



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Empfehlungen zur Struktur und zum Ausbau des Bildungswesens im Hochschulbereich nach 1970

Empfehlungen

Wissenschaftsrat

Bonn, 1970

D. Fragen der Organisation

urn:nbn:de:hbz:466:1-8308

D. Fragen der Organisation

D. I. Gründe für die Einrichtung von Gesamthochschulen

Die folgenden organisatorischen Erwägungen sind die Konsequenz aus der Neuordnung des Schulwesens, der Studienreform und der Neuordnung der Forschung. Organisationsformen sind Mittel zum Zweck. Für den Hochschulbereich müssen demnach Formen gefunden werden, die den Erfordernissen dieser Neugestaltungen Rechnung tragen.

I. 1. Neuordnung des Sekundarschulwesens

Bei den für das Sekundarschulwesen vorgesehenen Maßnahmen geht es unter organisatorischen Gesichtspunkten darum, die bisherige institutionelle gegenseitige Abschließung verschiedener Schularten zu überwinden. Die leistungsbedingte Durchlässigkeit, die durch diese Maßnahmen im Sekundarschulwesen gefördert werden soll, muß im Hochschulbereich und beim Übergang in diesen ebenfalls gesichert sein. Die bisherigen Abgrenzungen haben dazu beigetragen, Prestige Gesichtspunkte hervorzukehren, die sich auf die sachliche Diskussion und auf die Bemühungen, sinnvolle neue Lösungen herbeizuführen, lähmend auswirken.

Die künftige Gliederung des Hochschulbereichs sollte davon ausgehen, daß das Bildungswesen einen Zusammenhang darstellt und daß die Einrichtungen der verschiedenen Stufen des Bildungswesens nach Maßgabe der Anforderungen, die im einzelnen gestellt werden müssen, so organisiert und einander zugeordnet werden, daß sie diesen Zusammenhang deutlich und praktikabel machen.

I. 2. Neuordnung des Studiums und der Forschung

Bei der Erörterung der künftigen Gestaltung der Studiengänge sind am Beispiel bestimmter Fächer die bisherigen Ausbildungsziele und -inhalte im Hinblick auf künftige Anforderungen untersucht worden. Die Überlegungen kommen zu dem Ergebnis, daß die Ausbildungsziele neu gefaßt bzw. differenziert

und die Inhalte der Studiengänge dementsprechend verändert bzw. neue Studiengänge geschaffen werden müssen. Dies wirkt sich auch auf die institutionelle Zuordnung der Studiengänge aus und macht es notwendig, die bisherige institutionelle Gliederung des Hochschulbereichs den neuen Erfordernissen entsprechend zu modifizieren.

Als besonders wichtig für die organisatorischen Maßnahmen sind die folgenden Gesichtspunkte hervorzuheben:

Gesichtspunkte
für organisatorische
Maßnahmen

- Für die Ausbildung in vielen Fächern hat sich ergeben, daß trotz unterschiedlicher Ausbildungsziele und in späteren Phasen unterschiedlicher Ausbildungsinhalte ein gemeinsames Grundstudium zweckmäßig ist. Das gemeinsame Grundstudium wird nur dann seine entscheidend wichtige Bestimmung erfüllen können, wenn es in einem Forschung und Lehre verbindenden Fachbereich durchgeführt wird. Das gilt ebenfalls für die verschiedenen weiteren Studiengänge, die dem wissenschaftlichen Anspruch, der an sie gestellt werden muß, nur unter dieser Bedingung gerecht werden können.
- Bei vielen Ausbildungsgängen müssen verschiedene Disziplinen zusammenwirken, die bisher in verschiedenen Ausbildungseinrichtungen angesiedelt waren.
- Eine institutionelle Zusammenfassung von Ausbildungsgängen wird die notwendige Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Studiengängen erleichtern, und zwar sowohl bei Wechsel der Fachrichtung als auch innerhalb einer Fachrichtung beim Wechsel des Studienganges.
- Zur Ausschöpfung aller Möglichkeiten für die Gewinnung wissenschaftlichen Nachwuchses sollten nach Möglichkeit alle wissenschaftlich orientierten Ausbildungsgänge organisatorisch zusammengefaßt werden.
- Die Verteilung der verschiedenen Aufgaben in Forschung und Lehre auf das wissenschaftliche Personal der Hochschule legt eine Zusammenfassung in einer organisatorischen Einheit nahe.
- Bei Neugründung von Hochschulen wird die Ausnutzung der baulichen und apparativen Ausstattung durch eine organisatorische Zusammenfassung erleichtert.
- Die aus einer unterschiedlichen Institutionalisierung wissenschaftlich fundierter Ausbildungsgänge resultierenden Prestigeprobleme können bei einer Zusammenfassung überwunden werden.

D. II. Zusammenführung von Ausbildungsgängen bzw. Ausbildungsstätten zu Gesamthochschulen

II. 1. Funktionsbestimmung der Gesamthochschule

Die bisherigen organisatorischen Regelungen werden den oben erhobenen Forderungen nicht gerecht. Sie werden am ehesten erfüllt werden können, wenn integrierte Gesamthochschulen eingerichtet werden.

