

Landesvertretung Akademischer Mittelbau Bayern (LAMB)

Fünf Eckpunkte zur geplanten neuen Struktur der Universitäten in Bayern

(Beitrag zur Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes)

Der akademische Mittelbau an den bayerischen Universitäten ist neben den Professoren die Personengruppe, die die Hauptaufgaben der Hochschulen trägt. In den Bereichen Lehre und Forschung erfüllt dieser Personenkreis 60% bzw. 80% der Aufgaben und Leistungen der Hochschulen. Die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge sowie der prognostizierte Zuwachs der Studierendenzahl von 210.000 (Jahre 2000) auf über 310.000 (Jahr 2011) Studenten in Bayern kann nur dann erfolgreich bewältigt werden,

- wenn der akademische Nachwuchs entsprechend stärker gefördert,
- die Weiterqualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt und
- ihre Erfahrungen aus dem täglichen Universitätsbetrieb in die Entscheidungsprozesse mit eingebunden werden.

Nur so können die Universitäten den bevorstehenden Strukturwandel auf allen Ebenen zur eigenen Stärkung nutzen. Die folgenden Eckpunkte sind deshalb aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter ein unverzichtbarer Baustein für eine erfolgreiche Hochschulreform.

1. Stärkung der inneren Struktur der Hochschulen

Wissenschaftliche Mitarbeiter sind im Rahmen ihrer Dienstaufgaben **in alle Aufgabenfelder der Hochschule** eingebunden. Ihre **Beteiligung an den Organen, Gremien, Ausschüssen und Kommissionen** der Universität eröffnet dem „Unternehmen Universität“ die Chance, die täglichen Erfahrungen aus den operativen Bereichen „Hörsaal“ und „Labor“ bei Planung, Organisation und Strategie-Entwicklung zu verwerten.

• Hochschulleitung

Die bisherige Kompetenz der Hochschulleitung ist um die **Dienstherrenbefugnis** für alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an der Hochschule zu erweitern. Insbesondere muss bei der Lehre eine Weisungsbefugnis zur Sicherstellung von verpflichtenden Lehrveranstaltungen vorhanden sein. Die **Beteiligung** des akademischen Mittelbaus an der Hochschulleitung ist vorzusehen.

• Verwaltungsrat

Mit diesem neuen Gremium wird eine institutionell verankerte Kommunikation zwischen Senat und Hochschulrat geschaffen. Nach dem Muster eines Aufsichtsrates sollte der Verwaltungsrat im Wesentlichen eine **Aufsichts- und Kontrollfunktion** ausüben. Sofern sich seine Aufgaben auf das operative Geschehen erstrecken, sollten sie sich **ausschließlich auf strategische Entscheidungen** beschränken.

Wenn vorgesehen ist, dass der Verwaltungsrat und nicht die Hochschule den Rektor bzw. Präsidenten wählt, ist **der Mehrheit der Senatsmitglieder im Verwaltungsrat ein Zustimmungsvorbehalt** einzuräumen.

Die Mitwirkung der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Verwaltungsrat ist durch Sitz und Stimme sicherzustellen und von den gewählten Vertretern der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Senat wahrzunehmen.

- **Erweiterte Hochschulleitung**

Dieses Gremium soll künftig grundsätzliche Fragen zu Forschungsaktivitäten und operative Maßnahmen zu Haushalt und Ressourcen behandeln. **Damit berühren die Entscheidungen dieses Gremiums unmittelbar die Aufgabenbereiche der wissenschaftlichen Mitarbeiter.** Folglich ist es notwendig, dass neben den Dekanen und der Universitätsfrauenbeauftragten auch der Sprecher des Konvents der wissenschaftlichen Mitarbeiter in diesem Gremium mitwirkt.

Bei Themen, die in besonderem Maße die Studierenden betreffen, ist der Sprecher des studentischen Konvents hinzuzuziehen.

- **Fachbereichsrat**

Die Stellung des Dekans gegenüber seinem bisherigen Aufgabenbereich sowie die Kontinuität in seiner Amtsführung sind zu stärken und um die Wahrnehmung und Ausgestaltung von **wettbewerblichen Elementen auf Fakultätsebene** zu ergänzen. Damit wird am ehesten der Weg zu einer leistungs- und wettbewerbsorientierten Hochschule beschritten. Zur Erfüllung und zur Unterstützung bei der Erledigung des neuen Aufgabenspektrums der Dekane sollten an den Fakultäten **Geschäftsbereiche** nach Art von Departments- bzw. Institutsleitungen eingerichtet werden.

