiessen | Hochschule Bremerhaven

7 Die Hochschule Bremerhaven im Wandel

Erfahrungen aus über 25 Jahren Tätigkeit als Professor an der Hochschule Bremerhaven

Start an der Hoch-"Schule"

Zur Einschätzung der derzeitigen Situation und der derzeitigen Probleme an der Hochschule Bremerhaven kann es wichtig sein, die Entwicklung der letzten 25 Jahre zu betrachten.

Ich bin zum Wintersemester 1984/85 als Professor im damaligen Studiengang Systemanalyse eingestellt worden, zuvor hatte ich dort schon zwei Jahre lang über Lehraufträge Unterricht gehalten.

Die Hochschule war zu der Zeit nach ihrem Eigenverständnis noch eine Ingenieurschule. Man sprach auch nicht von Fachhochschule, sondern von „unserer Schule". Es gab ein Lehrerzimmer, was mich anfangs irritiert hatte. Als ich als Lehrbeauftragter an der Hochschule arbeitete, hatten die Professoren - außer dem Lehrerzimmer - keine eigenen Arbeitsräume an der Hochschule. Erst mit der Einrichtung des neuen Studiengangs Systemanalyse fing man an, Arbeitsräume für jeweils vier Kollegen einzurichten – eine Kollegin gab es damals weder im Fachbereich noch an der Hochschule. Ich konnte dann 1984 so ein Arbeitszimmer beziehen – als ein halbes Jahr später der nächste berufene Kollege dazukam, war ich schon in den Raum des Fachbereichssprechers als stellvertretender Fachbereichssprecher eingezogen.

An der Hochschule gab es damals fünf Studiengänge mit jeweils bis zu 60 Studienplätzen. Der Unterricht wurde jeweils in „Semesterverbänden" von je 30 Studierenden durchgeführt. Jeder Semesterverband hatte prinzipiell seinen eigenen Stundenplan. Dieses galt auch noch bis in die 1990er-Jahre, als wir aus Gründen der Überlast 90 Studierende pro Jahrgang aufnahmen, dann mit jeweils drei Parallelgruppen. Die zusätzliche Lehrkapazität wurde durch Lehrbeauftragte, aber danach auch durch Einrichtung weiterer Professuren abgedeckt.

Die Einführung von Vorlesungen mit mehr als 30 Teilnehmern wurde dann nach dem Umzug in den Neubau An der Karlstadt Ende der 1990er-Jahre immer stärker von der Hochschulleitung gefordert – wobei hier auch der andere Fachbereich eine Vorreiterrolle übernahm und wir keine Chance mehr hatten, uns dem zu entziehen. In dem Gebäude an der Bussestraße gab es nur einen Raum, der mehr als 30 Plätze hatte, nämlich 60. Der Übergang von der „Schule" zur „Hochschule", mit immer größeren Vorlesungen, wurde hier durch Erhöhung der Studentenzahlen ohne entsprechende Aufstockung der Lehrenden erzwungen.

Die Gewinnung von Lehrbeauftragten war auch damals schon ein sehr großes Problem. Lehrbeauftragte dienen theoretisch der Ergänzung der Lehre mit erfahrenen Praxisvertretern. Diese Lehrbeauftragten hatten wir auch. Es gab dabei einen Mitarbeiter einer großen Computer-Firma, der Englisch für Informatiker unterrichtete, von denen die Studierenden berichteten, dass sie viele fachliche Inhalte erst durch seine Lehre begriffen haben. Es gab aber auch arbeitslose Kollegen, die unter anderem durch Lehraufträge ihren Lebensunterhalt verdienten. Dafür war die Lehrauftragsvergütung allerdings sehr gering. Dieses insbesondere vor dem Hintergrund, dass für eine qualifizierte Vorbereitung in der Regel noch mal dieselbe bis die doppelte Zeit anzusetzen ist.

Alte Leitungsstrukturen – der Fachbereich

Zum Ende meines ersten Semesters an der Hochschule wurde ich als stellvertretender Fachbereichssprecher (FB-Sprecher) gewählt. Ich hatte im Vorfeld mit meinem Kollegen aus dem Studiengang Transportwesen abgeklärt, dass er für alle Belange seines Studiengangs zuständig ist und ich für meinen Studiengang Systemanalyse.

Der FB-Sprecher war zuständig für die Durchführung der Beschlüsse des Fachbereichsrats. Es gab keine eigenen Befugnisse – außer im Rahmen von Beschlüssen des Fachbereichsrats. Der FB-Sprecher wurde aus der Mitte des Fachbereichs gewählt. Dieses machte auch die Kandidatur für den Fachbereichsrat relativ unattraktiv, da man dann damit rechnen musste, zum FB-Sprecher gewählt zu werden. Neben dem Fachbereichsrat gab es dann noch die obligatorischen Studiengangskommissionen für die einzelnen Studiengänge.

Die Beteiligung der Studierenden an den Gremien war damals noch relativ hoch. So wurde die erste Prüfungsordnung für den Studiengang Systemanalyse weitestgehend von den studentischen Vertretern mit entwickelt. Das Gleiche galt auch für die anderen Studiengänge. Kontroverse Fragen sind auf einem hohen Niveau in der Fachbereichs-Öffentlichkeit ausgetragen worden. Das hängt zum Teil sicher damit zusammen, dass Studierende in den Mitbestimmungsgremien auch formal etwas mitzubestimmen hatten.

Alte Leitungsstrukturen – zentrale Kommissionen

Die Haushaltsmittel für den Fachbereich, außer den Verbrauchsmitteln für die Büro-Organisation, wurden bis etwa Ende der 1990er-Jahre nicht vom Fachbereich verwaltet, sondern über zentrale Kommissionen. Hier hatte insbesondere die Zentrale Kommission für Struktur, Haushalt und Entwicklung (ZKSHE) eine wichtige Rolle.

Die Planungen fanden streng im Rahmen der kameralistischen Logik statt. Die Kommission hatte jeweils im Vorjahr eine detaillierte Planung vorzulegen, wo alle investiven und konsumtiven Mittel des Folgejahres einzustellen waren. Hier mussten die Labore, Fachbereiche und sonstigen Stellen ihre Bedarfe anmelden. Daraus wurde dann ein Haushaltsvorschlag entwickelt, der auf einer Sitzung der ZKSHE beschlossen wurde. Dieser Vorschlag ging dann über den Kanzler – das Amt steht in der preußischen Tradition als Vertretung des Staates in der Hochschule – an die senatorische Dienststelle geschickt. Diese betrachtete dann den Plan kritisch und brachte ihn in (zum Teil nur gering) geänderter Form in das Haushaltsgesetz ein. In diesem Haushaltsgesetz stand dann, entgegen einem weitverbreiteten Gerücht, nicht jeder Bleistift drin, aber zum Beispiel jeder Computer, der in einem EDV-Labor anzuschaffen war.

Dazu eine kleine Episode. Als zuständiger Leiter eines EDV-Labors musste ich den Bedarf für einen Rechner, der durch die ZKSHE in den Haushaltsvorschlag eingebracht war, in Bremen begründen. Dazu musste ich in einer Dienstreise zur senatorischen Dienststelle fahren und habe dem Sachbearbeiter persönlich die Gründe dargelegt. Daraufhin ist dieser Rechner dann auch genehmigt worden.

Alte Leitungsstrukturen – Berufungsverfahren

Die Hochschule war so etwas wie eine Behörde, die nach den Regeln der staatlichen Haushaltsführung zu führen war. Die akademische Mitbestimmung, auch unter Einbeziehung der Gruppen, war in der Gruppen-Hochschule gegeben und wurde auch gelebt.

Kompliziert wurde es immer, wenn eine Entscheidung umgesetzt werden sollte. Die Hoheit über den Haushalt und über das Personal lag beim zuständigen Senator. Er konnte damit auch direkt in die Hochschule hineinregieren. Dieses ist in sehr starkem Maße auch mehrfach im Zusammenhang mit Berufungen von Professorinnen und Professoren geschehen. Es war eine Dreierliste aufzustellen, wobei der Senator das Recht hatte – nach einer Stellungnahme der entsprechenden Berufungskommission, die dann aber keine Entscheidungsrelevanz hatte –, von der Reihenfolge abzuweichen oder die Liste zurückzuweisen. Die Berufungsverfahren dauerten damals auch häufig sehr lange – zum Teil mehr als zwei Jahre bis zur Berufung.

Alte Leitungsstrukturen – Bilanz

Die Hochschule war stark eingebunden in langwierige Entscheidungsprozesse. Dadurch war eine dynamische Entwicklung nicht möglich. Es musste vieles schon Jahre im Voraus geplant werden.

Dieses war für eine innovative Arbeit nicht angemessen. Es gab immer Unmut über diese Struktur. Damit verbunden war dann auch der Wunsch, selber vor Ort die Entscheidungen – im Rahmen vorgegebener Haushalts-Budgets - zu treffen. Es gab wahrscheinlich niemanden an der Hochschule, der nicht froh war, als dann Ende der 1990er-Jahre der Global-Haushalt eingeführt wurde.

Neue Leitungsstrukturen – Übernahme von Verantwortung

Mit dem Global-Haushalt konnte die Hochschule die zugewiesenen Mittel auf die verschiedenen Bereiche, unter anderem die Fachbereiche verteilen. In den Fachbereichen dann mussten Mechanismen gefunden werden, wie diese Mittel auf die einzelnen Labore und andere Kostenstellen zu verteilen waren. Auch wenn diese Verteilungskämpfe nicht immer konfliktfrei liefen, war doch eine Möglichkeit gegeben, eigenverantwortlich und flexibel mit den zugewiesenen Mitteln umzugehen.

Labore können jetzt mit den ihnen zugewiesenen Mitteln die Beschaffungen zeitnah durchführen. Dieses führt zu mehr Flexibilität und auch zu mehr Zufriedenheit bei den Mitarbeitern.

Mit der Haushaltsverantwortung wurden auch andere Verantwortlichkeiten an die Hochschule vergeben, wie eine eingeschränkte Personalverantwortung mit der Möglichkeit, selber Personal einzustellen. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, dass Studien- und Prüfungsordnungen von der Hochschule (Rektorat bzw. Akademischer Senat) und nicht mehr von der senatorischen Behörde zu genehmigen sind.

Diese Übernahme von neuen Verantwortlichkeiten ging aber auch einher mit dem Abbau von demokratischen Mitwirkungsrechten. Der akademische Senat und die Fachbereichsräte haben stark an Einfluss verloren, dafür sind eine Reihe von Befugnissen an das Rektorat und Dekanate übergegangen. Es finden in den Fachbereichsräten nur noch wenige Diskussionen statt. Die studentische Beteiligung ist stark zurückgegangen. Da eine Studentin/ein Student, die/der sich für die Arbeit in einer Studienkommission zur Verfügung stellt, damit auch schon praktisch gewählt ist, soll es sogar vorkommen, dass Professoren ihnen genehme Studierende bitten, für einen Sitz in der Kommission zu kandidieren.

Neue Leitungsstrukturen – neue Bürokratie

Mit der Einführung der Verantwortung der Hochschule für die eigenen Finanzen kamen aber neue bürokratische Formen der Steuerung durch die Politik. Zuerst waren dies Kontrakte. Ich war bei Einführung der Kontrakte – etwa im Jahr 2000 - Mitglied im Dekanat, und im Grunde war niemandem klar, was die festgelegten Vereinbarungen bedeuteten. Das Ganze lief noch sehr obrigkeitsstaatlich ab nach dem Muster, dass die senatorische Behörde vorgab, was in so einem Kontrakt zu stehen hat und die Hochschulleitung das an die Dekanate weitergab. Es war sehr viel Arbeit und wenig Substanz. Zudem wurden die Kontrakte konterkariert, da der Senator für Bildung in einem Hochschulgesamtplan die finanziellen Mittel für die Hochschule für fünf Jahre festschrieb – diesen Gesamtplan aber nach zwei Jahren wieder kündigte.

Neben den Kontrakten wurden andere Steuerungsmittel eingeführt. So die Akkreditierungen der Studiengänge. Diese sind ein immenser Aufwand, den die Hochschule finanziell und vor allem personell zu tragen hat. Während der Akkreditierung und der folgenden Reakkreditierungen für einen oder mehrere Studiengänge ist das Kollegium des Studiengangs praktisch ein ganzes Jahr damit beschäftigt, Studienpläne zu entwickeln, das Modul-Handbuch zu entwickeln oder zu aktualisieren, Konzepte zu erarbeiten und vieles mehr. Ich gehe davon aus, dass während so eines Verfahrens jeder Kollege im Schnitt ein ganzes Jahr lang Mehrarbeit von ein bis zwei Wochenstunden leistet. Und das wiederholt sich alle fünf bis sieben Jahre.

Rein haushaltstechnisch kostet diese Mehrarbeit aber nichts, da die Arbeitsleistung von Professoren und Professorinnen über die Abrechnung der Lehrverpflichtung erfolgt und weitere Arbeiten in der Selbstverwaltung der Hochschule mit zu den darüber hinaus zu leistenden Dienstaufgaben gehören.

Im Vergleich dazu das alte Verfahren: Da musste für die Planung eines Studiengangs das Konzept in Zusammenarbeit mit der senatorischen Behörde erfolgen. Konzepte wurden in der Behörde besprochen und nach einiger Diskussion genehmigt. Dieses hatte den Vorteil, dass man durch entsprechende Absprachen schneller – und mit insgesamt weniger Arbeit – zu einem Ergebnis kam.

Sicher haben die Akkreditierungen auch Vorteile gegenüber dem alten Verfahren. In den Akkreditierungskommissionen sind immer Fachwissenschaftler des entsprechenden Studiengangs vorhanden, so dass die Beachtung der relevanten wissenschaftlichen Belange stärker berücksichtigt wird. Das ist in der senatorischen Behörde sicher nicht so vorhanden.

Ich hatte ursprünglich auch die Hoffnung, dass die Akkreditierung auch für die Einhaltung von Mindeststandards sorgt. Es wird beim Akkreditierungsantrag auch danach gefragt, ob die personellen Voraussetzungen für einen Studiengang gegeben sind. Das sollte eigentlich als Druckmittel genügen, so dass bei Kürzungen des Personaltableaus in einem Studiengang die Akkreditierung und damit die Genehmigung für diesen Studiengang gefährdet wäre. Das habe ich aber bisher nicht erlebt. Es sind für akkreditierte Studiengänge die im Antrag angegebenen vorgesehenen Stellenbesetzungen nicht erfolgt und dennoch hat es keine Sanktion gegeben. Mir ist es auch nicht gelungen, mit Hinweis auf die Akkreditierung die Stellenkürzung zu verhindern.

Neben Akkreditierungen gibt es weitere Berichte, die von der Hochschule zu erstellen sind.

Neues Kontrollinstrument W-Besoldung

Die bundesweit eingeführte W-Besoldung hat durch ihren leistungsbezogenen Anteil unterschiedliche Möglichkeiten der Ausgestaltung. So kenne ich in Hessen Fachhochschulen, wo fast alle nach C2-besoldeten Kollegen in die W-Besoldung gegangen sind, weil sie damit eine verlässliche Perspektive haben.

Dieses ist in Bremerhaven leider überhaupt nicht der Fall. Es gibt nur in Ausnahmefällen Kollegen, die von einer C2-Stelle in die W-Besoldung gewechselt sind.

Von dem Skandal, dass das Land Bremen das einzige unter den alten Bundesländern ist, in dem der Übergang von der C2- in die C3-Besoldung nicht sozialverträglich geregelt war, will ich jetzt nicht mehr schreiben.

Stattdessen wird die Festlegung der W-Besoldung dazu benutzt, dass Kolleginnen und Kollegen sich verpflichten, gewisse arbeitsintensive Zusatztätigkeiten zu übernehmen. Eine a posteriori Anrechnung dafür halte ich für legitim – eine a priori Verpflichtung allerdings für recht problematisch.

Hochschule nach 2012 – wie geht es weiter?

Eines ist erst einmal sicher – ich werde die Hochschule nach 2012 nicht mehr von innen, sondern von außen betrachten, da ich nach dem Sommersemester 2012 in den Ruhestand gehe.

Die Entwicklung der letzten 25 Jahre ist von der Gruppen-Hochschule mit weitgehender Mitbestimmung der verschiedenen Statusgruppen in einem staatlich-administrativen Korsett zu einer eigenständigen Institution geworden, die einer Vielzahl von Einwirkungen von außen ausgesetzt ist, wo aber die Mitbestimmung stark zurückgefahren ist.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat als Perspektive das „Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule“ entwickelt. Dagegen steht das Leitbild der unternehmerischen Hochschule, das von Arbeitgeberverbänden und der Bertelsmann Stiftung favorisiert wird. Wofür mein Herz schlägt, ist klar. Wie stark sich demokratische und soziale Tendenzen wieder stärker in der Hochschule ausbreiten, hängt nicht nur von den Kräfteverhältnissen in der Hochschule ab, sondern stärker noch von den politischen Konstellationen in der Gesellschaft außerhalb der Hochschule.

II Unterfinanziert – Hochschulfinanzierung

Prof. Dr. Dieter Timmermann | Professor für Bildungsplanung und –ökonomie
an der Universität Bielefeld

1 Hochschulfinanzierung Entwicklungen, Trends und Alternativen[64]

Ist das deutsche Hochschulsystem unterfinanziert?

Andreas Keller geht in seinem Beitrag in diesem Band von einer Unterfinanzierung des Hochschulpakts 2020 aus. Im Folgenden wird demgegenüber und zugleich ergänzend, die Gesamtlage der Hochschulen – dort wo möglich, das heißt, in ausgewählten westlichen Bundesländern - seit Mitte der 1970er-Jahre betrachtet. Dabei drängt sich die These einer lange währenden grundlegenden Unterfinanzierung des Hochschulsystems auf. Diese These wird von vielen Angehörigen des Hochschulsystems, zum Beispiel auch von den Rektoren der staatlichen Bremer Hochschulen vertreten. Mit dem Hochschulpakt 2020 verschärft sich diese grundlegende Unterfinanzierung eher als dass sie gemildert, geschweige denn beseitigt würde. Indikatoren zum Beleg dieser Hypothese sind einmal darin zu sehen, dass die von Bund und Ländern bereitgestellten beziehungsweise zugesagten Fördersummen für die Schaffung zusätzlicher Studienplätze deutlich unter den Studienplatzkosten liegen. Die tatsächlichen Studienplatzkosten lagen laut Statistischem Bundesamt 2005 bei durchschnittlich 7.300 Euro pro Jahr. Bei den Planungen für den Hochschulpakt wurden nur 5.500 Euro zugrunde gelegt. Faktisch sind es nur noch 4.260 Euro pro Studienplatz im Jahr, weil rund 127 Millionen Euro für die neuen Bundesländer und die Stadtstaaten zum Erhalt ihres Studienplatzangebotes aus dem Bundesanteil herausgeschnitten wurden und sich der Länderanteil entsprechend verringert. Das bedeutet, dass ein Ausbau des Studienangebots zulasten der Qualität geht.

Im November 2010 wies die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) darauf hin, dass die Finanzlage der deutschen Hochschulen ausgesprochen prekär sei. Trotz der stark wachsenden Nachfrage nach Studienplätzen würden die staatlichen Mittel für die Hochschulen – so das Ergebnis einer Umfrage der HRK bei den Landesrektorenkonferenzen - real (und in manchen Bundesländern auch nominal) sinken. **Immanente Indikatoren** auf Bundesebene und im Ländervergleich (wie zum Beispiel die Entwicklung der Grundmittel pro Student) legen den Schluss einer grundlegenden Unterfinanzierung des Hochschulsystems nahe.

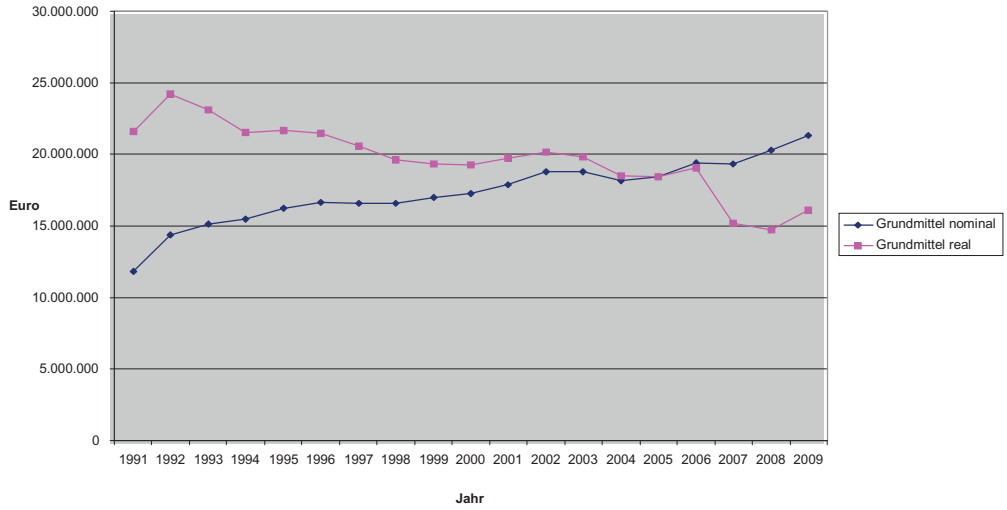
Entwicklung der Grundmittel

Wenn man sich Ausgabendaten ansieht, müssen die jeweils laufenden Preise berücksichtigt werden. Nur so kann man im Zeitverlauf einschätzen, ob vergleichbare Mengen an Ressourcen, das heißt an Mitteln, Personal oder Zeit eingesetzt wurden. Die Geldentwertung oder der Preisindex muss also mit in den Blick genommen werden. Es gibt seitens des Statistischen Bundesamts einen Preisindex für das Bildungswesen, der auch in den folgenden Abbildungen verwendet wird. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Grundmittel nominal (zu laufenden Preisen) und real (also preisbereinigt) zwischen 1991

[64] Um Missverständnissen vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass die in diesem Beitrag verarbeiteten Daten Sekundärdaten sind, die als Rohdaten den am Schluss des Beitrags genannten Quellen entnommen sind. Die eigene Leistung besteht in der Selektion der hier verarbeiteten Daten aus den Rohdaten in eigenen Tabellen und Grafiken. Die Tabellen sind den Grafiken hinterlegt.

und 2009 für Deutschland, Abbildung 2 veranschaulicht die Entwicklung für ausgewählte Bundesländer zum Teil seit 1975.

Abbildung 1: Grundmittel der Hochschulen 1991 bis 2009, nominal und real (2005=100)



Während die Grundmittel nominal leicht gestiegen sind, haben sie real – also bei Berücksichtigung der Inflationsrate – deutlich abgenommen. Insbesondere nach 2006.

Abbildung 2: Grundmittel der Länder (1975/ 1992 bis 2009, nominal)

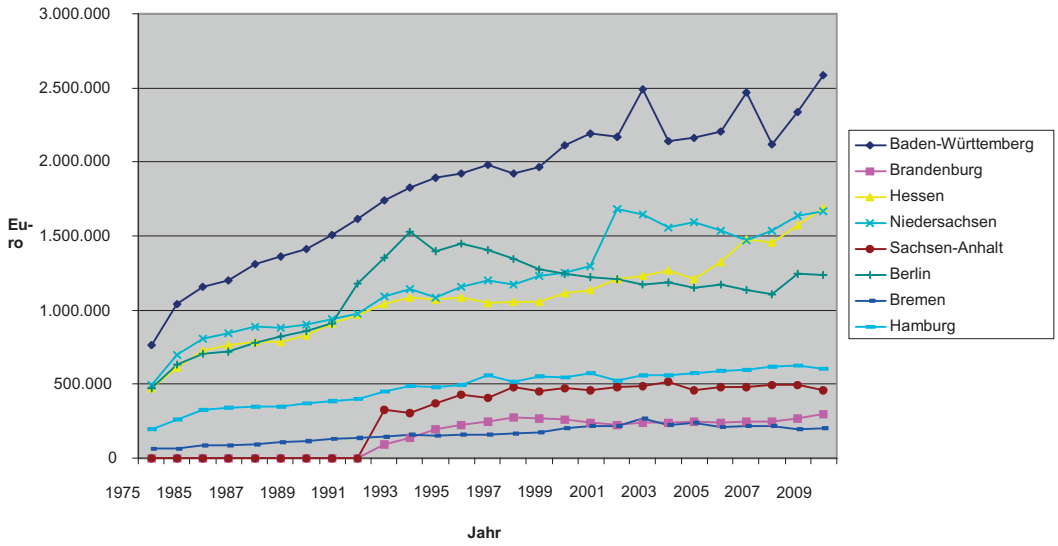
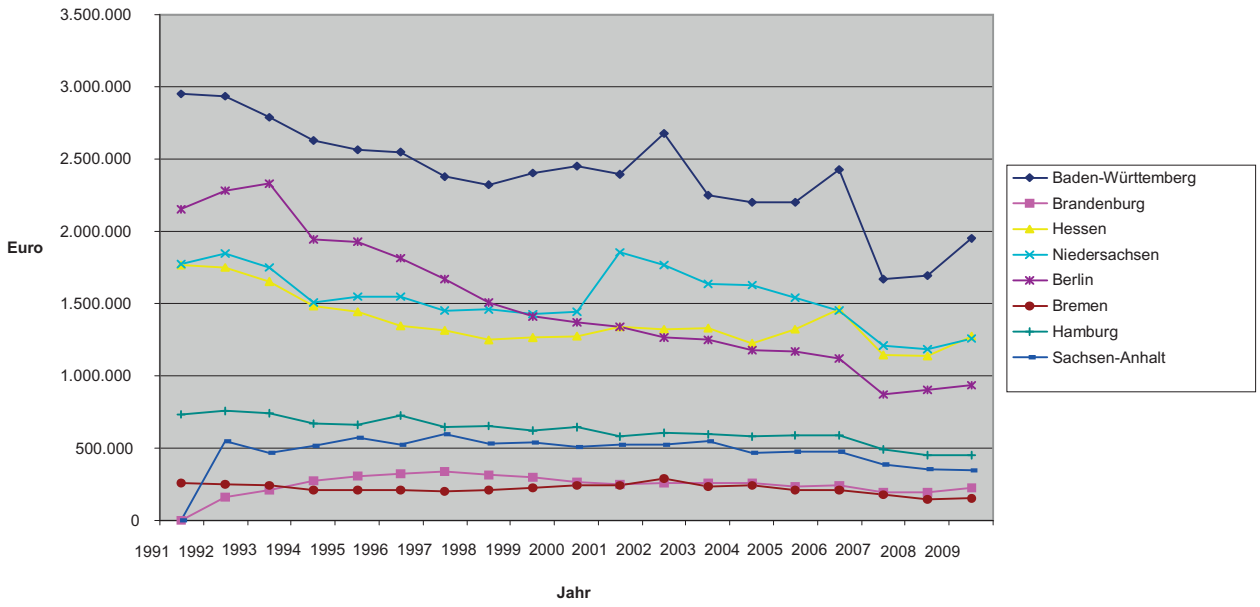


Abbildung 3: Grundmittel Länder ab 1991 in Preisen von 2005



Aus den Abbildungen 2 und 3 ist erkennbar, dass Berlin seit Mitte der 1990er-Jahre einen Rückgang der nominalen Grundmittel erlitt, während Baden-Württemberg und Niedersachsen seit Beginn des vergangenen Jahrzehnts erratische Bewegungen der Grundmittelausstattung erfuhren. Hessen, Hamburg, Bremen und Sachsen-Anhalt erfuhren nominal einen kontinuierlichen unterschiedlich starken Ausbau. Berücksichtigt man allerdings die Preisentwicklung im Bildungssystem, dann wird mit Abbildung 3 sehr deutlich, dass der in Kaufkraft berechnete Wert der Grundmittel, das heißt, die real zur Verfügung stehenden Mittel für alle hier gezeigten Länder zum Teil dramatisch gesunken sind. Der Rückgang der realen Grundmittel in Bremen scheint vergleichsweise bescheiden zu sein. Dieser Eindruck täuscht allerdings und ist der Skalierung sowie der großen Unterschiede in den Ausstattungsvolumina der Bundesländer geschuldet. Wenn wir also für das Bildungswesen die Preisentwicklung mit in den Blick nehmen, stehen in den letzten 20 Jahren zunehmend weniger Ressourcen für die Hochschulen zur Verfügung.

Zwar erhalten die Hochschulen in den meisten Bundesländern mittlerweile grundsätzlich eine mehrjährige Planungssicherheit, da längerfristige Zielvereinbarungen oder Hochschulverträge mit dem Land abgeschlossen werden. Dabei werden jedoch häufig die Haushaltsansätze weit zurückliegender Jahre eingefroren und der Abbau von Stellen erzwungen. Auch müssen die Hochschulen Tarifsteigerungen und wachsende Pensionslasten aus eigener Kraft aufbringen. In einigen wenigen Ländern sind trotz längerfristiger Festschreibungen einschneidende Kürzungen verfügt worden.

Große finanzielle Unsicherheiten resultieren zudem aus der Senkung oder Abschaffung von Studienbeiträgen. Von den Ländern zugesagte Kompensationszahlungen für ausbleibende Beitragseinnahmen werden sukzessive gekürzt oder gestrichen. Von den Hochschulen eingeleitete und aus dem Gebührenaufkommen finanzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre sind infrage gestellt. Von der Politik wird offenbar häufig vergessen, dass die Hochschulausbildung erheblichen individuellen und gesellschaftlichen Nutzen erzeugt und als Investition in die Zukunft des Landes verstanden werden muss.

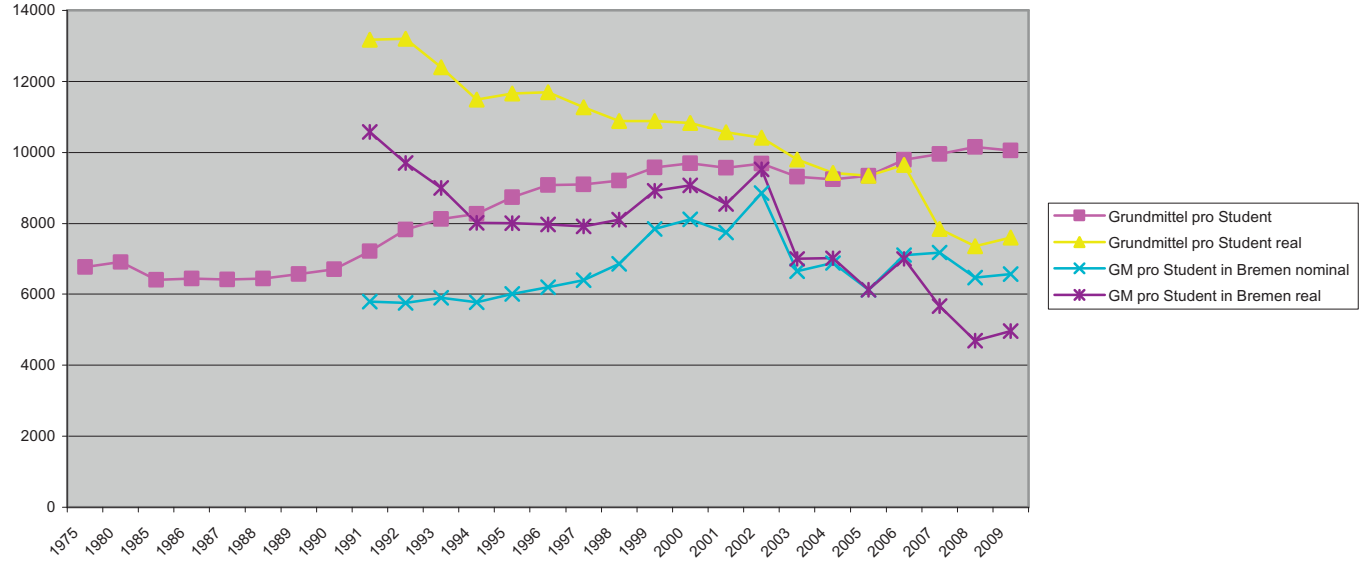
Mit Blick auf den Hochschulpakt II zeigen die aktuellen Zahlen, dass die Ansätze für die Zeit von 2011 bis 2015 zu niedrig sind. Die Berechnungen der Länder von 2008, die Grundlage für den Hochschulpakt II gewesen sind, liegen bereits jetzt 53.000 Studienanfänger unter der aktuellen Zahl. Länder und Bund müssten, so die Forderung der Hochschulrektorenkonferenz, beide Hochschulpakte deutlich aufstocken. Dies ist dringlich, weil sich vier Prozesse bis zum Jahr 2020 überlagern, welche weitere Studierende in die Hochschulen bringen:

a) demografisch bedingte größere Studienanfängerkohorten,
b) eine höhere und steigende Studierquote,
c) doppelte Abiturientenjahrgänge und
d) die Aussetzung der Wehrpflicht.

Entwicklung der Grundmittel pro Studentin/Student und pro Einwohnerin/Einwohner

Die gesunkene Ausstattung der Hochschulen mit Ressourcen zeigt sich ebenso eindrucksvoll durch die Entwicklung der Grundmittel je Studierende(n). Abbildung 4 gibt diese Relation zu nominalen und realen Werten für Deutschland insgesamt und für Bremen wieder.

Abb. 4: Grundmittel pro Student, nominal und real, Deutschland und Bremen



Bremen liegt im bundesdeutschen Trend, was den deutlichen realen Rückgang der Grundmittel pro Student/in angeht. Die kurzfristige Steigerung der Grundmittel in Bremen im Jahr 2001 hängt offensichtlich mit der Gründung der International University Bremen (jetzt: Jacobs University Bremen) in diesem Zeitraum zusammen. Auch die aufgewendeten Grundmittel für die Hochschulen pro Einwohner/in nehmen im Betrachtungszeitraum fast durchweg stetig ab (siehe Abbildung 5). Allerdings sind auch hier Unterschiede zwischen den Bundesländern sowohl im Niveau wie im Trendverlauf deutlich zu erkennen. Bremen fällt insofern aus dem Verlaufsmuster heraus, als das Land bis 2002 sogar einen Anstieg der realen Grundmittel pro Einwohner/in verzeichnet (was wiederum mit der Gründung der Jacobs Universität zu erklären sein dürfte), danach aber einen drastischen Rückgang erlitt, der weitaus stärker ausfiel als in den Vergleichsländern. Danach entfernt sich Bremen immer weiter vom bundesdeutschen Durchschnitt und wendet 2009 lediglich 5.500 Euro Grundmittel pro Student/in auf, also über 2.000 Euro unter dem Durchschnitt. Auffällig ist bei beiden Indikatoren, dass die Grundmittel pro Studentin/Student beziehungsweise pro Einwohnerin/Einwohner in einigen Bundesländern ab 2007 wieder anstiegen. Diese dem langfristigen Trend zuwiderlaufende Entwicklung kann vermutlich in erster Linie mit den zusätzlichen Geldern aus der Exzellenzinitiative, den in einigen Ländern eingeführten Studiengebühren sowie den Mitteln aus dem Hochschulpakt 2020 erklärt werden. Aus dem langfristigen realen Rückgang der Ressourcen pro Studentin/Student und pro Einwohnerin/Einwohner könnte

man schon vorsichtig ableiten, dass das Hochschulsystem schon seit Langem unterfinanziert und dies ein Dauerzustand ist.

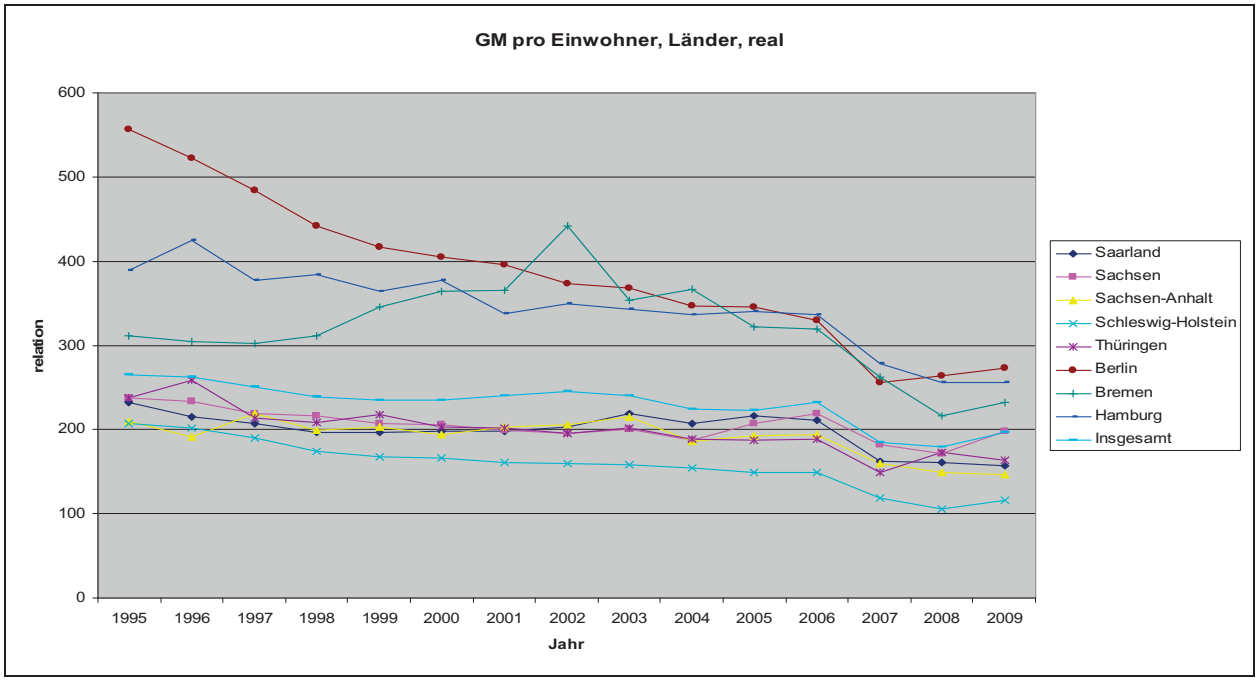


Abb. 5: Grundmittel pro Einwohner/in, ausgewählte Bundesländer, real

Entwicklung des Anteils der Grundmittel am Bruttoinlandsprodukt (BIP)

Ein beliebter Indikator für die Bewertung der gesellschaftlichen Prioritäten für gesellschaftliche Aufgaben und deren Finanzierungsbereitschaft ist der Anteil der jährlichen (Brutto-) Wertschöpfung, der in die jeweils auf die Aufgaben bezogenen Aktivitäten fließt, mit anderen Worten: der Anteil am Bruttoinlandsprodukt. Abbildung 6 legt diesen Zusammenhang für ausgewählte Bundesländer dar.