Integrierte
Gesamthoch-
schule

Eine integrierte Gesamthochschule wird dadurch charakterisiert, daß die neuen und die bisher unterschiedlichen Institutionen zugewiesenen Aufgaben in einer organisatorischen Einheit zusammengeführt werden, die den Rahmen für die Verwirklichung der oben dargestellten Ziele bildet. Hierbei ist von besonderer Bedeutung, daß Bereiche zusammengeschlossen werden, die in ihrer wissenschaftlichen Thematik zusammengehören, jedoch Ausbildungsgänge mit verschiedenen Inhalten und Zielen anbieten. In den neu zu bildenden Fachbereichen werden somit die Angehörigen der jeweiligen Fachrichtung sowohl aus den jetzigen wissenschaftlichen Hochschulen wie aus den anderen Ausbildungsstätten des Hochschulbereichs zusammenzuführen sein. Diese neuen Einheiten übernehmen die bisher in getrennten Einrichtungen wahrgenommenen sowie die sich in der Gesamthochschule neu stellenden Aufgaben. So werden zum Beispiel in einem Fachbereich Maschinenbau einer Gesamthochschule das Personal, die Ausstattung, die Ausbildungsgänge und die Forschung einer Technischen Universität und von Ingenieurschulen eingebracht und unter den veränderten Bedingungen einander neu zugeordnet.

In diesem Sinne sollen neue Hochschulen von vornherein auf einer entsprechend breiten Grundlage errichtet werden. Damit können bisher getrennte Einrichtungen wie Universitäten, Technische Hochschulen, Pädagogische Hochschulen, Kunst-, Musik-, Sporthochschulen, Fachhochschulen, Ingenieurschulen und Höherer Fachschulen zu Gesamthochschulen integriert werden. Dabei ist es nicht notwendig, eine einheitliche Regelung anzustreben und Gesamthochschulen von durchweg gleicher Struktur zu schaffen.

Auf die zur Verwirklichung dieses organisatorischen Prinzips zentralen Fragen, nämlich welche Ausbildungsgänge bzw. Institutionen in Gesamthochschulen einzubeziehen sind, die organisatorisch zu bewältigenden Aufgaben einer Gesamthochschule und insbesondere der Fachbereiche sowie die Gestaltung der Personalstruktur wird im folgenden eingegangen.

II. 2. Vielfalt der Ausbildungsstätten

Mit der Umstrukturierung des Hochschulbereichs stellt sich die Aufgabe, darüber zu befinden, welche Ausbildungsgänge bzw. Ausbildungsstätten, vor allem aus dem Bereich der Ingenieurschulen, aber auch aus dem weitgespannten und vielfach in Entwicklung begriffenen Bereich der Höheren Fachschulen, für die Einbeziehung in die Gesamthochschulen in Betracht kommen.

Die Beurteilung kann sich nicht formal an den jetzigen institutionellen Einrichtungen außerhalb der wissenschaftlichen Hochschulen orientieren. Maßgebend sind vielmehr die in ihnen durchgeführten Studiengänge bzw. der Beitrag, den sie in einer Gesamthochschule für die dort vorgesehenen Studiengänge leisten können. Im einzelnen werden dabei die weiter unten behandelten inhaltlichen Kriterien zu beachten sein.

Beurteilungs-
grundsatz

Besondere Schwierigkeiten macht die Beurteilung der Höheren Fachschulen, weil diese sich in vieler Hinsicht mit dem Bereich der Fachschulen überschneiden. Sowohl die Bezeichnung als auch die verwaltungsmäßige Zuordnung der einzelnen Einrichtungen in diesen Gruppen lassen, zumal beide von Land zu Land variieren, keine eindeutigen Rückschlüsse auf den Charakter der Anstalten und das Niveau der Ausbildung, das sie vermitteln, zu. Unter der Höhere Fachschulen und Fachschulen zusammenfassenden Bezeichnung „Fachschulen“ wurden von der amtlichen Statistik im Jahre 1967 48 verschiedene „Schultypen“ (vgl. Tabelle 7, Bd. 3) erfaßt, darunter so unterschiedliche Einrichtungen, wie Landwirtschaftsschulen, Höhere Landbauschulen, handwerkliche und gewerbliche Meisterschulen, Schulen für medizinisch-technische Assistenten, Rechtspflegerschulen, Seefahrtsschulen, Hotelfachschulen, Hebammenschulen, Dolmetscherschulen usw.

Die fachliche Differenziertheit ist nur ein Aspekt der Vielgestaltigkeit dieses Bereichs. Hinzu treten die unterschiedliche Dauer der Ausbildung (ein bis drei Jahre) und die verschiedenen Anforderungen, die an die Eintrittsqualifikation der Studienbewerber gestellt werden.

In der Vielfalt dieses Bereichs kommen neben manchen Zufälligkeiten gerade auch die unterschiedlichen Ansätze, Initiativen und Funktionen, die im Bildungswesen wirksam sind, zum Ausdruck. Diese müssen in Zukunft ebenfalls zureichend berücksichtigt werden. Gerade in diesen Bereichen kam bzw. kommt

neben den staatlichen Maßnahmen der Initiative von Gemeinden, einzelnen Personen, Gewerbe- bzw. Industriezweigen, lokalen und regionalen Interessen ein erheblicher Einfluß zu. Neue Entwicklungen sind ihnen zu verdanken; häufig haben sie den Bedarf an spezifischen Ausbildungsgängen zum Ausdruck gebracht und wurden so zum Schrittmacher für die Schaffung staatlicher Einrichtungen. Auch bei einer Neuordnung des Ausbildungswesens sollten derartigen Initiativen breite Möglichkeiten zur Entfaltung erhalten bleiben; gegebenenfalls sollten sie nachdrücklich gefördert werden.

II. 3. Kriterien und Instrumentarium

Die Überprüfung von Ausbildungsgängen mit dem Ziel festzustellen, welche Studiengänge in das Gesamthochschulsystem einbezogen werden sollen, wird nicht nur vorübergehend für eine zeitlich begrenzte Phase der Umstrukturierung durchzuführen sein. Es muß vielmehr davon ausgegangen werden, daß es sich hier um eine auf Dauer gestellte Aufgabe handelt.

