

HU 15.05.2013 Statusgruppe der SoMi

SoMi zur geplanten Fakultätsreform

Die Gruppe der Sonstigen MitarbeiterInnen der HU ist per se weder gegen eine Governance- noch gegen eine Fakultätsreform, so sie inhaltlich begründet und mit nachvollziehbaren und realisierbaren Zielen ausgestattet sind.

Wir halten eine Verwaltungsreform in vielen Bereichen sogar für wichtig, sehr sinnvoll und lange überfällig.

Auch wenn die geplante Fakultätsreform unabhängig von der Verwaltungsreform ist, sind beide Prozesse nicht ohne Auswirkungen aufeinander. Insofern werden sie von unserer Statusgruppe grundsätzlich auch gemeinsam adressiert bzw. bei Entscheidungen im Zusammenhang berücksichtigt.

Strukturänderungen können sinnvoll und notwendig sein; unserer Auffassung nach müssen für eine Fakultätsreform aber treibend die Fächerinteressen sein, auch im Sinne des Zukunftskonzeptes: „Mit der Fakultätsreform wird nicht top down ein neues Organisationsschema über die Institute gelegt, sondern ein aus wissenschaftlichen Entwicklungsbedürfnissen abgeleitetes Strukturmodell entworfen ...“¹. Solche Interessen wollen wir in der Planung durch unsere Erfahrungen konstruktiv begleiten und in der Realisierung bestmöglich unterstützen, um eine zügige Umsetzung zu ermöglichen.

Leider sind uns dazu in der jüngeren Vergangenheit viel zu wenige Möglichkeiten gegeben worden. Trotz Ankündigung durch das Präsidium, auch bei unserem letzten Treffen am 22.01.13, haben unsere VertreterInnen sowohl kaum Möglichkeiten gehabt, am Prozess teilzunehmen, noch sind unsere geäußerten Hinweise und Bedenken merklich in jetzt vorliegende Dokumente (AS-VL zum 14.5.13 + Anlagen) eingeflossen. Immer wieder wurden wir auf konkrete Nachfrage nur mit Allgemeinaussagen vertröstet, auch auf dem VerwaltungsleiterInnen-Workshop in Schmöckwitz. Dort wurde zwar über die Fakultätsreform gesprochen, aber entweder wurden nur Allgemeinplätze wiederholt oder auf Modelle und Berechnungen verwiesen, die erst noch kommen sollten (und noch sollen).

Die Darstellung des Prozesses und der Ergebnisse durch das Präsidium weicht u. E. deutlich von dem ab, was in der Universitätsöffentlichkeit diskutiert wird, ganz abgesehen davon, dass fast nur über Fakultäts- und so gut wie nicht über Verwaltungsreform gesprochen wird. Eine erfolgreiche Verwaltungsreform kann aber eine gute Basis für eine Fakultätsreform sein. Wir unterstützen die Aussage des Wissenschaftsrates, die wir selbst auch schon thematisiert haben, nämlich, dass ein erhebliches Risiko in der Gleichzeitigkeit von Governancereform und Implementierung des Zukunftskonzeptes liegt und die Dinge deutlich verkompliziert. Wir unterstützen deshalb auch die Meinungen aus der Universität, die eine Entschleunigung dieses Prozesses anregen. Weil die Verwaltungsreform möglicherweise tief in fakultätsinterne Prozesse eingreifen soll, teilen wir auch nicht die Auffassung, dass der Wissenschaftsrat mit dem Hinweis auf „eine umfassende Governancereform mit dem Schwerpunkt auf die Fakultäten“² vordergründig eine äußerliche Fakultätsreform im Blick hatte. Dieses Ziel ist u. E. durchaus mit der Verwaltungsreform auch in den Fakultäten erreichbar. Auch ist es u. E. die Frage, ob eine komplette äußerliche Fakultätsneusortierung tatsächlich zur Profilbildung jetzt nötig und sinnvoll ist, denn als Innovationszentren führt die HU ja gerade IRI und IZ ein und innovative Forschung wird sich (hoffentlich) immer auch über Fakultätsgrenzen hinweg entwickeln.

In der AS-Sitzung am 14.5.13 wurde vom Präsidium festgestellt: „Es steht wörtlich drin: `Governancereform mit dem Schwerpunkt auf den Fakultäten`. Wir haben uns dazu verpflichtet und ... wir müssen liefern.“ Wir haben das so leider nicht finden können, weder im Zukunftskonzept noch im Papier des Wissenschaftsrates. Abgesehen davon: Im Mittelpunkt der Zielperspektive 3 wird die Governancereform beschrieben, als deren Ziel u. a die Stärkung der Kompetenzen und Strategiefähigkeiten der Fakultäten genannt wird und die sich so natürlich in die Fakultäten hinein auswirken wird. Da die Fakultätsreform im Zeitplan des Zukunftskonzeptes ebenfalls nicht vorkommt und im Zusammenhang mit ihr immer von „mittelfristig“³ die Rede ist, ist uns nicht klargeworden, warum nun hauptsächlich die Fakultätsreform zum erklärten Ziel und Dreh- und Angelpunkt gemacht wird.

