

Unsere grundlegenden Überlegungen und konkrete Vorstellungen zu weiteren strukturellen Veränderungen in den Universitäten und den wissenschaftlichen Dienst betreffende Sachverhalte.

- *Unsere Überlegungen resultieren auch aus der etwa dreijährigen Erfahrung mit der neuen Struktur und der Umsetzung des derzeitigen Universitätsgesetzes. Dabei ist das von Ministerium und Politik angeführte Argument der strikten Trennung von operativer und strategischer Zuständigkeit ein zentrales Bewertungskriterium.*
- *Kritisch sehen wir eine 1 zu 1 Übertragung von Strukturen der Wirtschaft auf die Universitäten, die neben ihrem Ausbildungs- und Forschungsauftrag als Kulturinstitution zu sehen sind und als solche einen unverzichtbaren Beitrag zum nachhaltigen Erfolg unserer Gesellschaft beizutragen haben. Um mittel- und langfristig, die bisherige Gesamtleistung dieser Institution (in Form von gut ausgebildeten Absolventen, einer ausreichenden Zahl von wissenschaftlich Qualifizierten und einer weltweit konkurrenzfähigen Forschung) aufrecht zu halten, ist die überzogene Verbetriebswirtschaftlichung der Universitäten der falsche Ansatz, da so die einfach feststellbaren quantitativen Fakten eine - ihre Bedeutung übertreibende Sicht - auf jede Universitäts- und persönliche Leistungsbilanz bewirken.*

Ausgehend von der mit dem derzeitigen UG erfolgten Zuordnung operativer und strategischer Zuständigkeit, kann beurteilt werden, ob die angestrebte Stärkung der Entscheidungsstrukturen gelungen ist und welche Schwachpunkte hervortraten. Die Neuordnung auf Universitäts- als auch auf der fächernahen Fakultätsebene bringt Rektorat, Hochschulrat und Fakultätsvorstand in den Fokus.

Die strukturelle Veränderung durch das derzeit gültige Gesetz verursachte überall dort und immer dann universitäts- bzw. fakultätsweite Verärgerung und Unverständnis, wenn fehlende Transparenz als nicht nachvollziehbare Entscheidungen begleiteten. Wir halten es für einen Systemschwachpunkt, da bei der Stärkung von Rektorat und Fakultätsvorstand versäumt wurde, die gestärkten Entscheidungsträger im Gesetz auch auf eine rechtzeitige und angemessene (offene) Information zu verpflichten.

Information und Entscheidungstransparenz

Wir räumen ein, dass die Beschwerdegründe nicht grundsätzlich der neuen Struktur anzulasten sind, auch wenn diese in Kauf nimmt, dass bereits „Erfolgreiche“ überproportional gestärkt werden. Der Gesetzgeber muss deshalb seiner Absicht [UG §18 (1)5.] Nachdruck verleihen, dass an Leistungs-, Belastung und Evaluation orientierte Kriterien für Ausstattung und den Einsatz von Mitteln für Forschung und Lehre, die Gleichrangigkeit von Ausbildung und Wissenschaft eine Vermischung ebenso wenig zulässt, wie eine Dominanz quantitativer gegenüber qualitativen Merkmalen. Ansonsten verstärkt man den Frust und vermindert die Motivation bei Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeitern und gefährdet damit letztlich die Gesamtleistung der Universitäten.

Wohlgemerkt, wir schätzen nachprüfbar Spitzenforschung, betonen zugleich, dass
1. eine solche ebenfalls von der Forschung anderer lebt und

2. es wissenschaftlich unzulässig und praktisch nicht belegbar ist, aus erfolgreicher Forschung eine qualitativ höherwertige Lehre abzuleiten, weshalb Deputatsabsenkungen, und Forschungsfreisemester nur aus der entsprechend evaluierten Lehreleistung und Lehrbelastung gerechtfertigt werden können.

Dem landesweit in den Universitäten festgestellten Informationsdefizit – das sich aus dem Wegfall einer Mitgestaltung z.B. über den Verwaltungsrat und dem Fehlen des Großen Senats als universitätsweitem Gesprächsforum eingestellt hat - muss dadurch entgegengewirkt werden, dass die Organisationsfreiheit den Universitäten die Einrichtung einer Art von Beiräten des Vorstands z.B. für Struktur- und Haushaltsfragen nicht behindert. Wobei die Universitätsleitungen klug handeln, wenn sie die Beratung nicht auf eine solche durch die Dekane beschränkt. Uns erscheint daher ein Passus im Gesetz angebracht, der den Universitäten ausdrücklich empfiehlt, die Einrichtung solcher Beiräte mit breiter Kompetenz aus den Gruppen, in die GO aufzunehmen.