Kriterien für die
Zusammenführung von
Ausbildungsgängen
und Ausbildungsstätten
zu
Gesamthochschulen

Im einzelnen muß vor allem das Leistungsniveau von Ausbildungsgängen bzw. Ausbildungsstätten nach wissenschaftlichen und fachlichen Gesichtspunkten geprüft werden. Darüber hinaus sind die vorgesehene institutionelle Zuordnung sowie die regionale Verteilung der Ausbildungsgänge und Ausbildungsstätten zu begutachten. Schließlich ist auch die bisherige ressortmäßige Zuordnung der Ausbildungsstätten zu überprüfen und den veränderten Erfordernissen anzupassen.

Zu den Kriterien für eine Beurteilung der Ausbildungsgänge und Ausbildungsstätten, die organisatorisch zu Gesamthochschulen zusammenzuführen sind, gehören u. a.:

- Ausbildungsziel;
- Inhalt des Studienganges;
- Beziehung zu anderen Ausbildungsgängen;
- Beziehung des Studienganges zur Forschung;
- Qualifikation des Lehrkörpers;
- Zweckmäßigkeit einer organisatorischen Zusammenführung.

Eine nähere Präzisierung oder Ergänzung der Kriterien wird sich ergeben, wenn erste Erfahrungen bei der Beurteilung von Ausbildungsgängen und ihrer Zusammenfassung in Gesamthochschulen vorliegen.

Die Entscheidung über die Zusammenführung von Ausbildungsstätten bzw. Ausbildungsgängen zu Gesamthochschulen muß einer Einrichtung übertragen werden, in der Bund und Länder zusammenwirken. Nur auf diese Weise wird es möglich sein, überregionale Strukturierungsgesichtspunkte, aber auch die notwendige Konzentration der Mittel angemessen zu berücksichtigen. Hierzu sollte ein Instrumentarium vorgesehen werden, das dem des Hochschulbauförderungsgesetzes über die Aufnahme neuer Hochschulen in die Gemeinschaftsfinanzierung durch Bund und Länder entspricht. Vor einer Entscheidung ist der Hochschule bzw. Ausbildungsstätte Gelegenheit zu einer Stellungnahme zu geben.

Instrumentarium für die Entscheidung über die Zusammenführung von Ausbildungsgängen und Ausbildungsstätten zu Gesamthochschulen

II. 4. Lehrerausbildung und Ingenieurschulen

Die wissenschaftliche Entwicklung im Bereich der Lehrerausbildung ist so weit fortgeschritten, daß den dargelegten Prinzipien entsprechend empfohlen wird, die Lehrerausbildung an Gesamthochschulen durchzuführen. Die Konsequenzen für den Baubereich sind vom Wissenschaftsrat bereits gezogen worden, indem er in einer Stellungnahme vom 30. Mai 1970 die Aufnahme der Pädagogischen Hochschulen in die Anlage zum Hochschulbauförderungsgesetz, in der die wissenschaftlichen Hochschulen aufgeführt sind, deren Baumaßnahmen mit Bundesmitteln gefördert werden, empfohlen hat.

Lehrerausbildung an Gesamthochschulen

Eine der Lehrerausbildung vergleichbare Entwicklung ist auch für die in den Ingenieurschulen angebotenen Studiengänge festzustellen. Angesichts der in diesem Bereich bestehenden Vielfalt ist jedoch noch eine Überprüfung der Einzelfälle erforderlich.

Ingenieurschulen

D. III. Organisation der Gesamthochschule

Die Organisationsformen für die Gesamthochschule müssen sich nach den ihr gestellten Aufgaben richten; die der bisherigen Universitäten werden nicht in der Lage sein, diesen neuen Aufgaben gerecht zu werden.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Struktur und Verwaltungsorganisation der Universitäten bedürfen ebenso wie die Hochschulgesetze der Überprüfung, ob sie den konkreten Erfordernissen der Organisation einer Gesamthochschule gerecht zu werden vermögen.

Hierbei wird daran festzuhalten sein, daß

- die Leitung der Universität durch einen Präsidenten,
- eine genügend starke Verwaltungs- und Entscheidungsbefugnis der Universität in Personal- und Haushaltsfragen,
- die Zusammenfassung der akademischen und der staatlichen Verwaltung und
- die Einrichtung von Fachbereichen

gesichert sein muß.

Im übrigen ergeben sich für die Organisation innerhalb der Gesamthochschule aufgrund der veränderten Aufgabenstellung die im folgenden dargelegten Perspektiven.

Perspektiven

III. 1. Aufgaben des Fachbereichs

Auf der Ebene der Fachbereiche werden folgende Aufgaben zu bewältigen sein:

a) Aufgaben im Bereich der Lehre

Studienpläne

Für die im Rahmen des jeweiligen Fachbereichs durchzuführenden Ausbildungsgänge kommt es darauf an, Studienpläne auszuarbeiten und die inhaltliche Ausgestaltung des Lehrangebots zu koordinieren. Soweit die Studienpläne mit denen anderer Fachbereiche in Beziehung stehen, müssen sie miteinander abgestimmt werden.

Prüfungsordnungen

Studiengänge und Prüfungsordnungen müssen laufend den sich ändernden Bedingungen angepaßt werden. Das in Teil B (S. 59 f.) vorgeschlagene Anerkennungsverfahren bedingt, daß die Fachbereiche ihre Studien- und Prüfungsordnungen dem zentralen Gremium einreichen und laufend Initiativen für ihre Weiterentwicklung entfalten. Sie sollten gegenüber der Leitung der Hochschule in regelmäßigen Abständen darüber Aufschluß geben, ob ihre Studien- und Prüfungsordnungen von dem zentralen Gremium anerkannt sind bzw. ob eine Überprüfung eingeleitet ist.

