

# Lückenfüller ohne Perspektive: die Lehrkraft für besondere Aufgaben

Mit Einführung der Studiengebühren ging auch eine Veränderung im Hochschulbetrieb einher, deren Bedeutung vielen Studierenden unbekannt ist. Die Rede ist von der seit den 2000er Jahren im Rahmen der Hochschullandschaft zunehmend an Relevanz gewinnenden Stellen der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“. Auch wenn diese nicht ganz neu sind, so kann zumindest aufgrund steigender Studierendenzahlen sowie Forderungen nach besseren Studienbedingungen ein wachsender Bedarf und somit auch ein Ausbau an Universitäten verzeichnet werden. Großteils aus Studiengebühren finanziert, sollen dementsprechend die Lehrkräfte für besondere Aufgaben das Lehrangebot sowie die Betreuungssituation für Studierende optimieren. Doch diese scheinbare Verbesserung der Studienbedingungen hat auch ihre Schattenseite, denn mit der (zunehmenden) Einrichtung dieser Stellen haben sich die Universitäten eine Art „Lückenfüller“ für den Lehrbetrieb ins Haus geholt, dessen akademischer Stellenwert gegen Null tendiert.

Die Unterschiede zwischen einer Lehrkraft für besondere Aufgaben und einer „normalen“ wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innenstelle sind folgenreich wie auch mehrdimensional. Dies beginnt mit der Art und Weise der Aufgabenverteilung: das Kerngeschäft einer Lehrkraft für besondere Aufgaben bildet die Lehre sowie sämtliche Prüfungsangelegenheiten. Für Lehre sollen bei einer vollen Stelle (derzeit ca. 39,5 Std./ Woche) 16 Semesterwochenstunden,<sup>1</sup> also acht Veranstaltungen anfallen; Vorbereitungs- und Nachbearbeitungszeit nicht mit eingerechnet. Zusätzlich sollen Prüfungs- und Beratungstätigkeiten erfolgen, die gemessen an der Anzahl der Veranstaltungen reichlich anfallen. Hinzu kommt, dass diese Stellen in der Regel keinem Lehrstuhl unterstellt sind, d.h. keinem speziellen Fachgebiet, die Lehre also breit gefächert und nach Bedarf ausgerichtet ist. Hier liegt ein weiterer Knackpunkt, der die Stelle der Lehrkraft für besondere Aufgaben speziell für die eigene Karriereplanung (neben dem immensen Arbeitsaufwand) so unattraktiv macht: die beinahe Unmöglichkeit der akademischen Weiterqualifizierung im strukturierten und institutionalisierten Rahmen. Denn die Stelle sieht keinerlei wissenschaftliche Tätigkeit, sprich Forschungstätigkeit sowie keine strukturelle Anbindung an ein Fachgebiet mit einer betreuenden Person (Professur) vor. Die

---

<sup>1</sup> an Fachhochschulens sogar bis zu 24 Semesterwochenstunden

Möglichkeit einer Promotion ist selbstverständlich gegeben – bleibt aber Privatsache und soll in der Freizeit erfolgen, was zu einer erheblichen Doppelbelastung führt.

„Normalen“ wissenschaftlichen Mitarbeitern\_innen hingegen steht die Tür für eine Promotion offen, ist sogar ausdrücklich erwünscht. Dies kann im Rahmen einer Projektstelle, eines Graduiertenkollegs usw. erfolgen. Die Lehr- und Prüfungstätigkeiten sind dabei begrenzt, insbesondere auf „reinen“ Forschungsstellen fällt sie ganz weg. Des Weiteren wird eine Spezialisierung im Fach vollzogen, die für die weitere akademische Laufbahn mittlerweile Voraussetzung ist. Und dies ist der eigentliche Schmerzpunkt der Lehrkräfte für besondere Aufgaben – ihre Tätigkeit ist für eine Karriere im wissenschaftlichen Betrieb irrelevant. Denn wirklich ausschlaggebend und prestigeträchtig ist weiterhin die Forschung - und eben nicht die Lehre. Zwar kann es nicht schaden, über einen gewissen Zeitraum Lehrerfahrung zu machen um zumindest irgendeinen Anschluss an universitäre Strukturen zu behalten. Jedoch besteht auch die Gefahr, in der Rolle des „Lehrenden“ zu verhaften und von den „richtigen“ Menschen, also im Wissenschaftsbetrieb die Etablierten aus der Forschung, unbemerkt zu bleiben.

Letztlich muss auch gesagt werden, dass die Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau allesamt nicht ausgesprochen arbeitnehmerfreundlich sind: befristete Verträge und die damit verbundene Unsicherheit zieht sich meist über Jahre hinweg durch. Nicht selten arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen mehr als die vertraglich vorgegebene Wochenstundenzahl es vorsieht. Nur etwa 25 bis 30 Prozent des akademischen Mittelbaus befinden sich in einem unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis. Die Stellen sind zumeist auf zwei bis drei Jahre befristet, bei Lehrkräften für besondere Aufgaben teilweise auch nur auf ein Jahr. Dies sind Zustände, die dringender Korrektur bedürfen. Besondere Berücksichtigung muss dabei den Lehrkräften für besondere Aufgaben zukommen – denn diese werden von den Universitäten einer besonders perfiden Instrumentalisierung ausgesetzt, die letztlich nur eines bringt: die Lückenfüllung im Lehrbetrieb.