

Stellungnahme zur Bildung einer Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hamburg

Der durch das Gutachten der Dohnanyi-Kommission und die Leitentscheidung des Hamburger Senats eingeleitete Fusionsprozess der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg und der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik zu einer Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hat mit dem am 19.05.2004 abgeschlossenen Moderationsprozess einen wichtigen Meilenstein erreicht, der uns auch angesichts vorliegender Kommentierungen anderer Beteiligten zu einer Stellungnahme veranlasst, da bereits in wenigen Wochen die gesetzgeberischen Konsequenzen aus dem Moderationsprozess gezogen werden sollen. Wir begrüßen an dieser Stelle besonders das konstruktive Angebot der Dekanate der Fachbereiche 03 und 05, zu ihrem Positionspapier Stellung zu beziehen. Die Unterzeichner halten den Einstieg in einen konstruktiven Umsetzungsprozess für eine gemeinsame Fakultät für geboten. Die gegebene Situation bietet die Chance, neue richtungsweisende und bedarfsorientierte Organisations-, Personal- und Studienstrukturen in Hamburg zu schaffen.

1 Vorbemerkungen

Die vom Dohnanyi-Gutachten aufgeworfene Frage, ob die dort vorgeschlagene Zusammenlegung der o.g. Hamburger Lehr- und Forschungseinheiten zu einer Sektion für Wirtschaft und Politik wissenschafts-, bildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitisch sinnvoll ist, wurde von Vertretern der drei betroffenen Institutionen unisono – wenn auch mit völlig unterschiedlichen Einwänden – verneint. Hierbei wurde übersehen, dass nicht alle Strukturreformen in der deutschen Universitätsgeschichte unverantwortbare Fehlentscheidungen waren und dass die Rahmenbedingungen des staatlichen Hochschulwesens sehr wohl zur Disposition des Landesgesetzgebers und seiner (durch demokratische Wahlen veränderten) politischen Zielvorstellungen stehen.

Die unterzeichnenden Professorinnen und Professoren für Betriebswirtschaftslehre der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik möchten betonen, dass in der Integration nicht der Untergang der Hamburger Hochschullandschaft, sondern eine Neugestaltungschance bei der Organisation der Forschung (z.B. Clusterbildung) und der Gestaltung der

Lehre (z.B. E-Learning) liegen kann. Es erscheint uns deshalb wichtig, das Klima für eine durchaus sinnvolle Zusammenarbeit durch wechselseitiges Vertrauen und eine positive Grundstimmung zu schaffen. Wir sind an einer offenen und fairen Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen der beiden Fachbereiche der Universität im Sinne einer produktiven zukünftigen Hamburger Hochschulentwicklung nicht nur interessiert, sondern halten diese auch für dringend geboten. Soweit es hierfür parallel zum Moderationsprozess in dienstlichen und persönlichen Kontakten Gelegenheit gab, haben wir für eine solche konstruktive Sicht der Dinge geworben, wie wir sie auch in der Stellungnahme der Dekanate der Fachbereiche 03 und 05 vom 19.05.2004 erkennen.

2 Ergebnisse der Moderationsprozesses

In vielen für Lehre und Forschung bedeutsamen Fragen wurden Konsense erzielt, die wir unterstützen. Hierzu zählen u.a.:

- Zügige Umstellung aller Studiengänge auf die Bachelor-Master-Struktur
- Verbesserung der Betreuungsrelationen
- Wechselseitige Öffnung von Lehrveranstaltungen¹
- Wechselmöglichkeiten zwischen Studiengängen bei Zustimmung des aufnehmenden Studiengangs
- Weiterführung akkreditierter Studiengänge und Zulassung studienbefähigter Bewerberinnen und Bewerber auch ohne Abitur
- Erhaltung des Budgetvolumens der Fakultät
- Weitgehende Semi-Autonomie der Fakultät gegenüber zentralen Instanzen und Gremien der Universität
- Wissenschaftsnahe und studierendenorientierte Organisation der Fakultätsverwaltung unter dem Primat der Dienstleistung für Lehre und Forschung

Da diese Punkte auch von uns unterstützt werden, werden wir uns nachfolgend auf die weiterhin strittigen Punkte konzentrieren.