Lehrplan

Der Fachbereich wird ferner verantwortlich sein für die Verteilung und ordnungsgemäße Durchführung der Lehrveranstaltungen. Er sollte dabei nicht nur darauf achten, daß die Hochschullehrer ihren Lehrverpflichtungen nachkommen, sondern

auch darauf, daß den Studenten ein innerhalb des Fachbereichs, aber auch mit den Lehrplänen anderer Fachbereiche abgestimmter Lehrplan angeboten wird.

In diesem Zusammenhang sollte ferner die organisatorische Durchführung der Studienberatung sichergestellt sowie ein rationeller Ablauf der Prüfungen ohne zeitliche Verzögerungen gewährleistet werden.

Studienberatung

b) Aufgaben im Bereich der Forschung

In den Komplex dieser Aufgaben gehören die Sicherung der gegenseitigen Information über einzeln oder gemeinsam durchgeführte Forschungsvorhaben, die Koordinierung von Forschungsarbeiten, ferner die Förderung und Planung gemeinsamer Forschungsprojekte innerhalb eines Fachbereichs, die Abstimmung der Forschungstätigkeit mit anderen Fachbereichen, die Verfügung über die für Forschungszwecke bereitstehenden Einrichtungen und Mittel und die Überlegungen bei der Bildung von Sonderforschungsbereichen.

Information
über For-
schungs-
vorhaben

Koordinierung,
Förderung und
Planung

c) Aufgaben im Bereich der Nachwuchsförderung

Die Nachwuchsförderung erstreckt sich insbesondere auf die Betreuung der Studenten des Aufbaustudiums sowie auf die Gewinnung und Betreuung von Assistenzprofessoren. Besondere Aufmerksamkeit muß in diesem Zusammenhang der Gestaltung des Aufbaustudiums zukommen.

Nachwuchs-
förderung

d) Aufgaben im Bereich der Haushalts- und Personalangelegenheiten

In den Empfehlungen zur Struktur und Verwaltungsorganisation der Universitäten ist vorgeschlagen worden, den Hochschulen für bestimmte Ausgabearten Globalbeträge zur Verfügung zu stellen (S. 41). Zweckmäßigerweise erhalten auch die Fachbereiche entsprechende Globalbeträge. Hier wird es darauf ankommen, entsprechend der Gesamtplanung des Fachbereichs eine Aufteilung der Haushaltsbeträge auf die verschiedenen Arten von Sachausgaben vorzunehmen und eine die Aufgaben des Fachbereichs berücksichtigende Bewirtschaftung der Personalstellen zu ermöglichen. Ferner muß der Finanzbedarf des Fachbereichs ermittelt und der Haushaltsvoranschlag aufgestellt werden.

Globalbeträge
für die Fach-
bereiche

Hierher wird auch die Verteilung der sonstigen, dem Fachbereich obliegenden Aufgaben auf seine Mitglieder und die Ver-

waltung gemeinsamer Einrichtungen, wie der Fachbereichsbibliothek, der Laboratorien und der Werkstätten zu rechnen sein.

III. 2. Sprecher des Fachbereichs und Fachbereichsrat

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die neuen und umfangreichen Aufgaben in der Gesamthochschule es nicht erlauben, die bisherigen Organisationsformen beizubehalten. Ohne auf Details einzugehen, sei aber darauf hingewiesen, daß für die Gesamtplanung sowie die Durchführung und Koordinierung der Fachbereichsaufgaben ein Sprecher des Fachbereichs als Geschäftsführer und die Einrichtung eines Fachbereichsrats erforderlich sein werden.

a) Sprecher des Fachbereichs

Sprecher des
Fachbereichs

Der Sprecher des Fachbereichs sollte den Fachbereich leiten und seine laufenden Geschäfte führen. Er sollte den Vorsitz in den Sitzungen des Fachbereichsrates haben, dessen Entschlüsse vorbereiten und ausführen. Ihm sollte die Verantwortung für die Durchführung der dem Fachbereich obliegenden Aufgaben übertragen sein; im Falle der Entscheidungsunfähigkeit des Fachbereichsrates wird er die notwendigen Maßnahmen treffen und den Fachbereichsrat darüber unterrichten.

Im Hinblick auf die Notwendigkeit einer Kontinuität in der Führung der Geschäfte des Fachbereichs muß der Fachbereichssprecher für eine mehrjährige Amtszeit gewählt werden. Eine funktionsfähige Verwaltung muß ihm zur Verfügung stehen.

b) Fachbereichsrat

Fachbereichsrat

Der Fachbereichsrat sollte die umfassende Kompetenz zur Wahrnehmung der dem Fachbereich zukommenden Aufgaben besitzen, soweit diese nicht dem Sprecher des Fachbereichs zur selbständigen Erledigung übertragen sind. Die Wahrnehmung bestimmter Aufgabenbereiche wird der Fachbereich besonderen Ausschüssen zur Beratung und gegebenenfalls auch zur Beschlußfassung übertragen. Dem Fachbereichsrat selbst sollte es jedoch vorbehalten bleiben, bei neu zu besetzenden Stellen im Zusammenwirken mit der zentralen Personalverwaltung die notwendigen Entscheidungen zu treffen. Ihm sollte auch die Verteilung der für die Durchführung von Forschung und Lehre bereitstehenden Mittel vorbehalten sein.

III. 3. Besondere Aufgaben auf Hochschulebene

Zu den neuen Aufgaben, die sich der Gesamthochschule stellen, werden in vieler Hinsicht Koordinierungsaufgaben gehören. Hierfür ist es besonders wichtig, daß die Gesamthochschule eine entscheidungs- und handlungsfähige Leitung findet.