Rektorat

Wir sprechen uns ausdrücklich dafür aus, auch in Zukunft die Wahl der rektoren und Kanzler unter der beteiligung des Senats durchzuführen und nicht ausschließlich durch den Hochschulrat. Eine solche Wahl der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder dem Hochschulrat als zentrale Aufgabe zuzuordnen, stellt unseres Erachtens insbesondere, wenn es sich um einen ausschließlich von Externen besetzten Hochschulrat handelt eine wenig sachgemäße Konstruktion dar, sie wird den Hochschulen kaum gerecht.

Sofern der Hochschulrat die Wahlzuständigkeit erhält, ist es folgerichtig, die Abwahl von Rektor und Kanzler von dem Veto des Senats abhängig zu machen.

Die Größe des Rektorats / Leitungsgremiums auf 5 Personen zu begrenzen ist ebenso in Ordnung, wie eine achtjährige Amtszeit der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder, bei einer maximal vierjährigen Amtszeit für die nebenamtlichen Prorektoren.

Da die Professionalisierung bei der Geschäftserledigung ein zentrales Anliegen der Struktur darstellt, ist es nicht einsichtig, warum das passive Wahlrecht für die nebenamtlichen Vorstandsmitglieder, wie bisher auf die Statusgruppe der Professoren beschränkt sein soll. Die Universitätsgesetze anderer Bundesländer sehen hier offenere Regelungen vor (siehe => Bayerisches Hochschulgesetz [BayHSchG] Art. 21 Leitungsgremium Absatz (6) 1.Satz : „Die weiteren Mitglieder des Leitungsgremiumswerden aus dem Kreis der Professoren gewählt und dem Staatsministerium zur Bestellung vorgeschlagen; ein Mitglied des Leitungsgremiums kann aus dem Kreis des sonstigen hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt werden“

und => Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen § 20 Rektorat Absatz (6) Satz 2 und 3 „Die Prorektorinnen oder Prorektoren werden vom Senat auf Vorschlag der Rektorin oder des Rektors mit der Mehrheit der Stimmen des Gremiums aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren für die Dauer von vier Jahren gewählt und von der Rektorin oder vom Rektor bestellt. Die Grundordnung kann eine andere Amtszeit von mindestens zwei Jahren vorsehen und bestimmen, dass eine Prorektorin oder ein Prorektor aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt werden kann, wenn die Gruppe der Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen verfügt;...“

Hochschulrat

Aus unserer landesweiten Umfrage zu dem Hochschulrat bei den Universitäts-Mittelbauvertretungen ergaben sich schwerpunktmäßig folgende Sachverhalte:

- 1.) Die Zufriedenheit mit dem Hochschulrat war unabhängig von der Form seiner Zusammensetzung (externe / interne Mitglieder).
- 2.) Auffällig positiv wurde die Arbeit der externen Gremienmitglieder gesehen, die einen aktuellen persönlichen Bezug zu Universitäten haben.
- 3.) Als unbefriedigend wurde die konzeptionelle Arbeit der Hochschulräte eingestuft.

Wir tendieren zu einem Hochschulrat dessen Mitglieder sowohl von außen als auch von innen kommen, wenden uns jedoch nicht gegen ausschließlich externe Mitglieder. Als Vorteil bei einer gemischten Zusammensetzung wird der mögliche breitere Kenntnisstand aus der jeweiligen Universität angesehen. Damit der Informationskanal bei einem rein externen Hochschulrat sich nicht auf das Rektorat beschränkt und damit zu eng wird, bedarf es einer vom Rektorat unabhängigen Geschäftsstelle, mit einem Referenten, der den Innenkontakt sichert.

Unabhängig davon, ob man den Hochschulen die Entscheidung für die Form ihres Hochschulrats überlässt, empfehlen wir im Fall einer Externzusammensetzung, festzuschreiben, dass mindestens zwei Mitglieder dem hauptamtlichen Personal einer (anderen) Universität angehören müssen.

Die Kontrollfunktion des Hochschulrats gegenüber dem Leitungsgremium muß dadurch gestärkt werden, dass diese Aufgabe deutlich als Auftrag formuliert.

Fakultäten

Die Fakultäten erhielten als organisatorische Grundeinheit der Universität durch das derzeitige UG einen Dekan mit Machtfülle und einen starken Fakultätsvorstand. Gleichzeitig mutierte der gewählte Fakultätsrat häufig zu einer Beratungsmarionette, weil zunehmend der erweiterte Rat auch dort einbezogen wird, wo das Gesetz dieses nicht vorsieht.