3 Binnenstruktur der Fakultät

Der Kern der Dissense des Moderationsergebnisses besteht in kontroversen Auffassungen zur (übergangsweisen) Binnenstruktur der Fakultät und ihren Zuständigkeiten und

¹ Damit sollen unnötige Parallelveranstaltungen vermieden werden. Voraussetzung hierfür ist ein Ressourcenausgleich für Betreuung und Korrektur.

Kompetenzen gegenüber der Fakultätsebene, verkürzt um die Frage, ob die Fakultät zunächst aus zwei oder drei Departments bestehen soll. Aus dieser Frage leiten sich weitere Unterthemen wie z.B. die Ausstattung ab.

3.1 Vorschläge aus dem Moderationsprozess

- Die HWP-Vertreter im Moderationsprozess haben für die Bildung von **drei Departments** entlang der bisherigen Organisationsformen (Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, HWP) votiert, die erst nach Akkreditierung aller neuen BA- und MA-Studiengänge der bisherigen Fachbereiche 03 und 05 und nach einer externen Evaluation auf eine „endgültige“ Binnenstruktur umzustellen sei.
- Die Dekanate der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften plädieren nachdrücklich dafür, ein Department HWP auch nicht übergangsweise zu etablieren, sondern das wissenschaftliche Personal der bisherigen HWP sofort den **zwei Departments** für Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften zuzuordnen.

Die von beiden Seiten jeweils vorgebrachten Argumente klammern wichtige Entscheidungsgrößen aus.

Das von der Hochschulleitung der HWP bemühte Argument, ohne ein eigenes und mit weitgehender Autonomie ausgestattetes Department HWP sei der interdisziplinäre Bachelorstudiengang der HWP, der „als Ausdruck eines bildungspolitischen Konzepts im Vordergrund stehe“, nicht zu sichern, ist kein hinreichendes Argument für ein drittes Department.

- Der Bachelor-Studiengang der HWP ist bereits durch seine Akkreditierung interimsistisch mit seinen auch für uns wesentlichen Merkmalen einer gesellschaftlich relevante Erschließung von Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten jenseits klassischer Ausbildungsgänge und einer hohen Interdisziplinarität gesichert. Ob und in welcher Form seine Reakkreditierung beantragt wird, muss der Willensbildung in der Gesamtfakultät vorbehalten bleiben.
- Die Frage, ob eine Reakkreditierung des HWP-Bachelors in der bisherigen Form sinnvoll ist, wird u.a. auch unter Gesichtspunkten der Nachfrage bei den Studienbewerbern und der Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu den noch zu entwickelnden BA/Bsc-Studiengängen der Fachbereiche 03 und 05 zu beantworten sein.
- Zu Recht sehen die Dekanate der Fachbereiche 03 und 05 die Gefahr, dass die wissenschaftspolitisch eigentlich nicht begründbare „Übergangslösung“ (BWL HWP im Dep. HWP – BWL Uni im Dep. WiWi; VWL HWP im Dep. HWP – VWL Uni im Dep.

WiWi; Soziologie HWP im Dep. HWP – Soziologie Uni im Dep. SoWi) nur schwer rückholbar sein wird.

Unser Bestreben ist es, **einerseits eine längerfristige, konfliktäre Zementierung bestehender Organisations- und Personalstrukturen zu vermeiden** und eine Integration von Lehre und Forschung zu forcieren, und **andererseits in einem geordneten Übergangsprozess die materiellen und organisatorischen Voraussetzungen für die anzustrebende neue Binnenstruktur der Fakultät zu schaffen**. Diesbezüglich stimmen wir mit den mittel- und längerfristigen Zielvorstellungen des Positionspapiers der Dekanate der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften in seiner Fassung vom 19.05.2004 weitgehend überein.