Der Dekan sollte – wie derzeit mit guter Erfahrung an der TU München im Rahmen der „Verordnung TU München“ umgesetzt – per **Urwahl** von allen Mitgliedern der jeweiligen Fakultät gewählt werden. - Zur besseren gegenseitigen Abstimmung der Lehre sollten Studienfakultäten analog dem Modell der TU-München eingerichtet werden. - **Rechenschaftsberichte** des Dekans und des Studiendekans sind jährlich dem Fachbereichsrat und über die Erweiterte Hochschulleitung dem Verwaltungsrat vorzulegen.

- **Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter**

Die Entsendung von Vertretern der wiss. Mitarbeiter in zentrale Gremien, Kommissionen und Ausschüsse ist dem Konvent, auf Fachbereichsebene und auf der Ebene von wissenschaftlichen Einrichtungen den jeweils gewählten Vertretern des Mittelbaus zu übertragen.

Der Konvent ist in allen hochschulrechtlichen Fragen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu hören. Für Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre und der Stärkung der Nachwuchsförderung steht ihm ein Initiativrecht zu.

- **Ombudstelle**

Für Konflikte sollte an der Universität eine Ombudsstelle eingerichtet werden.

2. Stärkung der Effizienz von Studium und Lehre

Zur **Senkung der Studienabbrecherquoten** und für eine effiziente Nutzung der jeweiligen Hochschulressourcen sollten von den einzelnen Universitäten in jedem Fach überprüfbare Kriterien für ein voraussichtlich erfolgreiches Studium festgelegt werden. Diese Kriterien sind entweder durch **Studieneignungsfeststellungen** bei der Aufnahme des Studiums oder spätestens nach dem ersten Studienjahr von den Studierenden zu erfüllen. Bei Nichterfüllung soll eine **Einzelberatung** erfolgen.

3. Förderung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Die **12-Jahresfrist** für alle Qualifizierungsschritte zusammen, von der Promotion, *Post-Doc*-Phase, Habilitation bzw. Juniorprofessur bis hin zur Berufung, stellt in allen Fächern künftig hohe Anforderungen sowohl an die Kandidaten als auch an die jeweiligen Organisationsstrukturen. **Für alle Qualifizierungsschritte sind straffe Verfahren zu fordern.** Zusätzliche Belastungen über das bisherige Lehrdeputat von 4 SWS (bereits jetzt wird als 5.SWS eine Mentorenstunde erbracht) gehen vor allem zu Lasten der Forschung, die aber Hauptkriterium für eine erfolgreiche Qualifizierung ist.

Die Möglichkeit eines **Forschungsfreisemesters** sollte eingeräumt werden.

- **Nachwuchswissenschaftler in der Promotionsphase:** Die (zu) lange Dauer von Promotionen ist trotz neuer Qualifikationsstrukturen, wie zum Beispiel in Form von Graduiertenkollegs, ein noch immer ungelöstes Problem. Zu einer Entschärfung dieser Situation könnte man die Hochschulen verpflichten, einen **Promotionscodex** einzuführen, der einen Rahmen für den Abgleich von Forschungsinteressen des Betreuers und Qualifikationsinteressen des Kandidaten bilden sollte. Das Verfahren nach Abgabe der Dissertationsschrift sollte nicht mehr als **3 Monate** (Vorlesungszeitraum) dauern.
- **Nachwuchswissenschaftler in der Post-Doc-Phase** (im Allgemeinen der Annahme als Habilitand bzw. Berufung als Juniorprofessor vorgeschaltet) sollen für die Dauer ihrer Befristung eine sowohl finanziell als auch hinsichtlich der Möglichkeit zur selbständigen Forschung und Lehre **attraktive Berufsperspektive** erhalten. Dies erhöht den **Wettbewerb innerhalb der Hochschule vor allem in der Forschung, und mehr Eigenverantwortlichkeit intensiviert die Betreuung und Förderung der Studierenden.**

Außerdem sollten auch Wege in **außeruniversitäre Berufsfelder** eröffnet werden: Zu den wissenschaftlichen Graduiertenprogrammen sollten auch Möglichkeiten zur **Fortbildung in der Lehre (Hochschuldidaktik), Personalführung, Verwaltung, Drittmittelwerbung, Wissenschaftsmanagement, Unternehmensausgründung u.ä.** gehören. (Ein Fonds für Anschubfinanzierungen und für Risikokapital sollte Erfolg versprechende Forschungsvorhaben für Jungwissenschaftler unbürokratisch ermöglichen, um Abwanderung hochbegabter Nachwuchswissenschaftler zu vermeiden bzw. umgekehrt solche zu gewinnen.)