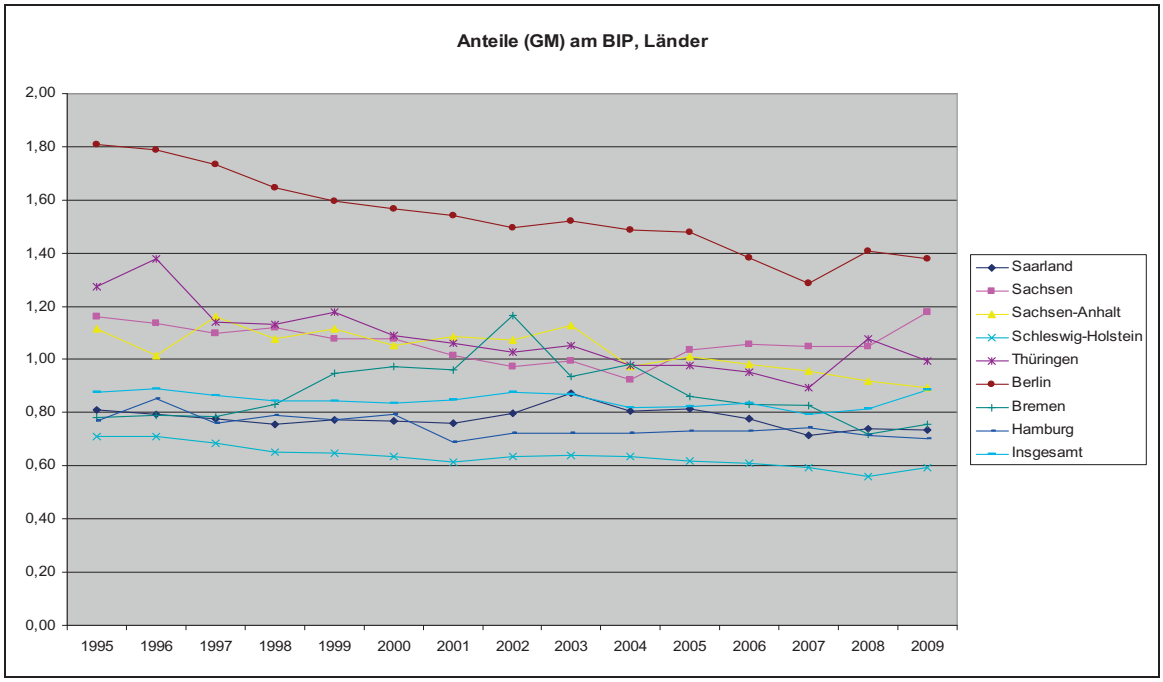


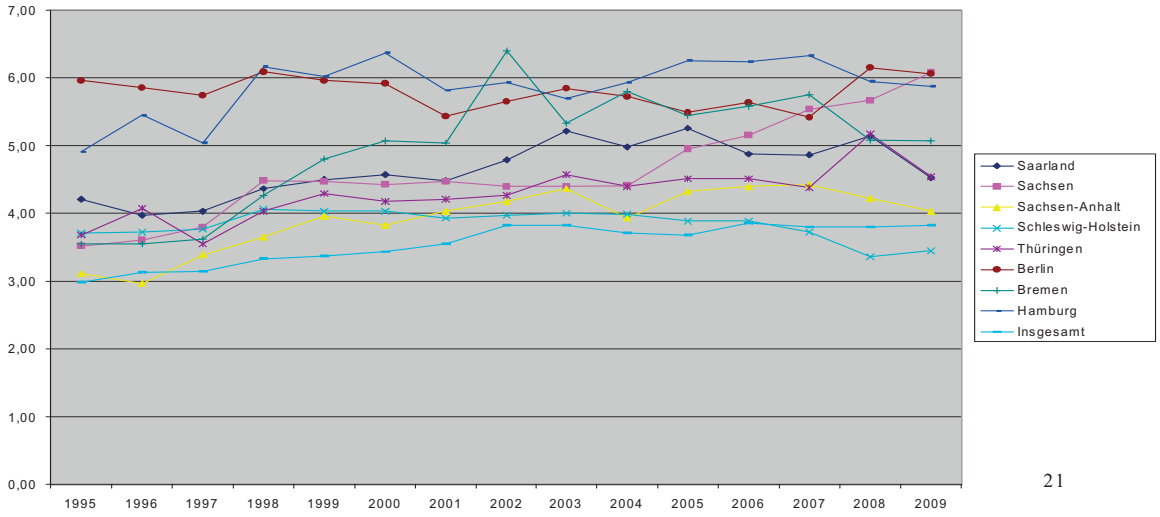
Abb. 6: Anteil der Grundmittel für Hochschulen am Bruttoinlandsprodukt

Erkennbar sind die Anstrengungen des Landes Bremen in den 1990er-Jahren, einen wachsenden Anteil seiner Wertschöpfung in das Hochschulsystem zu investieren, doch nach 2002 scheint dieser Förderpolitik die Luft auszugehen und der Bremer Anteil sinkt drastisch von knapp 1,2 Prozent auf 0,75 Prozent ab. Vergleicht man die drei Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen, so sind erhebliche Unterschiede in den BIP-Anteilen zu beobachten: Mitte der 1990er-Jahre investiert Berlin etwa das Zweieinhalbfache des BIP-Anteils der Länder Bremen und Hamburg in sein Hochschulsystem. Während der Anteil Hamburgs bis zum Jahr 2000 auf dem Anfangsniveau von circa 0,80 Prozent verharrt und dann auf ein konstantes Niveau von etwa 0,70 Prozent fällt, steigert Bremen den BIP-Anteil zwischen 1995 und 2002 von 0,80 Prozent auf knapp 1,20 Prozent, lässt ihn dann aber auf das Hamburger Niveau (0,70 Prozent) sinken. Auch Berlin kürzt seinen BIP-Anteil erheblich von 1,80 Prozent in 1995 auf 1,40 Prozent im Jahr 2009. Dabei gilt es allerdings zu bedenken, dass ein reiches Land (wie etwa Hamburg, dessen BIP bei etwa 1,8 Mio. Einwohnern fast so hoch ist wie das Berlins bei ca. 3,5 Mio. Einwohnern) es sich leisten kann, einen geringeren Anteil seiner Wertschöpfung in sein Hochschulsystem zu investieren, um ein vergleichbar gutes Hochschulsystem zu unterhalten. Bremen als relativ ärmeres Land hat lange Zeit einen höheren Anteil seines BIP in sein Hochschulsystem investieren müssen, um die heute erreichte Qualität zu realisieren und müsste es eigentlich auch in Zukunft tun. Insofern sollte der Abfall auf das Hamburger Anteilsniveau die Bremer beunruhigen.

Entwicklung öffentlicher und privater Hochschulausgaben

Die folgenden Abbildungen informieren über den öffentlichen Anteil der Hochschulhaushalte am Gesamthaushalt ausgewählter Länder sowie über das Verhältnis zwischen öffentlicher und privater Hochschulfinanzierung.

Abb. 7: Anteil HS Haushalt am Gesamthaushalt, nach Ländern



21

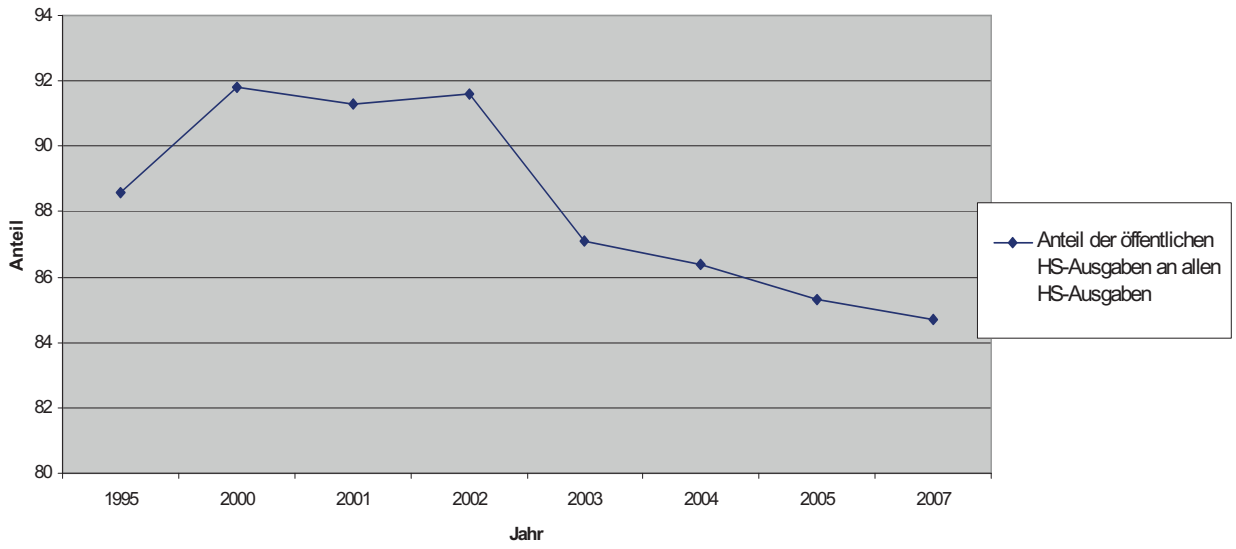
Die beiden Stadtstaaten Berlin und Hamburg geben im Betrachtungszeitraum, mit im langfristigen Durchschnitt 6 Prozent, einen signifikant höheren Anteil ihres Gesamthaushalts für ihre Hochschulen aus als die Flächenstaaten. Bremen liegt bei dieser Kennziffer seit Ende der 1990er-Jahre ebenfalls über den gezeigten Flächenstaaten, aber - von dem bereits bekannten Ausreißerjahr 2002 abgesehen -

kontinuierlich einen Prozentpunkt unterhalb von Hamburg und – mit Ausnahme der Phase zwischen 2002 und 2007 - auch von Berlin. Dieser Sachverhalt kann unterschiedlich interpretiert werden. Die Differenzen können bedeuten, dass Berlin und Hamburg ihre Hochschulsysteme mit öffentlichen Mitteln relativ weiter ausgebaut haben als Bremen, es kann aber auch bedeuten, dass die Hochschulsysteme der beiden Länder einfach teurer und das heißt, ineffizienter sind als das Bremer System. Es kann schließlich auch bedeuten, dass die Länderregierungen Berlins und Hamburgs ihren Hochschulsystemen eine höhere Priorität eingeräumt haben, verbunden mit einer höheren Zahlungsbereitschaft.

Ein immer wieder diskutierter Aspekt der Hochschulfinanzierung – insbesondere nachdem die jüngste Föderalismusreform den Bund auf die Förderung national relevanter Forschung begrenzt - bezieht sich auf die Verteilung der öffentlich zu tragenden Hochschulfinanzierungslast zwischen Bund und Ländern. Der Bundesanteil beträgt seit Mitte der 1990er-Jahre relativ konstant elf Prozent. Die Finanzierungslast wird also in der Hauptsache von den Ländern getragen. Gegen Ende des letzten Jahrzehnts steigt der Bundesanteil allerdings auf fast 13 Prozent an, was vermutlich in erster Linie auf die Exzellenzinitiative (und andere Förderinitiativen wie die Clusterinitiativen) und den Beginn des Hochschulpakts 2020 zurückzuführen ist. Der Anteil von Bund und Ländern an der Hochschulfinanzierung ist für finanzschwache Länder wie Bremen (aber auch Berlin oder zum Beispiel Brandenburg) eine sehr wichtige Frage. Insofern überrascht es nicht, dass es inzwischen eine Initiative der rot-grünen Koalition der Bürgerschaft gibt, die auf die Abschaffung des in der Föderalismusreform verhängten Kooperationsverbots abzielt. Mit einem am 27.01.2011 beschlossenen Antrag der rot-grünen Koalition wird der Senat aufgefordert, im Bundesrat darauf hinzuarbeiten, dass Bund und Länder im Bildungsbereich wieder stärker zusammenarbeiten dürfen. Während ein großer Anteil der in den Hochschulen tätigen Menschen eine Wiederaufnahme der früheren Kooperationsmöglichkeiten begrüßen würde und eine große Mehrheit der Bevölkerung in Meinungsumfragen eine stärkere Rolle des Bundes in der Bildungs- und Hochschulpolitik fordert, wird abzuwarten sein, ob andere Bundesländer einen solchen Vorstoß unterstützen und wie groß die Erfolgschancen sein werden.

Die Frage, ob und wie sich das Verhältnis zwischen öffentlicher und privater Finanzierung verändert hat, lässt sich ebenfalls nicht nach Bundesländern aufgeschlüsselt beantworten, sondern nur für Deutschland insgesamt. Die derzeit verfügbaren Daten gehen nicht über 2007 hinaus. Abbildung 9 vermittelt einen seit dem Jahr 2000 klaren Trend der Steigerung des Anteils der privaten Ausgaben an allen Hochschulausgaben und spiegelbildlich einen Rückgang des Anteils des öffentlichen, das heißt, steuerfinanzierten Anteils. Neben den in einigen Bundesländern eingeführten, zum Teil wieder abge-

Abb. 9: Anteil der öffentlichen Hochschulausgaben an allen Hochschulausgaben

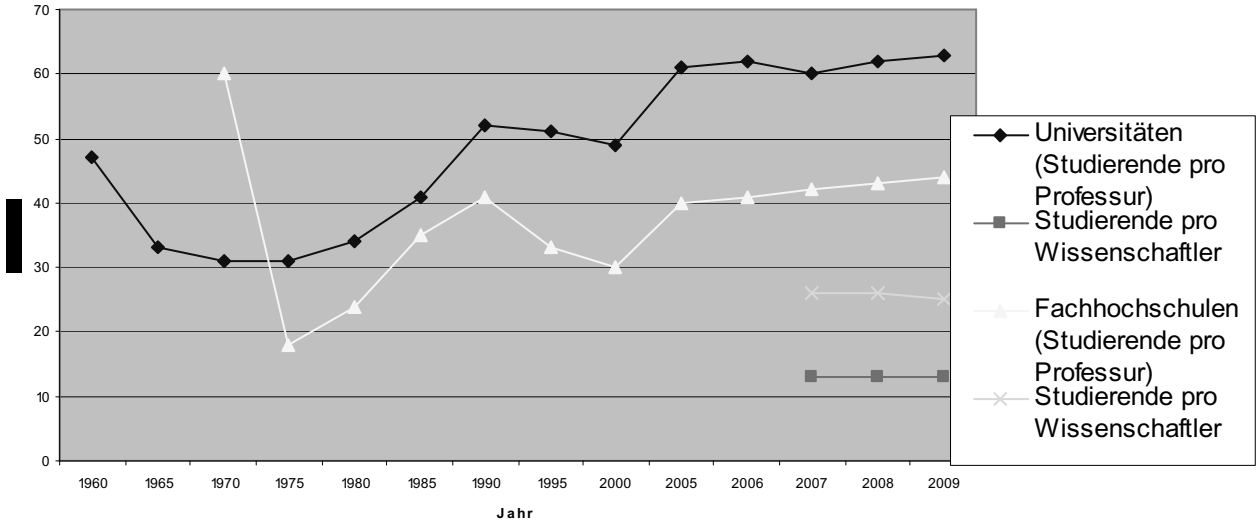


schafften, Studiengebühren und zum Beispiel in Bremen eingeführten Gebühren für Langzeitstudierende (500 Euro ab dem 15. Semester ab dem Wintersemester 2006/2007) spielen zunehmend Stiftungsprofessuren, private Drittmittelgeber, nicht-konsekutive Masterstudiengänge sowie Weiterbildungsstudiengänge, vor allem aber die Errichtung einer wachsenden Zahl von privaten Hochschulen eine bedeutsame Rolle. So weisen die Grund- und Strukturdaten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2003/ 2004 für das Jahr 2000 achtzig (80) nichtstaatliche Hochschulen aus[65], das Statistische Bundesamt nennt in Anhang 1 seiner Fachserie 4.5 für das Jahr 2008 bereits die Zahl von 123 privaten Hochschulen in Deutschland. Man kann annehmen, dass die genannten Entwicklungen die Gründe dafür sind, dass zwischen den Jahren 2000 (gleich 100 gesetzt) und 2007 OECD-Angaben zufolge die öffentlichen Hochschulausgaben in Deutschland um lediglich vier Prozentpunkte auf 104, die privaten Hochschulausgaben hingegen um 41 Prozentpunkte auf 141 gestiegen sind[66].

Entwicklung der Betreuungsrelationen

Die Betrachtung der Betreuungsrelationen untermauert die These der Unterfinanzierung deutlich. In der Aufbruchsphase der Universitäten zwischen 1960 und 1975 verbesserten sich die Betreuungsrelationen Studierende pro Professur im Bundesdurchschnitt zunächst erheblich. Seit 1975 dagegen verschlechterten sich die Betreuungsrelationen für die Universitäten und Fachhochschulen fast kontinuierlich. Bei den Fachhochschulen, die erst Anfang der 1970er-Jahre durch die Umwandlung von Akademien eingerichtet wurden, fällt zunächst ein starker Abfall auf. Offensichtlich waren die Fachhochschulen bei ihrer Gründung gut mit Professuren ausgestattet.

Abb. 10: Betreuungsrelationen an Universitäten und Fachhochschulen 1960 bis 2009



Ab 1975, seit dem damals von Bund und Ländern gefassten Beschluss, für die geburtenstarken Jahrgänge die Hochschulen zu öffnen (das heißt, die bestehenden Numeri clausi fast in Gänze abzuschaffen, während die Arbeitgeber im dualen Berufsbildungssystem auf Vorrat ausbildeten), bewegen sich beide Relationen fast parallel zueinander, allerdings verschlechtert sich die Relation Studierende zu Professuren für die Universitäten stärker als für die Fachhochschulen, mit dem Ergebnis, dass 2009 an den Universitäten im Durchschnitt 63 und an den Fachhochschulen 43 Studierende auf eine Professur

[65] Vgl. BMBF 2004: 151.
[66] Vgl. OECD 2010: 266, Tabelle B3.2b.

kamen. Da die Fachhochschulen bisher einen kaum ausgebauten wissenschaftlichen Mittelbau aufweisen, liegen sie bei der Relation zwischen Studierenden und wissenschaftlichem Personal erwartungsgemäß erkennbar ungünstiger als die Universitäten. Bei der Interpretation dieser Kennziffer ist allerdings Vorsicht geboten, da in der Kategorie des wissenschaftlichen Personals Professorinnen und Professoren bis hin zu wissenschaftlichen Hilfskräften und in Drittmittelprojekten Beschäftigte erfasst werden, die nicht alle in der Lehre und Betreuung der Studierenden tätig sind. Die Unterfinanzierung zeigt sich also besonders klar in dem Betreuungsverhältnis Studierende pro Professur. Diese Relationen zeigen mit aller Klarheit, was real hinter den gesunkenen realen Werten der Ausgabenvolumina steht, nämlich ein Rückgang der den Studierenden real zur Verfügung stehenden Ressourcen Professorin/Professor und deren Betreuungszeit. Wie Andreas Keller in seinem Beitrag zeigt, wird sich mit der Unterfinanzierung des Hochschulpakts diese strukturelle Unterversorgung wahrscheinlich bis mindestens 2020 fortsetzen und sogar weiter verschlechtern. Insbesondere kommt dann der Mangel an Veranstaltungsräumen hinzu.

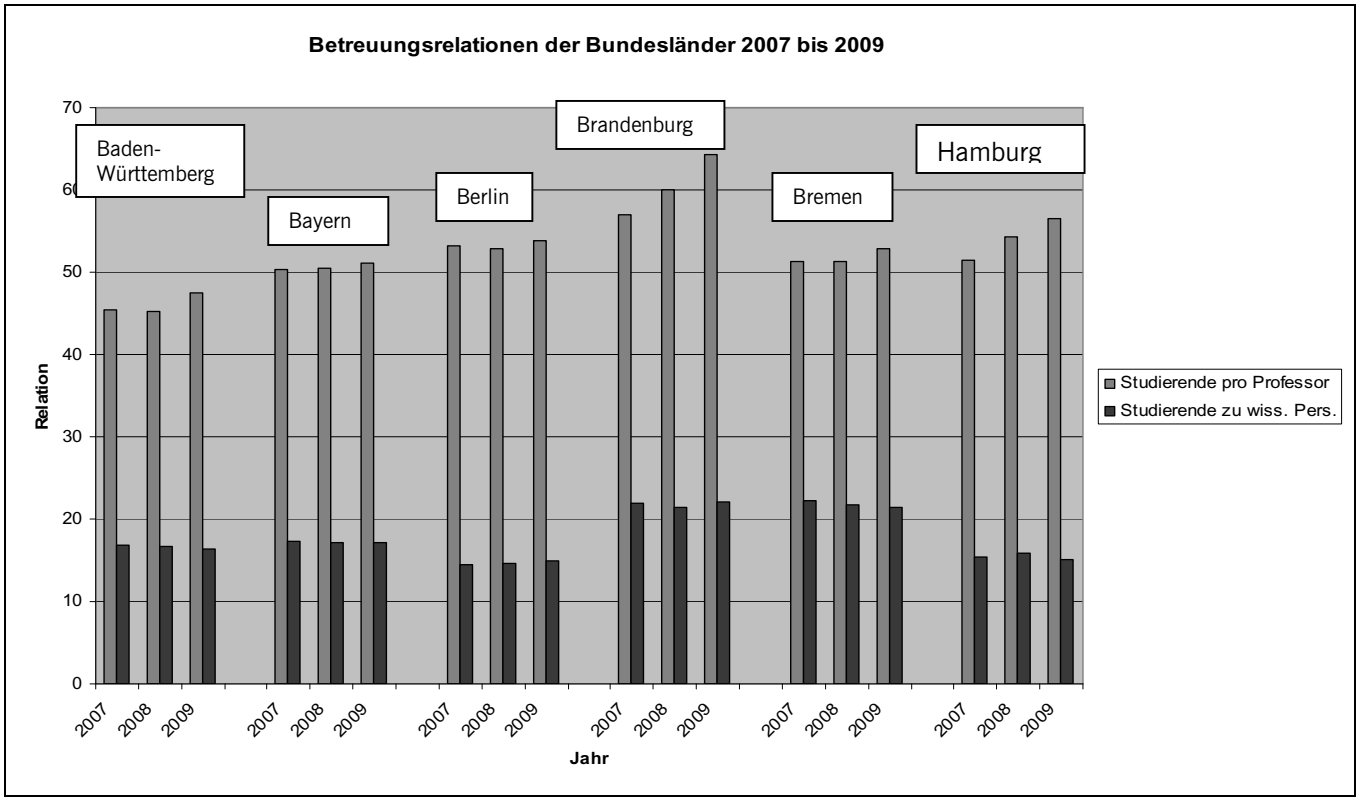


Abb. 11: Betreuungsrelationen ausgewählter Bundesländer

Im Vergleich der Bundesländer werden wiederum Unterschiede deutlich. Bremen hat zwischen 2007 und 2009 etwas über 50 Studierende pro Professur und liegt damit im Bundesländervergleich etwa im Mittelfeld.

Abb. 12: Relation Studierende zu Professuren an Bremer Hochschulen

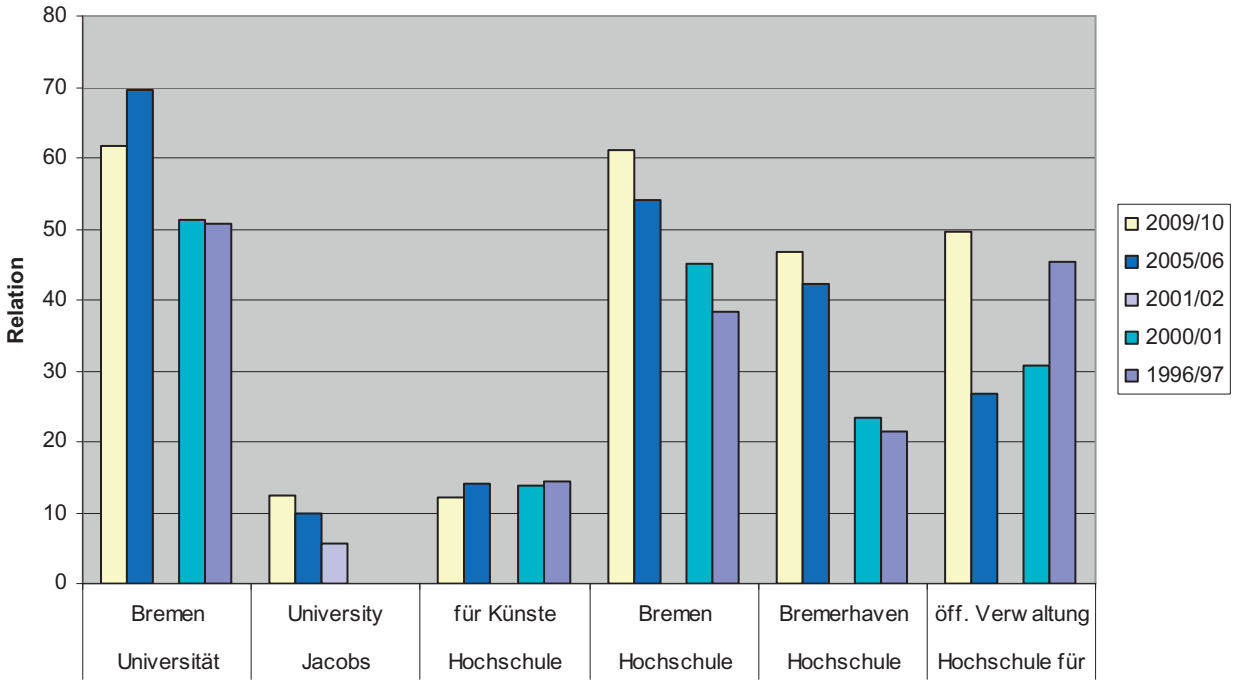
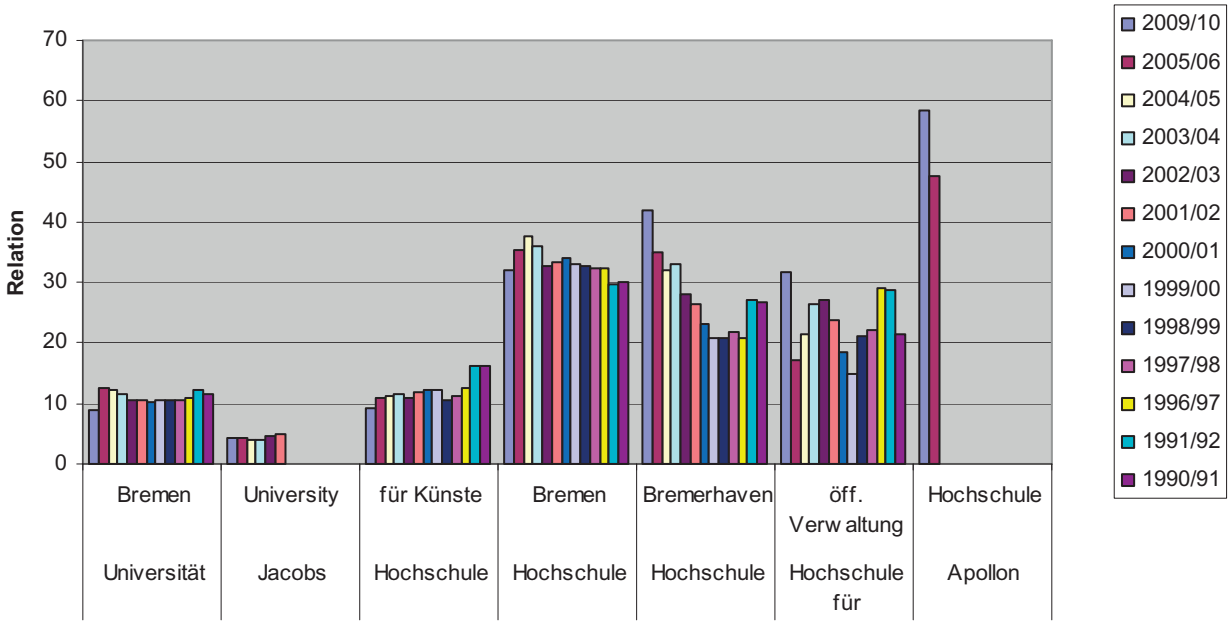


Abb. 13: Relation Studierende zu Wissenschaftlichem Personal an Bremens Hochschulen



Die Daten des Statistischen Landesamtes Bremen, die in den beiden Grafiken verarbeitet wurden, sind selbst bereits selektiv, insbesondere was die Jahre für die Bestandsdaten über die Zahl der Professuren angehen. Dennoch lässt sich trotz der Zeitsprünge ein klarer Trend bei der Relation von Studierenden zu Professuren ablesen (Abbildung 12): Im Querschnittsvergleich der Hochschulen hat zu jedem der

Zeitpunkte die Universität Bremen die höchsten, das heißt, ungünstigsten Relationen, dicht gefolgt von der Hochschule Bremen und mit deutlichem Abstand von der Hochschule Bremerhaven und der Hochschule für öffentliche Verwaltung, während die Jacobs University und die Hochschule für Künste im Vergleich dazu außerordentlich günstige Betreuungsrelationen für die Professorenschaft aufweisen. Im Längsschnitt, das heißt im Zeitverlauf, ist bei allen Hochschulen mit Ausnahme der Hochschulen für öffentliche Verwaltung und für Künste ein eindeutiger Trend sich verschlechternder Betreuungsrelationen beobachtbar, der für die Jacobs University allerdings recht schwach ausfällt. Während die Hochschule für Künste einen durchweg schwach fallenden Trend aufweist, überrascht die Hochschule für öffentliche Verwaltung mit zunächst stark sinkenden Betreuungsrelationen zwischen Mitte der 1990er- und Mitte der 2000er-Jahre, erlebt dann aber bis 2009/10 einen rasanten Anstieg. Die Apollon Hochschule erscheint in Abbildung 12 nicht, da sie noch sehr jung ist und in den beiden Jahren lediglich über eine Professur verfügte, die 114 (im Jahr 2006/07) beziehungsweise 644 Studierende (im Jahr 2009/10) betreuen musste.

Bezieht man die Zahl der Studierenden auf das gesamte (hauptberufliche) wissenschaftliche Personal, so ergibt sich insbesondere für die Universität Bremen ein anderes Bild (siehe Abbildung 13). Sie hat dann auf den ersten Blick ein fast so günstiges Betreuungsverhältnis wie die Hochschule der Künste (im längerfristigen Durchschnitt ca. 11:1), kann aber selbst laut Statistik nicht mit der Jacobs University (ca. 4:1) mithalten. Bei den Zahlen muss zudem beachtet werden, dass die Kennziffer wissenschaftliches Personal an der Universität Bremen auch über 200 Lehrbeauftragte mit zum Teil geringem Stundenumfang umfasst sowie einen hohen Anteil von Teilzeitkräften. Die Hälfte der größten Beschäftigtengruppe der 1.152 wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der Universität Bremen hat eine Teilzeitstelle. Außerdem trägt der an der Universität Bremen nicht unerhebliche Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die hauptsächlich oder ausschließlich in der Forschung und nicht in der Lehre arbeiten, wenig zur Verbesserung der Betreuungsrelation bei. Erkennbar ist, dass die beiden Hochschulen Bremen und Bremerhaven durchaus über wissenschaftliches Personal jenseits der Professuren verfügen, allerdings relativ deutlich weniger als die Universität, so dass ihre Betreuungsrelationen drei bis dreieinhalb Mal (Hochschule Bremen) beziehungsweise zwei- bis viermal so hoch sind. Auffällig ist bei der Hochschule Bremerhaven die starke Verschlechterung der Betreuungsrelation seit Mitte der 1990er-Jahre (eine Verdoppelung von 21 auf 42). Bei den Fachhochschulen ist ein besonderes Problem der extrem hohe Anstieg des Anteils von Lehrbeauftragten. Die aktuell wohl ungünstigsten Betreuungsverhältnisse bietet die Apollon Hochschule mit fast 60:1.

Externe Indikatoren, die auf eine Unterfinanzierung des Hochschulsystems in Deutschland hinweisen

Wenn man sich daran orientiert, mit welchem Anteil ihres Bruttoinlandsprodukts andere Länder ihr Hochschulsystem finanzieren, stellt man zum Teil erhebliche Differenzen fest. In vielen Ländern, mit denen Deutschland in einem unmittelbaren wirtschaftlichen Wettbewerb steht, ist der Anteil der Hochschulausgaben sichtbar höher als in Deutschland (und in Bremen, siehe dazu auch Abbildung 6) und zwischen 2005 und 2007 gewachsen, so zum Beispiel in Korea, Kanada oder den USA. Bei dem Vergleich mit den USA ist zu berücksichtigen, dass in Deutschland ein Teil des Berufsbildungssystems (sowohl des dualen Systems wie der vollzeitlichen Berufsbildungsgänge) mit den Community Colleges vergleichbar sind, die in den USA in das Hochschulwesen integriert sind. Bei Ländern wie Kanada, Finnland oder Korea ist ein Vergleich der Hochschulausgaben solider möglich.

Tabelle 1: Hypothetische Kalkulationen der Unterfinanzierung des deutschen und des Bremer Hochschulsystems

	Anteil der Hochschulausgaben am BIP in Wettbewerbsländern 2005 in Prozent	Hochschulausgaben in Deutschland bei Annahme der BIP-Anteile der Wettbewerbsländer im Jahr 2005 in Mrd. €	Relative Unterfinanzierung in Mrd. €
Deutschland	1,10	24,6	0,0
England, Österreich, Norwegen, Niederlande, Frankreich	1,30	29,1	4,5
Korea, Japan, Schweiz	1,40	31,4	6,8
Australien, Schweden	1,60	35,8	11,2
Dänemark, Finnland	1,70	38,1	13,5
Kanada	2,30	51,5	26,9
USA	2,90	65,0	41,4
	Anteile 2007	Grundmittel für Hochschulen im Land Bremen bei Annahme der BIP-Anteile ausgewählter Länder im Jahr 2009 in Mio. €	
Bremen	0,72	188,4	0,0
England, Österreich, Norwegen, Schweiz Niederlande, Frankreich	1,30	347,80	159,40
Japan	1,50	401,3	212,9
Australien, Schweden	1,60	428,0	239,6
Dänemark, Finnland	1,70	454,8	266,4
Korea	2,40	642,1	453,7
Kanada	2,60	695,6	507,2
USA	3,10	829,3	640,9

Quelle: OECD 2008.

In den Angaben sind für alle Länder die öffentlichen und privaten Hochschulausgaben enthalten. Man erhält also Aussagen darüber, was die jeweiligen Gesellschaften insgesamt in ihr Hochschulsystem investieren. Wenn die GEW fordert, dass Deutschland jährlich 40 Milliarden Euro mehr in den Bildungsbereich investieren müsste, damit der Nachholbedarf Deutschlands gegenüber den wichtigsten Wettbewerbsländern gedeckt werden kann, so könnte man die Zahl als willkürlich gegriffen denunzieren, aber 40 Milliarden Euro wären zum Beispiel notwendig, um allein im Hochschulsystem mit den USA gleichziehen zu können oder zu wollen. Wenn man externe Indikatoren, wie den OECD-Vergleich heranzieht, kann man damit relative Dimensionen der Unterfinanzierung des Hochschulsystems aufzeigen, die natürlich immer unterschiedlich interpretierbar sind. Die internen Indikatoren der Unterfinanzierung zeigen jedoch deutlich die negativen Entwicklungen in der Ressourcenerschließung für den Hochschulbereich. Zu den internen Faktoren gehören die oben beschriebenen real sinkenden Hochschulausgaben sowie die sinkenden Ausgaben pro Studierenden und pro Einwohnerin/Einwohner. Der stärkste interne Indikator für die Unterfinanzierung liegt in der Verschlechterung der Betreuungsrelationen an den Hochschulen, die mit dem sogenannten Öffnungsbeschluss im Jahr 1975 begann. Als externe Indikatoren seien genannt die im OECD-Vergleich unterdurchschnittlichen Hochschulausgaben pro Studentin/Student, insbesondere im Vergleich zu den wirtschaftsstarken Partnerländern, der im

OECD-Vergleich unterdurchschnittliche Anteil der Hochschulausgaben am Bruttoinlandsprodukt, wiederum insbesondere im Vergleich zu den wirtschaftsstarken Partnerländern, und die im Vergleich zu den in internationalen Rankings unter den ersten 100 liegenden ausländischen Universitäten deutlich höheren Relationen zwischen Studierenden und Professuren.[67] Da der Hochschulpakt die Unterfinanzierung in den kommenden Jahren aller Voraussicht nach noch verschärfen wird, sinkt die Möglichkeit, die über Jahrzehnte verfestigte Finanzierungslücke vielleicht doch zu schließen.

Kampf der Unterfinanzierung: mögliche Finanzierungsquellen Im Prinzip bieten sich den Bundesländern als den primären Finanziers der Hochschulen, aber auch dem Bund als ergänzendem Finanzier mehrere Möglichkeiten an, die staatlichen Hochschulbudgets dauerhaft zu erhöhen.

Höhere staatliche Zuweisungen an die Hochschulen Die generelle Prämisse ist die Bereitschaft der jeweiligen Länderregierungen und auch der Bundesregierung sowie der jeweiligen Parlamente, die Hochschulausgaben im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten nachhaltig um einen bestimmten Prozentsatz zu erhöhen. Dass dieses Ziel erhebliche politische Überzeugungs- und Lobbyarbeit verlangt, dürfte einsichtig sein. Ein höheres Budget des Hochschulsystems kann aus unterschiedlichen Quellen gespeist werden. Drei Quellen beziehungsweise Wege kommen grundsätzlich in Frage:

1. Die Umschichtung der Ausgabenstruktur (und Ausgabenpräferenzen beziehungsweise -prioritäten) innerhalb der öffentlichen Haushalte zugunsten der Hochschulausgaben,

2. die Erhöhung der Steuereinnahmen und

3. eine höhere öffentliche Verschuldung.

Zu 1.:
Die Umschichtung öffentlicher Haushalte zugunsten der Hochschulausgaben bietet zwei Optionen:

a) die Umschichtung innerhalb der Bildungshaushalte,

b) die Umschichtung im Gesamthaushalt zulasten anderer Ressorts.

Abgesehen davon, dass jede Umschichtung zwischen Ausgabenpositionen zu erheblichen Widerständen aufseiten der Verlierer und deren gesellschaftlichen Interessengruppen führen wird, sprechen auch ökonomische Argumente etwa gegen eine Umverteilung von bisher für den elementaren Förder- und Erziehungsbereich oder für die Grundschulen oder für die Sekundar- oder beruflichen Schulen vorgesehenen Ausgaben zugunsten der Hochschulausgaben, selbst wenn die demografische Entwicklung (erinnert sei an das Gerede von der „demografischen Rendite“) eine solche Entscheidung nahezulegen scheint. Aufgrund sinkender Schülerzahlen sollen Finanzmittel frei werden und auch in den Kindergärten seien die kleineren Jahrgänge längst angekommen. Daher würden weniger Schulen, weniger Räume und weniger pädagogisches Personal gebraucht. Allerdings heißt es im Bildungsbericht 2010 auf Seite 10: „Die Stadtstaaten müssen wegen steigender Kinderzahlen sowohl ihre Angebote für unter 3-Jährige als auch für 3- bis 6-Jährige ausbauen.“ Die Autoren verbinden diese Feststellung mit der Forderung, dass die demografische Rendite auf jeden Fall im Bildungssystem verbleiben müsse. Zu fragen ist freilich, ob überhaupt Mittel frei werden. Dies ist bezweifelbar, wenn man sich allein den Widerstand von Eltern gegen die Schließung einzelner Schulen oder die Kosten des politisch gewollten

[67] Vgl. dazu das Ranking 2008 von Times Higher Education.