Daraus folgt u.E. jedoch nicht zwingend, dass ein HWP-Department nicht einmal Übergangsweise tolerabel sei und dass die Übergangslösung genau zwei Departments für Wirtschaftswissenschaften und für Sozialwissenschaften vorsehen müsse.

- Wenn man die Bildung einer mit rd. 10.000 Studierenden für überdimensioniert gehaltenen Fakultät unter dem Gesichtspunkt der optimalen Betriebsgröße ablehnt, dann wäre es nachvollziehbarer, wenn bei der Binnenstruktur für mehrere kleinere Organisationseinheiten plädiert würde. Insbesondere ein zwangsläufig sehr großes monolithisches Department für Wirtschaftswissenschaften dürfte dann auf der Departmentebene vor analogen Führungsproblemen stehen, welche die Dekanate 03 und 05 für die Gesamtfakultät voraussehen.
- Das Argument der „optimalen Betriebsgröße“ spricht unter der Voraussetzung der Groß-Fakultät eher dafür, die Fusion von vornherein mit mehreren und kleineren Departments zu beginnen.

3.2 Alternativvorschläge

Dies impliziert nicht unbedingt die an den Alt-Institutionen orientierte Drei-Department-Lösung der HWP-Hochschulleitung, sondern spricht eher für eine Departmentstruktur, die sich von Anfang an auf zukünftige fachdisziplinäre Schools orientiert und **für beide Seiten, die Universität und die HWP einen Neuanfang darstellt**. Deshalb plädieren wir dafür, die neue Fakultät mindestens mit folgenden **drei Departments** zu beginnen: **Department für Betriebswirtschaftslehre, Department für Volkswirtschaftslehre und Department für Sozial- und Politikwissenschaften**. Eine solche Departmentstruktur könnte Alternative oder Vorläufer einer „vertikalen School-Struktur“ (Business School, School of

Economics und School of Social and Political Science o.ä.) sein. Sollte sich die Universität Hamburg für eine „horizontale School-Struktur“ (Undergraduate School, Graduate School, Professional School) entscheiden, müsste hierüber später neu entschieden werden.

Die notwendige Individualisierung von Leistungen mit entsprechenden Anreizstrukturen erfordert eine organisatorischen Grundstruktur, welche die Verantwortlichkeit für eine qualitativ hochwertige Umsetzung der einzelnen Studiengänge in der Lehre personell zurechnet und für den Erfolg auch eine entsprechende leistungsorientierte Anreize bereit stellt. Dies bedeutet – bezogen auf die Lehre -, für jeden Studiengang ist eine Organisationseinheit mit einem verantwortlichen Studiengangsmanager einzurichten. Dieses Modell wird an der HWP für die Masterprogramme erfolgreich praktiziert. Diese Organisationseinheiten könnten ergänzend auch um gemeinsame Forschungsfelder gebildet werden, um so aus einer kleinen Einheit (Cluster, Zentren o. ä.) gemeinsame die Forschung und Lehre (z.B. in den Bereichen Marketing, Internationales Management, Wirtschaftsinformatik) abzudecken. Die Zahl der Organisationseinheiten würde somit Anzahl der Studiengänge/Cluster/Zentren plus mindestens drei Fachrichtungen (eine Art Department/Schools) ausmachen.

Dieses Organisationskonzept trägt nicht nur den Betriebsgrößenüberlegungen besser Rechnung, sondern erhöht auch die **Orientierung aller Beteiligten auf eine innovative Struktur**. Es wird deutlicher, dass die **neue Fakultät** sich in **neuen Strukturen** gemeinsam **neue Ziele** sucht und nicht lediglich die Lehrenden und Studierenden der HWP auf die beiden unveränderten Universitätsfachbereiche aufgeteilt werden.

Damit trägt es auch dem einzigen Argument Rechnung, das von Senator Dräger für die Berechtigung der Position der HWP-Hochschulleitung bisher erkennbar akzeptiert wurde: „Die Schaffung dreier Department sei wichtig, um den Mitgliedern der gegenwärtigen drei Einheiten eine ‚institutionelle Heimat‘ geben zu können. Es handele sich dabei aber um einen Startpunkt für eine stärkere Integration“.