So wird z. B. die gemeinsame Gestaltung der Unterrichtsprogramme unter inhaltlicher Abstimmung der Lehr- und Studienpläne sowie der Prüfungsordnungen zwischen den verschiedenen Studiengängen im Gesamthochschulbereich besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Die mit Studienfragen betraute Ständige Kommission wird hauptsächlich in den Fällen die Initiative ergreifen müssen, in denen die Differenzierung der Studiengänge sowie die Abstimmung und gemeinsame Planung von Studien- und Lehrplänen von den Fachbereichen nicht hinreichend berücksichtigt werden. Auch bei der Schaffung besonderer Einrichtungen für die Durchführung von Praktika werden sie mitzuwirken haben.

Eine Ständige Kommission für Planungs- und Strukturfragen wird sich mit den organisatorischen Problemen zu beschäftigen haben, die sich daraus ergeben können, daß in einer Gesamthochschule die Zahl der Lehrpersonen und der Studenten innerhalb eines Faches beträchtlich über das bisherige Maß hinausgehen kann. Die Kommission wird zu prüfen haben, wie durch eine entsprechende Gliederung in Fachbereiche überschaubarer Größe, in denen die Aufgaben der Gesamthochschule wahrgenommen werden, ein ordnungsgemäßer Studienbetrieb möglich bleibt. Die Kommission soll sich weiterhin mit den Fragen auseinandersetzen, die sich ergeben, solange Einrichtungen einer Gesamthochschule auf mehrere Orte verteilt sind.

Ständige
Kommission
für Planungs-
und Struktur-
fragen

Besondere Aufmerksamkeit muß die Organisation der Lehrerausbildung finden. Das ist nicht nur im Hinblick auf die großen Studentenzahlen geboten, sondern auch durch die Forderung, die fachlichen Studien aller künftigen Lehrer unter den Anspruch wissenschaftlicher Ausbildung zu stellen. Das setzt voraus, daß die Lehrerausbildung in den für Forschung und Lehre verantwortlichen Fachbereichen des entsprechenden Faches stattfindet. Das Studienangebot in der Lehrerausbildung muß innerhalb einer Gesamthochschule über die Fachbereichsgrenzen hinaus koordiniert, die Durchführung der Schulpraktika und der berufsbegleitenden Studien gewährleistet und die Kooperation mit den bisherigen Studien- bzw. Bezirksseminaren sichergestellt werden.

Organisation
der Lehrer-
ausbildung

Die Aufgaben, die sich hieraus ergeben, haben einen großen Umfang und bedürfen gründlicher organisatorischer Vorkehrungen. Sie zu bewältigen, werden besondere Einrichtungen notwendig sein. Die institutionellen Fragen können z. B. in der Weise geregelt werden, daß in jeder Gesamthochschule eine eigene Stelle für Lehrerausbildung geschaffen wird. Diese Stelle sollte seitens der Hochschule von einer hierfür eingerichteten Ständigen Kommission getragen werden.

D. IV. Personalstruktur

IV. 1. Mängel der derzeitigen Struktur

Die bestehende Gliederung des Lehrkörpers und die zahlenmäßige Größe und das Verhältnis der einzelnen Gruppen genügen den Anforderungen des modernen Lehr- und Forschungsbetriebs nicht mehr. Die vielfach noch übliche Konzentration von Entscheidungsbefugnissen und Verantwortung bei bestimmten Gruppen von Hochschullehrern steht im Widerspruch zur Bedeutung der wissenschaftlichen Arbeit der übrigen Lehrkräfte. Bei den starken Stellenvermehrungen seit 1960 hat es häufig an einer sachgerechten, den Anforderungen des modernen Wissenschaftsbetriebes entsprechenden Festlegung der Aufgaben gefehlt.

Besonders die Aufgaben und die Stellung der wissenschaftlichen Assistenten stimmen in mancher Hinsicht nicht mehr überein. Mit der Vermehrung der Assistentenstellen hat die Nachwuchsförderung nicht Schritt gehalten, so daß sich unter den Inhabern von Assistentenstellen sowohl Promovierte wie Nichtpromovierte finden. Immer häufiger wird die Dissertation erst während der Assistentenzeit ausgearbeitet oder fertiggestellt. Trotzdem wurden den Assistenten zu einem erheblichen Teil selbständige Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen, ohne daß gleichzeitig die einer befriedigenden Wahrnehmung solcher Aufgaben entgegenstehenden Abhängigkeitsverhältnisse beseitigt und eine entsprechende Selbständigkeit gewährt worden wären. Auch wurde den in Betracht kommenden Assistenten nicht die ihren Funktionen gemäße Stellung innerhalb des wissenschaftlichen Personals gewährt.

IV. 2. Veränderung der Anforderungen bei Bildung von Gesamthochschulen

Die Neugestaltung der Personalstruktur muß an den Anforderungen der Gesamthochschule orientiert sein.

Zu den Aufgaben der Gesamthochschule gehören sowohl die Forschung wie Ausbildungsaufgaben verschiedenster Art einschließlich der notwendigen Prüfungen, aber auch Aufgaben wie Krankenversorgung, wissenschaftliche Beratung, Entwicklungsarbeiten usw. Außerdem sind Routinetätigkeiten durchzuführen und Dienstleistungen zu erbringen, die die Erledigung der genannten Aufgaben erst ermöglichen.

Das wissenschaftliche Personal im Gesamthochschulbereich muß so zusammengesetzt sein, daß es die verschiedenen Aufgaben der Hochschule erfüllen kann. Dementsprechend wird die Tätigkeit des einzelnen Wissenschaftlers schwerpunktmäßig auf einem der Aufgabengebiete liegen. Es wird in der Gesamthochschule jedoch auch Personal geben, daß ausschließlich in einem Bereich tätig ist.