Ausbaus der frühkindlichen Bildung vor Augen hält. Wenn man davon ausgeht, dass Mittel frei werden könnten, gibt es neben dem Hochschulsystem andere Bereiche des Bildungswesens, die zusätzliche Mittel beanspruchen. So werden zurzeit, wie in vielen Bundesländern auch, in Bremen Ganztagsschulen und Ganztagskinderbetreuung geplant oder ausgebaut. Die einzelnen Bildungsressorts müssten also miteinander um die Mittel streiten. Das Ergebnis ist dann eine Frage der politischen Prioritätensetzung.

Wößmann[68], aber auch die OECD[69], legen die Schlussfolgerung nahe, den Mittelfluss eher umzudrehen und stärker in die Bereiche des frühen Lernens zu investieren, da dies sowohl aus Effizienz- wie aus Gerechtigkeitsgründen vorzuziehen sei. Begründet wird dies damit, dass erstens die Pro-Kopf-Ausgaben für Studierende (und Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe) in Deutschland schon jetzt im internationalen Vergleich relativ zu den Pro-Kopf-Ausgaben im Elementar- und Primarbereich sehr hoch sind[70] und zweitens die privaten und vor allem sozialen Bildungsrenditen mit wachsender Bildungsstufe sinken, also für den Elementar- und Primarbereich am höchsten sind.

Die Umschichtung der Ausgaben innerhalb der öffentlichen Haushalte zugunsten des Hochschulsystems zulasten anderer Ressorts (zum Beispiel Verteidigung, Verkehr oder Soziales, um drei große Ressorts zu nennen) dürfte politisch noch schwerer durchsetzbar sein als die bildungsbudgetinterne Ausgabenverlagerung. Vergleicht man zum Beispiel die Relation zwischen Hochschulausgaben pro Kopf und den Sozialausgaben pro Kopf mit jener anderer Länder, so weist Deutschland eine relativ niedrige Relation auf, was darauf hindeutet, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern relativ stärker Sozialausgaben und relativ weniger Hochschulausgaben tätigt beziehungsweise anders ausgedrückt, relativ mehr Steuergelder für den Gegenwartskonsum und weniger für Zukunftsinvestitionen verwendet. Selbst wenn eine solche Umschichtung zwischen Sozial- und Hochschulausgaben ökonomisch und für die langfristige Wirtschaftsentwicklung Deutschlands angeraten wäre, wäre dieser Weg vor allem für die Gewerkschaften kaum begehbar. Das könnte zum Beispiel für Bremen heißen, dass Ausgaben im Verkehrsbereich vermindert und dem Hochschulbereich zugewiesen werden. Politisch wenig haltbar in Bremen wären vermutlich Umschichtungen aus dem Sozialressort. Solche Schritte erfordern großen Mut von der Politik. Auch bei dieser Strategie ist daher Skepsis angebracht.

Zu. 2.:
Die Erhöhung des Steueraufkommens durch Einführung einer neuen (zum Beispiel Hochschul- oder Akademiker-) Steuer, durch die Erhöhung von Steuersätzen bisheriger Steuern, durch die Schließung von Steuerlöchern (Steuerumgehung, Steuervermeidung bis hin zu Steuerbetrug), durch den Abbau von Steuervergünstigungen oder durch unerwartete Steuereinnahmeüberschüsse infolge unerwartet starken Wirtschaftswachstums verweist auf andere Maßnahmen, welche die Möglichkeit eröffnen, über höhere Steuereinnahmen die Hochschulausgaben nachhaltig zu steigern. Alle hier genannten Instrumente setzen den politischen Willen und die politischen Mehrheiten in den jeweils zuständigen Regierungen und Parlamenten zu entsprechenden Entscheidungen voraus, was keineswegs selbstverständlich ist beziehungsweise zu erwarten wäre. Hinzu kommt, dass die gewählten Maßnahmen ergiebige Steuerzuflüsse bewirken sollten und dass je nach Steuer die Zuflüsse zwischen Bund und Ländern nach vorgegebenen Schlüsseln geteilt werden müssten. So hat Bremen im Verbund mit Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz zum zweiten Bildungsgipfel eine Protokollerklärung abgegeben, laut der die Vereinbarungen für das Zehn-Prozent-Ziel[71] unter dem Vorbehalt stehen, dass die Finanzierung aus der Beteiligung an Umsatzsteuerpunkten auf eine dauerhafte Grundlage gestellt werde. Die steuerliche Einnahmebasis der Länder dürfe nicht geschmälert werden.

---

[68] Vgl. Wößmann 2008.
[69] Vgl. OECD 2008.
[70] Siehe Tabelle 6.11.1 auf S. 157 des Statistischen Jahrbuchs des Statistischen Bundesamtes sowie Tabelle 1 dieses Beitrags: 10.000 Euro zu 5.600 Euro zu 4.200 Euro in 2007.
[71] Auf dem Dresdner Bildungsgipfel haben sich die Regierungschefs des Bundes und der Länder darauf geeinigt, jährlich zehn Prozent des Bruttoinlandsproduktes in Bildung und Forschung zu investieren.

Zwei Instrumente sollen näher betrachtet werden:

a) Die Einführung einer neuen Steuer kann zum Ziel haben, eine Spezialsteuer zu etablieren, die genau den Zweck hat, das Aufkommen den Hochschulausgaben zuzuführen. Dies wäre eine Zwecksteuer, was dem für das deutsche Steuersystem geltende und im Grundgesetz indirekt formulierte sogenannte Nonaffektationsprinzip widersprechen würde. Aus diesem Grund und weil die Besteuerung einer Berufsgruppe dem Grundgesetz widerspricht, gilt eine schon in den 1970er-Jahren geforderte Akademikersteuer als verfassungswidrig. Insofern scheidet dieser Weg aus. Möglich wäre hingegen die (Wieder-) Einführung einer Einzelsteuer ohne direkte Zweckbindung an die Hochschulausgaben. Zu beachten und gedanklich durchzuspielen wären aber unbeabsichtigte Nebenfolgen wie zum Beispiel die Überwälzung einer Unternehmenssteuer auf die Preise (Inflationsgefahr) oder Ausweichprozesse auf nicht oder geringer besteuerte Produkte und Dienstleistungen.

b) Die Erhöhung der Hebesätze einzelner Steuern (zum Beispiel der Einkommen- und Lohnsteuer, der Mehrwertsteuer u. a. Einzelsteuern) tragen sicherlich zur Erhöhung des steuerlichen Gesamtaufkommens bei, allerdings muss auch hier mit schwer quantifizierbaren Ausweichreaktionen der Steuerzahler gerechnet werden. Ferner ist abzuschätzen, welche Einkommens- und Sozialgruppen in welcher Weise direkt oder indirekt mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit belastet werden. Diese sogenannte Inzidenz ist oft nur unter großer Unsicherheit zu beurteilen, bekannt ist immerhin (auch aus der jüngsten Erhöhung der Mehrwertsteuersätze), dass Umsatz- und Verbrauchsteuern regressive Inzidenzwirkungen haben, das heißt, die mittleren und unteren Einkommensgruppen stärker belasten als die höheren und hohen Einkommen. Schließlich gilt auch für diese Maßnahmen das Nonaffektationsprinzip, das heißt, die höheren Steuereinnahmen fließen zunächst einmal in die allgemeinen Steuertöpfe und werden dann in regierungsinternen und parlamentarischen Verwendungsdebatten auf die Ressorts verteilt. Insofern schwebt über jeder Steuereinnahmenverteilungsdiskussion, die zugunsten der Hochschulausgaben (oder des Bildungssystems generell) ausfallen soll, das Damoklesschwert der Unsicherheit über den Ausgang regierungsinterner und parlamentarischer Haushaltsberatungen.

Zu. 3.:
Die öffentliche Verschuldung war in den letzten Jahren in Deutschland Gegenstand langer und intensiver Debatten, die zeitweise Überschreitung des Maastrichter Drei-Prozent-Kriteriums und der Wille, die Staatsneuverschuldung bis 2011 auf null zu senken, beherrschten die entsprechenden Diskussionen. Globale Finanzkrise und staatliche Rettungsschirme für Banken und staatliche Hilfen für Unternehmen haben die Debatte auf den Kopf gestellt, so dass der Druck auf die öffentlichen Hände, in den Jahren nach erwarteter Überwindung der Finanz- und Wirtschaftskrise den Abbau der Staatsverschuldung konsequent und massiv anzugehen, enorm gestiegen ist. Eine kaum zurückweisbare Folgerung wird sein, dass die Idee, höhere Ausgaben für das Hochschulsystem durch öffentliche Verschuldung zu generieren, keinerlei Akzeptanz finden wird, obwohl eine Debatte über die Frage, weshalb staatliche Hochschulausgaben beziehungsweise öffentliche Bildungsausgaben generell immer noch als Staatskonsum verbucht und nicht als öffentliche Investitionen anerkannt werden, längst überfällig ist. Denn der Investitionscharakter öffentlicher Bildungsausgaben hätte Folgen für die Regel, dass sich die öffentlichen Haushalte nur bis zur Höhe der öffentlichen Investitionen verschulden dürfen. Allerdings kann diese Umdeutung der öffentlichen Bildungsausgaben von Konsum- hin zu öffentlichen Investitionsausgaben nur über eine Änderung des Grundgesetzes geschehen.

Die aktuelle Regierungskoalition des Bundes setzt vorrangig auf eine wirtschaftliche Wachstumsstrategie. Bund und Länder (und Gemeinden) nehmen über Wachstum des Bruttoinlandsproduktes mehr Steuern ein, die ganz oder anteilig in das Hochschulsystem gelenkt werden könnten. Diese Strategie setzt allerdings ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum von jährlich etwa 2 bis 3,5 Prozent voraus. Darauf zu vertrauen ist nicht unproblematisch.

Finanzierung durch Dritte

Die „Dritten“ sind in aller Regel private Einrichtungen und Privatpersonen, die aus verschiedensten Gründen an der Förderung beziehungsweise an finanzieller Unterstützung von Hochschulen Interesse haben. Für Forschungsförderorganisationen ist dies evident und hat das Engagement bereits lange Tradition. Für viele der in den letzten Jahren gegründeten Stiftungen, für Unternehmen und Privatpersonen ist dieses Engagement als Sponsoren, als Spender, als Stifter (zum Beispiel von Stiftungsprofessuren), als Projektförderer relativ neu. Nur in wenigen Hochschulen ist die Gruppe der Dritten, wenn von den großen Forschungsförderorganisationen abgesehen wird, als Kofinanziers bislang von größerer Bedeutung. Da ihre Förderbeiträge so gut wie immer zeitlich befristet sind, ist dieser Zufinanzierungsbeitrag erstens zurzeit und auf absehbare Zeit keine Lösung für die systematische Unterfinanzierung des Hochschulsystems und zweitens gilt auch für diesen Finanzierungsmodus das Charakteristikum der Planungs- und Handlungsunsicherheit. Insofern sind die von diesen Dritten zufließenden Mittel stets willkommen als „Zubrot“, sie können aber für die längerfristige Planung und Entwicklung von Hochschulen noch keine Rolle spielen. Drittmittel können das grundlegende Problem der strukturellen Unterfinanzierung nicht lösen. Die Exzellenzinitiative lässt zum Beispiel offen, wie nach dem Jahr 2018 nach dem Auslaufen der Förderung die Forschungsstrukturen erhalten werden können. Zwar müssen die in der Initiative erfolgreichen Universitäten ein Konzept für die Weiterfinanzierung vorlegen, wie seriös und haltbar diese Konzepte sein werden, ist nur schwer prüfbar. Infolge der Exzellenzinitiative sind Spreizungen in der Hochschullandschaft und in der Finanzkraft der Universitäten bereits beobachtbar. Diese Spreizung wird durch die in vielen Ländern eingeführte leistungsorientierte Mittelvergabe verstärkt. Es kommt also zu umstrittenen Differenzierungseffekten im gesamten Hochschulsystem. Man darf gespannt sein, wie Universität und Land Bremen die finanziellen Herausforderungen meistern werden, wenn – was nicht unwahrscheinlich scheint – die Universität auch in der dritten Förderlinie erfolgreich sein sollte und diese Förderung nach dem Förderzeitraum ausläuft.

Studiengebühren

Da Studiengebühren derzeit in Bremen politisch nicht mehrheitsfähig sind (aus Sicht aller Gegner und Kritiker wie auch der Arbeitnehmerkammer, sind vor allem die sozialen Selektionseffekte problematisch), soll hier auf eine Diskussion des Für und Wider verzichtet werden. An dieser Thematik interessierte Leser seien auf die für die Böckler-Stiftung angefertigte Expertise zur Hochschulfinanzierung verwiesen.[72] Am Schluss soll aber ein Ausblick auf „das schwedische Modell“ stehen, das vielen als vorbildlich gilt.

[72] Vgl. Timmermann 2010.

Die schwedische Lösung als attraktive Alternative?[73]

Im schwedischen Hochschulsystem werden über die geringen Sozialgebühren an die Studierendenorganisation hinaus keine Studiengebühren erhoben. 87 Prozent der Kosten des Hochschulsystems wurden in 2008 von der Gemeinschaft der Steuerzahler finanziert, 13 Prozent durch private Stiftungen und Finanzerträge. Jeder Schwede und jede Schwedin hat bis zum 54. Lebensjahr das Recht, sich bei der Zentralregierung um eine Studienfinanzierung zu bewerben, welche die Lebenshaltungskosten und die Ausgaben für Studienmaterialien decken sollen. Die Studienfinanzierung besteht aus einem Stipendien- und einem Darlehensanteil, die für maximal 240 Wochen gewährt werden können. Beide werden regelmäßig dem Inflationsindex angepasst. Der Darlehensanteil macht im Durchschnitt etwa 70 Prozent der Unterstützung aus und muss auf monatlicher Basis bis zum 60. Lebensjahr vollständig zurückgezahlt werden. Üblicherweise wird eine maximale Rückzahlungsperiode von 25 Jahren eingeräumt. Sollte noch eine Restschuld bestehen, wenn der Darlehensnehmer 68 Jahre alt wird oder vorher stirbt, erlischt die Restschuld. Die Höhe der monatlichen Tilgung ist durch die Höhe der Darlehensschuld und des Darlehenszinses bestimmt, das heißt, der Zinssatz wird erst mit Beginn der Rückzahlung berechnet. Seit 2001 müssen alle Darlehensnehmer mindestens fünf Prozent ihres Einkommens der Darlehenstilgung widmen. Der jährliche Tilgungsbetrag steigt in jedem Jahr um zwei Prozent. Allerdings wird der monatliche Rückzahlungsbetrag dem Einkommen des Darlehennehmers und seiner Zahlungsfähigkeit angepasst. Der Zinssatz wird jährlich durch die Regierung festgesetzt. Die Regierung orientiert sich dabei am Zinssatz für Staatspapiere, setzt den Darlehenszinssatz aber 30 Prozent niedriger an und subventioniert ihn dadurch. Die häufigste Form der Anpassung besteht in der Minderung oder Aussetzung des Zinsanteils an der Tilgungssumme. Der Zinsanteil am Tilgungsbetrag ist nicht von der Einkommensteuer abzugsfähig. Das Darlehenssystem lässt auch Rückzahlungsmodalitäten zu, welche die monatliche Tilgungssumme von der Höhe des Einkommens abhängig machen. Ein(e) Vollzeitstudierende(r) erhielt im Jahr 2005 im Durchschnitt pro Woche 65 Dollar Stipendium und 125 Dollar Darlehen, insgesamt 190 Dollar pro Woche oder 760 Dollar pro Monat Studienunterstützung. Es ist allerdings auch Praxis, dass sowohl die Stipendien- wie die Darlehenshöhe reduziert werden, wenn der/die Studierende ein überdurchschnittlich hohes eigenes Einkommen hat. Festzuhalten ist aber, dass die wirtschaftliche Situation der Eltern oder des Partners/der Partnerin der/des Studierenden keine Rolle spielt, das heißt, nicht angerechnet wird. Ein Studierender hat sogar Anspruch auf ein höheres Stipendium (2005 um immerhin 155 Dollar pro Woche), wenn er oder sie 25 Jahre alt oder älter ist und ein kommunal angebotenes Kursprogramm der Erwachsenenbildung besucht. Studierende, die Vollzeit studieren und während der dem Studienbeginn vorausgehenden zwölf Monate ein ordentliches Einkommen bezogen haben, können sich um ein höheres Darlehen bewerben (2005 lag dieser Zusatz bei 41 Dollar pro Woche).

Der Geldfluss von der nationalen Regierung an die Hochschulen ist an Zielvereinbarungen gebunden, die sowohl quantitative (zum Beispiel Zahl an Vollzeitstudierenden, runtergebrochen nach Fächern oder Fächergruppen und mit unterschiedlichen Finanzierungssätzen für die Fächer ausgestattet, Drittmittel, Publikationen) als auch qualitative Leistungsziele (zum Beispiel Zahl der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen in der Regelstudienzeit, Qualität der Publikationen, Zitationen) vorgeben. Zu Jahresbeginn erhält jede Hochschule ein vorläufiges Budget, das sich in seiner Höhe an den vereinbarten Leistungsparametern orientiert. Das endgültige Budget kann über oder unter dem vorläufigen liegen, je nachdem, ob die vereinbarten Leistungsparameter über- oder unterschritten wurden. Den Daten der European Commission zufolge gab Schweden 2006 nicht nur 1,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Hochschulbildung aus, wie von der OECD[74] errechnet, sondern 2,0 Prozent. Dieser Umstand, der erst das beschriebene Finanzierungssystem des Hochschulsektors möglich macht, verdankt sich einem „zupackenden“ Steuersystem, das mehr als 50 Prozent des BIP abschöpft und

[73] Die Darstellung folgt der European Commission 2008.
[74] Siehe Tabelle 1 dieses Beitrags.

anscheinend auch weniger Steuerschlupflöcher zulässt als zum Beispiel das deutsche Steuersystem. Wenn auch die Einkommensteuerprogression in den 1950er- und 1960er-Jahren bei fast 90 Prozent endete, so liegt der Grenzsteuersatz der Einkommensteuer zurzeit immerhin bei 57 Prozent. Zweifellos scheint das schwedische System der Hochschulfinanzierung attraktiv zu sein, weil es über den Weg der leistungsorientierten Finanzierung der Hochschulen effizient und über die durch den Darlehensanteil bewirkte nachgelagerte Studienfinanzierung sozial gerecht (zumindest sozial deutlich gerechter als das deutsche System) zu sein scheint. Das schwedische System verbindet anscheinend in gelungener Weise drei grundlegende ökonomische und gesellschaftliche Anforderungen an ein Hochschulfinanzierungssystem: Es fördert die Effizienz und Qualität der Produktion und der Nutzung hochschulischer Leistungen, und es verbindet das Äquivalenzprinzip (jeder Nutznießer muss über die Darlehenstilgung und Zinszahlung seinen Finanzierungsbeitrag leisten) mit dem Leistungs- beziehungsweise Zahlungsfähigkeitsprinzip (der individuelle Finanzierungsbeitrag bemisst sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit, die am individuellen Einkommen gemessen wird). Es ist allerdings zu beachten, dass die Leistungsfähigkeit der in Schweden lebenden Akademiker in zweifacher Weise in Anspruch genommen wird, zum einen durch die zu zahlenden relativ hohen Steuern und zum anderen durch die Tilgung der Darlehensschuld plus Zinszahlungen. Wer das schwedische Modell als Vorbild für die Umgestaltung der Hochschulfinanzierung in Deutschland wertet und ihm in Deutschland Geltung verschaffen möchte, muss an der Einnahme- oder Ausgabenseite oder an beiden Seiten der Budgets von Bund und vor allem der Länder ansetzen. Vor allem aber müssen dazu politische Mehrheiten gesucht und gefunden werden.

Verwendungsalternativen

Selbst wenn auf der Einnahmeseite das Ziel erhöhter kontinuierlicher Steuereinnahmen erreicht sein sollte, wäre damit keineswegs gewährleistet, dass die Einnahmezuwächse oder ein Teil von ihnen in die Hochschulen fließen würde. Denn davor stehen Haushalts- und Ausgabenentscheidungen in 16 Bundesländern und im Bund, und es ist dann eine Frage der jährlichen politischen Mehrheitsprioritäten und Entscheidungen in den Kabinetten und Parlamenten, ob und wie viele Steuergelder den einzelnen Ressorts und damit den Hochschulen gewährt werden. Sind diese Entscheidungen zugunsten der Hochschulen getroffen, so schließt sich die Frage an, in welcher Weise und nach welchen Kriterien die Steuergelder an die Hochschulen fließen sollen.

a) Steht die Berechenbarkeit der Ressourcenausstattung der Hochschulen durch die Hochschulen (das heißt, durch die Leitungen auf zentraler und dezentraler Ebene) und deren Planungs- sowie Handlungssicherheit im Vordergrund des Interesses, so liegt die institutionelle Finanzierung als inputorientierte Finanzierung der Grundausstattung beziehungsweise ihrer Erweiterung nahe.

b) Zielt die Hochschulpolitik in ihrer Finanzierungsphilosophie hingegen primär auf die Förderung der Leistungen der Hochschulen und deren Qualität ab, so liegt ein an Leistungsparametern orientierter Finanzierungsmodus nahe, wie er derzeit in den meisten Bundesländern, zum Teil auch innerhalb der Hochschulen praktiziert wird. Das bedeutet, dass sogenannte Outcome-Größen, die in den unterschiedlichen Handlungsfeldern einer Hochschule beobachtet werden können, als Parameter in den Modellen dienen, mit deren Hilfe Verteilungsentscheidungen (vom Land an die einzelnen Hochschulen, von der Hochschulleitung an die Fakultäten und Einrichtungen, von den Dekanaten an die Untergliederungseinheiten in den Fakultäten) vorbereitet werden. Solche Handlungsfelder können sein: Lehre, Forschung, Transfer, Nachwuchsförderung, Weiterbildung, Qualitätssicherung und -entwicklung von Lehre und Studium, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Parameter können sein: Absolventinnen und Absolventen, abgeschlossene Promotionen, eingeworbene und verausgabte Drittmittel, insbesondere von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingeworbene Drittmittel, Positionen in Rankings und Positionsveränderungen, Zahl der Patente, Publikationen in A-, B-, C-Zeitschriften, Zitationshäufigkeiten/Impactindikatoren; Anteil weiblicher Promovier-

ter, weiblicher Habilitierter, Professorinnen; dual career Strategie, Career Service Maßnahmen und vieles andere mehr. Zu diesem Finanzierungsmodus gehören auch zeitlich befristete Projekt- und sogenannte Anschubfinanzierungen von Initiativen, die nach Ablauf der Förderphase aus dem Hochschulhaushalt finanziert werden müssen. Dieser Finanzierungsmodus wird einerseits von und in den Hochschulen akzeptiert, weil er Geld für Neues, für Innovationen in den verschiedenen Handlungsfeldern bereitstellt, weil er Neues erlaubt und Initiativen anstößt. Zugleich zeichnet ihn aber auch eine gewisse Kurzatmigkeit aus, der immer wieder dazu veranlasst, ja zwingt, Zeit in Antragsverfahren zu stecken, Zeit, die von Forschung und anderen Kerngeschäften abgeht. Es ist ein Finanzierungsmodus, der keine Planungssicherheit gewährt und der durchaus, das heißt, wenn es kein Netz der Abfederung von Verlusten (zum Beispiel durch sogenannte Kappungsgrenzen) gibt, das Überleben einer Hochschule gefährden kann. Für seine Gesamtbewertung ist entscheidend, wie groß sein Gewicht im gesamten Finanzierungsgefüge einer Hochschule ist. In Nordrhein-Westfalen werden zurzeit 20 Prozent der Landesmittel über Leistungsparameter vergeben (sogenannte LOM, leistungsorientierte Mittelverteilung), hinzu kommen Mittel aus dem früheren Innovations-, jetzt Strukturfonds und Einnahmemöglichkeiten aus wettbewerblich organisierten Ausschreibungsverfahren.

c) Hat sich die Hochschulpolitik demgegenüber der nachfrageorientierten Finanzierung verpflichtet, so wird sie die Gutschein- (Voucher-) Variante wählen, durch welche entweder das gesamte Hochschulbudget oder ein bestimmter Teil des Budgets in Form von in Geldwerten ausgedrückten Leistungsansprüchen der Studierenden an ihre jeweilige Hochschule an die Studierenden verteilt wird. Die Studierenden werden dadurch in die Rolle von „Quasi-Kunden“ oder „Quasi-Klienten“ gedrängt, die bei der Einschreibung beziehungsweise Rückmeldung die Gutscheine abgeben und damit den Hochschulen die Möglichkeit geben, die Gutscheine beim Landesministerium gegen Geld einzutauschen und ihr Personal sowie ihre Lieferanten zu bezahlen. In solch einem Finanzierungsmodell tauchen stets Fragen auf, die zu beantworten sind. Eine Frage ist, ob die Gutscheine einen festen Wert haben (müssen) und für alle Studierende gleich viel wert sind oder ob der Wert der Gutscheine in Abhängigkeit der unterschiedlichen Kosten der Studiengänge (zum Beispiel kostet die Bereitstellung eines naturwissenschaftlichen Studiengangs wegen der apparativen Ausstattung und höherer Personalintensität erheblich mehr als das Angebot eines geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studiengangs) oder in Abhängigkeit unterschiedlicher Knappheitsgrade der Studiengänge (das heißt, Auslastungsgrade beziehungsweise Relationen zwischen angebotenen und nachgefragten Studienplätzen) variieren kann und von der Landesregierung festgelegt wird oder von der einzelnen Hochschule bestimmt werden kann. Eine andere Frage lautet, ob im Falle von Gutscheinfinanzierung die Erhebung von Studiengebühren durch die Hochschulen als zusätzliche Einnahmequelle gestattet wird. Eine weitere Frage zielt auf den Empfänger der Gutscheine ab, ob nämlich die Hochschule oder die Lehre anbietende Fakultät Empfänger der Gutscheine sein wird. In jedem Fall gewinnt die Gutscheinlösung zumindest bei Ökonomen und Politikern Attraktivität, weil sie den Studierenden als Nachfrager nach guten Lehrleistungen und Studienangeboten unmittelbar Kaufkraft verleiht, welche sie zum Beispiel durch Fach-, Fakultäts- oder Standortswechsel, aber auch durch Beschwerden über die Qualität von Lehre und Studienorganisation zur Geltung und zur Wirkung bringen können. Deutlich an diesen wenigen Erläuterungen wird, dass Gutscheinlösungen eine Fülle von Entscheidungen über die Ausgestaltung ihres Finanzierungsmodus nach sich ziehen.

Ein deutlicher Trend hin zur Outcome-orientierten Hochschulfinanzierung in allen Handlungsfeldern und zu zeitlich befristeten Förderformaten nicht nur seitens dritter Förderer, sondern auch seitens der staatlichen Finanzierung ist beobachtbar. Ziel dieses Trends ist die Erhöhung der Effizienz hochschulischen Handelns.

Literatur

Barr, N. (2004): Higher Education Funding. In: Oxford Revue of Economic Policy, Vol. 20, Nr. 2, S. 264 – 283.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2004: Grund- und Strukturdaten 2003/2004, Bonn und Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Wissenschaft: Grund- und Strukturdaten, Jahrgänge ab 1975, Bonn.

European Commission, Directorate-General for Education and Culture (2008): The Education System in Sweden 2007/ 08, Eurybase: The Information Database on Education Systems in Europe, - Sweden – (2007/ 08), S. 90 ff., www.eurydice.org, http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/eurybase/pdf/0_integral/SE_EN.pdf

Grözinger, G. (1998): Hochschulen in Deutschland – Unterfinanzierung und Fehllenkung. In: v. Weizsäcker, R. K. (Hg.) (1998): Deregulierung und Finanzierung des Bildungssystems, Berlin, S. 187 ff.

OECD 2008, 2010: Bildung auf einen Blick, Paris.

Statistisches Bundesamt 2010a: Bildung und Kultur. Finanzierung der Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.5, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2010b: Bildungsfinanzbericht 2010, Wiesbaden.

Timmermann, Dieter 2010: Alternativen der Hochschulfinanzierung. Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Wößmann, L. (2008): Die Bildungsfinanzierung in Deutschland im Licht der Lebenszyklusperspektive: Gerechtigkeit im Widerstreit mit Effizienz? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 11. Jahrgang, Heft 2, S. 214 – 233.

Statistisches Landesamt Bremen:
http://www.statistik-Bremen.de/bremendat/abfrage_resultat.cfm?tabelle=20120&titelname=Bremen Infosystem&baumstruktur=ja&netscape=ja; Stand 5.4.2011
http://www.statistik-bremen.de/aktuelle_statistiken/09a.htm; Stand 5.4.2011

fle:///P:/meineProzent20Daten/BremenProzent20Febr.Prozent202011/abfrage_resulatProzentC2ProzentADxls.cfm-1_StudierendeProzent20nachProzent20Hochschulen.htm

file:///P:/meineProzent20Daten/BremenProzent20Febr.Prozent202011/abfrage_resultat_xls.cfm-2_wiss.Prozent20Personal.htm

2 Hochschulfinanzierung in Zeiten der Schuldenbremse Das Beispiel Bremen

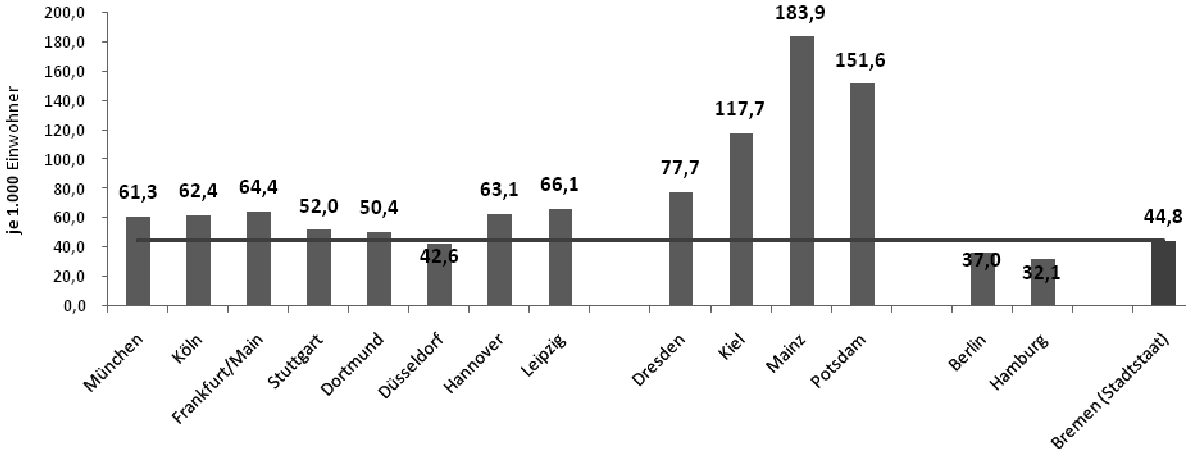
Insbesondere für Städte haben sich im Laufe der Zeit die Faktoren für Wohlstand und wirtschaftliches Wachstum gewandelt. So war früher die Lage an Handelswegen oder an natürlichen Rohstoffvorkommen ein bestimmender, vielleicht sogar dominierender Faktor für die Entwicklung von Siedlungen und Städten. Verfügbarkeit von Trinkwasser oder umliegende fruchtbare Ackerböden waren auch mit entscheidend für die Entwicklung einer Stadt beziehungsweise für den Wohlstand der Bevölkerung.[75] Heutzutage kommt beispielsweise einer modernen innerstädtischen Verkehrswege-, Energie- sowie Kommunikationsinfrastruktur eine Bedeutung für Entwicklungsmöglichkeiten von Städten zu. Die internationale Erreichbarkeit, globale Austauschmöglichkeiten, Erfüllung von „gate-way"-Funktionen sind mit ausschlaggebend dafür, ob sich eine Stadt oder eine Region erfolgreich oder weniger erfolgreich entwickelt. Ein ebenso entscheidender Faktor ist heute das Qualifikationsniveau von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die allgemeine Lebens- und Aufenthaltsqualität einer Stadt sowie der umliegenden Region.

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden vor diesem Hintergrund im 21. Jahrhundert weiter an Bedeutung für die wirtschaftlichen Grundlagen einer Stadt, der umgebenden Region und letztlich eines ganzen Landes gewinnen. Die Qualität eines Wirtschaftsstandortes sowie die Voraussetzungen für nachhaltigen Wohlstand werden durch das Vorhalten von öffentlichen Einrichtungen wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen maßgeblich mitbestimmt werden. Der gesamte Wissenschaftsbereich ist, nicht nur in entwickelten Industriegesellschaften, mittlerweile ein grundlegender Bestandteil der öffentlichen Infrastruktur und gilt als ein Teil der notwendigen Basiseinrichtungen zur Ermöglichung des arbeitsteiligen Zusammenspiels zwischen Gesellschaft und Wirtschaft.[76] Hoch entwickelte Regionen und Länder stehen vor der Situation, dass einerseits eine qualitativ hochwertige, aber dadurch auch kostenintensive öffentliche Infrastruktur mit einem dementsprechenden öffentlichen Finanzierungsbedarf aufrechterhalten werden muss. Gleichzeitig sind den öffentlichen Haushalten in vielen hoch industrialisierten Volkswirtschaften durch in der Vergangenheit begründete Entwicklungen (zum Beispiel öffentliche Verschuldung, Versorgungslasten) beträchtliche Zukunftsbelastungen erwachsen, die es zu bewältigen gilt und ebenfalls einen immensen Finanzierungsbedarf in der Zukunft bedeuten. Drittens konkurrieren hoch entwickelte Regionen mit einem hohen Lohnniveau mit anderen Regionen und Ländern im nationalen und internationalen Vergleich. Seit Jahren ist das Bewusstsein gewachsen, dass unter diesen Rahmenbedingungen Regionen dann konkurrenzfähig bleiben und Chancen auf eine weitere wirtschaftliche Entwicklung schaffen, wenn sie vermehrt den Wissenskapitalstock erhöhen. Wissenschaftliche Lehre und Forschung sind daher wichtige Bausteine in einem Set aus Standortfaktoren, welche sowohl den nationalen als auch den internationalen Standortwettbewerb determinieren. Neben dem positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung, die in diesem Beitrag dargestellt wird, gibt es selbstverständlich nicht-messbare Wirkungen auf die soziokulturelle Entwicklung einer Stadt und der umgebenden Region. Ausgaben, die von Hochschulen und Forschungseinrichtungen getätigt werden, erzeugen außerdem positive Effekte auf die regionale Einkommensentwicklung.[77]

---

[75] Vgl. Bosker/Buringh 2010.
[76] Vgl. Sauerborn 2005.
[77] Vgl. Baumgartner/Seidel 2001: 599; Franz/Rosenfeld/Roth 2002.

Abb. 1: Studierende in Großstädten WiSe 2008/2009



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.

© Forschungsstelle Finanzpolitik

Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Kunsthochschulen, Fach- und Verwaltungsfachhochschulen.
Ohne Einrichtungen des Bundes, Theologische Hochschulen und private Hochschulen.
Einwohner: Stand 31.12.2008.

Der Stadtstaat Bremen kommt auf rund 45 Studierende je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner (Abbildung 1). Dies ist schon mehr im Vergleich zu den beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Hamburg. Gleichzeitig zeigt aber Abbildung 1 auch, dass in anderen, vergleichbaren Großstädten doch teils erheblich mehr Studierende ihren temporären Lebensmittelpunkt haben. In der Landeshauptstadt Dresden (2008: 509 Tsd. Einwohnerinnen und Einwohner) kommen beinahe 78 Studierende auf 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Interessant ist auch das Verhältnis in Landeshauptstädten wie Kiel, Mainz und Potsdam, obwohl diese Städte auch eine deutlich geringere Bevölkerungszahl aufweisen als der Stadtstaat Bremen. Allerdings sind sie insofern vergleichbar, als dass sie wie der Stadtstaat oberzentrale Funktionen mit ihrer Bedeutung für die Peripherie und darüber hinaus Landeshauptstadtfunktionen ausüben.

