

Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE

Beschäftigungsverhältnisse an bremischen Hochschulen

Die Wissenschaftspolitik des Landes Bremen folgt laut Koalitionsvertrag dem Ziel, die Qualität von Forschung und Lehre zu verbessern. Von den Beschäftigten wird eine enorme Leistungsbereitschaft gefordert, die regelmäßig in einer Diskrepanz zwischen (materieller) Anerkennung und erbrachtem Engagement der Beschäftigten mündet. Die Anforderungen steigen ständig und Entlastungen fehlen: Die beruflichen Perspektiven sind nicht verlässlich, faire Beschäftigungsbedingungen fehlen. Es droht ein Trend, hochqualifizierte Akademiker/Akademikerinnen nicht an den Hochschulen halten zu können und damit, entgegen den oben genannten politischen Zielen, Qualität in Forschung und Lehre am Wissenschaftsstandort einzubüßen.

Experten/Expertinnen sehen aufgrund der stark gestiegenen Zahl (kurzfristig) befristeter Verträge und der um sich greifenden Honorarpraxis bei Lehraufträgen eine „Prekarisierung“ des Wissenschaftsbetriebes (vergleiche „Überreformiert, unterfinanziert und prekariert? Entwicklung bremischer Hochschulen und ihrer wissenschaftlich Beschäftigten“. Arbeitnehmerkammer [Herausgeber], 2011).

Ein Grund für die sich verschlechternde Situation des akademischen Mittelbaus ist die extreme Drittmittelabhängigkeit der Bremer Hochschulen. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (HIS, 2011) zeigt, dass drittmittelfinanzierte Stellen fast zu 100 % befristet sind, gleichzeitig liegt die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere in dieser Gruppe extrem niedrig. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von den prekären Befristungskaskaden stark eingeschränkt: Laut der Mittelbauumfrage an der Universität Bremen sahen 31 % der befragten Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „schlecht“ an (Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bremen. Befragung 2009 durch Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e. V.). Bundesweite Studien unterstreichen diese Problematik (WiNbus 2010).

Neben der Ausweitung befristeter Beschäftigung ist auch das Stellenvolumen pro Kopf in Bremen kontinuierlich gesunken (vergleiche Drs. 17/1779). Der Trend zur Aufteilung von Vollzeitstellen auf mehrere Beschäftigte geht einher mit unbezahlter Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung. So gibt es unbezahlte Mehrarbeit beispielsweise in der Durchführung und Bewertung von Prüfungen, die von Promovierenden, dem wissenschaftlichen Mittelbau oder gar studentischen Hilfskräften realisiert werden.

Betroffene wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen beklagen außerdem, dass die Übernahme von Regelaufgaben und insbesondere die administrative Bürokratie im Zusammenhang mit der Durchführung und Neueinwerbung von Drittmittelprojekten dazu führt, dass sie ihre Forschungsarbeit vernachlässigen. Die prekäre Beschäftigung an den Hochschulen im Land droht deshalb auch, Forschung und Lehre zunehmend zu entkoppeln.

Wir fragen den Senat:

1. Wie hat sich die Struktur der Beschäftigten in den letzten zehn Jahren entwickelt? Bitte nach Hochschule, (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) aufgliedern und zwischen
 - a) Professoren und Professorinnen,

- b) Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen,
 - c) wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen,
 - d) Lehrkräften für besondere Aufgaben,
 - e) sonstigen akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
 - f) Verwaltung und
 - g) technischem Personal unterscheiden.
2. Wie viele Personen der jeweiligen Statusgruppen sind verbeamtet, arbeiten Vollzeit bzw. Teilzeit und sind befristet beschäftigt bzw. haben einen unbefristeten Vertrag? Bitte nach Geschlecht und Hochschulen unterscheiden.
 3. Wie viele Personen der jeweiligen Statusgruppe sind Drittmittelbeschäftigte (bitte differenziert nach ausschließlich, überwiegend [über 50 % und bis zu 50 % angeben]), und wie viele Stellen werden aus Haushaltsmitteln des Landes finanziert? Bitte nach Geschlecht und Hochschulen unterscheiden.
 4. Wie gestaltet sich die Dauer der Befristungen (Anteile der Verträge unter einem Jahr, Anteil der Verträge unter drei Jahren)? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster), Statusgruppe und Geschlecht differenzieren.
 5. Wie hat sich der Umfang der Stellen im akademischen Mittelbau in den vergangenen zehn Jahren entwickelt? Wie viele volle Stellen gibt es, und wie viele Stellen mit weniger als 50 % VZÄ bestehen? Bitte nach Hochschule, (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster), Statusgruppe und Geschlecht differenzieren.
 6. In welchem Umfang und zu welchem Anteil übernimmt der akademische Mittelbau die wissenschaftlichen Hilfskräfte, die Lehrbeauftragten, die Lektoren und die studentischen Hilfskräfte Regelaufgaben in der Lehre? Bitte nach Hochschule und Fachbereich differenzieren.
 7. In welchem Umfang und zu welchem Anteil sind Aufgaben im Bereich der Durchführung und Bewertung von Prüfungen Teil der Stellenbeschreibung von wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, der Lehrbeauftragten und studentischen Hilfskräfte, und zu welchem Anteil werden diese (zusätzlich) entlohnt? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) und Statusgruppe differenzieren.
 8. In welchem Umfang werden Bachelor-Absolventen/Bachelor-Absolventinnen im akademischen Mittelbau beschäftigt, und wie sind diese eingruppiert? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereich/Exzellenzcluster) differenzieren.
 9. Wie verteilen sich Arbeitszeiten in Lehre und Forschung und Zeiten für die Dissertation in den Qualifikationsstellen? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereichen und Exzellenzclustern) aufgliedern.
 10. Wie hat sich Zahl der Qualifikationsstellen im Verhältnis zu Stipendienmodellen für Promovierende in den letzten fünf Jahren entwickelt? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereichen und Exzellenzclustern) aufgliedern.
 11. Wie viele Qualifikationsstellen und Promotionsstipendien münden in einer erfolgreichen Promotion innerhalb der veranschlagten Frist? Bitte nach Hochschulen (darunter Fachbereichen und Exzellenzclustern) aufgliedern.
 12. Wie bewertet der Senat die gemeinsame Erklärung von DGB, Einzelgewerkschaften und Arbeitnehmerkammer „Gute Arbeit als Teil der Wissenschaftsplanung 2020“, und welche Rolle sollen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und deren Eindämmung bei der anstehenden Wissenschaftsplanung spielen?
 13. Wie bewertet der Senat die Ergebnisse der Mittelbaubefragung an der Universität Bremen (2009) hinsichtlich weitergehender Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der wissenschaftlichen Beschäftigung an Hochschulen, und mit welchen Instrumenten will der Senat Geschlechtergerechtigkeit an Bremens Hochschulen weiter fördern?
 14. Welche Maßnahmen zur Eindämmung sachgrundloser Befristungen und prekärer beruflicher Perspektiven will der Senat auf Landesebene ergreifen?

15. Wie bewertet der Senat die Ergebnisse der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (2011) hinsichtlich einer Reformierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, und welche Initiativen wird der Senat hier ergreifen?

Kristina Vogt und Fraktion DIE LINKE