Art und Umfang der Tätigkeit des einzelnen Wissenschaftlers in der Forschung, in der Lehre und in den sonstigen Aufgabengebieten der Hochschule sollten im Anstellungsvertrag bzw. in der Berufsvereinbarung von Fall zu Fall festgelegt werden. Die Regelungen sollten jeweils für einen bestimmten Zeitabschnitt gelten und auf diese Weise flexibel und damit korrigierbar bleiben.

Aus der differenzierten Festlegung der jeweiligen Aufgaben folgt nicht, daß das wissenschaftliche Personal der Hochschule in eine Vielzahl verschiedener Gruppen aufgespalten werden müßte, zumal die Aufgaben für den einzelnen Wissenschaftler in Zeitabständen wechseln können. Alle Personen, die selbständige Aufgaben in der Hochschule durchführen, sollen unter einer einheitlichen Bezeichnung zusammengefaßt werden. Die Selbstständigkeit wird vornehmlich in der Möglichkeit zur freien Gestaltung des — teilweise vom Fachbereich oder durch die jeweilige Anstellungsvereinbarung vorgegebenen — Aufgabengebiets ihren Ausdruck finden. Daneben gibt es in der Hochschule aber auch Aufgaben, die sich nicht in solcher Selbstständigkeit erfüllen lassen. Diese Aufgaben werden einer besonderen Gruppe von Mitarbeitern zu übertragen sein.

Eine Gliederung des wissenschaftlichen Personals einer Gesamthochschule muß demnach die Tätigkeit, also den Umfang, in dem es Aufgaben der Forschung, Aufgaben der Lehre und sonstige Aufgaben der Hochschule wahrnimmt, berücksichtigen. Zum anderen sind die jeweilige Qualifikation, der Grad der Bindung an die Hochschule, die Dauer der Beschäftigung in der Hochschule und das Maß der Weisungsgebundenheit in Betracht zu ziehen.

Gesichtspunkte
für die Gliederung
des
wissenschaftlichen
Personals

IV. 3. Gliederung des wissenschaftlichen Personals

Aufgrund dieser Gesichtspunkte wird vorgeschlagen, das wissenschaftliche Personal einer Gesamthochschule in Hochschullehrer — Professoren und Assistenzprofessoren — sowie in Wissenschaftliche, Technische und Ärztliche Mitarbeiter zu gliedern.

a) Hochschullehrer

(1) Professoren

Als Professoren sind alle Wissenschaftler zusammengefaßt, die auf Dauer oder jedenfalls auf längere Zeit selbständig Aufgaben der Forschung und der Lehre erfüllen sollen. Den einzelnen Professoren werden bei der Anstellung unterschiedliche Aufgaben in Forschung, Lehre und anderen Bereichen übertragen.

Die Stellen werden unter genauer Beschreibung des vorgesehenen Tätigkeitsbereichs ausgeschrieben. Voraussetzung für die Berufung ist in der Regel eine Bewerbung. Assistenzprofessoren können sich an der eigenen Hochschule nicht bewerben, doch sollte die Berufung von Assistenzprofessoren der eigenen Hochschule in besonderen Fällen möglich sein. Über die Qualifikation des Bewerbers für die jeweilige Stelle entscheidet die ausschreibende Hochschule aufgrund der bisherigen Leistungen des Bewerbers im Rahmen eines Berufungsverfahrens.

Eine Tätigkeit als Assistenzprofessor ist nicht Voraussetzung für eine Berufung zum Professor, wenn auch in zahlreichen Fällen die Professoren aus dem Kreis der Assistenzprofessoren hervorgehen werden. Wissenschaftliche, Technische und Ärztliche Mitarbeiter sowie in der Praxis oder in Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschule tätige Wissenschaftler kommen ebenso für eine Berufung in Frage. Entscheidend ist in allen Fällen die für den jeweiligen Aufgabenbereich erforderliche Qualifikation des Bewerbers.

Bei der Tätigkeit des Professors wird es sich in der überwiegenden Zahl der Fälle um eine dauernde Beschäftigung handeln. Eine Professorentätigkeit auf Zeit ist aber keineswegs ausgeschlossen und wird bei der großen Variationsbreite der Tätigkeiten viel häufiger sein können und müssen als heute. Eine

solche zeitlich begrenzte Tätigkeit muß auch wegen des durchaus erwünschten Wechsels zwischen wissenschaftlicher und praktischer Tätigkeit ermöglicht werden; häufig wird nur so die notwendige Verbindung zur Praxis hergestellt werden können.

Zu den Aufgaben der Professoren, die für eine längere, aber von vornherein begrenzte Zeit vom Fachbereich mit der Wahrnehmung von Lehraufgaben beauftragt und aus der Praxis in die Hochschule abgeordnet werden (Lehrer, Richter und Verwaltungsbeamte sowie Praktiker aus der Wirtschaft usw.), werden vorwiegend die Wissensvermittlung, die methodische Schulung oder die Berufsvorbildung der Studenten gehören. Eine Hochschullehrertätigkeit von Angehörigen des öffentlichen Dienstes sollte von der entsendenden Stelle voll anerkannt und bei Beförderungen berücksichtigt werden, da in der Regel durch die Tätigkeit im Hochschuldienst eine wissenschaftliche Weiterbildung für den Beruf erfolgt und somit eine bessere Qualifikation erworben wird.

Personen, die über die entsprechende Qualifikation verfügen, können nebenberuflich als Professoren vom Fachbereich im Zusammenwirken mit der Leitung der Hochschule mit der Wahrnehmung von Lehraufgaben betraut werden. Angehörige von Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen können sich um eine solche Tätigkeit bewerben.