Regionalwirtschaftliche Effekte von Hochschulen

Unbestreitbar gehen von den überwiegend staatlich finanzierten Hochschulen Effekte aus, welche die regionale Entwicklung positiv beeinflussen. Bei der Beantwortung der Frage nach den regionalwirtschaftlichen Effekten von Hochschulen kommt es darauf an, die verschiedenen tangiblen und intangiblen Effekte zu analysieren. Zu den tangiblen, das heißt, monetär bewertbaren Effekten können die durch eine Hochschule resultierenden direkten wirtschaftlichen Effekte gerechnet werden, die im Rahmen einer Inzidenzanalyse quantitativ ermittelt werden können. Dazu gehören in erster Linie die Aus-

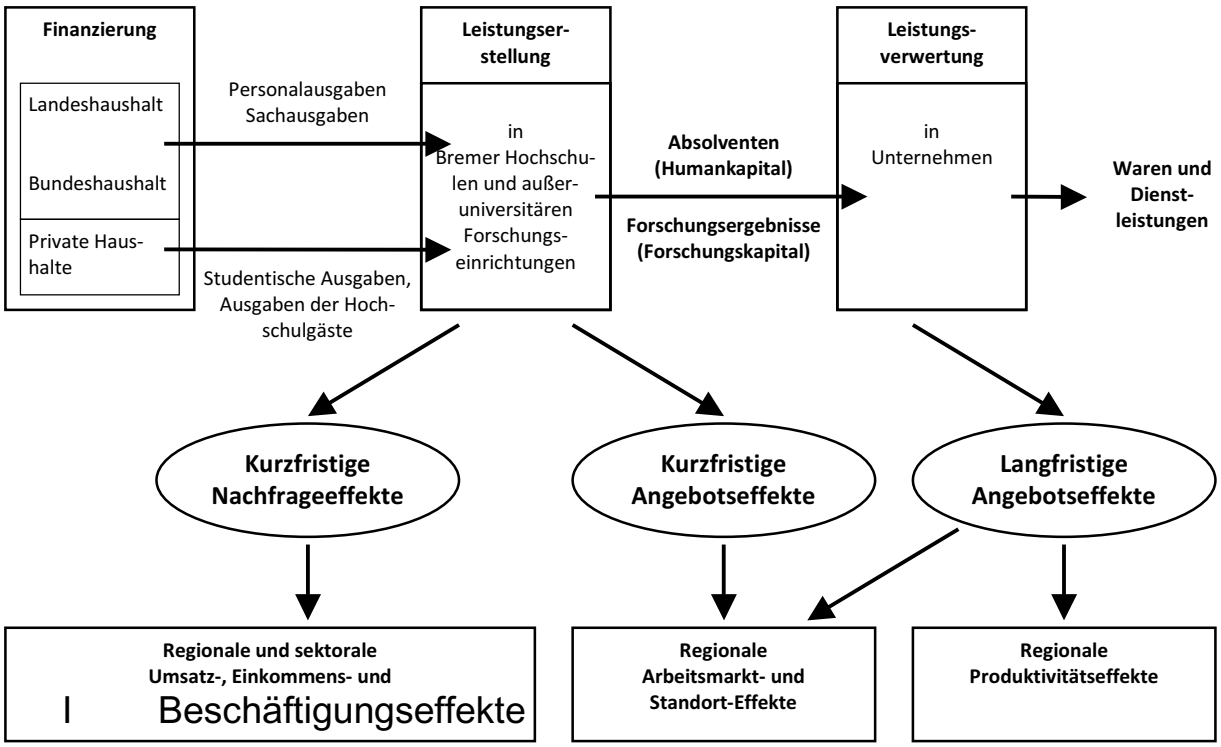
gaben der Hochschule oder der Forschungseinrichtung selbst sowie die Ausgaben der Studierenden, welche zusätzliche Nachfrage in der Region generieren.[78]
Diese Effekte sind in der Regel eher kurzfristig zu beobachten. Schwieriger quantitativ zu ermitteln sind die langfristigen Effekte, zumal es sich in der Regel um intangible Effekte handelt. Hierzu können gezählt werden:[79]

- Kompetenzeffekte
- Netzwerkeffekte
- Struktureffekte
- Image- und Markeneffekte

Im Rahmen der Leistungserstellung durch eine Universität wird Wissen produziert. Zu unterscheiden ist hier zwischen dem personengebundenen Wissen, welches logischerweise an die hoch qualifizierten Absolventinnen und Absolventen sowie den Forscherinnen und Forschern gebunden ist, und dem nicht-personengebundenen Wissen (Wissenskapital der Universität), welches zum Beispiel durch Erfahrungen im gesamten Universitätsbereich entsteht und auch unabhängig von Personen von der Universität als öffentliches Wissenskapital von der Gesellschaft genutzt werden kann. Durch beide Faktoren werden letztlich die Produktions- und Angebotsmöglichkeiten der regionalen Wirtschaft verbessert.[80] Zu nennen sind hier die direkten Produktivitätseffekte, welche, ausgelöst durch öffentlich finanziertes Wissenskapital in der Region, das Wachstum der regionalen Wirtschaft fördert. Es gilt aber auch zu bedenken, dass es zu sogenannten indirekten Produktivitätseffekten kommen kann. Nämlich dann, wenn es gelingt, die Produktivität und somit die Verzinsung des in der Region investierten privaten Realkapitals zu erhöhen. Abbildung 2 fasst die zu erwartenden regionalwirtschaftlichen Effekte, welche durch öffentliche Ausgaben im Hochschulbildungs- und Wissenschaftsbereich ausgelöst werden, zusammen.

[78] Vgl. Strauf/Behrendt 2006: 14.
[79] Vgl. Strauf/Behrendt 2006: 14 f.
[80] Vgl. Pfähler et.al. 1999.

Abb. 2: Bedeutung der Hochschulbildungs- und Wissenschaftseinrichtungen für die Region



Quelle: In starker Anlehnung an Pfähler, Wilhelm et.al. (1999): Wirtschaftsfaktor Bildung und Wissenschaft – Die regionalwirtschaftliche Bedeutung der Hochschulbildungs- und Wissenschaftseinrichtungen in Bremen, Lang, Frankfurt am Main, S. 8.

Hochschulen binden „Köpfe" am Standort – auch im Stadtstaat Bremen

Vor dem Hintergrund, dass zwischen 1991 und 2020 die Einwohnerzahl (Stand: jeweils 30.06.) des Landes Bremen von 683.077 (1991) auf 659.561 (2010) um jahresdurchschnittlich -0,2 Prozent gesunken ist, sind diejenigen Maßnahmen aus dem bremischen Haushalt zu finanzieren, die dazu beitragen können, die Bevölkerungszahl zu stabilisieren. Hochschulbildungs- und Wissenschaftseinrichtungen sind dazu geeignet.

Aus laufenden Mitteln des bremischen Haushaltes werden die Universität Bremen, die Hochschulen in Bremen und Bremerhaven, die Hochschule für Künste sowie die Hochschule für öffentliche Verwaltung finanziert. Die privat getragene heutige Jacobs University Bremen (JUB; früher: International University Bremen IUB) erhielt eine beträchtliche öffentliche Anschubfinanzierung. Die in den gegenwärtigen öffentlichen Haushalten zu berücksichtigenden Zins- und Tilgungsverpflichtungen können als periodenorientierte öffentliche Finanzierung der JUB charakterisiert werden.[81] In Summe werden dadurch in Bremen und Bremerhaven und letztlich in der Metropolregion Bremen-Oldenburg hochwertige und zukunftsfähige Arbeitsplätze gesichert und gleichzeitig rund 31.500 Studierende (WiSe 2010/2011)

[81] Dazu auch Dannemann 2005.

an den Stadtstaat Bremen als Hochschulstandort gebunden, von denen die meisten Studierenden in der Metropolregion Bremen-Oldenburg ihren Erstwohnsitz haben.

Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen binden in beträchtlichem Umfang „Köpfe“ in der Region durch

- die Beschäftigung wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals,
- die eingeschriebenen Studierenden sowie
- die Beschäftigten, die indirekt von Hochschulbildung- und Forschungseinrichtungen profitieren.

Hinzu kommt, dass gerade die direkt und indirekt abhängig Beschäftigten oftmals nicht allein leben, weshalb noch zusätzliche „Köpfe“ (sogenannte Mantelbevölkerung) in der Region gebunden werden.

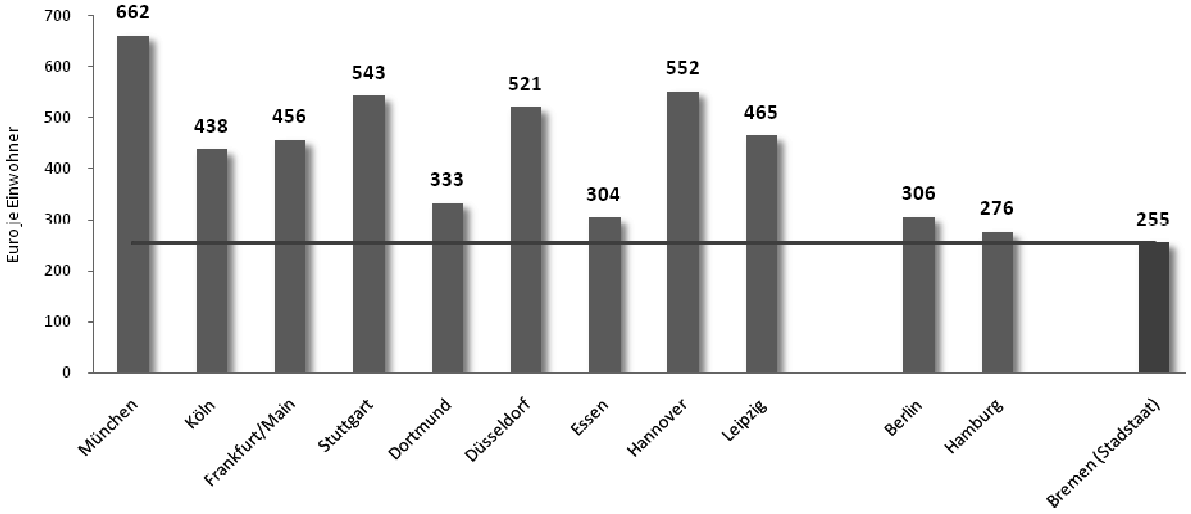
Sie beeinflussen positiv in hohem Ausmaß die wirtschaftliche, aber auch soziokulturelle Entwicklung einer Stadt und der umgebenden Region.

Refinanzierung von öffentlichen Hochschulausgaben

Zur Gewährleistung eines attraktiven Hochschulstandortes für Studierende und eines hochqualitativen und wissenschaftlich anerkannten Forschungsstandortes sind insbesondere öffentliche Ausgaben notwendig. In Zeiten einer angespannten Haushaltslage in den Ländern kommt es darauf an, wachstums- und nachhaltige öffentliche Ausgaben zu tätigen, welche einen nachhaltigen Erfolg einer eigenverantwortlichen Politik unterstützen können. Es ist eine Eigenart von Hochschulausgaben, dass die Landesmittel nicht mehr oder weniger gleichmäßig über die Fläche hinweg verausgabt werden, sondern die Verausgabung konzentriert an den Hochschulstandorten erfolgt. Andere Landesausgaben wie etwa für innere Sicherheit oder Bildung sind mehr im Raum verteilt. Insofern überrascht dann nicht, dass insbesondere in Großstädten relativ hohe Landesausgaben für den Bereich Hochschulen zu beobachten sind (Abbildung 3). Aus dem Benchmarking-Bericht der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen geht dabei hervor, dass der Stadtstaat Bremen gegenüber vergleichbaren Städten schon deutlich geringere Ausgaben (255 Euro je Einwohnerin/Einwohner) tätigt. In Hannover werden aus dem Landeshaushalt mehr als doppelt so hohe Grundmittel zur Verfügung gestellt.

Abb. 3: Grundmittel in Großstädten 2006

je Einwohner



Quelle: Die Senatorin für Finanzen Bremen (2010): Benchmarking-Bericht 2009, S. 78; eigene Darstellung.

© Forschungsstelle Finanzpolitik

Die Ausgaben im Hochschulbereich sind hochgradig effektiv eingesetzte öffentliche Mittel, da sie mit einer hohen Refinanzierungsquote verbunden sind. Die Refinanzierung resultiert aus dem Umstand, dass durch die öffentlichen Hochschulausgaben bestimmte Effekte ausgelöst werden, die sich fiskalisch in den Haushalten als Einnahmen niederschlagen und diese den ursprünglichen Ausgaben gegenübergestellt werden können:

- Die Wertschöpfung im Hochschulbereich (direkte, indirekte und induzierte Beschäftigung, Produktion von Waren und Dienstleistungen) ist mit Steueraufkommen aus einer Vielzahl an Steuerarten verbunden. Dieses Steueraufkommen fließt zunächst in das bundesstaatliche Steuerverteilungssystem und es verbleibt vom ursprünglichen Steueraufkommen letztlich ein, wenn auch äußerst geringer, Teil am Ort der Wertschöpfung.

- Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch Hochschulausgaben am Hochschulstandort die wissenschaftlichen Einrichtungen in die Lage versetzt werden, Drittmittel von außerhalb einzuwerben. Diese Mittel wären ohne Hochschulausgaben nicht in der Höhe am Hochschulstandort vorhanden, sind aber mitverantwortlich für einen teils erheblichen Anteil an der hochschulbedingten Wertschöpfung und damit für einen Teil des Steueraufkommens am Hochschulstandort.

- Beschäftigte und Studierende sowie ihre Familienangehörigen sind von Bedeutung unter anderem im Länderfinanzausgleich. Sofern sie ihren Erstwohnsitz am Hochschulstandort Bremen haben, fließen dem Landeshaushalt pro Kopf rund 3.500 Euro im Jahr zu.

Herausforderungen

Der Stadtstaat Bremen im Wettbewerb der Städte und Regionen

Ob die Städte und Regionen wollen oder nicht: Sie befinden sich in einem Wettbewerb. Es geht darum, Einwohnerinnen und Einwohnern ein attraktives und gleichzeitig kostengünstiges Angebot an öffentlichen Leistungen zu machen. Durch die Vielzahl an Städten und Gemeinden und einer auch im europäischen Kontext gestärkten Mobilität der Bürgerinnen und Bürger stehen die Städte und Regionen vor der Herausforderung, eine ganz spezielle Attraktivität des eigenen Standortes für Einwohnerinnen und Einwohner sowie Unternehmen zu schaffen. Diesem Wettbewerb kann und sollte sich der Stadtstaat Bremen auch nicht entziehen.

Hier sei nur ganz kurz auf den Begriff des „Wettbewerbs“ eingegangen. Bisweilen wird mit dem Begriff des „Wettbewerbs“ allgemein in der Öffentlichkeit ein Bild diskutiert, wonach der Beste gewinnt und alle anderen Mitbewerber verlieren. Der Erste erhält den Lorbeerkranz, die Verlierer werden mit Schimpf und Schande aus dem Stadion gejagt. Dieses Zerrbild eines Wettbewerbs geht von einem Nullsummenspiel aus. Was der eine gewinnt, muss der andere verlieren. Ein solches Bild ist jedoch mit dem Standort- oder Systemwettbewerb nicht zu vereinbaren.

Der ökonomische Begriff des „Wettbewerbs“ ist eher in dem Sinne zu gebrauchen, dass bestimmte Leistungen jeweils von mehreren Anbietern produziert und einer Vielzahl von Nachfragern angeboten werden. Diese Nachfrager haben eine Wahl und wählen das für sie beste Angebot aus. Das heißt, dass sie letztlich eine Leistung erhalten, die ihren Vorlieben und Wünschen entspricht beziehungsweise die individuellen Bedürfnisse befriedigen kann. Die erforderlichen dezentralen Entscheidungen, sowohl von den Anbietern als auch von den Nachfragern, führen, sofern Märkte nicht beeinträchtigt sind, zu ganz passablen Ergebnissen. Ein zentralistisches und dirigistisches Güterverteilungssystem würde in unserer Gesellschaft wohl kaum akzeptiert werden.

Ähnlich verhält es sich bei Standorten. Die Qualität der Infrastruktur, die Güte von Bildungseinrichtungen, der Zustand der inneren Sicherheit und Ordnung, die Lebens- und Umweltqualität sind Teile eines Gesamtbündels, welches von Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Unternehmen nachgefragt wird. Über die flächendeckend zu garantierenden Mindeststandards im Sinne der Schaffung von Rahmenbedingungen, um überall gleichwertig leben und produzieren zu können, unterscheiden sich die einzelnen Standorte in ihrer jeweiligen Ausdifferenzierung des öffentlichen Angebotes. Ein Hochschulstandort hat in diesem Standortwettbewerb eindeutig Vorteile. Das Vorhalten von Hochschul- und Forschungseinrichtungen zieht (junge) Menschen in die Stadt und die Region. Sie bringen Kreativität mit, was für den Standort wiederum einen Vorteil bedeutet. Die Stadt als Hochschulstandort bleibt im wahrsten Sinne des Wortes „jung“, sie wird inspiriert und erhält einen permanenten Impuls hinsichtlich ihrer soziokulturellen und sozioökonomischen Grundlagen. Urbanität hängt letztlich auch von entsprechenden Hochschulbildungseinrichtungen ab.

Im Wettbewerb der Hochschulstandorte spielen aber auch die Rahmenbedingungen und institutionellen Arrangements eine bedeutsame Rolle. So ist seit Jahren bemerkbar, dass sich insbesondere die finanziellen Voraussetzungen für einen effektiven Hochschulwettbewerb verschieben. Länder mit bereits überdurchschnittlichen und noch ansteigenden Haushaltsbelastungen (zum Beispiel Zinszahlungen, Pensionsverpflichtungen) stehen immer öfter der Situation gegenüber, dass sie Zukunftsausgaben nicht oder nicht angemessen finanzieren können. In einer grundsätzlich wettbewerblichen Situation können dann beispielsweise sicherlich gut gemeinte Bundesprogramme wie die Exzellenzinitiative zum Ergebnis führen, dass Länder mit besseren finanziellen Grundausstattungen Ko-Finanzierungsanteile zusichern können und letztlich Bundesmittel in die jeweilige Region holen können.

Dies ist kein Plädoyer gegen einen Wettbewerb der Hochschulstandorte, sondern vielmehr muss auf zwei Umstände hingewiesen werden. Erstens mag bereits heute der Wettbewerb durch die existieren-

den unterschiedlichen Haushaltsspielräume sowie die auch zu berücksichtigenden föderalen Finanzverteilungsregeln beeinflusst sein. So kommt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) 2006 zu der, sicherlich nicht überraschenden, aber gleichwohl einsichtigen Erkenntnis: „Wer viel Geld in seine Unis und FHs steckt, aber die Absolventen nicht im Land halten kann, ist der Dumme - er bleibt auf seinen Ausgaben sitzen. Länder, die Akademikern gute Arbeitsplätze bieten, sparen sich dagegen Ausbildungskosten und importieren die schlauen Hirne einfach. (…). Durch die derzeitige Hochschulfinanzierung und die Architektur des Länderfinanzausgleichs lohnt es sich für viele Bundesländer kaum, Geld für die Hochschulen auszugeben.“[82] Die heutigen Entscheidungen der Länder über Hochschulausgaben werden also schon verzerrt. Zweitens sollte angesichts der Ergebnisse von Bundesprogrammen deutlich werden, dass Ideen bezüglich einer Stärkung des Bildungs- und Hochschulbildungs-Zentralismus durchaus mit Skepsis gesehen werden sollten. Es ist nicht leicht einsichtig, warum ausgerechnet eine gestärkte Bundeskompetenz die Hochschulfinanzierung in der Fläche verbessern sollte. Zweifel sind angebracht und die Vergangenheit bietet Beispiele, die eher auf regional konzentrierte Bundespolitiken hindeuten. Die Länder sollten sich daher umfangreich überlegen, ob der Weg der Zentralisierung ein vernünftiger Weg für die Fläche sein kann. Alternativ wäre eher darüber nachzudenken, wie angemessene Grundausstattungen und „faire“ Rahmenbedingungen geschaffen werden könnten, den Ländern umfassend wieder Handlungsmöglichkeiten auch im Bereich des Wettbewerbs der Hochschulstandorte zu geben.

Schuldenbremse, Konsolidierung und Hochschulfinanzierung in Bremen

Der Stadtstaat Bremen steht wie die meisten Länder vor einem Jahrzehnt der Konsolidierung der Haushalte. Mit Abschluss der Föderalismusreform II im Jahr 2009 haben der Bund und die Länder beschlossen, die institutionellen Grenzen für die öffentliche Neuverschuldung deutlich enger zu fassen. Für die Länder ist eine Nettoneuverschuldung in konjunkturellen Normalzeiten mit Beginn des Haushaltsjahres 2020 grundsätzlich nicht mehr möglich. Die im Jahr 2009 beschlossene sogenannte „Schuldenbremse“ sieht für die Länder vor, dass in konjunkturellen Normalzeiten keine neuen Kredite zur Finanzierung öffentlicher Ausgaben im Rahmen der staatlichen Aufgabenwahrnehmung aufgenommen werden dürfen. Das Grundgesetz regelt Ausnahmen wie Naturkatastrophen und außerordentliche Notsituationen, die sich der Kontrolle des Staates entziehen. Was allerdings eine „außergewöhnliche Notsituation“ sein wird, wird jedes Land im Rahmen der verbliebenen Deutungshoheit feststellen.

Gegenwärtig klafft nach einem mit dem Bund abgestimmten Berechnungsverfahren eine Lücke von über 1,1 Milliarden Euro im bremischen Haushalt, die bis zum Jahr 2020 geschlossen werden muss.[83] Hierbei werden die allgemeine Steuereinnahmenentwicklung sowie eigenverantwortliche Steuererhöhungen sicherlich einen Teil zum Schließen der Lücke beitragen. Der größere Konsolidierungsdruck wird gleichwohl auf der Ausgabenseite liegen.

Die bundesstaatliche Gemeinschaft hat sich 2009 dazu durchgerungen, die jährliche öffentliche Kreditaufnahme formal stark einzuschränken. Ob die neuen institutionellen Regeln eine effektive Eindämmung des politischen Zugriffs auf das Einnahmeinstrument „Öffentlicher Kredit“ tatsächlich bewirken, muss sich erst noch erweisen. Die „alte“ investitionsabhängige Kreditobergrenze wurde von der Politik regelmäßig überschritten. Unabhängig davon bleiben ökonomische Fragen bestehen.

Grundsätzlich sollte es so sein, dass bezüglich des öffentlichen Leistungsspektrums zunächst eine Debatte darüber geführt wird, welche Aufgaben der Staat erfüllen soll und welche Leistungen nicht durch die öffentliche Hand erbracht werden müssen. Da sich staatliche Aufgabenwahrnehmung überwiegend in den öffentlichen Haushalten als Ausgaben niederschlägt, ist gleichzeitig die Höhe der Kosten staatli-

[82] Institut der Deutschen Wirtschaft Köln 2006: 5.
[83] Vgl. Bremische Bürgerschaft 2011.

cher Leistungen mitzudiskutieren. Zuletzt muss geklärt werden, wie die notwendigen Finanzmittel aufgebracht werden. Grundsätzlich sollte dabei eine enge Verbindung zwischen Aufgaben, Ausgaben und Einnahmen gewährleistet werden. Im Sinne einer ressourcenschonenden Politik ist es notwendig, dass die verantwortlichen Entscheidungsträger die Nutzen der Bereitstellung eines öffentlichen Gutes sowie die Kosten der Bereitstellung (Finanzierungsbeiträge) gegeneinander abwägen und somit über ein optimales Angebot entscheiden können. Es dürfte einsichtig sein, dass eine generelle Kreditfinanzierung staatlicher Leistungen aufgrund der geringen Merklichkeit zum Zeitpunkt der Entscheidung (Zinsen und Tilgung fallen erst in späteren Perioden an) für ein zu üppiges staatliches Güterangebot verantwortlich sein kann.

Nun soll mit der Schuldenbremse die Kreditfinanzierungsmöglichkeit des Staates radikal eingeschränkt werden. Zu erwarten wäre dann, dass die verantwortlichen Entscheidungsträger eine Diskussion über die vom Bürger gewünschte Höhe der staatlichen Leistungen sowie dessen Finanzierungsbeitrag initiieren. Dies vorausgesetzt, wäre auch unter dem neuen Schuldenregime ein effizientes staatliches Leistungsangebot möglich. Und zwar dann, wenn den Bürgerinnen und Bürgern die Notwendigkeit bestimmter öffentlicher Ausgaben der Art und der Höhe nach bekannt ist, die Bürgerinnen und Bürger die Ausgaben akzeptieren und sie auch über die notwendigen Finanzierungsbeiträge (überwiegend Steuern) gut informiert sind.

Die Krux dabei ist nur, dass die Länder, die, wie oben beschrieben, ihre Defizite bis zum Jahr 2020 auf null reduzieren müssen, überhaupt keine wesentlichen Möglichkeiten haben, ihre Einnahmen autonom zu erhöhen. Stadtkämmerinnen und Stadtkämmerer haben die Möglichkeit, die Hebesätze von Grundsteuer und Gewerbesteuer zu variieren und machen davon auch nach einem Abstimmungsprozess mit den Bewohnern der Städte und Gemeinden Gebrauch davon. Landesfinanzministerinnen und Landesfinanzminister steht diese Möglichkeit (mit Ausnahme der begrenzten Grunderwerbsteuer) nicht zu, obwohl sie Verantwortung für die Haushalte von Ländern mit Staatsqualität tragen. Die Konsequenz muss demzufolge sein, dass eine Diskussion über das vom (Landes-) Bürger gewünschte Spektrum an Landesausgaben nicht in dem Umfang erfolgen kann, wie es für eine ressourcenverantwortliche und effiziente staatliche Bereitstellung notwendig wäre. Die Bürgerinnen und Bürger werden in Zukunft in ihren Ländern lediglich darüber mitentscheiden können, welche Ausgabenposten weniger stark zur Konsolidierung herangezogen werden. Dies wird sie jedoch zwingen, andere Ausgabenposten zu benennen, denen eine größere Konsolidierungslast aufgebürdet werden kann. Mit anderen Worten: Ohne grundsätzliche Veränderungen wird es nur möglich sein, bei gegebenem Einnahmebudget Ausgaben gegen alternative Ausgaben abzuwägen.

Vor dem Hintergrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland, in der die Länder über äußerst geringe Steuereinnahmemöglichkeiten verfügen und der Bund nach wie vor eine dominierende Rolle bei der Festlegung von Steuern einnimmt, muss die Schuldenbremse daher auch als Ausgabenbremse wirken. Wobei eine Diskussion über die richtige Ausgabenhöhe in den Ländern kaum bis gar nicht möglich ist. Die Schuldenbremse, nicht die Bürgerinnen und Bürger, wird somit die staatliche Aufgabenwahrnehmung diktieren.

Welche Wirkungen dies grundsätzlich zeigen kann, wird noch zu sehen sein. Aber mit Blick auf die Handlungsoptionen der Länder muss gesehen werden, dass in den jeweiligen Landeshaushalten der Umfang der autonom gestaltbaren Ausgaben „überschaubar“ ist. Dabei fallen in den Bereich der gestaltbaren Ausgaben diejenigen Posten, welche unter anderem nicht bundesrechtlich vorgegeben sind oder aber wie die Bereiche „Zinsausgaben“ oder „Pensionslasten“ kaum beeinflussbar sind. Gestaltbar sind in begrenztem Umfang die Personalausgaben, sofern sie die aktiven Bezüge umfassen sowie Leistungen auf der Landesebene, welche keinen grundsätzlichen Vorgaben unterliegen.

In den Ländern und damit auch im Stadtstaat Bremen gehören dazu die Ausgaben des öffentlichen Haushaltes im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Diese Leistungen sind sowohl der Art nach und in der Höhe autonom durch den Landeshaushaltsgesetzgeber beeinflussbar. Dies

muss berücksichtigt werden bei der Frage, wo ein (Konsolidierungs-) Land überhaupt autonome Konsolidierungsspielräume besitzt. Was kann dies für den Stadtstaat Bremen bedeuten? Jedenfalls kann es nicht bedeuten, dass die ohnehin im Großstadtvergleich geringen Pro-Kopf-Finanzierungsmittel im Hochschulbereich noch weiter abgebaut werden.

Dass der Stadtstaat Bremen gewaltige Konsolidierungsleistungen zu erbringen hat, steht außer Frage. Dabei sollte jedoch daran gedacht werden, dass wachstums- und nachhaltigkeitswirksame Bereiche nicht den gleichen Konsolidierungsnotwendigkeiten unterworfen werden wie andere Bereiche. Im Gegenteil muss eine nachhaltige Finanzpolitik jetzt beginnen, die Strukturen im Haushalt zu verändern, dass am Ende des Konsolidierungsprozesses der öffentliche Haushalt strukturell gestärkt aus der Konsolidierung hervorgeht. Was aber kann damit gemeint sein?

Ein strukturell erstarkter Haushalt wird am Ende der Konsolidierung einen höheren Anteil an wachstums- und nachhaltigkeitswirksamen Ausgaben aufweisen. Dazu zählen unbestritten Ausgaben für Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus Gründen, welche bereits genannt wurden. Der Standort Bremen kann und sollte nicht darauf verzichten, die Bereiche im Konsolidierungsprozess zu stärken, welche für moderne Städte und Regionen eine zentrale Grundlage für die weitere Entwicklung darstellen und die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes nachhaltig stützen.

Somit ist die große Herausforderung für die Finanzpolitik der nächsten Jahre im Stadtstaat Bremen umrissen. Einerseits gilt es, aufgrund geringer Erwartungen hinsichtlich zukünftiger Einnahmeverbesserungen durch eine, gleichfalls im Grunde notwendige, gesamtstaatlich koordinierte Steuerpolitik, die Ausgaben in der Summe zu beschränken und dabei gleichzeitig das Fundament für eine positive Entwicklung des Standortes Bremen zu legen. Die Hochschulfinanzierung sollte dabei nicht als Konsolidierungspotenzial, sondern als Zukunftspotenzial angesehen werden, die aufgrund ihrer vielfältigen positiven Effekte sogar noch gestärkt und ausgeweitet werden sollte.

Zuletzt ein Blick auf die Ländersituation im Allgemeinen. Die Länder tragen als Gesamtheit die Mitverantwortung für die Entwicklung des Gesamtstaates als Säulen beziehungsweise Stützen des Föderalstaates. Daher sollten die Länder auch ein Interesse an drei Fragestellung haben: Welche Aufgaben gilt es in Zukunft vorrangig zu bewältigen? Welche Finanzierungsnotwendigkeiten ergeben sich aus den Antworten bezüglich der ersten Fragestellung? Wie können die notwendigen Finanzierungsmittel aufgebracht werden?

Die Verständigung über die Schuldenbremse war ein Schritt, dessen Erfolgsaussichten ohne weitere Schritte bezweifelt werden können. Ohne angemessene Kompensation des Wegfalls der Haushaltsvolumina, die bislang durch Kredite finanziert wurden, durch Erhöhung der Steuereinnahmen der Länder kann die Schuldenbremse auch negative Folgen haben. Insbesondere dann, wenn an sich wichtige und nachhaltige Ausgaben nicht getätigt werden können. Deshalb sollten die nächsten Schritte eine gesamtstaatliche koordinierte Steuer- und Finanzpolitik sowie eine Stärkung der Steuereinnahmengestaltungsmöglichkeiten der Länder sein.

Literatur

Baumgartner, H.J./Seidel, B. (2001): Berliner Ausgaben für Wissenschaft und Forschung: Kräftige Impulse für die Stadt. In: DIW-Wochenbericht 68 (39), 599-605.

Bosker, M./Buringh, E. (2010): City Seeds: Geography and the origins of the European City System, CEPR Discussion Paper Nr. 8066, Oktober 2010.

Bremische Bürgerschaft (2011): Finanzplanung 2010 bis 2014 der Freien Hansestadt Bremen, Mitteilung des Senats vom 1. Februar 2011, Landtag, 17. Wahlperiode, Drs. 17/1636.

Dannemann, G. (2005): Die regionalwirtschaftliche Rentabilität des Projekts „Internationale Universität Bremen/Science Park“, Bremer Diskussionsbeiträge zur Finanzpolitik Nr. 2, März 2005.

Die Senatorin für Finanzen Bremen (2010): Benchmarking-Bericht 2009. Bremen.

Franz, P./Rosenfeld, M.T.W./Roth, D. (2002): Was bringt die Wissenschaft für die Wirtschaft in einer Region? Empirische Ergebnisse zu den Nachfrageeffekten und Hypothesen über mögliche Angebotseffekte der Wissenschaftseinrichtungen in der Region Halle, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Diskussionspapier Nr. 163, Juni 2002.

Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln (2006): iwd, 32. Jg. (34).

Pfähler, W. et.al. (1999): Wirtschaftsfaktor Bildung und Wissenschaft – Die regionalwirtschaftliche Bedeutung der Hochschulbildungs- und Wissenschaftseinrichtungen in Bremen, Lang, Frankfurt am Main.

Sauerborn, K. (2005): Die regionalwirtschaftliche Bedeutung von Hochschulen, STANDORT - Zeitschrift für angewandte Geographie 29 (3), 148-151.

Strauf, S./Behrendt, H. (2006): Regionalwirtschaftliche Effekte der Hochschulen im Kanton Luzern, Universität St. Gallen, August 2006.

III Prekarisiert – Arbeitsplatz Hochschule

Torsten Bultmann | Bundesgeschäftsführer des Bundes demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

1 Die Politik setzt den Rahmen
Auswirkungen der Reformen auf die Arbeitsbedingungen wissenschaftlich Beschäftigter[84]

Mein Arbeitsauftrag lautete, die allgemeine Hochschulstrukturentwicklung mit dem besonderen Fokus auf der tendenziellen Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse kritisch zu beleuchten. Ich konzentriere mich ausdrücklich auf das abhängige wissenschaftliche Personal; zu den Professorinnen und Professoren müsste man auch etwas sagen – aber die klammer ich jetzt aus zeitlichen und methodischen Gründen aus.

Wer sich ernsthaft mit dem Thema einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinandersetzt, hat es im Grunde genommen analytisch mit zwei Problemen zu tun, die eng zusammenhängen, die sich aber nicht aufeinander reduzieren lassen.

Weitgehend unbestritten ist der Sachverhalt, dass seit fast drei Jahrzehnten die sogenannte Überlastpolitik oder die strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen, die mein Vorredner, Professor Timmermann, in seinem Beitrag beleuchtet hat, vor allen Dingen durch eine sukzessive Mehrbelastung des wissenschaftlichen Mittelbaus aufgefangen wurde. Und das bedeutet dann in der Konsequenz: Die ständige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, zunehmende Stellenteilungen, immer kürzere Vertragslaufzeiten bis hin zur tendenziellen Prekarisierung, das heißt, die Zunahme sogenannter *irregulärer* Beschäftigungsverhältnisse. Das ist das eine Problem.

Das zweite Problem lässt sich so umschreiben: In der materiellen Ausstattung der Hochschulen dominiert mit ansteigender Tendenz eine wettbewerbliche Finanzierungsphilosophie mit einem ganz erheblichen Strukturveränderungseffekt zunehmend ungleicher Finanzmittelkonzentration. Damit ist verbunden, dass seit Mitte der 1980er-Jahre immer größere Anteile des Gesamtbudgets, das die Hochschulen erhalten, nicht mehr über die staatliche Grundfinanzierung, sondern befristet und projektabhängig, also über den Sektor der sogenannten Drittmittelförderung, zu der die Exzellenzmittel auch statistisch hinzuaddiert werden, vergeben werden. Das wiederum fördert eine wachsende Schere oder eine Polarisierung sowohl des Finanzierungsumfangs und damit auch der entsprechend unterschiedlichen Qualität der Beschäftigungsbedingungen. Das lässt sich auf verschiedenen Ebenen beleuchten. Es gibt reichere und ärmere Hochschulen. Es gibt an ein und derselben Hochschule relativ reiche und relativ ärmere Fachbereiche. Das lässt sich als ein Gefälle zwischen den Bundesländern darstellen. Es gibt ärmere und reichere Bundesländer auch unter dem Aspekt der Wissenschaftsfinanzierung. Bayerische und baden-württembergische Hochschulen sind die relativ bestausgestattetsten. Und es ist kein Zufall, dass über 60 Prozent der Finanzen aus der Exzellenzinitiative – 1,9 Milliarden Euro in der ersten Runde - auch ausgerechnet in diese Bundesländer fließen.

Wenn man sich zum Beispiel die verschiedenen Personalkategorien anschaut, die in der Lehre eingesetzt werden, dann ist laut Statistischem Bundesamt zwischen 2000 und 2008 das größte Wachstum bei den irregulären und prekären Beschäftigungen festzustellen, nämlich plus 44 Prozent. Das sind überwiegend Lehrbeauftragte und Privatdozenten, die nicht mehr – so wie es mal ursprünglich vorgesehen war – im Sinne *ergänzender* Angebote eingesetzt werden, sondern zunehmend auch zur Abdeckung des Pflichtlehrbetriebes. Das ist das Phänomen, das man in letzter Zeit mit dem Schlagwort „Prekarisierung der Wissenschaft und der wissenschaftlichen Arbeitsverhältnisse“ belegt.

---

[84] Mitschrift des Vortrags in der Arbeitnehmerkammer auf der Tagung „Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?“ am 2. Februar 2011.

Mein Lieblingsbeispiel, um das zu erläutern, ist die Universität München im Sommersemester 2006. Dort fand zu dem Zeitpunkt erstmalig in der deutschen Nachkriegsgeschichte ein geschlossener Streik aller Lehrbeauftragten eines Instituts statt, nämlich des Instituts für Ethnologie und Afrikanistik. Dadurch wurde dann offenkundig, dass dort an dem Institut auf rund Tausend Studierende drei Professuren, einzelne davon häufig zeitweise unbesetzt, und eine Assistentenstelle kommen. Der weitaus größte Teil des Pflichtlehrangebotes wurde von einer Reservearmee von 20 bis 30 Lehrbeauftragten realisiert, die semesterweise überwiegend als Scheinselbstständige Honorarverträge im Umfang von 255 Euro pro Doppelstunde abschlossen. Im gleichen Semester wurde dieselbe Universität München in der ersten Runde der Exzellenzinitiative, genauer: in deren dritter Förderlinie „Zukunftskonzepte gesamtuniversitärer Spitzenforschung", zur „Elite-Universität" ernannt. Das ist kein zufälliges Zusammentreffen von Ereignissen – ich stelle die These auf, dass zwischen beiden Ereignissen ein enger Zusammenhang besteht. Die Exzellenzinitiative ist ein Spitzenforschungsprogramm. Erfolgreiche Antragstellung und folglich finanzielle Förderung in diesem Rahmen - auch im Drittmittelnormalverfahren jenseits der Exzellenzinitiative - setzt immer voraus, dass die Infrastruktur der davon begünstigten Fachbereiche ein gewisses Mindestniveau übersteigt. Eine derartig katastrophale Beschäftigungssituation, die den Streik ausgelöst hat, ist im Prinzip nur so zu erklären, dass vorher über die Jahre weg sukzessiv immer weiter reguläre Stellen abgebaut und freiwerdende Mittel gleichzeitig in andere Bereiche, die von der Hochschulleitung wohl eher als „forschungsstark" oder dann später als „exzellenzverdächtig" definiert worden sind, umgeschichtet wurden, um die Bewerbungschancen dieser Bereiche auf den Drittmittelforschungsmarkt zu erhöhen. Das ist ein singuläres Ereignis an einer Universität, das kann man aber auch gleichzeitig als Metapher für die Entwicklung des gesamten deutschen Hochschulsystems nehmen.

Noch mal: Die staatliche Grundfinanzierung der Hochschulen ist seit Langem im Wesentlichen eingefroren. Finanzielle Zuwächse gab es fast nur noch in der Drittmittelforschung. Im Jahre 1987 veröffentlichte mein Verband, der Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi), eine Denkschrift mit dem Titel »Krise und Zukunft der Hochschulen«. Die ist ursprünglich aus einer Diplomarbeit an der Universität Marburg hervorgegangen, welche nach meiner Erinnerung erstmalig eine empirische Erfassung der westdeutschen Drittmittelströme über einen längeren Zeitraum enthielt. Finanziell betrug deren Volumen etwa ein Zehntel des heutigen Umfangs. Aber schon damals ist uns - im wesentlich kleineren Format als heute - etwas ganz Bestimmtes aufgefallen: dass nämlich in dem Maße wie Drittmittel bedeutsamer werden, sich auch der Blick der Hochschulleitungen auf die staatliche Grundfinanzierung tendenziell verändert; in dem Sinne, dass die Grundfinanzierung zunehmend in der Infrastruktur der als forschungsstark betrachteten Bereiche konzentriert wurde. Das heißt, die staatlichen Grundmittel, die ja eigentlich dazu da sind, *flächenbezogen* den gesetzlichen Auftrag der Hochschulen in Studium, Lehre und Grundlagenforschung zu erfüllen, wurden weniger unter dem Aspekt einer flächenbezogenen Absicherung dieser gesetzlichen Aufgaben oder der Bedarfsdeckung betrachtet, sondern – zumindest tendenziell - als *Investition* zur wettbewerblichen Erwirtschaftung weiterer und zusätzlicher Finanzen. Auf diese Weise kommt als Keimform schon damals der „unternehmerische Blick" der Hochschulleitungen ins Spiel, der dann durch das Leitbild der seit der Jahrtausendwende forciert durchgesetzten Konzeption „unternehmerische Hochschule" noch einmal verstärkt wird. Die verteilungspolitische Kehrseite dieser eindimensionalen Konzentrationspolitik ist die Existenz heruntergewirtschafteter Massenstudiengänge mit zunehmend prekären Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal.

