



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

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

Empfehlungen

Wissenschaftsrat

Bonn, 1970

IV. Personalstruktur

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

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.