(2) Assistenzprofessoren

Als Assistenzprofessoren werden die Wissenschaftler zusammengefaßt, die sich durch ihre Leistungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes für die Aufgaben eines Professors in der Gesamthochschule qualifizieren sollen. Sie nehmen im Rahmen des Fachbereichs selbständig Aufgaben in Forschung und Lehre wahr. Der Umfang der ihnen übertragenen Aufgaben muß so bemessen sein, daß sie ihrer Verpflichtung zur Qualifikation nachkommen können. Hilfsfunktionen für Professoren in Forschung und Lehre, wie sie bisher von Assistenten ausgeübt wurden, gehören nicht zu ihren Aufgaben.

Der Ernennung zum Assistenzprofessor muß eine Ausbildung vorausgehen, die aus einem Studium und einem mit der Promotion abgeschlossenen Aufbaustudium besteht. Die Promotion soll den Nachweis einer selbständigen wissenschaftlichen Leistung erbringen, die die wissenschaftliche Leistungsfähig-

keit des Bewerbers zu beurteilen erlaubt. Die Dissertation ist im Hinblick auf diese Anforderungen kritisch zu werten. Eine Habilitation ist zum Nachweis der wissenschaftlichen Befähigung nicht mehr zu fordern. Neben der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit auf dem Gebiet der Forschung ist auch ein Nachweis der pädagogischen Eignung zu erbringen, und zwar in erster Linie auf Grund der Mitwirkung an Lehraufgaben während des Aufbaustudiums.

Die Stellen für Assistenzprofessoren werden ausgeschrieben. Bewerbungen sollen auch innerhalb der Hochschule möglich sein, an der der Bewerber promoviert hat.

Die Tätigkeit des Assistenzprofessors ist zeitlich begrenzt, und zwar auf eine Dauer von sechs Jahren. Eine Verlängerungsmöglichkeit ist auch für Ausnahmefälle nicht vorzusehen. Nach einer sechsjährigen Tätigkeit als Assistenzprofessor ist ein Ausscheiden aus dem Hochschuldienst auch im Hinblick auf das Lebensalter noch zumutbar. Assistenzprofessoren haben für ihre weitere berufliche Tätigkeit verschiedene Möglichkeiten: Sie können sich um eine der ausgeschriebenen Professorenstellen an einer anderen Hochschule bewerben; sie können Wissenschaftliche, Technische und Ärztliche Mitarbeiter einer Hochschule, und zwar auch der eigenen werden; sie können einen Beruf außerhalb der Hochschule in der Praxis oder in der Forschung ergreifen. Welchen dieser Berufswege der einzelne Assistenzprofessor einschlägt, wird sich nach seiner Qualifikation sowie nach Angebot und Nachfrage richten. Die Möglichkeit eines Überwechselns in andere Bereiche des öffentlichen Dienstes, z. B. in den Schulbereich, sollte durch entsprechende Änderungen laufbahnrechtlicher Vorschriften erleichtert werden.

Beim Ausscheiden eines Assistenzprofessors aus dem Dienst der Hochschule soll ein Übergangsgeld gewährt werden können, wenn ein neues Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst nicht begründet oder fortgeführt wird. Die Höhe kann sich an den auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes üblichen Übergangsgeldern orientieren.

Die Zahl der Stellen für Assistenzprofessoren ist am Bedarf an Professoren zu orientieren. Dabei ist davon auszugehen, daß der gesamte Umfang der Lehraufgaben im wesentlichen durch Professoren und Assistenzprofessoren abgedeckt werden soll. Ferner ist zu berücksichtigen, daß aus der Gruppe der Assistenzprofessoren zu einem erheblichen Teil der Bedarf an Professoren zu decken sein wird und die Assistenzprofessur damit

entscheidend zur Sicherung des Nachwuchses beiträgt. Das Zahlenverhältnis der Stellen für Professoren zu denen für Assistenzprofessoren wird von Fach zu Fach verschieden sein und vom jeweiligen Nachwuchsbedarf abhängen. Der Nachwuchsbedarf muß in den einzelnen Fächern jeweils in überregionaler Abstimmung ermittelt werden. Um den Nachwuchsbedarf für die in den nächsten Jahren in erheblichem Umfang erforderlichen Professorenstellen befriedigen zu können, muß zunächst jedoch eine größere Zahl von Stellen für Assistenzprofessoren geschaffen werden. In jedem Fall muß sichergestellt werden, daß der wissenschaftliche Leistungswettbewerb erhalten bleibt.

b) Wissenschaftliche, Technische und Ärztliche Mitarbeiter

In der Gruppe der Wissenschaftlichen, Technischen und Ärztlichen Mitarbeiter sind diejenigen Personen zusammengefaßt, die eine fest umschriebene Tätigkeit ausüben. Wesentliche Kriterien der Tätigkeit dieses Personenkreises sind die Abgegrenztheit der Aufgabe, die auch eine leitende sein kann und die je nach Art der Tätigkeit abgestufte Weisungsgebundenheit. Je nach dem Grad ihrer Verantwortung werden sie diese Aufgaben in unterschiedlichen Stellungen wahrnehmen. Bei den Aufgaben im Lehrbereich kann es sich nur um unterstützende Hilfstätigkeit, wie z. B. Korrektur von Übungsarbeiten und technische Vorbereitung und Unterstützung von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Unterrichtsveranstaltungen handeln. Im Bereich der Forschung kommt eine Mitarbeit in Forschergruppen sowie die Betreuung von Geräten in Betracht. Im Dienstleistungsbereich ist an die Leitung und Mitarbeit in Rechenzentren, Bibliotheken und Sammlungen zu denken. Ein besonderes Aufgabengebiet bilden für Ärztliche Mitarbeiter die Tätigkeiten als Stations- und Oberärzte, die Leitung und Mitarbeit in Blutbanken, medizinisch-technischen Laboratorien und sonstigen technischen Einrichtungen der Kliniken.