Als weitere Alternative wäre auch eine übergangsweise **Vier-Department-Struktur** als Kompromiss zwischen den in den Moderationsprozess eingebrachten Konzepten vorstellbar: **Department für Betriebswirtschaftslehre** (mit den Betriebswirten von Universität und HWP sowie den wirtschafts- und arbeitsrechtlichen Professuren der HWP), **Department für Volkswirtschaftslehre** (mit den Volkswirten der Universität), **Department für Sozial- und Politikwissenschaften** (mit den Soziologen der Universität) **und Department für Sozialökonomik** (mit den Volkswirten, Soziologen und öffentlich-rechtlichen Professuren der HWP). Den juristischen Professorinnen und Professoren der HWP kann

auch ein Wahlrecht eingeräumt werden, in welchem Department sie angesiedelt sein möchten.

3.3 Voraussetzungen für Alternativen zu Übergangsstrukturen

Zu einem Neuanfang gehört, das Ausstattungsgefälle zwischen der Professuren der Universität und der HWP auszugleichen, indem umgehend ein gemeinsamer, verbindlicher Personalentwicklungsplan aufgestellt wird. Hierzu zählt insbesondere eine leistungsorientierte **universitätsgemäße Grundausrüstung der bisherigen HWP-Professuren mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Sachmitteln**. Aufgrund der hohen zukünftigen altersbedingten Fluktuation ist eine baldige Angleichung der Grundausrüstung aus frei werdenden Stellen, insbesondere durch die Umwandlung von Professorenstellen in wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, möglich. Dieses ist zwingend notwendig, um einerseits ansteigende Belastungen in der Lehre durch Öffnung der Studiengänge zu kompensieren, und um andererseits eine gleiche materielle Ausgangsbasis in der Forschung zu schaffen. Der Angleichung der Grundausrüstung der Professuren aus frei werdenden Personalmitteln hat Vorrang gegenüber der Verwendung für die Einführung einer leistungsorientierten Besoldung von Professorinnen und Professoren sowie gegenüber einer Differenzierung der Lehrdeputate.

Für eine über die Grundausrüstung der Professuren hinausgehende, leistungsbezogene Mittelzuweisung sind in der neuen Fakultät Indikatoren aus Lehre, Forschung und Selbstverwaltung zu entwickeln.

Zudem ist es zentral, dass alle Professorinnen und Professoren in den neuen Fakultät unabhängig von ihrem „Ursprung“ als gleichberechtigte Kolleginnen und Kollegen kooperieren können. Dazu zählt neben der leistungsorientierten Anpassung der Ausstattung auch die gleichberechtigte Erfüllung des Lehrdeputats in Bachelor-, Master- und Professional-Programmen. Eine Konzentration auf nur einen Bereichen (z.B. Lehre nur im Bachelor oder nur im Master) ist nicht ohne Zustimmung der jeweiligen Professorinnen und Professoren möglich.

Zudem wird eine Übergangslösung erarbeitet, die bis zum Erreichen der im Personalentwicklungsplan festgelegten Ausstattung greift.

3.4 Verfahrensvorschlag

Nachdem die Moderation in der Frage der Departmentbildung zu keinem konsensfähigen Ergebnis gekommen ist, schlagen wir vor, noch vor Eröffnung des anstehenden Gesetz-

gebungsverfahrens in direkten Gesprächen zwischen den beteiligten Fachdisziplinen nach einer Departmentstruktur zu suchen, die näher an einer vertikalen School-Struktur liegt.

4. Ergänzender Regelungsbedarf

4.1 Studium und Lehre

Generell sollte eine Regelung geschaffen werden, dass eine Aufnahme von Studienanfängern ohne Abitur in Zukunft zu einem wesentlichen Element der neuen Fakultät wird. Gleiches gilt für den Auf- und Ausbau der Weiterbildung (lebenslanges Lernen). Dies ist durch entsprechende organisatorische Maßnahmen und Regeln auf Dauer zu gewährleisten.