Die **Aneinanderreihung von Beschäftigungen auf Drittmittelstellen** sollte möglich sein.

- **Qualifizierung zum Hochschullehrer** ist künftig neben der Habilitation auch über die zeitlich befristete Juniorprofessur möglich. Die **nachhaltige Umsetzung der Reform der Habilitation** (Art. 91 BayHSchG) an den einzelnen Universitäten sowohl hinsichtlich der Ausstattung als auch der zeitlichen Verkürzung ist zu gewährleisten.

Die **Juniorprofessuren** sind grundsätzlich national / international auszuschreiben und in einem Berufungsverfahren zu besetzen. Von der Hochschulleitung ist in Absprache mit der jeweils aufnehmenden Fakultät die Arbeitsfähigkeit der Juniorprofessur sicherzustellen. Für den Fall, dass Berufungen von Kandidaten mit auswärtiger nationaler oder internationaler Erfahrung bzw. Qualifizierung (Listenplatz, Ruf, Forschungspreise, eingeladene Kongreßbeiträge u.ä.) vorliegen, ist in der Regel die Option des **tenure track** vorzusehen.

- **Leiter von Wissenschaftlernachwuchsgruppen** (z.B. Stipendiaten der VW-Stiftung, DFG, etc.) sollten Studienabschlussarbeiten (z.B. von Diplomanden) und Promotionen mit abschließender Bewertung und Begutachtung betreuen können. Hier sind gesetzliche Regelungen dringend erforderlich.

4. Unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter: Qualifizierung und Professionalisierung

- Für die **professionelle Erfüllung von Daueraufgaben** werden auch künftig Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen als Akademische Räte bzw. als Angestellte benötigt. Dies schließt deren Weiterqualifizierung für die Hochschullehrerlaufbahn nicht aus.

Bei Einstellung werden Art und Umfang der Daueraufgaben festgelegt und diese werden nach spätestens 3 Jahren zur selbständigen Erledigung übertragen. Änderung von Funktion und Aufgabenbereich sollen jederzeit begründet möglich sein.

- Der Umfang der Aufgaben für die unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter ist vielfältig und die für ihre Erfüllung benötigten Kompetenzen sind sehr groß, weshalb für diese Stellen hoch qualifizierte und engagierte Wissenschaftler gewonnen werden müssen. **Zur professionellen Erfüllung von administrativen Aufgaben und solchen im Wissenschaftsmanagement sowie zum Erwerb dieser Kompetenzen sollten Fortbildungsmöglichkeiten eine attraktive Personalentwicklung und Berufsperspektive ermöglichen.** Das Hochschulrahmengesetz des Bundes erfüllt diese Vorgaben nicht. Der erste Schritt in diese Richtung, die bisher schon mögliche Praxis der selbständigen Wahrnehmung von Tätigkeiten in Forschung und Lehre, wird z.Zt. noch an bayerischen Universitäten von den Dekanen nur zu einem verschwindenden Bruchteil sinnvoll umgesetzt. In Einzelfällen haben Antragsteller sogar Nachteile erfahren. **Es ist daher festzulegen, dass eine selbständige Wahrnehmung von Tätigkeiten in Forschung und Lehre erwünscht ist.**

5. Berufungsverfahren

Wissenschaftliche Mitarbeiter sind von Berufungsverfahren entscheidend und unmittelbar betroffen. **Sie sollten deshalb Stimmrecht in Berufungskommissionen haben,** um damit ihre Fachkompetenz nachhaltig einbringen zu können. Dabei muss sichergestellt sein, dass das Vorschlagsrecht für die Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeiter wie auch für die der Studierenden ausschließlich bei den jeweils gewählten Vertretern im Fachbereichsrat liegt.

Neben dem angestrebten Votum des Studiendekans sollte aber auch weiterhin das Votum der Studierenden und der Frauenbeauftragten verpflichtend dem weiteren Verfahren beiliegen. Wie die Praxis der letzten Jahre gezeigt hat, wurden durch diese Voten den weiteren Gremien **mehr Transparenz** zum bisherigen Verlauf des Verfahrens vermittelt.

V.i.S.d.P.: Lt.Akad.Dir. Dr. Hartmut Beister, Sprecher der
Landesvertretung Akademischer Mittelbau Bayern (LAMB)
LMU München, Department Psychologie, Leopoldstr.13, 80802 München
Tel. +89-2180 2156, Fax +89-2180 99 2156,
Email Beister@LMU.de