Das legt folgende Schlussfolgerung nahe: Je höher der Anteil der Drittmittel am bundesweiten Gesamtbudget der Hochschulen ist, umso größer der Druck auf den Hochschulleitungen, im Haushaltsvollzug eine derartige problematische Konzentrationspolitik zu betreiben, um weitere Drittmittel allein zur Absicherung des *laufenden* Hochschulbetriebes, das heißt, zur Kompensation fehlender Grundmittel, einzuwerben. Im Jahre 2008 betrug der Drittmittelanteil am Gesamtbudget der Hochschulen bereits 25 Prozent, im Jahre 2005 waren es erst 20 Prozent und 1995 14 Prozent. Das ist die auseinanderklaffende Schere zwischen Grundausstattungsmitteln und Drittmitteln, von der ich eingangs geredet habe. Und wenn ich heute weiß, dass 25 Prozent des Gesamtbudgets aus Drittmitteln bestehen, dann

heißt das eben nicht, dass in einem gleichen Umfang Forschungsprojekte ergänzend und zusätzlich zu den regulären Aufgaben, zum regulären Betrieb der Hochschulen stattfinden, sondern dass die Hochschulen um ihren regulären Betrieb aufrechtzuerhalten, zunehmend darauf angewiesen sind, auf Teile des Drittmittelbudgets zurückzugreifen. Das ist das eigentliche Problem.

Ein weiteres Problem kommt hinzu, welches auch ganz gut in der Befragung *Arbeitssituation von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bremer Universität* im Jahr 2009 dokumentiert wurde. Bei gleichbleibend schlechter Personalausstattung nimmt der Anteil des Arbeitsaufwandes für Aufgaben zu, die traditionell unter dem Begriff „Verwaltung“ zusammengefasst werden. Das sind Arbeitsressourcen, die folglich im Kernbereich, etwa Studium und Lehre, entsprechend fehlen oder eingeschränkt werden. Das ist die Konsequenz eines Wettbewerbsmodells: Ein immer größerer Arbeitsanteil wird für Antragstellung, Leistungsdokumentation und im weitesten Sinne „Marketing“ in Anspruch genommen. Eine Zahl in diesem Zusammenhang, die wie ich glaube sehr aufschlussreich ist: In der Exzellenzinitiative betrug nach Auskunft des Wissenschaftsrats und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die die Exzellenzinitiative im Wesentlichen managen, die Bewilligungsquote bezogen auf die Gesamtzahl der gestellten Anträge in der ersten Runde exakt 11 Prozent. Das heißt, 89 Prozent aller Anträge wurden mit einem gigantischen Arbeitsaufwand für die blaue Tonne produziert.

Dieser Drittmittelumfang, also 25 Prozent des durchschnittlichen Gesamtbudgets aller deutschen Hochschulen, verteilt sich natürlich nicht - das ist sicher bekannt - gleichmäßig auf alle Hochschulen, vielmehr hat sich von den gegenwärtig gezählten 107 Universitäten und Technischen Universitäten eine Topliga von etwa 20 Unis herausgebildet, die regelmäßig 60 Prozent bis 70 Prozent aller Drittmittel in allen bilanzierten Förderzeiträumen erhalten. Diese Liga ist seit Langem relativ stabil, da tauschen vielleicht mal zwei die Plätze. Diese Top 20 wiederum teilen auch 70 Prozent der Finanzen aus der Exzellenzinitiative unter sich auf. Das ist jetzt noch mal statistisch untermauert, was meine Vorredner hier als *Matthäus-Effekt* bezeichnet haben. Wir haben es also zu tun mit einer aus der Not der Unterfinanzierung entstandenen finanziellen Konzentrationspolitik, die für die Breite der Hochschulen doch absehbar negative Konsequenzen hat.

Das Ganze müsste jetzt noch einmal auf die Universität Bremen und deren Position in den einschlägigen bundesweiten Wettbewerben angewandt werden. Ich habe mich da natürlich informiert. Das aussagekräftigste Ranking, was hier Auskunft über die Hochschulfinanzierung gibt, ist das Förderranking der DFG. Dort steht die Universität Bremen 2008 auf Platz 25, zehn Jahre vorher noch auf Platz 31. Es gibt also eine starke Tendenz nach oben. Mitte der 1980er-Jahre tauchte die Uni nirgendwo auf, weil sie von der DFG noch nicht als förderungswürdig anerkannt war. Das war die wilde Zeit, von der Andreas Keller in seinem Eingangsstatement gesprochen hat. Die Uni Bremen war auch relativ erfolgreich in der Exzellenzinitiative mit zwei Graduiertenschulen und einem Exzellenzcluster. Wenn man nun in dieser Liga spielt, muss man sich an den oberen zwanzig bestplatzierten Hochschulen orientieren. Es bleibt einem letztendlich gar nichts anderes übrig. Das ist gewissermaßen ein struktureller Zwang, der auf den Hochschulleitungen lastet. Es gibt keine Entscheidungsfreiheit mehr darüber: Beteiligen wir uns an der Exzellenzinitiative oder halten wir das Ganze möglicherweise – allein schon aufgrund des administrativen Aufwandes - für Quatsch? Wenn man auf eine Teilnahme an diesen Wettbewerben verzichtet, werden natürlich andere Hochschulen darin erfolgreich sein und die bekommen dann erhebliche finanzielle Zuwächse, bauen so einen materiellen Leistungsabstand zu den unterlegenen oder unbeteiligten Hochschulen auf, der dann als Wettbewerbsvorsprung kaum noch aufholbar ist. Es gibt also einen strukturellen Zwang, sich in diese Wettbewerbe hineinzuwerfen und da möglichst viel Geld herauszuholen. Ich werde nie eine Podiumsdiskussion vor einigen Jahren mit dem damaligen Präsidenten der Technischen Universität Darmstadt vergessen, wo dieser dann sinngemäß - oder fast wörtlich – sagte: Dieses ganze ideologische Gedröhne um Exzellenz und Elite interessiert mich gar nicht, ich brauche die Kohle und fertig und deswegen mache ich da mit!

Im November 2010 veröffentliche der deutsche Wissenschaftsrat seine sehr interessanten *Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen*[85], in denen er auch die Exzellenzinitiative bilanziert und sich gleichzeitig für eine stärkere horizontale Differenzierung, also auch eine Qualitätssteigerung in der Breite der Hochschulen stark macht. Er gelingt ihm nur nicht deutlich zu machen, wie er beides gleichzeitig unter Bedingungen insgesamt gedeckelter Finanzen gewährleisten will. Diese Empfehlungen sind hochinteressant, weil eingeräumt wird, es hätte nicht beabsichtigte negative Nebenfolgen der Exzellenzinitiative gegeben. Nämlich welche? Wörtliches Zitat: „In einer seit Jahrzehnten bestehenden Situation chronischer Unterfinanzierung sind gerade sie (die Universitäten; TB) dazu *gezwungen*, den Exzellenzbegriff zu verwenden und am Exzellenzwettbewerb teilzunehmen, da durch ihn die Verteilung zusätzlicher Ressourcen vor allem für die Forschung und den wissenschaftlichen Nachwuchs gesteuert wird. Wenn die Unterausstattung überhaupt nur im Falle des Nachweises exzellenter Forschung teilweise kompensiert werden kann, verfestigt sich der Eindruck, Unterausstattung sei für den größeren Teil des Qualitätsspektrums von Wissenschaft akzeptabel.“ (S. 27; Hervorhebung von mir.) Eine solche durch die Exzellenzinitiative noch einmal forcierte „Ausstattungshierarchisierung“ könne in der Konsequenz zur „Entwissenschaftlichung der anderen Bereiche und der übrigen Hochschulen führen.“ (S. 28.) Genau das, wovor ich gewarnt habe, nur hier mit größerer Autorität des Gremiums Wissenschaftsrat. Deswegen sollte man das auch möglichst häufig in öffentlichen Auseinandersetzungen zitieren. Dieser Analyse stimme ich ausdrücklich zu. Man könnte noch einen Schritt weitergehen und sagen (das kommt jetzt wieder von mir und nicht vom Wissenschaftsrat): Die Exzellenzinitiative verschafft der Politik gerade das bequeme Alibi, sich hinter deren Leistungssteigerungsrhetorik zu verschanzen, nach dem Muster: Wir tun ja was für die Hochschulen. Wir geben auch mehr Geld rein - um die weit überwiegenden restlichen Hochschuleinrichtungen als Billiganbieter sich selbst zu überlassen.

Ungeachtet dieser Kritik hält der Wissenschaftsrat leidenschaftlich an der Exzellenzinitiative fest. Er zieht sozusagen die gegenteilige Konsequenz, als ich sie aus diesem doch vergleichsweise sehr kritischen Befund, den er selbst auch liefert, ziehen würde. Die Begründung: „Der internationale Trend geht hin zur Stärkung einer kleinen Zahl forschungsstarker Universitäten an der Spitze eines pyramidalen Institutionengefüges. (...) Das von amerikanischen Spitzenuniversitäten inspirierte Modell der „Super Research University“ oder der „World Class University“ wird inzwischen weltweit imitiert.“ (S. 75.) Die Anpassung an diesen „internationalen Trend“, der so die Gestalt eines Naturgesetzes anstelle politischer Entscheidungen annimmt, wird im Prinzip für *alternativlos* erklärt. Das Unwort des Jahres. Dabei ist das eine rein tautologische Begründung. Es gibt auch völlig andere Hochschulentwicklungssysteme - das Beispiel Schweden ist vorhin genannt worden -, die in ihrer gesellschaftlichen Gesamtbilanz wesentlich ertragreicher sind. Und signifikanterweise wird hier von der etablierten Wissenschaftspolitik immer nur das aus den USA kopiert, was den unmittelbaren kurzfristigen Absichten gerade entspricht. Es wird aber zum Beispiel immer verschwiegen, dass über 60 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an den US-amerikanischen Hochschulen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Es handelt sich nach meiner Interpretation bei der Exzellenzinitiative nicht um eine wissenschaftliche, sondern um eine wettbewerbspolitisch-strategische Entscheidung. Die Verfolgung dieser *politischen* Strategie überlagert alle Bedenken und Zweifel, die in einzelnen Nebenpassagen durchaus zu Protokoll gegeben werden. Die im ganzen Text der Wissenschaftsrats-Empfehlungen verbreitete Illusion, man könne gleichzeitig vertikale Differenzierung, also Hierarchiebildung im Sinne von Exzellenzförderung, und horizontale Qualitätssteigerung in der Breite des Hochschulsystems erreichen, ist eine Schimäre. Solange die öffentliche Grundfinanzierung der Hochschulen auf dem gegenwärtigen niedrigen Niveau eingefroren bleibt, läuft die Zusatzfinanzierung oder Sonderförderung bestimmter Programme oder sogenannter „Leistungsspitzen“ in letzter Konsequenz immer auf eine im Kern leistungsindifferente - oder

---

[85] Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, Lübeck 12.11.2010 – Drs. 10387-10 (alle Seitenangaben im laufenden Text beziehen sich auf dieses Dokument).

man darf vermuten: in der gesellschaftlichen Bilanz auch leistungsschwächende - Umverteilung der Mittel „von unten nach oben“, an die Spitze der Hochschulen hinaus.

Dankenswerterweise hat der Wissenschaftsrat in den gleichen Empfehlungen noch mal eine Aufstellung sämtlicher bundesweiter Wettbewerbe, denen die Hochschulen derzeit ausgesetzt sind, aufgelistet. Neben den fest institutionalisierten wie den Drittmittelnormalverfahren oder der Exzellenzinitiative kommt er auf insgesamt zwölf an der Zahl: in der Spannweite von Programmen zwischen »exzellente Lehre« bis zum Programm „familienfreundliche Hochschule“. Wenn die sich damit immer verbundene Ideologie in den Köpfen festsetzt, besteht die Gefahr, sich von einer Normalität zu entfernen, die man eigentlich politisch einfordern müsste: dass gute Lehre etwa nicht primär Resultat eines Wettbewerbes ist, sondern Resultat einer entsprechenden Ausstattung der Hochschulen und entsprechender Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals. Aber diese Tendenz wird immer stärker, alles was Hochschulen an sich gesellschaftlich leisten müssten, was gesetzlich geregelt und finanziell ermöglicht werden müsste, auf immer weitere Neuauflagen eines Wettbewerbs nach dem nächsten zu projizieren.

Aus dieser wissenschaftspolitischen Sackgasse lässt sich nur herauskommen, wenn die Entscheidungen über wissenschaftliche Sonderfinanzierungsprogramme wie der Exzellenzinitiative mit einer deutlichen Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen verkoppelt würden, weil nur so für die Hochschulleitungen der Zwang entfällt, durch eine weitere Umschichtung der ohnehin spärlichen Grundmittel zugunsten ausgewählter Fachbereiche deren Bewerbungsposition mit Blick auf solche Sonderprogramme zu stärken.

Ich komme zum Schluss mit einer zusammenfassenden politischen Empfehlung. Wenn man die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Beschäftigten wirksam verbessern will, muss man im Prinzip auf zwei Baustellen arbeiten oder, militaristisch formuliert, an zwei Fronten kämpfen. Erstens natürlich das alternativlose gewerkschaftliche Kerngeschäft: Verbesserung der tariflichen und rechtlichen Arbeitsbedingungen. Erfolge, die man auf diesem Gebiet erzielt, können aber ständig wieder ausgehebelt werden, wenn es nicht gleichzeitig gelingt, den beschriebenen Umverteilungsdruck oder die Hierarchisierung der Finanzausstattung, die der Wissenschaftsrat selbst als „Ausstattungshierarchisierung“ bezeichnet, zu relativieren beziehungsweise umzudrehen. Diese Umverteilung kann sich ja auch, wie ich glaube gezeigt zu haben, etwa in einer Zunahme irregulärer prekarisierter Beschäftigungsverhältnisse ausdrücken, die von solchen möglicherweise verbesserten rechtlichen und tariflichen Regelungen beispielsweise überhaupt nicht mehr erreicht werden. Wodurch sich dann wiederum Druck auf die regulären Beschäftigungsverhältnisse erhöht. Das kennen wir alle von Hartz IV.

Zweitens: Es ist unbedingt erforderlich, gleichzeitig für eine *andere politische Finanzierungssystematik* öffentlicher Hochschulen einzutreten. Zunächst muss die Grundfinanzierung der Hochschule aus öffentlichen Mitteln deutlich aufgestockt werden. Es geht dabei im Kern um die Wiederinkraftsetzung des alten Gedankens, dass die gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen – anders ausgedrückt –, die grundständigen Aufgaben in Studium, Lehre und Forschung durch die öffentliche Grundfinanzierung abgedeckt werden müssen. Ein Wachstum dieser Aufgaben, etwa durch wachsende gesellschaftliche Beanspruchung der Hochschulen, steigende Studierendenzahlen und so weiter muss sich natürlich auch zuwachsorientiert im Sinne einer Erhöhung der Grundfinanzierung ausdrücken. Gegen eine ergänzende Drittmittelfinanzierung spricht im Grundsatz nichts. Ich habe nichts gegen Drittmittelprojekte, das ist nicht der Punkt. Ich habe aber gegen bestimmte strukturelle Effekte argumentiert, die sie auslösen, wenn diese Finanzierungsform sich zunehmend nach vorne schiebt und für die Verteilung von Zuwächsen immer dominanter wird. Drittmittelförderung beschränkt sich künftig im Grundsatz auf befristete und komplementäre Projekte jenseits des regulären grundständigen Normalbetriebs der Hochschulen. Wenn ein struktureller Zwang besteht, einen Teil dieser Daueraufgaben durch Drittmittel abzusichern, womit die Finanzierung dieser Aufgaben zugleich prekär, instabil und widerruflich wird und die Qualität der Arbeit entsprechend abnimmt, dann führt das zu Dysfunktionalitäten und Leistungsverzerrungen. Unter der Voraussetzung einer sich verbessernden Grundfinanzierung lässt sich dann durchaus ideolo-

gisch unaufgeregt über die finanzielle Förderung von Sonderprogrammen auch der Spitzenforschung reden: Dies muss allerdings durch die jeweiligen gesellschaftlichen Ziele und Forschungsgegenstände, das heißt, *in der Sache* begründet sein. Ausgangspunkt sind dabei die *Forschungsdesiderate* im Blick auf gesellschaftliche und globale Problemkonstellationen. Ein wesentlich schlechterer Ausgangspunkt wäre das verselbstständigte Ziel einer symbolischen Präsentation von „Eliteuniversitäten“ auf dem internationalen Wissenschaftsmarkt als zwangsläufig misslingende Kopie des US-amerikanischen Hochschulsystems.

Dr. Marion Salot | Referentin für regionale Strukturpolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen

2 Arbeitsplatz Hochschule: privilegiert oder prekär?

Die Wissenschaft ist ein Bereich, in dem für viele der Beruf noch eine Berufung ist. Seinen Lebensunterhalt mit einem Job zu verdienen, in dem man sich selbst verwirklichen kann, dabei ein hohes Maß an Freiheit genießt und außerdem viel Anerkennung bekommt: Das sind äußerst privilegierte und durchaus beneidenswerte Attribute eines Arbeitsplatzes. Aber stimmen sie auch mit der Realität überein? Immer häufiger wird Kritik an den Arbeitsbedingungen im Hochschulsektor laut, vor allem nach Einsetzen der Reformwelle vor gut zehn Jahren (vgl. Beitrag Bultmann). Was steckt dahinter? Handelt es sich hierbei um Einzelfälle? Oder entsteht an den Hochschulen tatsächlich ein modernes und hoch qualifiziertes Prekariat? Und wie stellt sich die Situation in Bremen dar? Diesen Fragen soll im folgenden Beitrag nachgegangen werden.

Beschäftigte in der Wissenschaft: Professoren und solche, die es werden wollen[86]

So beschreiben Banscherus u.a. die Struktur des Arbeitsmarktes „Wissenschaft“ in ihrer Veröffentlichung „Arbeitsplatz Hochschule: Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. Die Autoren nehmen damit Bezug zu einem ganz besonderen Spezifikum in diesem Feld, das in anderen Branchen und Berufen kaum anzutreffen ist: Wer sich für eine Laufbahn als Wissenschaftler oder Wissenschaftlerin entscheidet, hat nur ein Karriereziel: die Berufung zum Professor. Bis dieses Ziel erreicht ist – und das kann gut und gerne 20 Jahre dauern - verharrt man auf dem Status des Nachwuchswissenschaftlers und befindet sich dementsprechend in der Qualifikationsphase.

Diese sehr hierarchische Struktur und der damit zusammenhängende lange und steinige Weg zum Ziel prägen den gesamten Arbeitsmarkt und damit auch alle anderen Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftssektor erheblich. In kaum einem anderen Bereich ist das Gefälle zwischen den weiterhin sehr privilegierten Professorenstellen und allen Beschäftigungsverhältnissen, die darunter angesiedelt sind, so eklatant und in kaum einem anderen Bereich ist der Aufstieg so unwahrscheinlich. Höchstens zehn Prozent der Mittelbaubeschäftigten schaffen es, eine Professur zu ergattern und bis das gelingt, ist die Karriereleiter mit einer schier endlosen Aneinanderreihung befristeter und häufig schlecht bezahlter Verträge gepflastert.

Für wissenschaftlich Beschäftigte sind befristete Arbeitsverhältnisse Standard!

Ursprünglich wurde dies damit begründet, dass es sich bei dem überwiegenden Teil der Mittelbaustellen um Promotionsstellen handelte, die der Qualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienten. Die Beschäftigung an der Universität erfolgte dementsprechend bis zum Abschluss der Dissertation. Danach sollte die Stelle für andere Hochschulabsolventen wieder frei werden. Was in diesen Fällen durchaus sinnvoll erscheint, setzt sich aber an vielen Hochschulen immer mehr als Standard durch. Mittlerweile haben auch solche wissenschaftlich Beschäftigten befristete Verträge, die gar nicht promovieren, sondern Regelaufgaben im Universitätsbetrieb übernehmen oder solche, die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben.[87]

---

[86] Vgl. Banscherus u.a. 2009.
[87] Vgl. Banscherus u.a. 2009.

Das derzeit geltende Befristungsrecht an den Hochschulen war und ist regelmäßig Gegenstand heftiger Diskussionen. Mit der fünften Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 23.2.2002 sollte es grundlegend neu geordnet werden. Nach diesem Gesetz waren Befristungen bis zu zwölf Jahren (sechs Jahre vor und sechs beziehungsweise neun Jahre für Mediziner nach der Promotion) ohne sachlichen Grund möglich. Zum einen, so die Begründung, weil die Beschäftigung der Qualifikation dient und zum anderen, weil „für einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, um dem verfassungsrechtlichen Erfordernis der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen Rechnung zu tragen".[88] Außerdem sei „eine ständige Fluktuation erforderlich, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten".[89] Das Gesetz wurde zwar gekippt und die als verfassungswidrig eingestuften Bereiche durch die sogenannte „Reparaturnovelle" neu gestaltet, die Befristungsregeln sind allerdings unverändert wieder in Kraft gesetzt worden.

Eine weitere Neuregelung gab es im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007. Für Drittmittelprojekte wurde hiermit die Begrenzung der Befristungszeit auf zwölf Jahre aufgehoben. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über Drittmittel beschäftigt sind, können seitdem unbefristet befristet beschäftigt sein.

Das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen hat in den letzten Jahren stark zugenommen: Während vor fünf Jahren auf eine feste Stelle vier befristete Arbeitsverhältnisse fielen, liegt das Verhältnis inzwischen bei eins zu sieben.

Die Frage, ob es für die Beschäftigten besser ist Befristungen zuzulassen oder gesetzlich zu deckeln, wird äußerst kontrovers diskutiert – auch von den wissenschaftlich Beschäftigten selber. Die ursprüngliche Regelung, die eine über zwölf Jahre andauernde Befristung ausgeschlossen hatte, sollte den Mittelbau eigentlich vor dem Problem der Kettenverträge schützen und dazu führen, dass nach Ablauf der Zwölf-Jahres-Frist eine Festanstellung erfolgt. Tatsächlich haben viele wissenschaftlich Beschäftigte dies aber als ein Quasi-Berufsverbot nach Ablauf der zwölf Jahre interpretiert, weil eben diese Festanstellung in den allermeisten Fällen nicht erfolgte und das Arbeitsverhältnis schließlich auslief.

Die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren zu diesem Zeitpunkt nicht selten Anfang 40: zu qualifiziert und spezialisiert, um außerhalb der Wissenschaft eine Beschäftigung zu finden, aber auch zu alt für einen beruflichen Neustart. Mittelbaubeschäftigte, die an Drittmittel-Projekten arbeiten, haben dieses Problem nun nicht mehr. Allerdings ist hiermit die Wahrscheinlichkeit, jemals eine feste Stelle an einer Hochschule zu bekommen, noch weiter gesunken.

Qualifizierung auf eigene Kosten: Vollzeitbeschäftigung mit Teilzeitbezahlung

Auch die „traditionell" ausgesprochen hohe Teilzeitquote unter den wissenschaftlich Beschäftigten ist auf die hierarchische Struktur des „Arbeitsmarktes Wissenschaft" zurückzuführen und wurde – ebenso wie die Befristung – mit dem Qualifizierungscharakter der Mittelbaustellen begründet: Weil die Weiterqualifizierung, die mit der Stelle verbunden ist, in eigenem Interesse erfolgt, kann sie dementsprechend auch in der Freizeit stattfinden. Qualifizierungsstellen sind deshalb so konzipiert, dass die eine Hälfte des Tages für den Lehrstuhl und die andere Hälfte des Tages für die Promotion gearbeitet werden kann. In der Realität wird dies aber so nicht eingehalten. Im Gegenteil: Häufig wird verlangt, weit länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten. Einer umfangreichen, von ver.di durchgeführten Befragung des Mittelbaus zufolge, gaben 60 Prozent der befragten wissenschaftlich Beschäftigten an, dass sie

[88] Regierungsentwurf eines 5. HRGÄndG (30.5.2001): 30.
[89] Regierungsentwurf eines 5. HRGÄndG (30.5.2001): 30.

das Verhältnis aus bezahlter und geleisteter Arbeit als unangemessen empfinden.[90] Ein weiteres Indiz für die hohe Arbeitsbelastung ist außerdem die Tatsache, dass nur jede dritte Promotion erfolgreich abgeschlossen wird.

Die Teilzeitstelle, die ursprünglich für Promotionen vorgesehen war, ist an den Hochschulen aber auch in der Post-Doc-Phase anzutreffen. Einerseits deshalb, weil auch dieses Stadium noch als „Qualifikationsphase“ verstanden wird – immerhin wurde das „Karriereziel Professur“ noch nicht erreicht. Andererseits hat dies aber auch aus Sicht es Arbeitgebers „Hochschule“ ganz pragmatische Gründe: Durch ein Aufstocken der Mittelbaustellen würde die Personaldecke empfindlich ausgedünnt werden. Ob der Hochschulbetrieb unter diesen Bedingungen überhaupt noch aufrechtzuerhalten wäre, ist äußerst fraglich.

Karriere- und Lebensplanung: für Männer schwierig, für Frauen fast unmöglich

Ein wissenschaftlich Beschäftigter kann praktisch nur durch eine Berufung zum Professor in den Genuss einer unbefristeten und gut bezahlten Tätigkeit kommen. Weil aber in Deutschland jährlich circa 20.000 Mittelbaubeschäftigte 2.000 Professorenstellen gegenüberstehen, bleibt ein derartiger Aufstieg für den überwiegenden Teil der wissenschaftlich Beschäftigten nur ein Traum. Um ihn zu erreichen, ist vor allem die Erlangung einer entsprechenden Reputation von entscheidender Bedeutung, denn sie ist bei einer anstehenden Berufung das Einstellungskriterium Nummer eins. Die Reputation spiegelt die Akzeptanz durch die entsprechende Fachgemeinschaft wider und wird in der Wissenschaft deshalb als „Leistungs“-Kriterium herangezogen, weil es oftmals sehr schwierig ist, die Qualität oder den Wahrheitsgehalt einer wissenschaftlichen Arbeit nachzuvollziehen. Um die eigene Reputation positiv zu beeinflussen, ist eine starke Präsenz erforderlich, beispielsweise häufige Vorträge auf Tagungen oder Kongressen, eine lange Veröffentlichungsliste, viele Zitationen.

Vor allem Post-Docs versuchen ihre „Wartezeit“ bis zur Berufung zu überbrücken, indem sie in prekäre Beschäftigungsverhältnisse flüchten. Im Zuge dieser Entwicklung steigt die Anzahl der Lehrbeauftragten und Dozenten sowie ihre Relevanz für das reguläre Lehrangebot kontinuierlich an, obwohl Lehrbeauftragte häufig über ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 1.000 Euro verfügen. Äußerst problematisch ist auch die Situation der Privatdozenten. Hier profitiert die Hochschule von der Regelung, dass Habilitierte zum Erhalt ihrer Berufungsfähigkeit verpflichtet sind, unentgeltlich Lehrveranstaltungen an ihrer Heimatfakultät anzubieten. Weil Professorenstellen gekürzt werden, während die Zahl der Habilitationen zunimmt, hat sich aus dieser Notlösung für viele eine Langzeit- oder Dauerperspektive entwickelt. Das Nadelöhr „Professur“ begünstigt also den Prekarisierungsprozess erheblich. Frauen haben es dabei besonders schwer, ihr Karriereziel in der Wissenschaft zu erreichen.

Dies hat mehrere Gründe:

Zunächst greift hier – ähnlich wie in der Wirtschaft – das „Glass-Ceiling-Phänomen“. Die unsichtbare Aufstiegsbarriere für Frauen kommt dadurch zustande, dass männliche Vorgesetzte männliche Mitarbeiter stärker fördern, Männer häufiger als Frauen in beruflichen Netzwerken präsent sind und Frauen zudem nicht selten unterstellt wird, irgendwann zwecks Familiengründung aus der Karriere aussteigen zu wollen. Außerdem kommen sogenannte „gender beliefs“ zum Tragen, also Vorurteile im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Frauen wird weniger zugetraut, eine gute Wissenschaftlerin zu sein. Dabei ist der sogenannte „Drop-Out“ von Frauen gerade in den Fachbereichen besonders hoch, in denen überdurchschnittlich viele Frauen studieren, beispielsweise in den Sprach- und Kulturwissenschaften. In Fächern, in denen sie in der Überzahl sind, sind Frauen von den Risiken einer wissenschaftlichen Laufbahn also besonders betroffen. Dies wird damit erklärt, dass sie während der Qualifi-

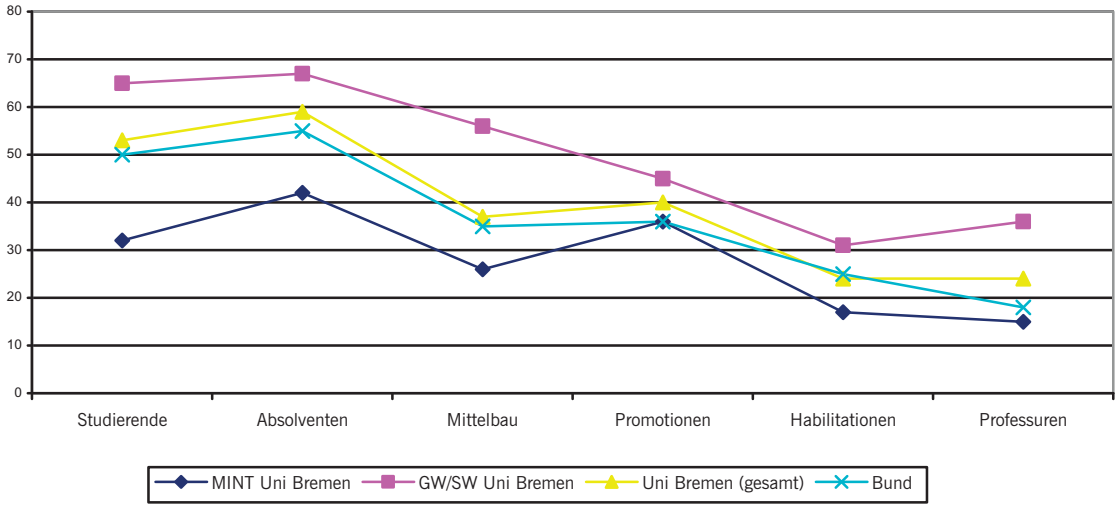
[90] Vgl. Grühn u.a. 2009.

kationsphase, vor allem im Verlaufe der Promotion, vielfältigen und subtilen Abwertungs- und Ausgrenzungsmechanismen ausgesetzt sind. Das Wort von Frauen hat beispielsweise nicht das gleiche Gewicht, wie das von Männern oder ihre Publikationen werden seltener und teilweise unter Verlust der Urheberschaft in den politischen Diskurs aufgenommen („geschlechtsselektive Anerkennungskultur“).

In den Ingenieurswissenschaften sinkt der Frauenanteil im Karriereverlauf hingegen nicht ganz so deutlich ab, weil die Geschlechtersegregation (das sogenannte „Cooling Out“) bereits bei der Wahl des Studienfachs einsetzt. In diesen Bereichen nehmen Frauen nur dann überhaupt ein Studium auf, wenn sie extrem motiviert sind oder eine derart hohe Frustrationstoleranz aufweisen, dass sie sich in der Qualifikationsphase nicht weiter verdrängen lassen. Außerdem greift gerade im naturwissenschaftlichen Bereich die „geschlechtsspezifische Anerkennungskultur“ weniger stark: Die Kriterien für die Bewertung einer wissenschaftlichen Arbeit sind objektiver und eine Beurteilung erfolgt eher auf Basis der Leistung und bezieht sich weniger auf die Person oder das Geschlecht.[91]

Den Frauen wird eine Karriere in der Wissenschaft aber auch dadurch erschwert, dass der zeitintensive Erwerb einer entsprechenden Reputation zeitlich genau in die Familiengründungsphase fällt. Dies in Kombination mit der langen Phase vertraglicher Unsicherheiten trägt dazu bei, dass es in der Wissenschaft besonders schwer ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Weil immer noch vor allem Frauen für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, werden sie in diesem Wettbewerb stark benachteiligt. Professorinnen mit Kindern sind deshalb nur äußerst selten anzutreffen: Während 80 Prozent der Männer in dieser Position Kinder haben, ist es unter den Frauen nur jede zweite. Bezeichnenderweise nimmt der Frauenanteil in der Wissenschaft mit jedem Karrieresprung deutlich ab, auch in Bremen.

Abbildung 1: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen



Quelle: Uni in Zahlen.

[91] Vgl. Matthies/Zimmermann 2010: 264 ff.

Schlechte Aufstiegschancen und unsichere Arbeitsbedingungen. Warum leistet der wissenschaftliche Mittelbau dennoch nur selten Widerstand?

Zum einen, weil oft ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und ein starkes Eigeninteresse an der Forschung vorhanden sind. Ein Blick auf die Ergebnisse einer von der Universität Bremen durchgeführten Befragung des Mittelbaus verdeutlicht die stark ambivalente Einstellung der wissenschaftlich Beschäftigten: Ein Drittel der Befragten klagt zwar über das hohe Maß an Überstunden, dies wird aber häufig dadurch relativiert, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits vorher damit gerechnet haben und die Mehrarbeit nicht selten auch deshalb in Kauf genommen wird, weil eine hohe Identifikation mit den Arbeitsinhalten vorliegt. Zum anderen übt die Stückelung der Arbeitsverträge auch einen nicht unerheblichen Druck auf die Beschäftigten aus und macht sie gewissermaßen „erpressbar". Die komplizierte Ambivalenz aus Leidenschaft für den Beruf, Abhängigkeit vom Professor (insbesondere dann, wenn dieser auch noch der Doktorvater ist) und die Hoffnung auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, macht den Mittelbau quasi handlungsunfähig. Auch die Tatsache, dass die Lebens- und Arbeitsweise der wissenschaftlich Beschäftigten komplett individualisiert ist, erschwert das Initiieren von Veränderungsprozessen erheblich. Zumal die Hoffnung auf Festanstellung stark davon abhängt, es sich mit den führenden akademischen Netzwerken nicht zu verderben.

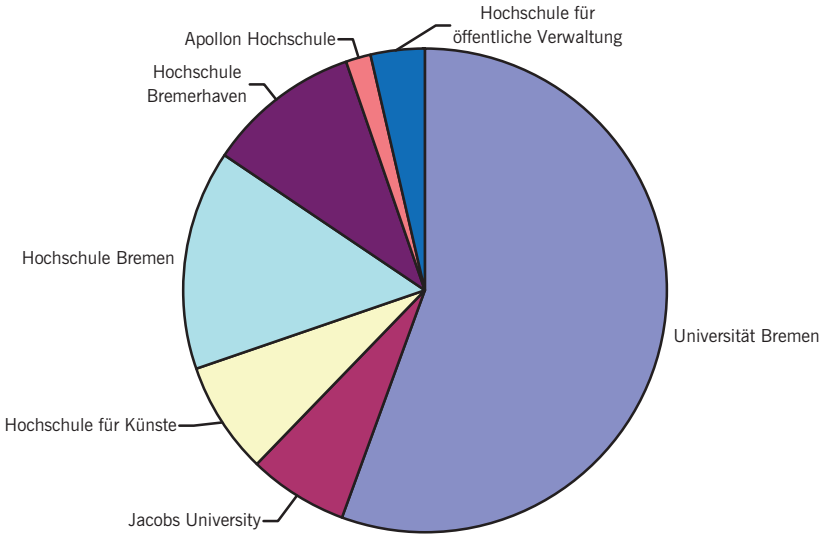
Beschäftigungsstruktur im bremischen Hochschulsektor

In den folgenden Abschnitten soll untersucht werden, wie sich die Beschäftigung im bremischen Hochschulsektor entwickelt hat und ob sich die eben dargestellten allgemeinen Trends auch hier beobachten lassen. Grundlage der Analyse sind Daten einer Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes Bremen.

Insgesamt sind 5.890 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den bremischen Hochschulen beschäftigt. 1.848 dieser Beschäftigten stellen das Verwaltungs- und technische Personal. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal – das für die folgende Analyse relevant ist – umfasst 4.042 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Der überwiegende Teil dieser Beschäftigten ist an der Universität tätig (vgl. Abbildung 2). Hier arbeiten mehr als 50 Prozent der wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter.

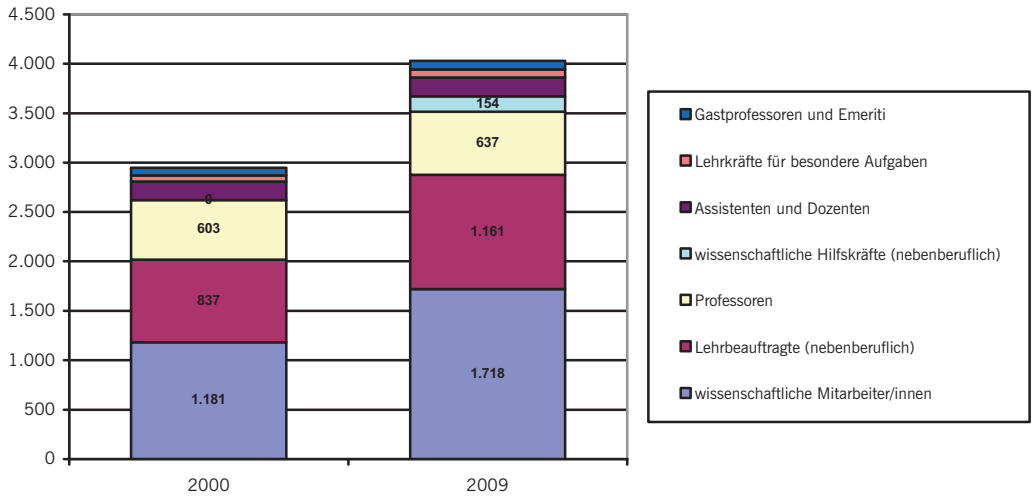
Abbildung 2:
Beschäftigung im bremischen Hochschulsektor (2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Zwischen 2000 und 2009 konnte der Bremer Hochschulsektor einen regelrechten Beschäftigungsboom verzeichnen: Innerhalb von neun Jahren ist die Zahl der Arbeitsplätze von 2.952 auf 4.042 gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs von 1.090 Stellen oder 37 Prozent (Abbildung 3).