Wie bereits im Zusammenhang mit der Wählbarkeit von Personen zu Prorektoren dargelegt, empfehlen wir eine entsprechende Wählbarkeit auch für eine Position im Fakultätsvorstand, d.h. die Öffnung für qualifizierte Personen anderer Gruppen der Fakultät. [siehe Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen: § 27 Dekan oder Dekanin Absatz (5) 2. Satz „Die Dekanin oder der Dekan und die Prodekanin oder der Prodekan, der oder die den Dekan vertritt, müssen der Gruppe der Professorinnen oder Professoren angehören.“ 3.Satz „Die Grundordnung kann bestimmen, dass höchstens die Hälfte der Prodekaninnen oder Prodekane anderen Gruppen im Sinne des §13 Abs.1 angehört.“

Gestufte Studiengänge

Wir verweisen auf die propagierte Einführung von Bachelor und Masterstudiengänge und finden es ausgesprochen delikant, dass gerade bei den vom Staat verantworteten Staatsexamens-Studiengängen kein Bezug geplant wird.

Überdies widerspricht es der proklamierten „Organisationsfreiheit“, wenn der Staat mit Vorgaben den Übergang zwischen Bachelor- und Master-Studium strukturiert und die Entscheidung nicht den Universitäten als profildbildende Maßnahme überlässt.

Prüfungen

Die Bestellung von Prüfern durch einen Prüfungsausschuss setzt bei der derzeitigen Gesetzeslage {UG § 50 Abs (4) Satz 2} die vom Fakultätsrat erteilte Prüfungsbefugnis voraus {UG § 50 Abs (4) Satz 3}.

Die Prüfungsbefugnis für wissenschaftliche Mitarbeiter muss gesetzlich im Hinblick auf Studiengänge mit studienbegleitenden prüfungsrelevanten Leistungen beispielsweise in Praktika, Proseminaren, Klausuren, usw. muss geregelt werden. Die Notwendigkeit ergibt sich da bislang solche Leistungsüberprüfungen zwar auch schon stattfanden und in erheblichem Umfang von wissenschaftlichen Mitarbeitern wahrgenommen wurden, eine direkte Prüfungsrelevanz so jedoch nicht gegeben war, weil das Bestehenskriterium nur Einfluss auf den Gang des Studiums hatte, während in den oben genannten Situationen die Leistungsbewertung in die Zeugnisnote eingeht.

Damit wird man der de facto Prüfungsbefähigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern gerecht und verhindert zugleich eine Klageflut gegenüber den Universitäten, die den Universitäten droht, wenn wissenschaftliche Mitarbeiter von Prüfungsausschüssen zu Prüfern bestellt werden, ohne dass ihnen auf Antrag die Prüfungsbefugnis durch den Fakultätsrat erteilt wurde.

[siehe auch BayHSchG § 80 Abs (6) Satz „Zur Abnahme von Hochschulprüfungen sind sind nach Maßgabe der Prüfungsordnungen nur 1.Hochschullehrer

2. nach näheren Vorschriften des Staatsministeriumwissenschaftliche Mitarbeiter....befugt.“ und regelt das in der Hochschulprüferverordnung HschPrüferV.

Juniorprofessur

DA nach einer erfolgreichen Qualifizierungsphase die Zeit zum Erreichen eines Professorenamts überbrückt werden muß, sollte der Gesetzgeber im Zuge des neuen Hochschulgesetzes und in Ergänzung des HRG befristete Stellen im Beamtenstatus für qualifizierte Wissenschaftler vorsehen.

Eine solche Überbrückungsabsicherung erscheint dringend geboten, da die Gesamtzeit im Amt eines Juniorprofessors (besonders in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern) oft gerade für die Qualifizierung reicht.

Wissenschaftliche Mitarbeiter

Nach dem UG obliegen dem wissenschaftlichen Mitarbeiter wissenschaftliche Dienstleistungen, was wohl nicht abschätzig gemeint ist aber so klingt. Mit Sonderregelungen formuliert das UG in § 50 (Prüfungen) Absatz (4)) die Bedingungen für Prüfungsbefugnis und in § 72 (Wissenschaftliche Mitarbeiter) Absatz (1) Satz 5 die Übertragung der selbständigen Durchführung von Aufgaben.

Wir bemängeln die restriktive Handhabung beider Sonderregelungen. Deshalb fordern wir für erfahrene wissenschaftliche Mitarbeiter die selbständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben als Regelfall. Im Hinblick auf deren Einsatz in der Lehre bedeutet dies die Gleichsetzung mit den Rechten von Lehrbeauftragten.

Weiterbildung

Wir halten die Aufnahme eines Passus für angezeigt, der die Universitäten verpflichtet, ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern eine ausreichende Möglichkeit zur fachlichen Weiterbildung einzuräumen.

Ulm, den 2.Dezember 2003