4.2 Forschung und Ressourcen

Es bedarf einer Gesamtstrategie der Fakultät, in die dann auch als Orientierung Forschungsschwerpunkte aufgenommen werden sollten.

Es bedarf der Festlegung einer transparenten Forschungsorganisation, der operablen und transparenten Kriterien für die Zuweisung von Forschungsressourcen und hier insbesondere auch der Organisation von Forschungsmöglichkeiten (Forschungssemestern).

4.3 Budgetierung

Bei der Budgetierung ist eine stärker erfolgsabhängige Planung zu implementieren. Diese soll darauf abstellen, den erfolgreich Lehrenden und Forschenden (Forscherteams) eine leistungsorientierte Kapazitäts-, Budget- bzw. Ressourcenzuweisung zu gewährleisten.

4.4 Entscheidungskompetenz der Fakultätsleistung

Nach drei Jahren sollte eine Organisationsprüfung über die bis dahin eingetretenen Integrationseffekte und Strukturen sowie über zukünftige Entwicklungsperspektiven durchgeführt werden.

Bei der Anwendung neuer Steuerungs- und Managementinstrumente in der Fakultät sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Ansiedlung und Entscheidungskompetenz von Strategien, Budgets, leistungsorientierter Besoldung, Disziplinarbefugnis, befristeter Verträge und Kontraktbefugnisse bei der Fakultätsleitung bzw. bei der Hochschulleitung die Tendenz zur zentralen Verwaltung von Wissenschaft in Analogie zu den in Verwaltung üblichen Amtsteuerungen in sich birgt. Dabei sind für die neue Fakultät die aus der Verwaltungsreformentwicklung in Deutschland hinreichend bekannten Dysfunktionalitäten wie mikropolitische Machtzentren, Reformparadoxien, Demotivation der nachgeord-

neten Verwaltungsebene u.a.m. zu vermeiden. Andernfalls würde eine Fakultät mit ca. 10.000 Studierenden entstehen mit den Hochschullehrern als weisungsgebundene nachgeordnete Amtsstellen, bei denen die eigentlichen Aufgabenträger erfahrungsgemäß dazu neigen, im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten innerlich zu kündigen und sich von ihrer Aufgabe zu verabschieden.

4.5 Weiterbildung

Die jüngsten OECD-Studien zeigen, dass Deutschland in der Weiterbildung im internationalen Vergleich auf unterster Ebene rangiert. Diese Situation ist vor dem Hintergrund der Altersstruktur in Deutschland einerseits und der Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen andererseits für die zukünftige Entwicklung ausgesprochen problematisch. Von daher bedarf es im universitären Bereich einer systematischen Organisation von kontinuierlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie im Ausland inzwischen in großem Umfang praktiziert werden, beispielsweise sehr anschaulich an der Donauuniversität in Krems. Hier ist auch ein Potenzial zur Erschließung zusätzlicher Ressourcen zu sehen.

4.6 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind als wissenschaftlicher Nachwuchs zu qualifizieren. Entsprechende personelle und organisatorische Voraussetzungen und Möglichkeiten sind zu gewährleisten. Insbesondere sollten die Verträge so ausgestaltet werden, dass nicht diejenigen, die etwa zur Zeit ihre Dissertation sehr zügig abschließen, mit einem vorzeitigen Vertragsende hierfür bestraft werden.

Mehr denn je sollte in der jetzigen Phase der Um- und Neuorientierung auch von den Wissenschaftlern der zur Fusion anstehenden Organisationseinheiten gelebt und praktiziert werden, was die Bürger Hamburgs mit der Inschrift am Rathaus ihren Politikern ins Stammbuch geschrieben haben:

„Libertatem quam peperere maiores digne studeat servare posteritas“

Prof. Dr. Alexander Bassen

Prof. Dr. Dietrich Budäus

Prof. Dr. Daniela Rastetter

Prof. Dr. Manfred Sommer

Prof. Dr. Horst Zündorf

Prof. Dr. Sonja Bischoff

Prof. Dr. Detlef Heinrich

Prof. Dr. Florian Schramm

Prof. Dr. Michael Zerres