Abbildung 3:
Beschäftigungsstruktur im bremischen Hochschulsektor
(2000 und 2009 im Vergleich)



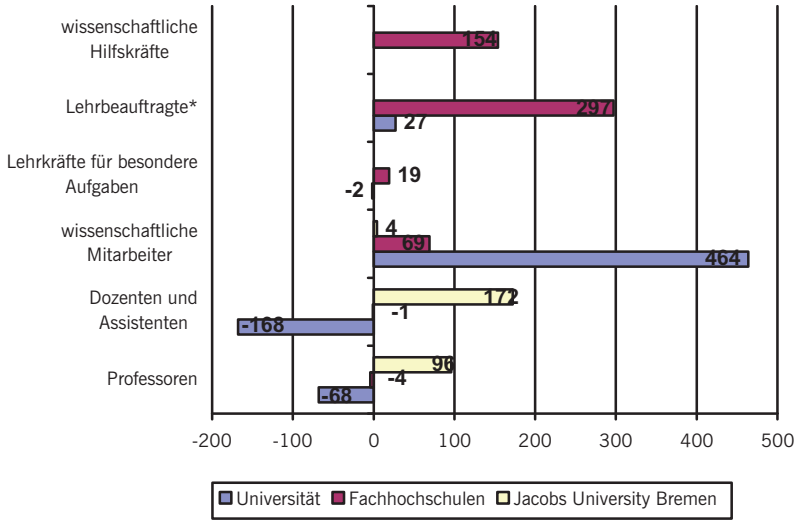
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Betrachtet man den bremischen Hochschulsektor als Ganzes, wird deutlich, dass zwei Beschäftigtengruppen dominieren: Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten. Nur 15,8 Prozent der Hochschulbeschäftigten sitzen auf einer Professorenstelle.

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist am stärksten gewachsen. Hier sind zwischen 2000 und 2009 537 neue Stellen entstanden. Das entspricht einem Zuwachs von über 45 Prozent. Außerdem hat die Zahl der Lehrbeauftragten um 324 (oder knapp 39 Prozent) zugenommen. 2009 gab es gegenüber dem Jahr 2000 34 zusätzliche Professorenstellen.

Die Beschäftigungsentwicklung verlief dabei an der Universität anders als an den Fachhochschulen und der Jacobs University Bremen JUB (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Veränderung der Beschäftigungsstruktur an den bremischen Hochschulen (2000 bis 2009)

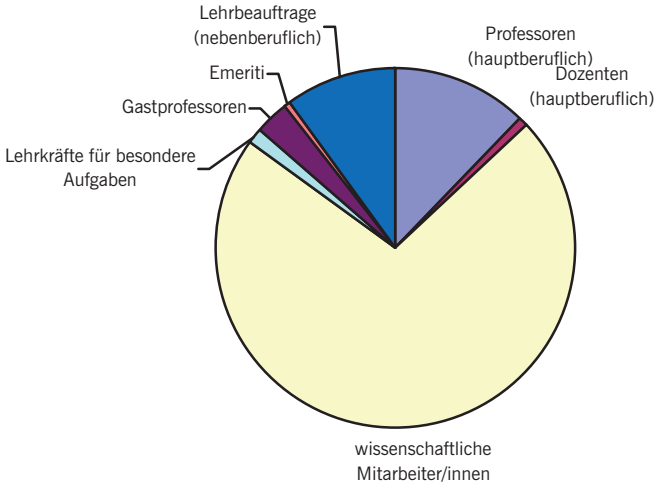


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

An der Universität wurden Professuren und Dozentenstellen abgebaut und dafür zusätzliche Stellen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geschaffen, während an den Fachhochschulen die Zahl der Lehrbeauftragten stark gestiegen ist. Die Jacobs University, die erst 2001 gegründet wurde, beschäftigt hingegen fast ausschließlich Professorinnen und Professoren sowie Dozenten und Dozentinnen.

An der Universität Bremen haben die Veränderungen der Beschäftigungsstruktur dazu geführt, dass die wissenschaftlich Beschäftigten mittlerweile 71,9 Prozent und Professoren 12,2 Prozent des Personals an der Universität stellen (vgl. Abbildung 5). Zum Vergleich: Im Jahr 2000 lagen diese Anteile noch bei 58,4 und 17,4 Prozent.

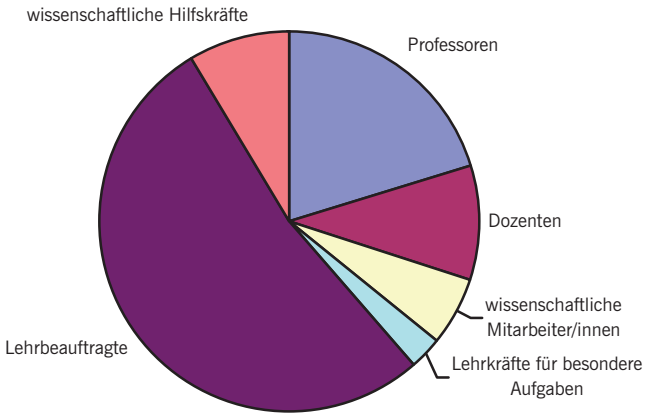
Abbildung 5: Beschäftigungsstruktur an der Universität Bremen



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

An den Fachhochschulen stellt sich die Entwicklung auf den ersten Blick ganz anders dar: Hier gab es umfangreiche Stellenzuwächse bei den nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten (plus 297 Stellen oder rund 45 Prozent). Nach diesen Veränderungen liegt der Anteil der Lehrbeauftragten bei 62 Prozent, während 18 Prozent der Stellen mit Professoren und Professorinnen besetzt sind.

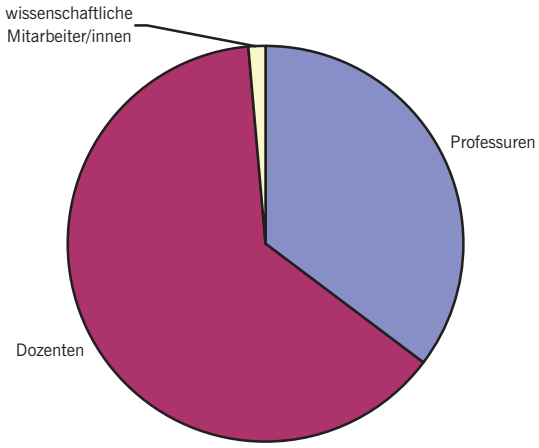
Abbildung 6: Beschäftigungsstruktur an den bremischen Fachhochschulen (2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Die Personalstruktur an der Jacobs University weicht hiervon erheblich ab. Hier sind deutlich weniger Personalkategorien anzutreffen:

Abbildung 7: Beschäftigungsstruktur an der Jacobs University Bremen (2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Insgesamt waren hier 2009 272 Personen beschäftigt, darunter 96 Professoren und Professorinnen, 172 Dozenten und Dozentinnen und vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Weil die Arbeitsplatzentwicklung an den Hochschulen und den Universitäten sehr unterschiedlich verlief, werden auch die Beschäftigungsverhältnisse getrennt dargestellt.

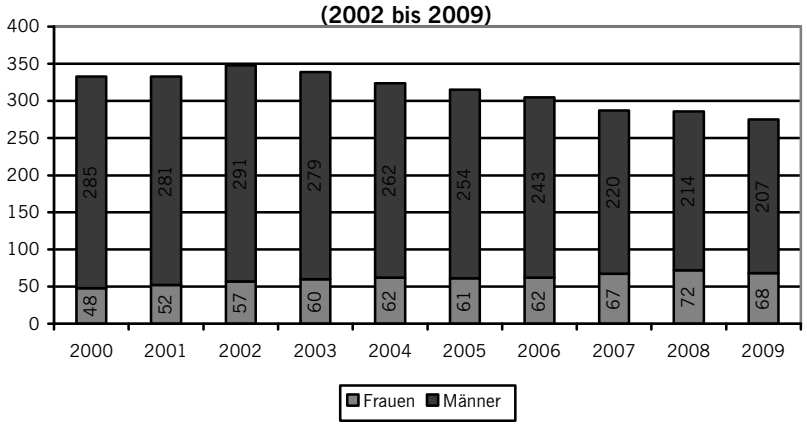
Beschäftigungsentwicklung an der Universität Bremen

Professorenstellen sind rückläufig.

Zwischen den Jahren 2000 und 2009 ist die Zahl der Professuren von 333 auf 275 gesunken. Gleichzeitig haben sich auch die Beschäftigungsdauer, das Stellenvolumen und der Frauenanteil in dieser Personalkategorie verändert.

An der Universität Bremen hat sich in den letzten Jahren der Frauenanteil von 14,4 auf 24,7 Prozent deutlich erhöht.

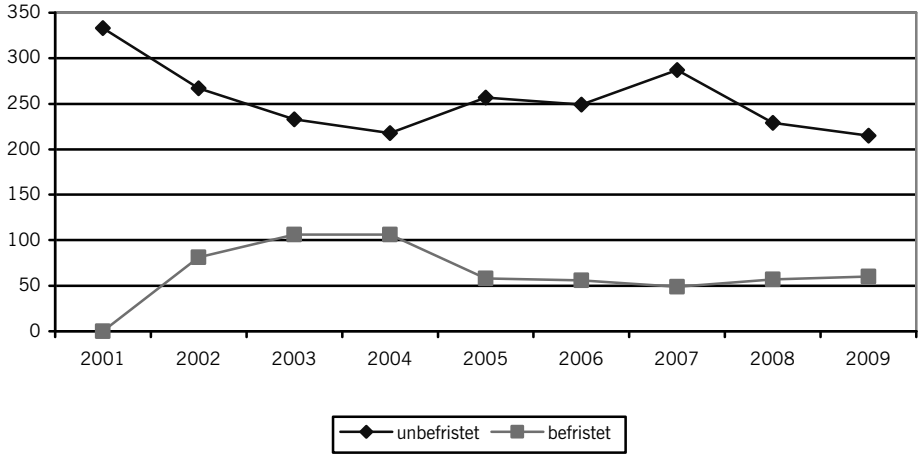
Abbildung 8:
Professuren nach Geschlecht an der Universität Bremen (2002 bis 2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Dieser Zuwachs ist allerdings vor allem darauf zurückzuführen, dass die Zahl der männlich besetzten Professuren um fast 80 Stellen zurückgegangen ist. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der weiblich besetzten Professuren von 48 auf 68. Während in den Jahren 2000 und 2001 alle Professuren unbefristet waren, nahm der Anteil der Befristungen bis zum Jahr 2004 deutlich zu:

Abbildung 9:
Befristete und unbefristete Professuren an der Universität Bremen (2000 bis 2009)

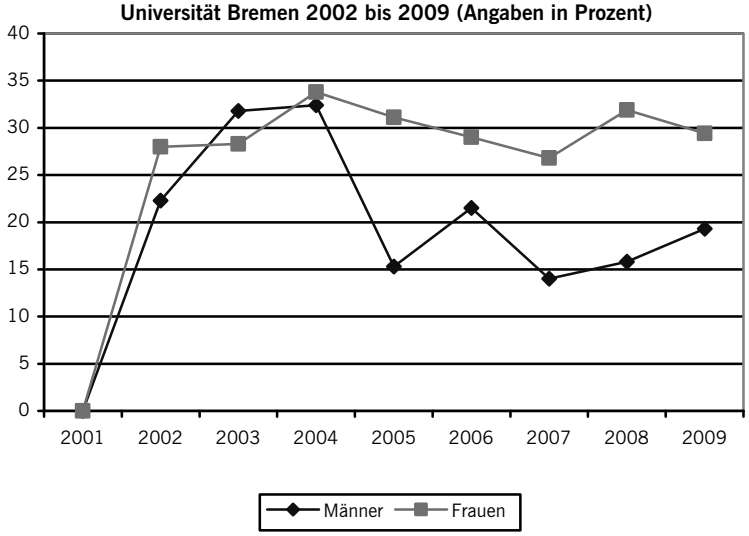


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Im Jahr 2009 war mehr als jede fünfte Professur (21,8 Prozent) befristet. Dies hängt auch mit der Einführung der neuen Personalkategorie „Juniorprofessur“ zusammen. Hiermit sollte die Habilitation als Regelqualifikation für eine Professur abgelöst werden und der wissenschaftliche Nachwuchs früher als bisher und ohne Habilitation die Chance zur eigenständigen Forschung und Lehre haben. Weil auch diese Stellen dementsprechend der Qualifikation dienen, sind sie zunächst immer befristet – in der Regel auf sechs Jahre. In Bremen sind seit 2002 insgesamt 43 Personen auf eine Juniorprofessur berufen worden, darunter 40 Prozent Frauen.

23 Juniorprofessuren konnten mittlerweile in eine unbefristete Hochschullehrer-Stelle überführt werden.[92]

Abbildung 10: Professuren auf Zeit nach Geschlecht an der Universität Bremen 2002 bis 2009 (Angaben in Prozent)

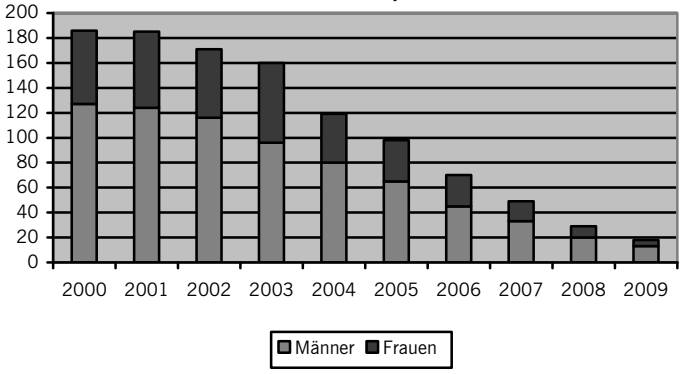


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Aus Abbildung 10 wird deutlich, dass Frauen sehr viel häufiger befristete Professuren besetzen als Männer: Fast ein Drittel der Professorinnen hatten 2009 eine Stelle auf Zeit. Bei den Professoren lag der Anteil mit knapp 20 Prozent deutlich darunter.

Parallel zur Einführung der Juniorprofessur gingen die C-1-Stellen deutlich zurück, weil diese Personalkategorie mit dem neuen Hochschulrecht abgeschafft wurde – auch in Bremen (vgl. Abbildung 11). Zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2009 sank die Zahl der Dozenten- und Assistentenstellen von 186 auf 18.

Abbildung 11: Entwicklung der Dozenten- und Assistentenstellen an der Universität Bremen (nach Geschlecht)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

[92] Vgl. Bremische Bürgerschaft 2011.

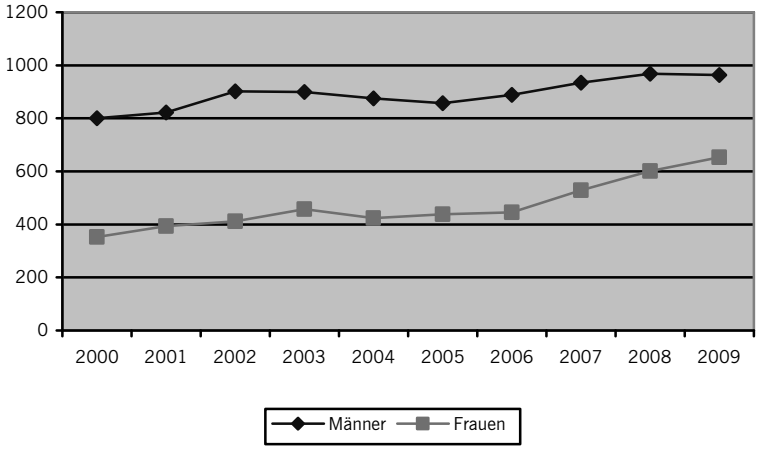
Weil die C1-Stellen der Habilitation dienten, waren sie dementsprechend zu etwa 95 Prozent befristet. Allerdings hatten sie den Vorteil, dass es sich hierbei fast immer um Vollzeitstellen handelte. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Teilzeitstellen in dieser Personalkategorie bei unter vier Prozent.

Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten steigt deutlich an.

Während an vielen anderen Universitäten die Mittel aus den C1-Stellen zugunsten der Juniorprofessur umgewidmet wurden und dem akademischen Mittelbau damit Stellen entzogen wurden, verfolgte Bremen eine andere Praxis: Hier werden reguläre Professorenstellen in Juniorprofessuren umgewandelt. Die C1-Stellen sollen nach einem Beschluss des Akademischen Senats in Post-Doc-Stellen umgewidmet werden, die grundsätzlich zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikationen dienen[93]. Über ihre Ausgestaltung wurden hingegen keine Vorschriften erlassen. Somit sind die Mittel aus den C1-Stellen genutzt worden, um das Stellenkontingent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Wimi) auszubauen. Wie die folgenden Daten verdeutlichen, sind ihre vertraglichen Rahmenbedingungen allerdings erheblich problematischer.

Zwischen 2000 und 2009 sind in der Kategorie „künstlerisches und wissenschaftliches Personal“ knapp 500 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden. Die Beschäftigung hat sich damit um 40 Prozent erhöht.

Abbildung 12: Beschäftigungsentwicklung im akademischen Mittelbau nach Geschlecht an der Universität Bremen (2000 bis 2009 in absoluten Zahlen)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

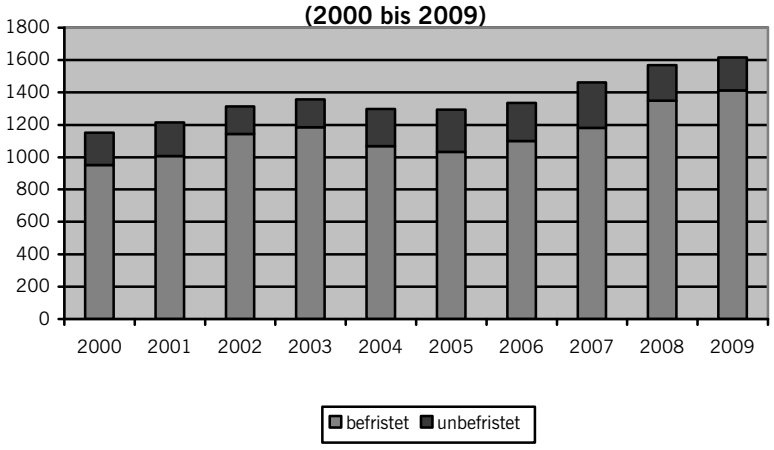
Von den Beschäftigungszuwächsen haben Frauen überproportional profitiert. Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen um 300 Stellen oder

85 Prozent gestiegen (von 352 auf 653 Arbeitsplätze). Bei den Männern nahm die Beschäftigung „nur“ um 163 Stellen oder 20 Prozent zu.

Zuwächse gab es fast ausschließlich bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Zahl der unbefristeten Mittelbaustellen ist in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben: Gegenüber dem Jahr 2000 gab es 2009 nur vier unbefristete Wimi-Stellen mehr.

[93] Universität Bremen 2002.

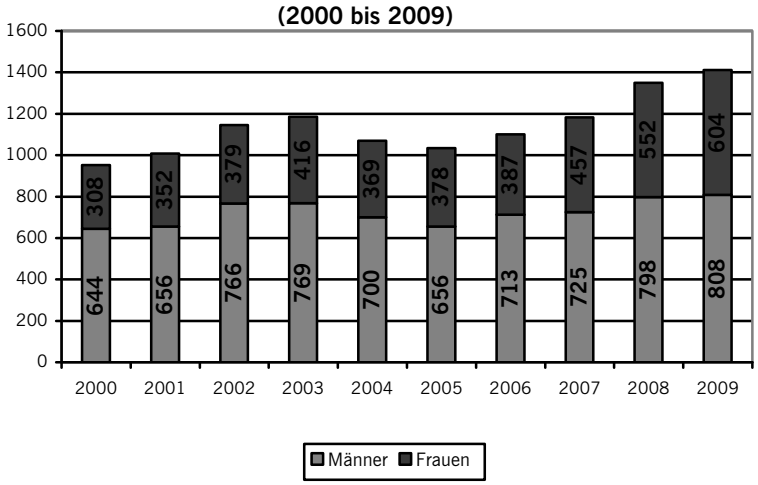
Abbildung 13: Beschäftigungsentwicklung im akademischen Mittelbau nach Beschäftigungsdauer an der Universität Bremen (2000 bis 2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Der Anteil der befristeten Wimi-Stellen lag im Jahr 2000 bei 82,6 Prozent und im Jahr 2009 bei 87,3 Prozent und hat damit deutlich stärker zugenommen. Besonders stark war der Zuwachs befristeter Stellen bei den Frauen. Ihre Zahl hat sich von 308 auf 604 fast verdoppelt. Im Jahr 2009 hatten 808 Männer eine befristete Stelle. Das sind 164 Stellen (oder 25 Prozent) mehr als im Jahr 2000.

Abbildung 14: Entwicklung der befristeten Wimi-Stellen an der Universität Bremen nach Geschlecht (2000 bis 2009)

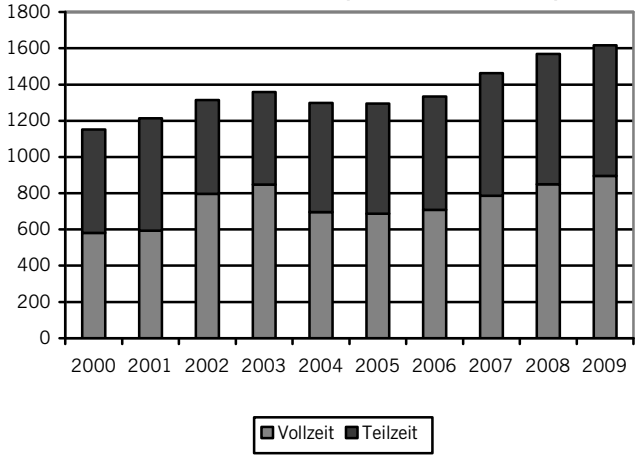


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

83,9 Prozent der männlichen und 92,5 Prozent der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter waren im Jahr 2009 befristet beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 lag dieser Anteil bei den Männern bei 80,5 Prozent und bei den Frauen bei 87,5 Prozent und damit deutlich darunter.

Erfreulicher hat sich die Zahl der Vollzeitstellen entwickelt. Diese haben von dem Beschäftigungszuwachs im Mittelbau besonders stark profitiert. Zwischen 2000 und 2009 hat sich der Anteil der Vollzeitstellen von 50,4 Prozent auf 55,4 Prozent erhöht.[94]

Abbildung 15: Beschäftigungsentwicklung nach Stellenvolumen an der Universität Bremen 2000 bis 2009 (in absoluten Zahlen)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

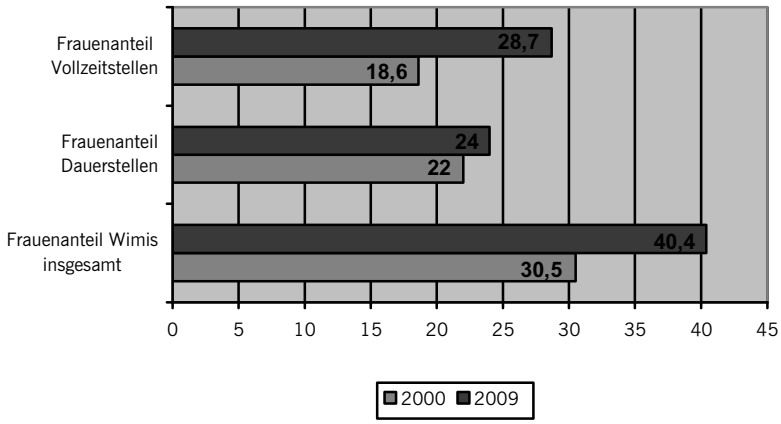
Bei den Frauen ist der Anteil der Vollzeitstellen von 30,7 Prozent auf 39,4 Prozent gestiegen (plus 149 Stellen), bei den Männern von 59,1 Prozent auf 66,4 Prozent (plus 166 Stellen). Männer sind aber weiterhin 2,5-mal häufiger als Frauen auf Vollzeitstellen anzutreffen. Während 2009 nur 257 Frauen eine Vollzeitstelle an der Universität besetzten, waren es bei den Männern 639. Insgesamt sind Frauen an der Universität also sehr viel häufiger von Befristungen und von Teilzeitbeschäftigung betroffen als Männer.

Insgesamt gesehen hat sich ihre Situation seit dem Jahr 2000 aber tendenziell verbessert (vgl. Abbildung 16):

- Der Frauenanteil im Mittelbau ist von 30,5 auf 40,4 Prozent gestiegen.
- Bei den Vollzeitstellen nahm er von 18,6 Prozent auf 28,7 Prozent zu, aber
- bei den Dauerstellen wuchs er nur geringfügig von 22 auf 24 Prozent.

[94] Wird die Beschäftigungsentwicklung im Mittelbau insgesamt betrachtet, das heißt einschließlich der weggefallenen C1-Stellen, ist der Anteil der Vollzeitstellen allerdings von 56,8 auf 55,7 Prozent gesunken.

Abbildung 16: Frauenanteil im akademischen Mittelbau an der Universität Bremen (Angaben in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

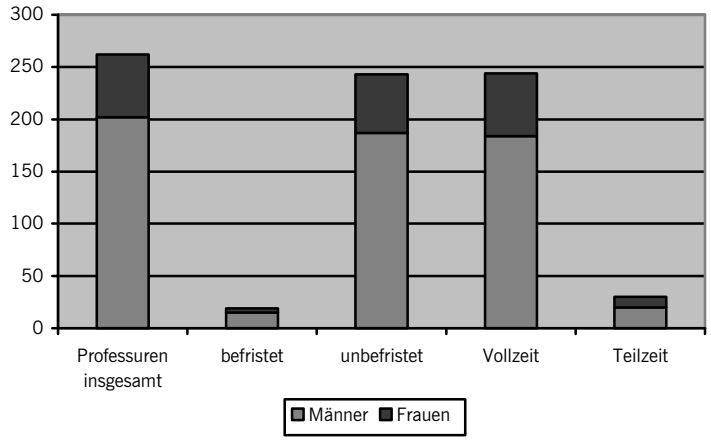
Einen verhältnismäßig kleinen Anteil an den Beschäftigten stellen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben dar. Ihre Zahl schwankte in den letzten Jahren zwischen 28 und 45 Stellen, 2009 lag sie bei 30. 20 dieser Stellen waren 2009 unbefristet und zehn befristet. Bei der Hälfte handelt es sich um Vollzeitstellen. In der Rubrik „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ werden auch die Lektoren erfasst. Dies ist eine neu geschaffene Personalkategorie, die dazu beitragen soll, den im Zuge der Bologna-Reformen gestiegenen Lehrbedarf abzudecken. In dieser Personalkategorie ist der Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Personalkategorien mit 60 Prozent überdurchschnittlich hoch. Lektoren und Lehrkräfte für besondere Aufgaben haben mit 18 bis 24 Semesterwochenstunden (SWS) ein deutlich höheres Lehrdeputat zu absolvieren als Professorinnen und Professoren (acht bis zehn SWS) und Juniorprofessoren und -professorinnen (acht SWS). Die Möglichkeiten, sich parallel über Forschungsarbeiten und Veröffentlichungen eine entsprechende Reputation in der Wissenschaft zu erlangen, sind dadurch eingeschränkt.

Auch die Personalkategorie der nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten ist an der Universität vertreten. Ihre Zahl ist seit 2000 um 27 Stellen oder 13,8 Prozent auf 223 gestiegen. Der Frauenanteil lag hier bei knapp einem Drittel.

Beschäftigungsentwicklung an den bremischen Fachhochschulen

Im Jahr 2009 waren an den bremischen Fachhochschulen 265 Professorinnen und Professoren beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2000 hat die Zahl der Professuren nur geringfügig um fünf Stellen zugenommen. Der Frauenanteil ist zwischen 2000 und 2009 von 10 auf 22,5 Prozent gestiegen. Im Jahr 2009 waren 60 Professuren mit Frauen besetzt.

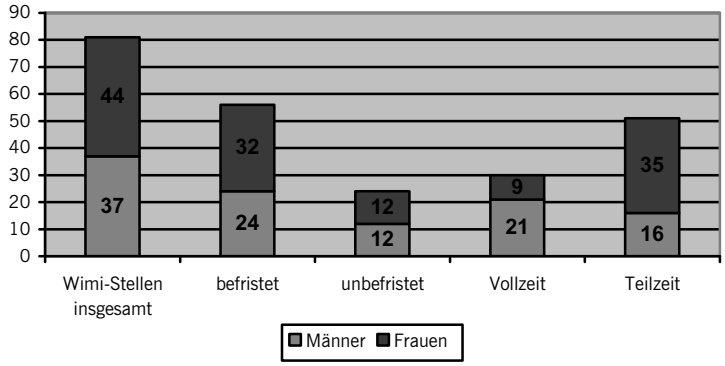
Abbildung 17: Professuren nach Stellenumfang, Dauer und Geschlecht in absoluten Zahlen (2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Der wissenschaftliche Mittelbau ist an den bremischen Hochschulen nur in geringem Umfang vertreten. Insgesamt fallen 98 Beschäftigte in diese Personalkategorie, davon sind 81 an der Hochschule Bremen tätig. Der Frauenanteil beträgt 54,3 Prozent und ist damit überdurchschnittlich hoch. 70 Prozent der Wimi-Stellen sind befristet, bei 63 Prozent handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung. Auch hier sind Frauen häufiger von Befristungen und Teilzeitbeschäftigung betroffen als Männer.

Abbildung 18: Beschäftigungsstruktur der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der Hochschule Bremen 2009 (in absoluten Zahlen)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

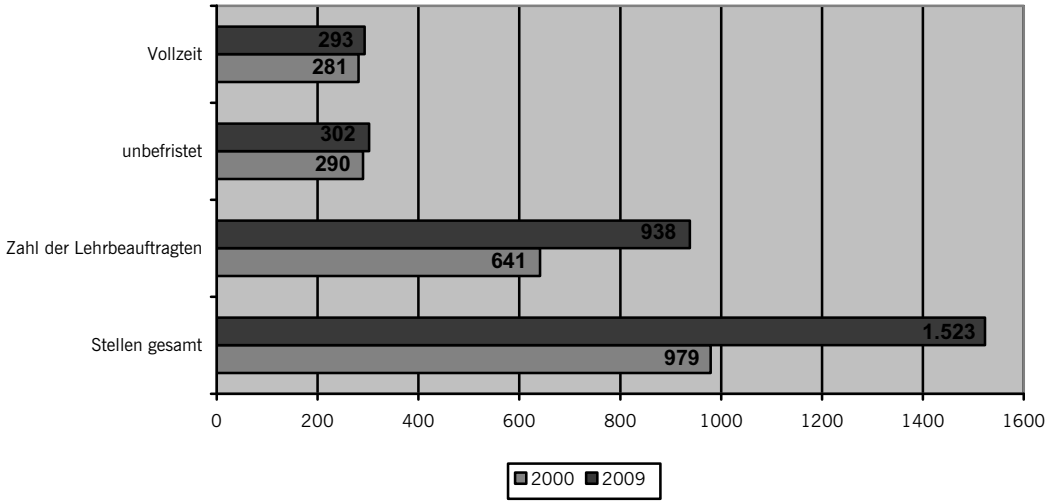
Der größte Beschäftigungszuwachs an den Hochschulen war bei den Lehrbeauftragten zu beobachten. Insgesamt sind in dieser Personalkategorie 297 neue Stellen geschaffen worden. Die Lehrbeauftragten gehören zum nebenberuflich tätigen Personal. Grundgedanke bei der Einrichtung dieser Personalkategorie war, dass Praxisvertreter, die in anderen Bereichen ein reguläres Einkommen beziehen, Lehraufträge an der Hochschule übernehmen, um das Lehrangebot zu erweitern und den Praxisbezug zu verbessern. Sie unterrichten in der Regel die Hälfte des für Professoren vorgesehenen Lehrdeputats und werden pro Seminarstunde bezahlt. Die Regelsätze hierfür liegen in Deutschland bei 20 bis 40 Euro pro Seminarstunde, wobei die Vor- und Nachbereitungszeit sowie Prüfungen in der Regel nicht bezahlt werden. Angesichts der Finanzknappheit an den Hochschulen und vor allem vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitslosigkeit und den geringen Aufstiegschancen auf dem Arbeitsmarkt „Wissenschaft“

nimmt die Zahl der Lehrbeauftragten, die mit verschiedenen Lehraufträgen ihr Einkommen bestreiten müssen, stetig zu.

An den einzelnen Hochschulen hat sich die Zahl der Lehrbeauftragten ganz unterschiedlich entwickelt: Während sie an der Hochschule für Künste um 30 Prozent und an der Hochschule Bremen um gut sieben Prozent zugenommen hat, ist sie an der Hochschule Bremerhaven fast explosionsartig von 75 auf 237 Stellen hochgeschnellt. Der Frauenanteil ist im Zuge dieser Entwicklung in dieser Personalkategorie von 27 Prozent auf 23,8 Prozent gesunken.

Werden die bremischen Fachhochschulen trotz ihrer Heterogenität in der Personalstruktur als Ganzes betrachtet, fällt auf, dass der umfangreiche Beschäftigungszuwachs kaum zu einer Schaffung von zusätzlichen unbefristeten Vollzeitstellen beigetragen hat.

Abbildung 19: Veränderung der Beschäftigtenstruktur an den bremischen Fachhochschulen (2000 bis 2009)



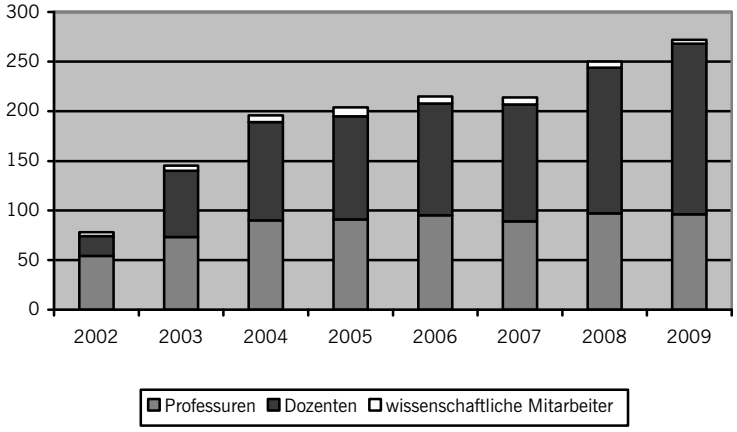
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Die Jacobs University Bremen

Die unabhängige, private Universität mit Sitz in Bremen-Nord wurde im Jahr 2001 unter dem Namen „International University Bremen“ (IUB) gegründet. Sie war die erste internationale Privat-Universität nach US-amerikanischem Muster in Deutschland. Das Land Bremen hat dieses Projekt mit 230 Millionen D-Mark unterstützt. Mithilfe von privaten Geldgebern sollte der Kapitalstock auf insgesamt 250 Millionen Euro anwachsen. Nachdem verschiedene Spender kleinere Beträge zur Verfügung stellten, hat die Jacobs-Stiftung am 1. November 2006 bekannt gegeben, 200 Millionen Euro in die Privat-Uni investieren zu wollen. Damit erhielt die Hochschule eine der größten Spenden, die je in Europa an eine Hochschule vergeben wurde. Sie wurde dementsprechend umbenannt in die „Jacobs University Bremen“ (JUB).

Zum Zeitpunkt der Gründung hatte die IUB 23 Professorinnen und Professoren, zwei Dozenten und einen wissenschaftlichen Mitarbeiter. Die Zahl der Beschäftigten hat sich bis zum Jahr 2009 deutlich erhöht. In diesem Jahr waren hier 96 Professorinnen und Professoren, 172 Dozentinnen und Dozenten und vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter beschäftigt.

Abbildung 20: Beschäftigungsentwicklung an der Jacobs University Bremen 2002 bis 2009 (in absoluten Zahlen)

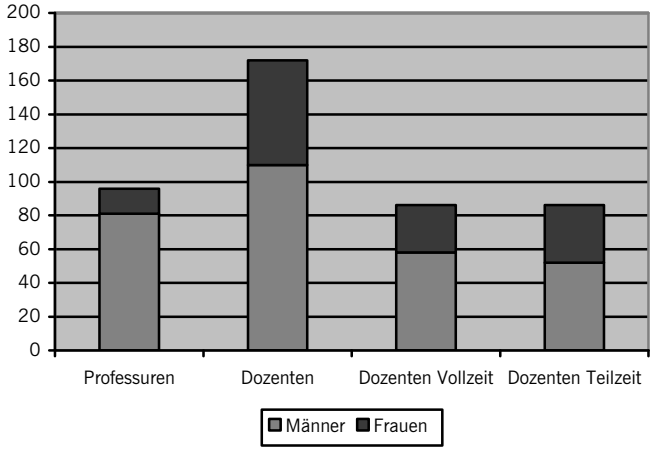


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Der Frauenanteil lag bei den Professuren bei 15,6 Prozent und bei den Dozentinnen und Dozenten bei 36 Prozent.

Während es sich bei fast allen Professuren (93,8 Prozent) um Vollzeitstellen handelt, sind die Hälfte der Dozentinnen und Dozenten teilzeitbeschäftigt. Hier sind Frauen wieder leicht überproportional betroffen.

Abbildung 21: Beschäftigungsstruktur an der JUB 2009 (in absoluten Zahlen)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

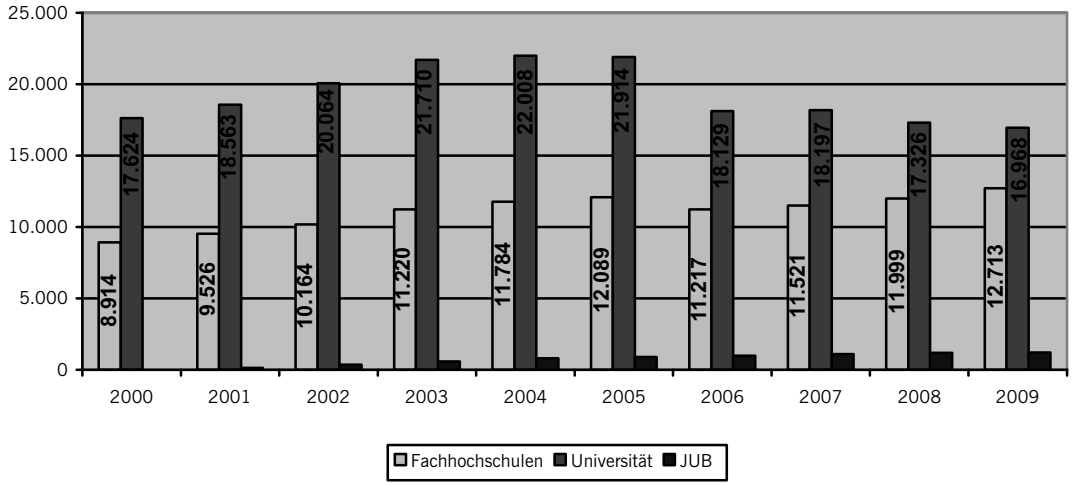
Im Gegensatz zu den anderen Hochschulen im Lande Bremen sind an der JUB fast alle Professuren befristet. Von 96 Professorinnen und Professoren haben nur vier eine unbefristete Stelle. Bei den Dozenten sind es nur zwei von 172 Beschäftigten.