Die Auswahl der Mitarbeiter und die Festlegung der Einstellungs Voraussetzungen, die von der Art der zu leistenden Tätigkeit abhängig sind, sowie die Zuordnung zu bestimmten Aufgaben erfolgt in der Regel durch den Fachbereich im Einvernehmen mit den Beteiligten.

Eine Berufung zum Professor muß den Mitgliedern der Gruppe der Wissenschaftlichen, Technischen und Ärztlichen Mitarbeiter offenstehen.

IV. 4. Dienstverhältnis und Besoldung

a) Dienstverhältnis

Hinsichtlich des Dienstverhältnisses für die in der Hochschule tätigen Wissenschaftler bestehen grundsätzlich folgende Möglichkeiten:

- Anstellung als Angestellter,
- Ernennung zum Beamten auf Zeit,
- Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit.

Diese Möglichkeiten müssen nebeneinander bestehen. Von ihnen muß je nach Lage des einzelnen Falles Gebrauch gemacht werden. Bestimmte Kategorien des Personals brauchen also nicht immer nur in einem bestimmten Dienstverhältnis beschäftigt zu werden, d. h. Professoren, Assistenzprofessoren, Wissenschaftliche, Technische und Ärztliche Mitarbeiter können sowohl Angestellte als auch Beamte sein.

Nur wenn diese Dienstverhältnisse nebeneinander zu Verfügung stehen, ist die erforderliche Flexibilität gewährleistet und kann im Einzelfall die jeweils beste Regelung getroffen werden. Der Status der Beamten, insbesondere des Beamten auf Lebenszeit, ist in vieler Hinsicht zu starr, als daß er sich den Erfordernissen immer hinreichend anpassen ließe. Es kommt hinzu, daß eine vermehrte Verwendung von Angestelltenstellen die Durchlässigkeit zu Berufen außerhalb der Hochschule verbessert, was notwendig und erwünscht ist.

b) Besoldung

Die Besoldung von Beamten steht weitgehend im Zusammenhang mit Laufbahnvorstellungen, die davon ausgehen, daß die Beamten mit zunehmender Dienstzeit und damit breiterer Erfahrung zur Übernahme größerer Verantwortungsbereiche befähigt werden, so daß ein Aufsteigen in der Laufbahn und damit höhere Besoldung als eine Funktion der Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst bezeichnet werden kann. Damit liegt dem System der Beamtenbesoldung auch eine Vorstellung leistungsgerechter Bezahlung zugrunde. Die Vorstellungen, die diesem Leistungsprinzip zugrunde liegen, können im Bereich der Hochschule keine Anwendung finden. Die Tatsache, daß in manchen Bereichen Wissenschaftler in relativ frühem Lebensalter ihre größte wissenschaftliche Leistungsfähigkeit erreichen, verbietet es, im Hochschulbereich ein lediglich vom Alter abhängiges Besoldungssystem anzuwenden.

Schon in der Vergangenheit ist versucht worden, die starre Bindung an die von der Länge der Dienstzeit abhängige Steigerung der Besoldung durch Vorwegnahme von Dienstaltersstufen sowie durch eine flexible Handhabung der zur Besoldung gehörenden Zulagen aufzulockern. Die hiermit erreichte Beweglichkeit erweist sich aber noch immer als unzureichend. Deswegen muß der Versuch gemacht werden, für die Wissenschaftler insgesamt ein Besoldungssystem vorzusehen, durch das ermöglicht wird, die Bezüge des einzelnen, unabhängig von seinem dienstrechtlichen Status und von der Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, entsprechend seiner Leistung und entsprechend den von ihm übernommenen Aufgaben festzulegen.

Die vorgesehene Orientierung der Besoldung an der Leistung des einzelnen wird die Hochschulen vor erhebliche Schwierigkeiten stellen. Während das bisherige Verfahren der mehr oder weniger schematischen Einstufung in Besoldungsgruppen verhältnismäßig leicht zu handhaben war, erfordert die Festsetzung der Bezüge der einzelnen Wissenschaftler, gemessen an ihrer persönlichen Qualifikation, ein erhebliches Maß an Übersicht, Sachkenntnis und Beurteilungsvermögen. Es ist selbstverständlich, daß diese schwierige Aufgabe im Bereich der Hochschule nicht dezentralisiert, etwa den einzelnen Fachbereichen übertragen werden kann, sondern es ist notwendig, eine zentrale Personalverwaltung zu schaffen, die unbeschadet der Zuständigkeiten des Dienstherrn im Zusammenwirken mit den Fachbereichen und gegebenenfalls mit der Ständigen Kommission für Personalangelegenheiten die hier erforderlichen Entscheidungen trifft.

Es empfiehlt sich, innerhalb des Gesamtrahmens der Besoldung von Wissenschaftlern Gruppen zu bilden, die jeweils einen bestimmten, nicht zu eng zu bemessenden Besoldungsspielraum umfassen. Hierbei wird auch die Kolleggeldpauschale einzubeziehen sein. Dieser Besoldungsspielraum ist neben der Angabe über die in Betracht kommende Aufgabe in den Stellenausschreibungen mitzuteilen. Die Entscheidung über die endgültige Festlegung der Bezüge wird dann von der Qualifikation des einzelnen Wissenschaftlers ebenso wie vom Interesse des Fachbereichs an seiner Mitwirkung, wie auch letztlich von Angebot und Nachfrage in dem betreffenden Fachgebiet, abhängen.