Entwicklung der Betreuungsrelation an den bremischen Hochschulen

Um beurteilen zu können, ob beziehungsweise wie sich die Veränderung der Beschäftigungsstruktur auf die Betreuungsrelation im bremischen Hochschulsektor auswirkt, wird zunächst ein Blick auf die Entwicklung der Studierendenzahl geworfen. Auch hier ist zwischen der Situation an der Universität, den Fachhochschulen und der JUB zu unterscheiden.

An der Universität nahm die Zahl der Studierenden zunächst bis 2004 um 4.384 und damit um knapp 25 Prozent zu, bevor sie bis zum Jahr 2009 wieder deutlich zurückging und sogar unter das Niveau vom Jahr 2000 absank. Dies ist zum einen auf die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge zurückzuführen, weil es hierdurch automatisch zu einer Verkürzung der Studienzeiten kam. Zum anderen hat Bremen die Studiengebühren für Langzeitstudierende eingeführt, was zu einem Rückgang der eingeschriebenen Studierenden führte.

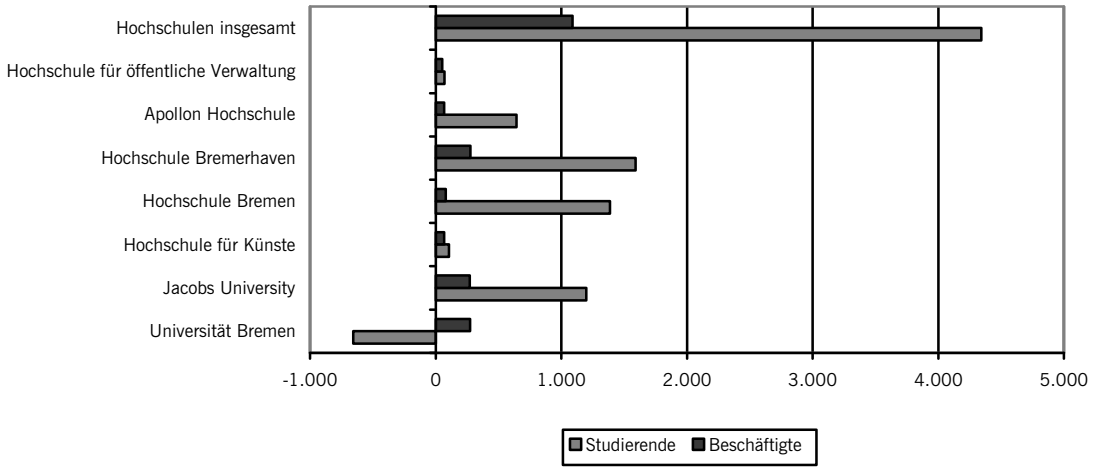
Abbildung 22: Entwicklung der Studierenden an den bremischen Hochschulen (2000 bis 2009)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

An den Fachhochschulen ist die Zahl der Studierenden bis zum Wintersemester 2005/2006 um 3.175 oder 35,6 Prozent angestiegen. Bis zum Jahr 2009 blieb sie auf etwa gleichem Niveau. An der JUB waren im gleichen Jahr etwa 1.200 Studierende eingeschrieben. Auf den ersten Blick legen diese Zahlen die Vermutung nahe, dass die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zu der Zahl der Studierenden überproportional gestiegen ist. Tatsächlich verlief dieser Prozess an den einzelnen Hochschulen aber sehr unterschiedlich:

Abbildung 23: Entwicklung von Beschäftigten und Studierenden im bremischen Hochschulsektor (2000 bis 2009)

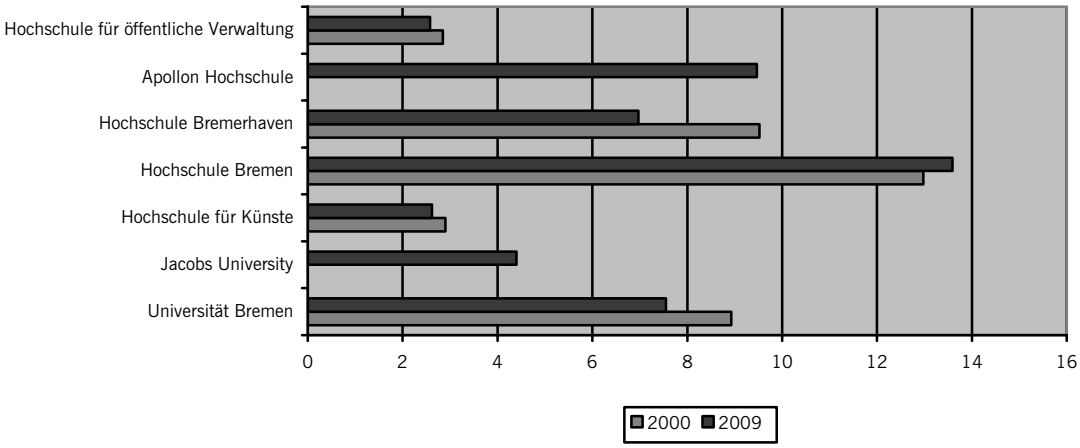


Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Lediglich an der Universität hat die Beschäftigung trotz rückläufiger Studierendenzahlen deutlich zugenommen. Legt man die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau zugrunde (starker Anstieg befristeter Vollzeitstellen), dann liegt die Vermutung nahe, dass der starke Beschäftigungszuwachs vor allem auf die gestiegene Drittmittelabhängigkeit der Universität zurückzuführen ist. Mittlerweile stammen 30 Prozent des Etats aus diesem Bereich.

Vergleicht man die Zuwächse des gesamten wissenschaftlichen Personals mit der Zahl der Studierenden, hat sich in den letzten Jahren die Betreuungsrelation an den bremischen Hochschulen (mit Ausnahme der Hochschule Bremen) gegenüber dem Jahr 2000 verbessert.

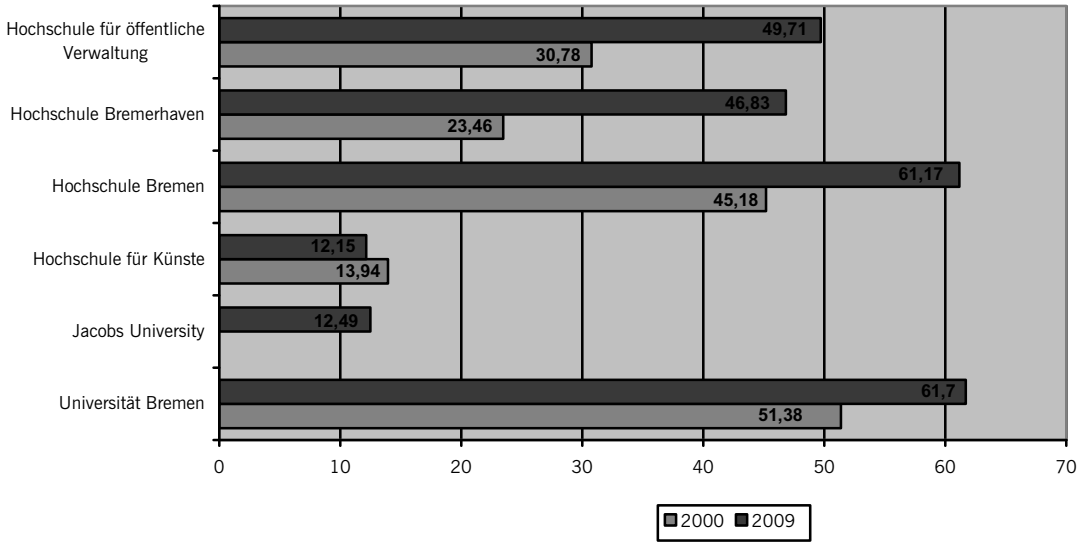
Abbildung 24: Betreuungsrelation im bremischen Hochschulsektor 2000 und 2009 (bezogen auf das gesamte wissenschaftliche Personal)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

Weil hier aber nur die „Köpfe“ berücksichtigt werden und nicht das Stellenvolumen, ist diese Darstellung nur wenig aussagekräftig. Wird die Zahl der Studierenden auf die Entwicklung der Professorenstellen bezogen, stellt sich die Situation anders dar.

Abbildung 25: Betreuungsrelation im bremischen Hochschulsektor 2000 und 2009 (bezogen auf die Zahl der Professuren)1)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen (2011).

1) Da die Apollon Hochschule nur eine Professur hat, wird sie in dieser Abbildung nicht aufgeführt.

Wie der Abbildung zu entnehmen ist, hat sich das Verhältnis von Professorinnen/Professoren zu Studierenden, abgesehen von der Hochschule für Künste, an allen Hochschulen verschlechtert. An der Hochschule Bremen entfallen mittlerweile mehr als 60 Studierende auf eine/n Professorin/Professor. Ähnlich stellt sich das Verhältnis an der Universität dar. Wie in dem Beitrag von Professor Timmermann deutlich wird, ist diese Entwicklung auch in Gesamtdeutschland zu beobachten. Hier kamen 2009 an den Universitäten im Durchschnitt 63 und an den Fachhochschulen im Durchschnitt 43 Studierende auf eine Professur. Um die Verschlechterung der Betreuungsrelation zu kompensieren, werden immer mehr Mittelbaubeschäftigte und Lehrbeauftragte trotz ihrer befristeten Anstellung Regelaufgaben übernehmen (müssen).

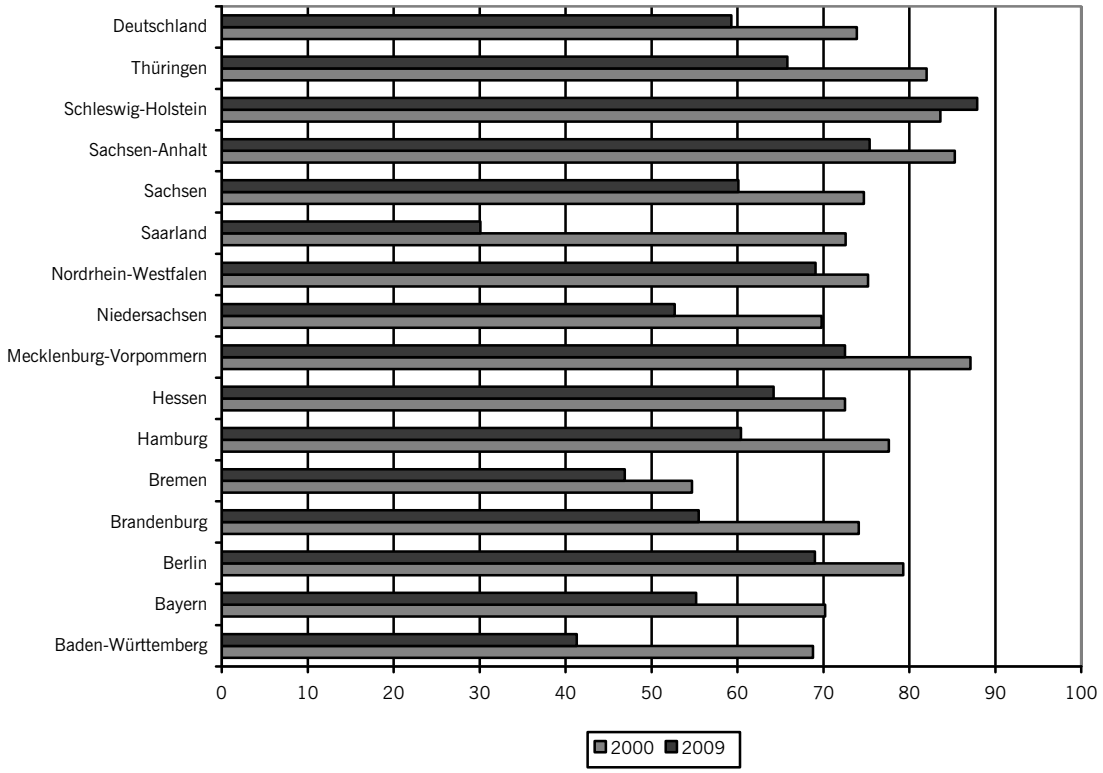
Fazit: Hochschulreformen und Föderalismusreform höhlen den Arbeitsmarkt „Wissenschaft“ langsam, aber stetig aus!

Ein Blick auf die Veränderung der Beschäftigungsstruktur im bremischen Hochschulsektor zeigt, dass sich seine zunehmende strategische Relevanz nicht in einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen niederschlägt. Im Gegenteil: Weil Hochschulen zunehmend wie Wirtschaftsbetriebe funktionieren, mehr Studienplätze schaffen und ihre Anstrengungen im Forschungsbereich erhöhen sollen, steigt die Arbeitsbelastung für das gesamte wissenschaftliche Personal.

Wie die vorangestellte Analyse gezeigt hat, haben hierdurch interne Aufstiegsmöglichkeiten und langfristige Verträge keinesfalls an Bedeutung gewonnen. Im Gegenteil: Die Beschäftigungsstabilität ist weiter gesunken und sogar Professoren und Professorinnen werden immer häufiger „auf Zeit“ eingestellt. Dies hängt damit zusammen, dass der Autonomiegewinn der Hochschulen in eine Zeit fiel, in denen in vielen Ländern eine äußerst prekäre Finanzlage massive Einsparungen erforderte, während gleichzeitig im Zuge der Föderalismusreform die Entscheidungskompetenz für die Hochschulen und damit auch die finanzielle Verantwortung, immer stärker in die Zuständigkeit der Länder fiel. Seitdem kann der Bund nur noch über Programm- und Projektförderung Einfluss auf die Entwicklungen der Hochschulen nehmen. Damit sie dennoch für die umfangreichen Reformen und gestiegenen Anforderungen finanziell gewappnet sind, nahm die Bedeutung der Drittmittel für die Hochschulfinanzierung deutlich zu. Je höher der Drittmittelanteil ist, desto höher ist aber auch der Anteil im Hochschulbudget, mit dem nicht langfristig kalkuliert werden kann. Damit steigt die Notwendigkeit, die Personaldecke flexibler zu gestalten und den Anteil der befristeten Stellen auszuweiten. Mittlerweile sind zwei Fünftel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Drittmittelprojekte an den deutschen Hochschulen beschäftigt.

Um das Finanzierungsdefizit der Hochschulen auszugleichen, wird versucht, das anfallende Arbeitsvolumen auf mehrere Köpfe zu verteilen – insbesondere durch die Schaffung zusätzlicher Stellen im Bereich der nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten. Dies hatte zur Folge, dass das durchschnittliche Stellenvolumen in Deutschland seit dem Jahr 2000 von über 70 auf unter 50 Prozent gesunken ist. Auch in Bremen nahm es von 54,7 auf 46,9 Prozent ab (vgl. Abb. 26).

Abbildung 26: Durchschnittliches Stellenvolumen nach Bundesland



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden: Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, vom 11. November 2010.

Außerdem wurden unterschiedliche Lehrdeputate für Professoren eingeführt und zusätzliche Personalkategorien mit dem Schwerpunkt „Lehre“ geschaffen, beispielsweise Lehrprofessuren oder Lektoren-

stellen. Hierdurch hat sich die vorher noch relativ einheitliche Personalstruktur an den deutschen Hochschulen aufgelöst.[95]

Vor allem durch Bologna sind für die Hochschulbeschäftigten zusätzliche Aufgaben im Bereich der Qualitätssicherung und der Leistungsdokumentation entstanden, die zu einem großen Teil auf den Mittelbau abgewälzt wurden,[96] insbesondere an solchen Hochschulen, die in größerem Umfang Professorenstellen abbauen.

Die Exzellenzinitiative und der Autonomiegewinn der Hochschulen haben sich hingegen auf die Organisationsstruktur des Hochschulbetriebs ausgewirkt. So hat sich durch die Exzellenzinitiative der Wettbewerb zwischen den Hochschulen verschärft. Um sich diesem stellen zu können, müssen sie ein Profil, Leitbilder und Alleinstellungsmerkmale entwickeln. Für die Hochschulen bedeutet dies, dass sie ihre Gelder auf exzellenzverdächtige Forschungsbereiche konzentrieren müssen. Hierdurch erhöht sich aber auch die Gefahr, dass bei steigenden Studierendenzahlen der Zugriff auf „Billigkräfte“ für die Abdeckung des gestiegenen Lehraufwands zunimmt.

Der im Zuge der Exzellenzinitiative gezielt vorangetriebene und inszenierte Wettbewerb polarisiert so nicht nur die Hochschullandschaft insgesamt, sondern schafft auch vermehrt ungleiche Arbeitsbedingungen. Weil in dieser Philosophie die Unterschiede in der Ausstattung der Hochschulen nicht als Verteilungsproblem, sondern als akademische Leistungsstärke oder -schwäche angesehen werden, erhöht sich so auch der Druck auf die Hochschulen und ihre Beschäftigten, ihren „Output“ zu erhöhen, um eben gerade diese Leistungsstärke belegen zu können.[97]

Aber selbst wenn es einer Hochschule gelingt, bei der Exzellenzinitiative erfolgreich zu sein, heißt dies nicht zwangsläufig, dass sich hierdurch auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern. Denn auch für exzellente Forschungsprojekte werden in der Regel nur befristete Stellen geschaffen, weil es sich auch hierbei um Drittmittelprojekte mit begrenzter Laufzeit handelt.

Gerade durch die Exzellenzinitiative wurde aber deutlich, dass hervorragende Forschung auch gute Arbeitsbedingungen erfordert. In der ersten Förderphase waren beispielsweise ein halbes Jahr nach Bewilligung der Fördermittel erst 38 Prozent der Stellen besetzt, weil befristete Verträge für hochkarätige Forscher relativ unattraktiv sind.[98] Problematisch gestaltet sich die Stellensituation aber vor allem nach Auslaufen der Exzellenzinitiative. Denn werden diese Beschäftigungsverhältnisse nicht in reguläre Stellen überführt, gehen wichtige Forschungspotenziale verloren. Umgekehrt kann eine Überführung der befristeten Stellen in unbefristete Arbeitsverhältnisse bei einem gleichzeitigen Wegfall der Drittmittel nicht kostenneutral vonstattengehen. Hierdurch entsteht deshalb ein Konflikt mit den Grundaufgaben der Universität. Wirtschaftsnahe Lobbyisten wie die Bertelsmann-Stiftung, der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft oder auch die VW-Stiftung fordern deshalb, für Exzellenzuniversitäten einen Sonderstatus einzurichten. Dies bezieht sich nicht nur darauf, diese Hochschulen von den gesetzlichen Obergrenzen für Studiengebühren zu befreien oder sie über die Zulassung zum Studium komplett selber entscheiden zu lassen. Ihnen soll auch eine höhere Bezahlung der wissenschaftlich Beschäftigten durch Außerkraftsetzen des herkömmlichen Besoldungs- und Tarifrechtes ermöglicht werden.[99] Sollten sie mit diesem Vorstoß Erfolg haben, würde der Polarisierungsprozess im deutschen Hochschulwesen neue Dimensionen erreichen.

---

[95] Vgl. Bloch 2010: 43.
[96] Vgl. Banscherus u.a. 2009: 21.
[97] Vgl. Damus 2010.
[98] Vgl. Bloch 2010: 44.
[99] Vgl. Bultmann 2008.

Literatur

Banscherus, Ulf u.a. (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. In: WISO Diskurs, Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), September 2009.

Bloch, Roland (2010): Aktuelle Problemlagen und hochschulpolitische Diskussion. In: Bloch, Roland/Burkhardt, Anke: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Demokratische und Soziale Hochschule, Arbeitspapier 207, S. 43-62.

Bremische Bürgerschaft (2009): Mitteilung des Senats vom 6. Oktober 2009, Entwicklung von Forschung und Lehre im Lande Bremen seit Bologna. Landtag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/952 (zu Drs. 17/890) vom 06.10.09.

Bremische Bürgerschaft (2010a): Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der SPD vom 10. Februar 2010, Beteiligung Bremens an der Entwicklung der EU-Strategie 2020. Landtag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/1236 vom 23.03.2010.

Bremische Bürgerschaft (2010b): Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 1. April 2010, Wissenschaft und Forschung im Lande Bremen als Impulsgeber für die Standortentwicklung. Landtag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/1363 vom 22.06.2010.

Bremische Bürgerschaft (2011): Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 24. März 2011, Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen im Land Bremen. Landtag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/1779 vom 24.05.11.

Bultmann, Torsten (Hrsg.) (2008): Einleitung: Hochschulentwicklung im Spannungsfeld von „Exzellenz“, „Elite“, Unterfinanzierung und Niedrigstlohn. In: Bultmann, Torsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Manuskripte 78, S. 7-11.

Damus, Sahra (2010): Alte Sieger auf neuen Treppchen. In: BdWi-Studienheft 7: Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft, Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, S. 6-8.

Der Senator für Bildung und Wissenschaft in Bremen (2007): Wissenschaftsplan 2010 Bremen und Bremerhaven – Neufassung 2007 -, Wissenschaftsplan und Hochschulgesamtplan V für das Land Bremen 2007 bis 2010. Bremen, 23.02.2007.

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft (2010): Wissenschaft und Forschung im Land Bremen, Bremisches Hochschulgesetz 2010.

Erzberger, Christian (2010): Befragung 2009 – Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bremen. GISS Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V., im Auftrag der Universität Bremen, Mai 2010.

Franz, Anja (2010): Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen der Bundesländer. In: Bloch, Roland/Burkhardt, Anke: Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Demokratische und Soziale Hochschule, Arbeitspapier 207, S. 40-42.

Fricke, Uwe (2009): Ausbeutung an Hochschulen. Zur Zukunft der Lehrbeauftragten. In: Kellermann, Paul (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, S. 217-233.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2007): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Oktober 2007.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2009): Wir können auch anders! Das wissenschaftliche Programm der GEW, Juni 2009.

Grühn, Dieter u.a. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. ver.di (Hrsg.), Campus der Zukunft, Reihe „anstöße“, Januar 2009.

Gülker, Silke (2010): Arbeitsmarkt Wissenschaft – Strukturen und Trends. In: WSI Mitteilungen 5/2010, S. 227-233.

Himmelrath, Armin (2010): Die Masse macht's – Wissenschaftliche Karriere durch Quantität: Melken, stückeln, frei erfinden. In: BdWi-Studienheft 7: Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft, Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, S. 15-17.

Jaksztat, Steffen/Briedis, Kolja (2009): Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNbus-Befragung. HIS:Projektbericht, April 2009.

Keller, Andreas/Himpele, Klemens (2010): Wissenschaftskarrieren im Umbruch. In: BdWi-Studienheft 7: Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft, Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, S. 9-11.

Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin (2010): Arbeitsfeld Wissenschaft und Geschlechtersegregation. In: WSI Mitteilungen 5/2010, S. 264-270.

Meyer-Renschhausen, Elisabeth (2008): „Verschrottung des Mittelbaus“ – Vom Umgang mit den Privatdozenten als Symptom neuer Intellektuellenfeindschaft. In: Bultmann, Torsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Manuskripte 78, S. 41-52.

Notz, Gisela (2008): Geschlechterstereotypen und weibliche Karrieremuster in der Wissenschaft. In: Bultmann, Torsten (Hrsg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Manuskripte 78, S. 53-58.

Statistisches Bundesamt (2010): Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2009. Fachserie 11 Reihe 4.4. Erschienen 11. November 2010.

Statistisches Landesamt Bremen (2010): Statistische Berichte – Studierende und Studienanfänger an den Hochschulen des Landes Bremen im Studienjahr 2009 (SS 2009 und WS 2009/2010). Ausgegeben im Juli 2010.

Universität Bremen (2002): Anfrage an das Rektorat und Erstellung einer Studie zur Einrichtung von Juniorprofessuren an der Universität Bremen vom 18.04.2002. Universität Bremen, Dezernat 1, Sachgebiet Hochschulentwicklung und Kapazitätsplanung – 11 -, Christoph Bäuml.

Universität Bremen (2010): Rechenschaftsbericht des Rektors „Uni in Zahlen“ 2009, März 2010.

ver.di (2009): Stimmen von Campus – Dokumentation der Tagung „Hochschulen im Umbruch“. ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen (Hrsg.), April 2009.

3 Zur Situation wissenschaftlich Beschäftigter an der Universität Bremen

Interview mit Petra Schumacher, DGB Arbeitskreis Hochschulpolitik und Personalrätin der Universität Bremen
Fragen: Dr. Marion Salot, Referentin für regionale Strukturpolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen

Salot*: Frau Schumacher, an der Universität wurde vor Kurzem eine umfangreiche Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten durchgeführt. Was war der Anlass für diese Befragung?*

Petra Schumacher: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen drei Viertel des gesamten wissenschaftlichen Personals an der Universität. Sie sind sowohl in der Forschung und Lehre als auch in der Administration und der Betreuung der Studierenden tätig und erfüllen so zentrale Aufgaben im Universitätsbetrieb. Deshalb liegt es doch auf der Hand, sich näher mit ihrer Arbeitssituation zu beschäftigen.

Salot: *Wie hoch war die Bereitschaft, sich an der Befragung zu beteiligen?*

Schumacher: Die war enorm hoch! Von gut 2.000 angeschriebenen Personen hat knapp die Hälfte geantwortet. Das ist schon eine sehr hohe Rücklaufquote.

Salot: *Offensichtlich traf die Befragung genau den Nerv der Beschäftigten. Sehen Sie dies als Indiz dafür, dass es im Hinblick auf die Beschäftigungssituation einen akuten Handlungsbedarf gibt?*

Schumacher: Das ist auf jeden Fall so! Wir hatten zwar in den letzten Jahren enorme Beschäftigungsgewinne in dieser Personalkategorie, die Vertragsbedingungen sind aber oftmals noch verbesserungsfähig. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung und die Befristungsquote sind immer noch viel zu hoch - besonders bei den Frauen. Sie arbeiten eher auf halben Qualifikationsstellen, während Männer häufiger auf vollen Drittmittelstellen anzutreffen sind.

Salot: *Mit welchen Aufgaben sind denn die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schwerpunktmäßig betraut?*

Schumacher: Das ist ganz schwer zu verallgemeinern. Die Befragung hat gezeigt, dass es so gut wie gar nicht vorkommt, dass wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausschließlich in der Lehre eingesetzt werden oder überhaupt keinen Forschungsbezug haben und fast alle in irgendeiner Form auch Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Im Rahmen der Befragung wurde ein Durchschnittswert zu den Aufgaben ermittelt, der allerdings nur einen groben Rahmen vorgibt, weil die Unterschiede insgesamt zu groß sind. Nach diesem Durchschnittswert machen die Verwaltungsarbeiten 28 Prozent, die Lehrtätigkeiten circa 22 Prozent und die Forschungstätigkeiten 50 Prozent der Arbeit aus.

Salot: *Wie zufrieden ist der akademische Mittelbau mit seiner Arbeitssituation?*

Schumacher: Das hängt natürlich mit der Stellen- und Vertragssituation zusammen. Je abgesicherter die ist, desto zufriedener ist auch der Beschäftigte, denn Befristungen schaffen natürlich Abhängigkeiten und erhöhen so auch den Erfolgsdruck. Insgesamt hat die Befragung ergeben, dass knapp die Hälfte der Befragten „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit ihrer Arbeitssituation ist, während ein Fünftel sich als „unzufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ bezeichnet. Frauen beurteilen ihre Situation dabei deutlich kritischer als Männer. Ihre Vertragsbedingungen sind allerdings insgesamt schlechter, weil sie häufiger als Männer auf befristeten Teilzeitstellen sitzen. Kritisiert wurde vor allem natürlich die unklare Stellensituation, aber auch die zunehmende Arbeitsbelastung, die Gleichzeitigkeit von Qualifikation,

Lehre, Drittmittelplanung, Akquise und Verwaltung, die häufig nur durch Mehrarbeit gelöst werden kann.

Ein häufiges Problem stellt auch die Abhängigkeit von dem oder der Vorgesetzten dar. In diesem Zusammenhang taucht häufig der Aspekt der mangelnden Wertschätzung auf. Ein Viertel der Befragten ist hiermit eher unzufrieden bis sehr unzufrieden. Vor allem scheint hier die passive Form der mangelnden Wertschätzung eine größere Rolle zu spielen, als die direkte offene Kritik an der geleisteten Arbeit. Das heißt: Leistungen werden eher ignoriert und als selbstverständlich betrachtet.

Salot: *Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist an der Universität ja immer noch sehr hoch. Wie haben sich die Befragten hierzu geäußert?*

Schumacher: Etwa die Hälfte der Befragten ist mit seiner wöchentlichen Arbeitszeit zufrieden, fast ein Drittel ist hingegen eher unzufrieden. Die Beurteilung hängt dabei aber nicht nur von dem vertraglich vereinbarten Stellenvolumen ab, sondern auch von Faktoren wie dem Verhalten der Vorgesetzten oder davon wie interessant die Arbeit ist. Wiederum sind Frauen in dieser Hinsicht unzufriedener, aber sie haben eben – wie bereits erwähnt - auch öfter als Männer eine Teilzeitstelle. Alle Kommentare, die zu diesem Aspekt abgegeben wurden, weisen darauf hin, dass die tatsächliche Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte weit übertrifft. Dies wird häufig natürlich als äußerst ungerecht empfunden. Allerdings spielen hier auch die interessanten Arbeitsinhalte eine große Rolle. Wer seinen Job gerne macht, schaut eben nicht so oft auf die Uhr.

Salot: *Das ist sicherlich die Kehrseite der Medaille. Die hohe Identifikation mit den Arbeitsinhalten. In dieser Hinsicht ist die Beschäftigung in der Wissenschaft natürlich durchaus privilegiert. Welche weiteren positiven Aspekte wurden denn bei der Befragung genannt?*

Schumacher: Als echtes „Plus“ wird natürlich die hohe Gestaltungsfreiheit betrachtet. 65 Prozent der Befragten sind hiermit zufrieden bis sehr zufrieden, aber auch dies haben die Männer wieder deutlich positiver bewertet als die Frauen.

Salot: *Ein wichtiger Kritikpunkt am „Arbeitsplatz Wissenschaft“ ist auch die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie wurde dies von den Befragten beurteilt?*

Schumacher: Je nach Geschlecht ganz unterschiedlich! Fast drei Viertel der befragten Männer empfinden die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „sehr gut“ bis „gut“, aber weniger als die Hälfte der Frauen. Fast ein Drittel der Frauen gab sogar an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus ihrer Sicht „schlecht“ bis „sehr schlecht“ ist. Frauen beurteilen das Vereinbarkeitskriterium also deutlich negativer als Männer. Aus den Kommentaren, die zu diesem Thema abgegeben wurden, wurde deutlich, dass beispielsweise die in der Wissenschaft gegebene Flexibilität sowohl als Vorteil, als auch als Nachteil gesehen wird. Oder es wird grundsätzlich zwar die Möglichkeit der Vereinbarkeit gesehen, in der Praxis ist sie aber häufig wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht umsetzbar. Außerdem ist natürlich der hohe Anteil an befristeten Verträgen ein wichtiger Faktor. Die mangelnde berufliche Planbarkeit erschwert logischerweise auch die Familienplanung. Insgesamt spielen hier nicht nur die Betreuungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle, sondern auch die Einstellung des Vorgesetzten und der Kollegen. Gibt es hier eine gewisse Einsichtigkeit und Unterstützung, wird die Vereinbarkeit enorm erleichtert.

Salot: *Wie schätzen die Befragten ihre berufliche Zukunft ein?*

Schumacher: Auch dies hängt natürlich wieder eng mit der Stellensituation zusammen. Dennoch gibt es keine durchweg negative Bewertung der Zukunftsperspektive: 53 Prozent schätzen ihre Zukunft „positiv“ bis „sehr positiv“ ein, gut ein Fünftel ist eher „pessimistisch“ bis „sehr pessimistisch“. Auch

hier haben die Frauen wieder deutlich negativer geurteilt. Mehr als 70 Prozent der Männer schätzen ihre berufliche Zukunft positiv ein, aber nur 43 Prozent der Frauen.

Salot: *Was ist aus Ihrer Sicht das größte Problem bei der Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?*

Schumacher: Ein ganz großes Problem ist, dass die Vertragslaufzeiten in vielen Bereichen immer kürzer werden und deshalb in relativ kurzen Zeiträumen viele Verträge geschlossen werden müssen. Das erhöht ganz enorm die Abhängigkeit vom Professor, das ist klar, denn die Beschäftigten müssen von Vertrag zu Vertrag immer wieder nachhaken.

Salot: *Über welche Vertragslaufzeiten reden wir denn hier?*

Schumacher: Früher war es mal so, dass man sagte, ein Doktorand sollte mindestens einen Vertrag über drei Jahre bekommen. Und dann wurde vielleicht noch mal für ein halbes Jahr verlängert. Heute sieht es in vielen Bereichen so aus, dass man einen Jahresvertrag bekommt und dann vielleicht noch einen zweiten oder einen dritten. Es gibt aber auch Bereiche, da laufen die Verträge nur sechs oder neun Monate. Wenn wir einen Blick auf die Mitarbeiterbefragung werfen, dann wird deutlich, dass für ein Drittel der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter in den kommenden sechs Monaten der Vertrag auslief. Zwei Drittel der befristet Beschäftigten wünschen sich eine Vertragsverlängerung. Bei diesen kurzen Vertragslaufzeiten gibt es für die Beschäftigten überhaupt keine Verlässlichkeit. Sie können nicht sagen: „O.k., ich habe jetzt drei Jahre Zeit, um an meiner Doktorarbeit zu arbeiten." Sondern: „Ich habe jetzt sieben Monate Zeit und dann muss von irgendwo Geld herkommen, damit ich weitermachen kann."

Salot: *Und was wäre Ihre wichtigste Forderung, um die Situation der wissenschaftlich Beschäftigten zu verbessern?*

Schumacher: An Promovierende sollten grundsätzlich Drei-Jahres-Verträge vergeben werden und für Post-Docs sollte gelten: keine halben Stellen! Und die Vertragslaufzeit muss der Laufzeit des Drittmittelprojektes entsprechen.

Salot: *Besonders problematisch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist ja auch die Tatsache, dass sie sich gegen ihre Beschäftigungsbedingungen nur schwer wehren können. Zum einen wegen der kurzen Vertragslaufzeiten und zum anderen, weil sie – sofern sie promovieren – auch abhängig sind von ihrem betreuenden Professor. Gibt es da Möglichkeiten, diese Abhängigkeit zu verringern?*

Schumacher: An diesem Problem wird von der Uni-Seite bereits gearbeitet. Es gibt beispielsweise das Instrument der Doktorandenvereinbarungen. Dies sind quasi „Miniverträge", in denen die Rechte und Pflichten zwischen Professorin oder Professor und Doktorandin oder Doktorand benannt und festgehalten werden. Allerdings werden sie noch nicht in allem Fachbereichen angewandt. Das wäre etwas, was man sicherlich ausbauen und verbessern könnte, um die Rechte der Doktoranden und Doktorandinnen zu stärken und die Situation ein bisschen zu klären. Also: Wir haben das im Blick!

Kornelia Knieper | Diplom-Soziologin, ver.di-Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

4 „Zwischen W 3 und Hartz IV“ Arbeitssituation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“

Faire Perspektiven für Beschäftigte in Wissenschaft und Forschung

Leider gilt noch immer, was Albert Einstein vor 80 Jahren sagte: „Wissenschaft ist eine wunderbare Sache, wenn man davon nicht leben muss.“ Die heute übliche Kombination aus unsicherer Beschäftigung und teilweise unzureichender Bezahlung über viele Jahre verhindert die Balance von Berufs- und Privatleben, erschwert soziale Bindungen und macht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern das „Ja“ zum Kind nicht einfach.

Die überwiegend unsicheren Arbeitsbedingungen von wissenschaftlich Beschäftigten sind bekannt und vielfach analysiert. Die Gewerkschaft ver.di will die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verbessern. Der Kern der Arbeit besteht darin, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor Ort bei der Organisation, Artikulation und Durchsetzung ihrer Interessen zu unterstützen. Denn eine Wissenschaftlerin/ein Wissenschaftler muss keineswegs akzeptieren, was Professorinnen und Professoren, Hochschulleitungen und Politik für selbstverständlich halten. Eine faire Behandlung und ein Mindestmaß an Perspektiven für das eigene (Berufs-) Leben steht allen zu, auch wissenschaftlich Beschäftigten.

Dass eine Interessengruppe sichtbar werden und ihre Rechte vertreten werden können, setzt voraus, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich gewerkschaftlich organisieren. Jede Gewerkschaft ist nur durch ihre Mitglieder legitimiert und wird in einem Bereich erst durch ihre Mitglieder handlungsfähig.

Das Forschungsprojekt

In Bremen und Niedersachsen gibt es rund 30.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Obwohl ihre Arbeitsbedingungen oft prekär und überfordernd sind und nach der ver.di-Studie von 2009[100] rund 75 Prozent der Befragten Gewerkschaften gegenüber offen sind, liegt der Organisationsgrad nur im einstelligen Bereich. Diesem Widerspruch zwischen der prinzipiell hohen Offenheit gegenüber Gewerkschaften und dem geringen Organisationsgrad wollte ver.di auf den Grund gehen. Sehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Gewerkschaften nicht als Verbündete, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern? Warum sind die bildungs- und wissenschaftspolitischen Ansätze von ver.di so wenig bekannt? Bietet ver.di kein adäquates Forum für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler? Wie möchten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angesprochen werden? Diesen Fragen wollten wir nicht mit einer erneuten quantitativen, sondern mit einer qualitativen Studie nachgehen. Mit der Studie wurde ein Forschungsteam der Habitus- und Milieuforschung aus Hannover beauftragt.

Es entstand das Forschungsprojekt „Zwischen W 3 und Hartz IV: Arbeitssituation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Durchgeführt wurde dieses Projekt von Dr. Andrea Lange-Vester und der Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Christel Teiwes-Kügler. Ziel des Projektes war es, die Bedürfnisse der wissenschaftlich Beschäftigten zu analysieren und damit herauszufinden, wie ver.di als Ansprechpartner an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sichtbar werden und agieren kann.

---

[100] Vgl. Grühn/Hecht 2009.

Im Januar 2009 diskutierte das Forschungsteam mit ver.di das methodische Design der Studie. Vom ver.di-Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung wurde angeregt, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einzelnen, fachspezifischen Gruppenwerkstätten zu befragen: Einzelne Gruppen sollten aus den Sozial- und Geisteswissenschaften, aus den Naturwissenschaften und aus den Pflegewissenschaften gebildet werden. Die beiden erstgenannten Gruppen wurden zunächst in Werkstätten befragt. Neben wissenschaftlich Beschäftigten aus dem universitären Bereich konnten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Alfred-Wegener-Institut Bremerhaven gewonnen werden.

Der Lenkungskreis der Studie, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von ver.di, der Universität Bremen und dem Alfred-Wegener-Institut (AWI), wählte Kontaktpersonen in der Universität und dem AWI aus. Die Lenkungskreismitglieder und die Wissenschaftlerinnen der Forschungsgruppe verfassten gemeinsam die Informationen für die Kontaktpersonen und die Informationen für die potenziellen Gruppenwerkstatt-Teilnehmerinnen und -teilnehmer. Es wurde vereinbart, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils zur Hälfte Männer und Frauen und darunter keine Gewerkschaftsmitglieder sein sollten.

Die Teilnahme an den Gruppenwerkstätten im August 2009 war anonym und weder dem Lenkungskreis noch den Kontaktpersonen bekannt. Sowohl in der Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler als auch bei den Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern fanden sich problemlos Teilnehmende. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren sehr interessiert und laut Aussage des Forschungsteams fanden angeregte Gruppendiskussionen statt.

Um für ver.di die Ergebnisse der Studie fruchtbar zu machen, war eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial notwendig. Die Mitglieder des Lenkungskreises bekamen eine Kurzeinführung in Ansatz und Methoden der typenbildenden Habitus- und Milieuforschung (Habitus, Milieu, sozialer Raum, Gruppenwerkstattmethode und Habitushermeneutik). Gemeinsam wurden vergleichende Interpretationen von einzelnen Sequenzen aus beiden Gruppenwerkstätten angestellt. Die in den Werkstätten entstandenen Bild- und Textcollagen wurden betrachtet.

Am 22. November 2010 wurden auf einer Tagung in der Universität erste Ergebnisse präsentiert. Seit diesem Zeitpunkt werden sowohl in der Projektgruppe als auch im ver.di-Fachbereichsvorstand die Ergebnisse diskutiert. Diese zeigen deutlich die problematischen Arbeitsbedingungen der Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler als auch der Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Neben der notwendigen politischen Einflussnahme auf Rahmenbedingungen plant ver.di verschiedene neue Maßnahmen und Instrumente, um im wissenschaftlichen Bereich Ziele für die dort Beschäftigten zu verwirklichen.

„Die Uni ist der größte Halsabschneider als Arbeitgeber überhaupt“

Zusammenfassung der Ergebnisse[101]

Die Aussage zeugt exemplarisch von dem Frust und der Enttäuschung über die Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als wesentliche Probleme werden die überwiegend befristeten Verträge, die geringe Stundenzahl und das damit verbundene geringe Einkommen genannt. Hieraus resultieren Zwänge, Abhängigkeiten und insbesondere unsichere Zukunftsperspektiven. Ganz selbstverständlich wird stillschweigend angenommen, dass (weit) über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Dies reduziert zum einen die durchschnittliche Stundenvergütung und es reduziert die Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit. Befristete Arbeitsverträge sind die Regel. Es gibt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit diesen Unsicherheiten umgehen können,

[101] Hier bedanken wir uns für die Vorarbeit des Kollegen Burckhard Radtke vom Gesamtpersonalrat Bremen.

andere haben jedoch viele Probleme damit. Sie wünschen sich eine Planbarkeit für ihr Leben. „Alle zwei Jahre wieder neu kämpfen (…) müssen, um eine Verlängerung zu erreichen“, belastet das Leben und die Arbeit.

Eingeschränkte finanzielle Mittel, Abhängigkeit von Drittmitteln und auch stark hierarchisierte Formen der Arbeitsorganisation prägen die Arbeit vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Hinzu kommt ein ausgeprägtes Konkurrenzverhalten untereinander und damit einhergehend eine starke negative Individualisierung.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kennen häufig nicht ihre Rechte, haben jedoch bei Kenntnis der Rechte oft Ängste, diese einzufordern. Auch bei der Bezahlung gibt es nicht selten Probleme: „Ich hab im Prinzip seit dem letzten Jahr Ärger mit der Personalabteilung, weil ich falsch eingestuft bin.“ Hier ist von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Durchhaltevermögen, Eigeninitiative und eine hohe Frustrationsgrenze gefordert.

Das Einwerben von Drittmitteln, die gestiegenen Anforderungen für Prüfungen und Lehre und die Zunahme administrativer Aufgaben werden dominant und hemmen die eigene berufliche Entwicklung. Diese berufliche Entwicklung auch noch mit einer Familienplanung zu verbinden, ist kaum möglich. „Ich hoffe, eine Familie zu haben. Das habe ich noch nicht aufgegeben, bloß das erfordert natürlich, dass man irgendwann auch einen festen Job hat.“

Überraschend ist, dass bei den eher prekären Arbeitsbedingungen eine hohe Motivation und starkes Engagement bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verbreitet zu sein scheint.

Die Ergebnisse der Studie fließen nun ein in die Arbeit des ver.di-Fachbereiches Bildung, Wissenschaft und Forschung. Außerdem entstand ein Folgeprojekt. In Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer plant ver.di eine Vertiefungsstudie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im wissenschaftlichen Mittelbau. Grundlage für diese Vertiefungsstudie sind die Ergebnisse aus der ver.di-Studie, die durch weitere Gespräche mit Expertinnen und Experten sowie Gruppendiskussionen ergänzt werden.

Wissenschaft nur eine Berufung? - NEIN!

Forderungen und Aktivitäten von ver.di

ver.di formuliert klare Ansprüche an eine Reform des Beschäftigungsfeldes Wissenschaft, die dem Gleichklang der Erfordernisse kreativer Arbeit, dem berechtigten individuellen Wunsch nach Planbarkeit und der Balance von Beruf und Privatleben Rechnung trägt.

Teil unserer Forderungen ist es deshalb, die befristete Beschäftigung wieder auf ein verantwortungsvolles Maß zurückzuführen.[102]

---

[102] In einer Niederschriftserklärung des § 40 im Tarifvertrag der Länder (TV-L) und hier den Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben die Tarifparteien erklärt, dies sei eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich. Diese Erwartung hat sich keinesfalls erfüllt, weil die Länder, aber auch die Hochschulen, wenig Interesse an einer weiteren Einschränkung der Befristungsregelungen haben. Der Gesetzgeber, der hier eben auch der Arbeitgeber ist, verbietet es den Gewerkschaften im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Fragen wissenschaftlicher Laufbahnen und der Befristungspraxis in Tarifverträgen zu regeln. Aber: Gesetze kann man ändern. Man muss nur die Mehrheit des Parlaments davon überzeugen, die Weichen in Richtung auf eine faire Karriere an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu stellen.

Angesichts des aktuell diskutierten und vorhandenen Fachkräftebedarfs ist es eine wesentliche Forderung von ver.di, stabile Perspektiven zu bieten, damit die ausgebildeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich keine aussichtsreicheren Jobs im Ausland oder in anderen Bundesländern suchen.

In dieser Auseinandersetzung kann man nicht auf die Kraft der besten Argumente vertrauen. Hier sind nur öffentliche Sichtbarkeit und politischer Druck Erfolg versprechend. ver.di kann keine Stellvertreterpolitik für die wissenschaftlich Beschäftigten machen, sondern nur gemeinsam mit ihnen agieren. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen also Farbe bekennen und sich gewerkschaftlich organisieren.

ver.di ist bundesweit aktiv: So gibt es für den Wissenschaftsbereich mehrere Projekte, deren Ergebnisse allesamt unter dem Dach „Campus der Zukunft“ zusammenfließen.[103] Besonders hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf das Projekt Fairspektive und den Blog www.fairspektive.de: Das Projekt Fairspektive hat das Ziel, die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verbessern. Der Kern der Arbeit besteht darin, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor Ort bei der Durchsetzung ihrer Interessen zu unterstützen. Darüber hinaus sollen Diskussionen über die Arbeit in der Wissenschaft auf vielen anderen Ebenen initiiert werden.

Der Blog www.fairspektive.de dient einmal als Informationsbörse über das, was gerade im Projekt passiert. Zum Zweiten werden hier aber auch allgemeine Entwicklungen rund um den Arbeitsplatz Wissenschaft gesammelt und kommentiert. Schließlich soll der Blog Interessierten eine Plattform zur Vernetzung bieten, mit dem Ziel, dass in Zukunft eine faire Perspektive in der Wissenschaft zur Regel wird und nicht die Ausnahme bleibt.

---

[103] www:biwifo.de

Literatur

Grühn, D./Hecht, H. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Ein empirisches Projekt im Auftrag von ver.di. Veröffentlicht im Januar 2009. ver.di-Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin. http://www.tubelin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Endbericht_Verdi_Studie_09.pdf

Lange-Vester, A./Teiwes-Kügler, C. (2004): Soziale Ungleichheiten und Konfliktlinien im studentischen Feld. Empirische Ergebnisse zu Studierendenmilieus in den Sozialwissenschaften. In: Krais, Beate/Engler, Steffani (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Weinheim 2004: Juventa, S. 159-187.

Inge Kleemann | Referentin Hochschule und Forschung, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

5 Das Templiner Manifest der GEW Umsetzungsmöglichkeiten in Bremen

Das Dilemma der Generation Exzellenz

„Überreformiert, unterfinanziert und prekarisiert?“ Im Titel der Tagung zeigt sich eine wichtige programmatische Entscheidung. Hochschulpolitik und Hochschulfinanzierung wurden nicht wie so häufig losgelöst, sondern im Zusammenhang mit ihren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten diskutiert. Denn der massive Veränderungsprozess der Hochschullandschaft stellt die wissenschaftlichen Beschäftigten, die diesen Prozess umsetzen und gleichzeitig exzellent forschen und lehren sollen, vor nahezu unlösbare Aufgaben.

Diesen Anforderungen stehen unsichere Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen. Das Verhältnis von unbefristeten zu befristeten Stellen allein spricht eine deutliche Sprache. Die vollständige Dimension der Prekarität wird anhand des im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellten Evaluationsberichts zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz deutlich.[104] Mehr als die Hälfte aller Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, lediglich 11 Prozent der Arbeitsverträge gelten zwei Jahre oder länger. Trotzdem ist eine Beschäftigung im wissenschaftlichen Bereich für viele ungebrochen attraktiv. Insbesondere das hohe Maß an Selbstbestimmung führt zur Identifikation mit dem Beruf. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind daher häufig bereit, persönliche Entbehrungen für ihren „Traumjob“ in Kauf zu nehmen, zum Beispiel ihre Familienplanung dem riskanten Karriereweg unterzuordnen. Selbst nach erfolgreicher Habilitation wird noch einmal kräftig ausgesiebt. Für weniger als die Hälfte der Habilitierten steht eine Professur in Aussicht – daneben gibt es aber keine anderen qualifizierten Stellen im Wissenschaftsbetrieb. Überqualifiziert für den freien Arbeitsmarkt geraten circa vierzigjährige Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmäßig in eine biographische Sackgasse. Insofern spricht Andreas Keller in seinem Beitrag auch zu Recht von dem „Dilemma der Generation Exzellenz“.

Im Fazit der Studie "Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses" der HIS – Hochschul-Informations-System GmbH heißt es: „Solange also die Rahmenbedingungen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen es nicht ermöglichen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs planbarere berufliche Perspektiven zu bieten, sollten die jungen Forscher(innen) […] auch alternative berufliche Ziele in Betracht ziehen.“[105] In der Befragung zur Arbeitszufriedenheit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität wurde nach der Einschätzung der eigenen Zukunftsperspektive gefragt. Ausgerechnet diejenigen, die für sich keine Zukunft innerhalb der Universität sehen, beurteilen ihre Zukunft optimistisch: „Sie verlassen sich auf ihre gute Ausbildung und ihre inzwischen geknüpften Kontakte – vor allen Dingen außerhalb der Universität.“[106]

---

[104] http://www.his.de/pdf/33/WissZeitVG_Ergebnisse_Zusammenfassung.pdf
[105] Quelle: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf, S. 55.
[106] Quelle: http://www.personalrat.uni-bremen.de/downloads/Thema Prozent20Hochschulen/Arbeitssituation_WiMi_20102.pdf, S. 51.

Das Templiner Manifest

Dieses eklatante Missverhältnis war Ausgangspunkt der Diskussion auf der 4. Wissenschaftskonferenz der GEW mit dem Titel „Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung“ im September 2010 in Templin. Ergebnis dieser Konferenz mit über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das „Templiner Manifest", in dem Forderungen für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung festgeschrieben sind. In der Präambel wird die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen für eine qualitativ hochwertige Forschung und Lehre hervorgehoben; dort heißt es: „... gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille.“ Die Forderungen im Templiner Manifest sollen hier kurz zusammengefasst werden. Die vollständigen Forderungen des Templiner Manifest können unter www.templiner-manifest.de eingesehen und unterschrieben werden.

Im Zentrum der ersten vier Eckpunkte des Manifests stehen Forderungen, die langfristige und abgesicherte Berufsperspektiven an den Hochschulen zum Ziel haben. Im Gegensatz zur landläufigen Wahrnehmung ist die Promotion keine dritte Phase des Studiums, sondern eine erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Berufsausübung. Folglich stellt die GEW die Forderung nach ausreichenden sozialversicherungspflichtigen und tarifvertraglich abgesicherten Promotionsstellen auf, die drei Viertel der Arbeitszeit für die Qualifikation vorsehen. Dem individuellen Karriereweg folgend, stellt die zweite Forderung verlässliche Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Zentrum. Sie erteilt den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Aufgabe einer systematischen und langfristigen Personalplanung. Unabhängig von der Berufung auf eine Professur soll ein Tenure Track den Verbleib in der Wissenschaft ermöglichen. „Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.“

Die Eckpunkte drei und vier zeigen Möglichkeiten für eine Entfristungsoffensive auf. „Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können.“ Die GEW fordert unbefristete Stellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Langfristig dienen solche Stellen auch dem Wissenschaftssystem selbst, indem sie Erfahrungsreichtum und damit Kontinuität und Qualität ermöglichen. Gleichzeitig gilt es jedoch, den gegenwärtigen Trend zur Beschäftigung von Lehrkräften zu Dumping-Löhnen einzudämmen. Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption müssen eingehalten werden. Lehraufträge dürfen nicht für die Durchführung von Standard-Lehrveranstaltungen voll eingeplant werden, sondern haben der Ergänzung des Lehrangebots und der Einbeziehung von berufspraktischen Anteilen zu dienen. „Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, müssen diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhalten.“

Der zweite Schwerpunkt der Forderungen setzt sich Demokratisierung und soziale Gerechtigkeit der Hochschulen zum Ziel. Eckpunkt fünf hebt das Recht der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich auf eine „Work-Life-Balance“ hervor und fordert eine familiengerechte Gestaltung von Hochschule und Forschung, unter anderem adäquate Kinderbetreuung sowie flexible Arbeitszeitmodelle, die die Pflege und Betreuung von Angehörigen ermöglichen. Der folgende Punkt kritisiert die ungleichen Chancen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, in leitende Funktionen aufzusteigen. Die GEW fordert Maßnahmen zur Durchsetzung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses, zum Beispiel eine Quotierung bei der Besetzung von Professuren und Leitungsfunktionen. „Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss danach beurteilt werden, mit welchem Erfolg sie den Gleichstellungsauftrag erfüllen.“ Der siebte Eckpunkt erteilt gleichzeitig dem Leitbild einer entfesselten unternehmerischen Hochschule sowie autokratischen Strukturen in Forschungseinrichtungen eine Absage. Neben einer konsequenten Demokratisierung der Hochschulgremien, Exzellenzcluster und Forschungseinrichtungen fordert das Templiner Manifest eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung: „Wir fordern eine Ausdehnung des Geltungsbereichs der Personalvertretungsgesetze bzw. des

Betriebsverfassungsrechts auf alle Beschäftigten sowie einen Ausbau der Rechte der von ihnen gewählten Personalvertretungen und Betriebsräte – auch als Konsequenz der größeren Autonomie der Einrichtungen in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten." Eckpunkt acht nimmt Hemmschwellen von Mobilität im Wissenschaftssystem in den Fokus: „Altersversorgungs- und Sozialversicherungsansprüche müssen uneingeschränkt erhalten, Erfahrungszeiten bei anderen Einrichtungen und Qualifikationen anerkannt werden. Gleichzeitig gilt: Auch wer nicht mobil sein will oder kann, muss eine faire Chance in der Wissenschaft haben."

Die beiden letzten Eckpunkte haben die Rahmenbedingungen von Wissenschaft und Forschung im Blick. Im Eckpunkt neun fordert die GEW einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um die wachsenden Anforderungen an Forschung, Lehre und Wissensmanagement in der Wissensgesellschaft zu bewältigen. Auch nach einem Ende der Unterfinanzierung der Hochschulen aus öffentlichen Mitteln bliebe noch weiterer Handlungsbedarf, denn nicht nur der Studierendenberg spricht für einen erhöhten Personalbedarf an den Hochschulen. Die Akademisierung vieler Berufe und die wachsende Bedeutung der Weiterbildung unter dem Stichwort „lebenslanges Lernen" erfordert mehr Studienplätze und eine Verbesserung der Betreuungsrelation. Trotz des Rahmen gebenden Charakters dieser Forderung wurde sie bewusst ans hintere Ende des Katalogs gesetzt. Die Frage der Hochschulfinanzierung sollte nicht von ebenso wichtigen Forderungen zur Veränderung der Personalstruktur ablenken. Der letzte Eckpunkt hebt den gewerkschaftlichen Vertretungsanspruch für die Belange aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Wissenschaft und Forschung hervor und fordert vom Gesetzgeber Respekt vor der Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern. „Wir fordern daher die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge des öffentlichen Diensts auf alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung."

Die öffentliche Resonanz auf das Forderungspaket übertraf alle Erwartungen. Seit der Veröffentlichung des Templiner Manifests haben mehr als 6.000 Menschen unterzeichnet, seit November fanden bundesweit über zwanzig Diskussionsveranstaltungen an Hochschulen statt und weitere folgen. Auch der Follow-up-Kongress im Januar in Berlin war mit 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr gut besucht. Dies zeigt deutlich, dass die Eckpunkte zur Reform der Karrierewege und der Personalstruktur die Probleme und Interessen der wissenschaftlichen Beschäftigten ansprechen. Weiterhin zeigt die Resonanz ein gestiegenes Selbst- und Unrechtsbewusstsein der Generation Exzellenz: Die schlechten gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und unsicheren Karrierewege werden nicht unwidersprochen hingenommen.

Wo ist in der Politik anzusetzen?

Ein solch umfassendes Forderungspaket wie das Templiner Manifest setzt an mehreren Stellen gleichzeitig an und richtet sich an mehrere Adressaten - den Bund, die Länder, Tarifpartner und die Hochschulen sowie Forschungsreinrichtungen.

Die Forderungen des Templiner Manifests sind in der Bundespolitik angekommen, einen Tag vor dem Follow-up-Kongress in Berlin diskutierte der Bundestag mit einem Fraktionen übergreifenden Problembewusstsein über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Bundesrepublik. In den Anträgen von Bündnis 90/Die Grünen und der Linkspartei wird die Bundesregierung aufgefordert, mit den Bundesländern einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schließen. Im Antrag der Linkspartei findet sich unter anderem die Forderung nach 10.000 Postdoc-Stellen mit Tenure Track. Bündnis 90/Die Grünen forderten, die Juniorprofessur grundsätzlich mit Tenure Track auszustatten. Auch die Diskussion über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist ins Rollen gekommen. Beim Kongress in Berlin sicherten Vertreterinnen und Vertreter aller fünf Bundestagsfraktionen zu, das WissZeitVG, insbesondere die Tarifsperre, zu überprüfen, sobald der Evaluationsbericht vorliegt. Nach dessen Veröffentlichung zeigt die Anwendungspraxis des Gesetzes mit den kurzen Vertragslaufzeiten

und Kettenarbeitsverträgen die Dringlichkeit einer Diskussion mit aller Deutlichkeit auf. Die GEW nimmt daher die Abgeordneten beim Wort und hat sie eingeladen, beim zweiten Follow-up-Kongress am 26. Mai weiterzudiskutieren. Ebenfalls an den Bund richtet sich der Vorschlag, die Vergabe von Exzellenzgeldern an die Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse zu knüpfen. In seiner Stellungnahme zur zweiten Exzellenzinitiative schreibt Andreas Keller: „Soweit Zeitverträge abgeschlossen werden, muss bei der Vertragsdauer die Projektlaufzeit von fünf Jahren ausgeschöpft werden." Weiterhin hat die GEW das Templiner Manifest in die Tarifrunde 2011 eingebracht. Hier konnte der Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen ausgeweitet werden. Eine Erweiterung des Geltungsbereichs auf wissenschaftliche Hilfskräfte konnte noch nicht erreicht werden und bleibt somit auf der Agenda für die nächste Tarifrunde.

… und in Bremen?

Mit der Reform des Bremischen Hochschulgesetzes hat sich das Land Bremen auf einen guten Weg gemacht, der Unterrepräsentanz von Frauen in den Hochschulen entgegenzuarbeiten. Insbesondere die Frauenquote von 40 Prozent in den Berufungskommissionen ist zu begrüßen. Ebenfalls ist es erfreulich, dass die Kompetenzen der Hochschulen dahin gehend erweitert wurden, Tenure Tracks für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen einzurichten.

Die prekären Arbeitsbedingungen an den Hochschulen resultieren jedoch vor allem aus der mangelhaften Grundfinanzierung aus öffentlichen Mitteln. Der Widerspruch zwischen Exzellenzanspruch der Universität Bremen einerseits und den knappen Haushaltsmitteln andererseits darf nicht dauerhaft gegen die Interessen der Beschäftigten aufgelöst werden. Gute Arbeitsbedingungen sind eine grundlegende Voraussetzung für eine gute Lehre und kommen damit auch Studierenden zugute. Die Bremer Universität ist eine der erfolgreichsten Universitäten bei der Einwerbung von Drittmitteln, mit rund 86 Millionen Euro im Jahr 2009 machen sie ungefähr ein Drittel des Haushalts aus – mit 54 Millionen Euro wurde weit mehr als die Hälfte für Personalausgaben verwendet.[107] Hier ist daher an die Äußerung des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Matthias Kleinert, zu erinnern, der an den Mut der Universitäten appelliert: „Wenn ich als Institut weiß, dass ich über Jahre hinweg zwei Millionen Euro jährlich an Drittmitteln einwerbe, warum soll ich denn nicht 30 Prozent dieser Mittel nehmen, um daraus auch unbefristete Drittmittelstellen zu generieren, zu schaffen?" Dieser Weg ist konsequent zu beschreiten. In den Fachhochschulen spielt die Frage des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht dieselbe Rolle wie an den Universitäten. Es gibt hier zum einen keine Promotionsmöglichkeiten und auch keinen wissenschaftlichen Mittelbau. Problematisch ist dagegen die Lage der Lehrbeauftragten. An der Hochschule Bremerhaven werden bei der Konzeptionierung von Studiengängen für einen Teil der Lehre keine Professuren eingeplant, sondern es wird eine Abdeckung durch Lehrbeauftragte vorgesehen. Lehrbeauftragte bekommen spezielle Arbeitsverträge, die jeweils nur für ein Semester und eine Lehrveranstaltung gelten. Es gibt Personen, die ihren Lebensunterhalt zu einem Großteil durch Lehraufträge – zum Teil an verschiedenen Einrichtungen – verdienen. Auf diesen Sachverhalt haben wir im Punkt vier des Templiner Manifests hingewiesen.

Die Forderung nach einem bedarfsgerechten Ausbau der Hochschulen trifft im Haushaltsnotlageland Bremen auf schwierigste Bedingungen. Trotz der politischen und gesellschaftlichen Bedeutung des Wissenschaftsstandortes Bremen werden die Hochschulen nach aller Voraussicht nicht von den Haushaltskürzungen ausgenommen. Nach dem Personalabbau im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans V droht die Schließung weiterer Studiengänge an der Universität. Eine Kürzung im Bildungswesen generell und im Hochschulbereich im Besonderen ist jedoch nicht unwidersprochen hinzunehmen.

---

[107] Quelle: http://www.finanzcontrolling.uni-bremen.de/download/Uni Prozent20in Prozent20Zahlen/ZSPG2009.pdf S. 35 ff.

Im Zuge der Tagung beklagten die Hochschulrektoren Müller und Stockemer zu Recht die fehlende Planungssicherheit. Mitte März forderten die Rektoren der Universität sowie der Hochschulen in Bremen und Bremerhaven von der Landesregierung erneut klare Finanzierungszusagen und eine gesicherte Grundfinanzierung. Die GEW Bremen stellt sich nachdrücklich hinter diese Forderung.

Susanne Hermeling, Dr. Marion Salot | Arbeitnehmerkammer Bremen

6 Hochschulpolitik – quo vadis? Resümee und Ausblick ...

Die Umwälzungen im Hochschulsektor haben – das wurde aus den Beiträgen in diesem Band deutlich – in vielen Bereichen zu Fehlentwicklungen geführt, die dringend korrigiert werden müssen.

Chancen und Risiken des Bologna-Prozesses: Aufwertung der Lehre, aber: Verdichtung des Studiums und Hürden beim Übergang zum Master-Studium!

Dr. Andreas Keller hat in seinem Text die Chancen, aber auch die Risiken dargestellt, die mit dem Bologna-Prozess verbunden sind. Die Aufwertung der Lehre und die Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte gehören sicherlich zu den Punkten auf der „Positiv-Liste". Allerdings müssen für die nicht-traditionellen Studierenden entsprechende Beratungs- und Brückenangebote sowie Studiengänge in neuen Formaten eingerichtet werden. Außerdem sollte geprüft werden, welche systematischen Verfahren für die Anrechnung beruflicher Kompetenzen entwickelt werden können.

Ein großes Problem stellen die weiterhin bestehenden Hürden beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudiengang dar. Vor allem deshalb, weil der Bachelor als akademischer Abschluss noch nicht gänzlich anerkannt ist und die Studienverkürzung zum Ausfall von Praxissemestern führen kann, wodurch das Ziel der Berufsqualifikation durchkreuzt wird. An vielen Hochschulen müssen die Anwärter und Anwärterinnen auf einen Master-Studiengang eine zusätzliche Eignung nachweisen und weil es insgesamt zu wenig Master-Studienplätze gibt, ist etwa ein Viertel dieser Studiengänge mit einem Numerus clausus versehen. Erschwerend kommt hinzu, dass für ein Master-Studium nicht immer BAföG gewährt wird. Werden diese Hemmnisse nicht abgebaut, wirkt die Umstellung auf das zweistufige Studiensystem höchst selektiv und benachteiligt finanziell schwächer gestellte Studierende.

Die Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse hat durch die Modularisierung auch zu einer Verschulung und Verdichtung des Studiums geführt. Viele Studierende klagen über den hohen Workload und Beratungsstellen für Studierende werden immer häufiger von Studienanfängern aufgesucht, die befürchten, den gestiegenen Anforderungen nicht gewachsen zu sein. Ein weiteres Indiz für den durch die Bologna-Reform entstandenen höheren Leistungsdruck ist auch die hohe Abbrecherquote unter den Studierenden. Erst im Februar dieses Jahres hat eine Untersuchung des Hochschulprofessors Gerhard Syben einigen Staub aufgewirbelt: Dieser Studie zufolge schlossen nur 30 Prozent der Studienanfängerjahrgänge 2004 bis 2006 an der Hochschule Bremen ihr Studium ab. Dies wirft Fragen zur Studienfinanzierung, den Studienrahmenbedingungen und der Studiengangskonzeptionen auf.

Der Hochschulpakt verschärft das Problem der Unterfinanzierung

Der Beitrag von Professor Timmermann verdeutlicht, dass die Unterfinanzierung des deutschen Hochschulsektors ein lang existierendes Problem ist, das allerdings in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Der Hochschulpakt, der eigentlich den Hochschulen die Möglichkeit geben sollte, ihre finanzielle Ausgangslage zu verbessern, trägt aber nur zu einer weiteren Verschärfung dieser Situation bei. Denn während die tatsächlichen Kosten für einen Studienplatz bei 36.500 Euro liegen, werden im Rahmen des Hochschulpakts nur 26.000 Euro pro Studienplatz bereitgestellt. Das

heißt: Je mehr Studienplätze geschaffen werden, desto dramatischere Formen nimmt das Ausmaß der Unterfinanzierung an. Die Folgen sind: überfüllte Hörsäle, eine Verschlechterung der Studienbedingungen und eine fortschreitende Abwälzung der Hochschularbeit auf „Billigkräfte“ mit einem Qualitätsverlust der Lehre. Verschärft wird diese Entwicklung dadurch, dass die Zahl der Studierenden weiterhin ansteigen wird. Statt der 275.000 zusätzlichen Studienanfängerplätze, auf die der Hochschulpakt ausgelegt ist, werden aller Voraussicht nach 500.000 Studienplätze benötigt. Dementsprechend führt an einer finanziellen Aufstockung des Hochschulpakts kein Weg vorbei. Auch die Bundesmittel, die Bremen beim Überschreiten seiner Referenzgröße beanspruchen kann, werden die Situation in diesem Bundesland nicht grundlegend verändern. Zumal die Gefahr groß ist, dass hier wie in der Förderperiode 2007 bis 2010 vom Land keine zusätzlichen Mittel zur Gegenfinanzierung des Hochschulpakts bereitgestellt werden.

Die Exzellenzinitiative: gezielte Umverteilung von unten nach oben

Welch geringes Gewicht die Politik einer guten Lehre beimisst, wird deutlich, wenn das Mittelvolumen, das in den Hochschulpakt fließt, verglichen wird mit dem, das der Exzellenzinitiative zugutekommt: Für den Hochschulpakt werden Bundesmittel in Höhe von 2,3 Milliarden Euro bereitgestellt, für die Exzellenzinitiative hingegen 3,5 Milliarden Euro. Für den Wettbewerb „Exzellente Lehre“ wurden gar nur 10 Millionen Euro ausgeschrieben. Da die Mittel aus dem Hochschulpakt unter allen Hochschulen aufgeteilt werden, von der Exzellenzinitiative aber nur wenige Elite-Universitäten profitieren, verschärft sie – getreu dem Matthäus-Prinzip „wer hat, dem wird gegeben“ - die regionalen Ungleichgewichte in der deutschen Hochschullandschaft.

Die Exzellenzinitiative trägt aber auch innerhalb der Universitäten zu Polarisierungsprozessen bei, denn Hochschulen, die bei der Exzellenzinitiative erfolgreich abschneiden wollen, sind in der Regel gezwungen, die eigenen Finanzmittel auf forschungsstarke Fachbereiche zu konzentrieren. Staatliche Mittel werden damit als Investition genutzt, um Drittmittel einzuwerben. Weil diese dadurch anderen, weniger forschungsstarken Fachbereichen entzogen werden, besteht die Gefahr, dass sie sich zu heruntergewirtschafteten Massenstudiengängen entwickeln. Der Druck auf die Universitäten, diese Konzentration vorzunehmen wird umso größer, je höher die Abhängigkeit von Drittmittelprojekten ist. Damit durch die Exzellenzinitiative durchweg positive Effekte erzielt werden können, muss die Grundfinanzierung der Hochschulen insgesamt angehoben werden. In Zeiten massiver Unterfinanzierung führen Leistungsspitzen hingegen immer zu einer Umverteilung von unten nach oben (vergleiche Beitrag von Torsten Bultmann).

Die Kammer fordert deshalb die neue Landesregierung auf, sich auf Bundesebene für eine gerechtere bundesweite Verteilung von Forschungsmitteln einzusetzen. Dies ist mit der Exzellenzinitiative nicht gewährleistet, deren Folge bisher eine Mittelkonzentration an Traditionsuniversitäten im strukturstarken Süddeutschland ist.

Das Dilemma der Generation Exzellenz

Aber selbst wenn Hochschulen bei der Exzellenzinitiative erfolgreich abschneiden, kann dies Probleme nach sich ziehen: Weil sich die Mittelvergabe auf zwei Förderperioden beschränkt, sind die Exzellenzprojekte kaum nachhaltig, denn nur sehr wenige Universitäten werden in der Lage sein, die geförderten Forschungsstrukturen nach Auslaufen der Mittel weiter zu finanzieren. Gerade die Forscher, die an den Exzellenzprojekten gearbeitet haben, haben hier keine langfristigen Beschäftigungsperspektiven.

Andreas Keller hat dieses Phänomen als das Dilemma der „Generation Exzellenz“ bezeichnet. Den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen werden Höchstleistungen abverlangt, im Gegenzug werden ihnen aber keine verlässlichen beruflichen Perspektiven geboten. Dieses gilt allerdings nicht nur für die Forscher und Forscherinnen aus der Exzellenzinitiative, sondern für den ganz überwiegenden Teil der Hochschulbeschäftigten. Die Beschäftigungsverhältnisse werden immer prekärer - Professorenstellen werden gestrichen und die Zahl der befristeten Mittelbaubeschäftigten und der Lehrbeauftragten steigt kontinuierlich an. Diese Entwicklung ist ebenfalls auf die chronische Unterfinanzierung des Hochschulsektors zurückzuführen. Um die knapper werdenden Mittel zu kompensieren, sind die Hochschulen verstärkt darauf angewiesen, Drittmittel einzuwerben. Die Universität Bremen finanziert mittlerweile ein Drittel ihres Etats über Drittmittel.

Dies ist zwar auf der einen Seite eine Erfolgsmeldung, trägt aber auf der anderen Seite zu einer zusätzlichen Karriereunsicherheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei, weil es in der Regel ungewiss ist, ob – und wenn ja, wie lange - die Drittmittelprojekte weiter finanziert werden. Außerdem hat die Verabschiedung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes dazu geführt, dass wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die überwiegend aus Drittmittelprojekten bezahlt werden, unbegrenzt befristet beschäftigt werden können. Für sie wurde die vorher geltende Zwölfjahres-Klausel aufgehoben, die den Mittelbau vor befristeten Kettenverträgen schützen sollte. Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Drittmittelprojekten geht die Chance, jemals eine feste Anstellung an der Universität zu bekommen, mittlerweile gegen „null“.

Die Diskrepanz zwischen den zu leistenden Aufgaben und den vertraglichen Rahmenbedingungen klafft also immer weiter auseinander. Das hat auch die Analyse der Beschäftigungsentwicklung an den bremischen Hochschulen verdeutlicht. Die Arbeitnehmerkammer teilt deshalb ausnahmslos die in den Beiträgen der Gewerkschaften formulierten Forderungen. Mindeststandards sollten sein: keine halben Stellen für Post-Docs und Dauerstellen für Daueraufgaben. Für Qualifikationsstellen sollte das Abschließen von Doktorandenvereinbarungen verbindlich gemacht werden.

Um die Karrierechancen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu verbessern, wurden die C1-Stellen durch die Juniorprofessur abgelöst. Dies ist aus Sicht der Arbeitnehmerkammer besonders dann sinnvoll, wenn diese Stellen nur in solchen Bereichen ausgeschrieben werden, in denen tatsächlich nach Ablauf der sechsjährigen Qualifikationsphase eine Professur zu besetzen ist, weil auf diesem Weg nicht ohne Perspektive „ins Blaue“ habilitiert wird. Damit der oder die Juniorprofessor/Juniorprofessorin eine Chance auf Festanstellung hat, sollten diese Stellen grundsätzlich mit einem Tenure Track versehen werden.

Planungssicherheit für die Hochschulen

Um die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbessern zu können, brauchen die Hochschulen vonseiten der Politik dringend finanzielle Planungssicherheit. In der Vergangenheit sind sie gezwungen gewesen, Tarifsteigerungen aus ihrem Globalhaushalt mitzufinanzieren, was zum Wegfall geplanter Stellen geführt hat. Die Koalition muss daher in Zukunft zu ihrer jetzt formulierten Absicht stehen, die Hochschulen von Tarifsteigerungen zu entlasten. Möglichst bald muss durch einen neuen und verlässlichen Hochschulgesamtplan ein Entwicklungshorizont für die bremischen Hochschulen gesteckt werden.

Die Unterfinanzierung bleibt das Schlüsselproblem

Der Wissenschaftssektor im Allgemeinen und die Hochschulen im Besonderen sind wichtige Standortfaktoren. Der gegenwärtig viel diskutierte Fachkräftemangel, dem vor allem im Bereich der Hochqualifizierten dramatische Ausmaße prognostiziert werden, müsste konsequenterweise höhere Investitionen in die Bildung nach sich ziehen, denn dass sich jeder Cent, der hier investiert wird, doppelt und dreifach rentiert, ist mittlerweile unstrittig. Soweit die Theorie. Die Praxis sieht anders aus. Das Stichwort „Unterfinanzierung“ zieht sich wie ein roter Faden durch den gesamten Band und scheint der Schlüssel zu sein, um den sich alles dreht, wenn Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Hochschulpolitik ausgesprochen werden.

Häufig wird aber an diesem Punkt jede hochschulpolitische Diskussion abgewürgt: Die Situation der Studierenden und der Beschäftigten kann nur dann verbessert werden, wenn mehr Geld da ist. Weil dem aber nicht so ist, bleibt alles beim Alten? Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer greift diese Argumentation zu kurz. Das Problem der Mittelknappheit muss trotz aller Schwierigkeiten gelöst werden – und zwar ohne die Einführung von Studiengebühren. Tatsache bleibt allerdings, dass gerade finanzschwache Bundesländer wie Bremen - vor allem vor dem Hintergrund der Schuldenbremse - in absehbarer Zeit nicht in der Lage sein werden, ihre Hochschulen aus eigener Kraft angemessen auszustatten. Eine ganz gezielt auf Polarisierung ausgerichtete bundesdeutsche Hochschulpolitik würde unter diesen Voraussetzungen billigend in Kauf nehmen, dass gerade die Regionen, die besonders auf qualifizierte Beschäftigte und attraktive Standortfaktoren angewiesen sind, in diesem Wettbewerb verlieren. Dies wäre eine endgültige Absage an eine Politik, die auf Konvergenz und Chancengleichheit ausgerichtet ist. Die im Zuge der Föderalismusreform vorgenommene Zuständigkeitsverschiebung der Hochschulfinanzierung „zugunsten“ der Länder stellt finanzschwache Regionen wie Bremen vor gewaltige Probleme, die ohne eine Aufhebung des Kooperationsverbots zwischen dem Bund und den Ländern kaum zu lösen sind. Nur so kann das Ungleichgewicht zwischen den Ländern zumindest abgeschwächt und der Bund wieder angemessen an der Hochschulfinanzierung beteiligt werden.

Eine Kammer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der Beschäftigten. Mitglieder der Arbeitnehmerkammer sind – so bestimmt es das ›Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Land Bremen‹ – alle im Bundesland Bremen abhängig Beschäftigten (mit Ausnahme der Beamten). Zurzeit sind dies rund 285.000 sozialversicherungpflichtig Beschäftigte und knapp 71.100 Minijobber. Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Land Bremen hatten, sind Mitglieder der Arbeitnehmerkammer.

Neben einer umfassenden Rechtsberatung bietet die Arbeitnehmerkammer ihren Mitgliedern zahlreiche Informationen zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Kultur.

Darüber hinaus berät sie Betriebs- und Personalräte sowie Politik und öffentliche Verwaltung im Land Bremen.

Die berufliche Weiterbildung übernimmt die Wirtschafts- und Sozialakademie (wisoak).

Zusätzlichen Service und Vergünstigungen gibt es mit der KammerCard, die jedes Mitglied auf Wunsch kostenlos erhält.

www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitnehmerkammer
Bremen