Den Prozess der Fakultätsreform nach einer Governancereform zur Effektivierung von Verwaltung und Stärkung der Kultur der Ermöglichung stellen wir uns (entsprechend der Aussagen aus dem Zukunftskonzept „Wissenschaftsadäquate Steuerung bedeutet ... Rationalität, Plausibilität, methodische Absicherung und Überprüfbarkeit ...“⁴) wie folgt vor: Ausgehend von einer gründlichen IST-Analyse, der Darstellung des tatsächlichen Reformbedarfs und der Darstellung der

konkreten Ziele einer solchen Reform muss im Dialog mit den Fächern ein Reformvorschlag erarbeitet und dargestellt werden, dass der Reformvorschlag die anvisierten Effekte zu erreichen geeignet ist. Liegt dann noch eine nachvollziehbare Kostenschätzung rechtzeitig vor der 1. Lesung einer AS-Beschlussvorlage vor, kann der AS nach u. U. paralleler Befassung durch die EPK (ggf. die HHK und die LSK) und nach Einholung von Stellungnahmen der jetzigen Fakultäten als Grundrechtsträger lt. VerfHU einen fundierten Vorschlag für das Kuratorium beschließen, wenn ihn das alles überzeugt.

Von der Leitung der HU wird immer wieder die Notwendigkeit von Reformen in der Verwaltung (zentral und dezentral) benannt, die auch von den SoMi so gesehen wird. Insbesondere die zunehmende Zahl von Überlastanzeigen, die hohe Zahl an Mehrarbeitszeiten in vielen Bereichen⁵, die Verzögerungen in bestimmten verwaltungstechnischen Abläufen⁶ und die „Notwendigkeit des Zurückschaltens aus dem High-Speed-Modus“ sind deutliche Anzeichen für einen Zustand, der dringend einer Änderung bedarf.

In diesem Zusammenhang hatte unsere Statusgruppe im Gespräch am 22.01.13 eine Reihe von Fragen und Problemen, die in den Prozess der Planungen und Entscheidungen der anstehenden Reformen eingebracht werden müssten, thematisiert, die zum großen Teil unbeantwortet und unberücksichtigt blieben. Deshalb wiederholen sich im folgenden einige Punkte aus unserem letzten Papier:

- Im Zukunftskonzept wird die „Stärkung der Entscheidungs- und Strategiefähigkeit der Fakultäten“ u. a. im Zusammenhang mit „einer Governancereform“ genannt. Governancereform wird auch Fakultäten treffen, die von den aktuellen Diskussionen um Fakultätsreform nicht tangiert sind, betrifft in den Publikationen bisher aber nur die Modifikation von Entscheidungswegen sowie die Stärkung der Fakultäten für Entscheidungs- und Entwicklungskompetenzen. Welche konkreten Schritte sind hier geplant?
- Es ist unsere Auffassung, dass die zentralen wie dezentralen Verwaltungsabläufe sowie die Verwaltungs- und Dienstleistungseinrichtungen⁷ prinzipiell serviceorientiert arbeiten, wobei natürlich Effizienz und Transparenz stets weiter verbessert werden können. Im Zusammenhang mit der „Kultur der Ermöglichung“ ist von einer „Erweiterung der Verwaltungsservices“⁸ die Rede und dabei insbesondere davon, die „Serviceorientierung an der HU auszubauen“. Weiterhin ist der Aufbau mehrerer „Servicezentren“ bzw. von „Servicenetzen“ geplant. Das ist jedoch nur möglich, wenn auch eine quantitative Erweiterung der Verwaltungs- und Dienstleistungsbereiche erfolgt. Wie soll das finanziert werden? Die Stärkung der Fakultäten gilt als ein wesentliches Ziel der Fakultätsreform - wie werden in diesem Zusammenhang die Auswirkungen auf das Verwaltungspersonal berücksichtigt? Welche Vorstellungen gibt es, insbesondere das dezentrale Verwaltungspersonal zu stärken?
Im vorliegenden Papier, dessen Anlagen in diesem Punkt übrigens fehlerhaft sind (Tabellen Anlage 5, Beratungs-VL AS 14.05.13), wird ausgerechnet, dass das vorhandene Personal überwiegend ausreichen wird. Diese Auffassung teilen wir nicht, ganz im Gegenteil, bitten aber um Offenlegung, wie diese Tabellen rechnen und wie diese Modellrechnung auf andere Fakultäten übertragen werden soll, um hier detailliertere Hinweise geben zu können. Auch sind konkrete, belastbare Aussagen zur Ausstattung der Fakultätsverwaltungen unbedingt nötig.
- Wie werden in diesem Zusammenhang die Schnittstellen zwischen zentraler und dezentraler Verwaltung (neu) definiert?
- Im Zusammenhang mit der Fakultätsreform ist auch von der Möglichkeit der „Bildung von Verwaltungsgemeinschaften“ die Rede. Was ist unter „Verwaltungsgemeinschaften“ zu verstehen und welche konkreten Planungen gibt es bereits?
- Bei der quantitativen Zunahme von Struktureinheiten⁹ und deren z. T. unterschiedlichen strukturellen Einbindungen in die HU ist zu fragen, wie die Anforderungen an das Angebot der Verwaltungs- und Dienstleistungseinrichtungen berücksichtigt werden? Wie finden bspw. die Anforderungen an den erhöhten Support-Bedarf im Bereich der IT (zentral und dezentral) eine entsprechende Berücksichtigung?
- Wie werden inhaltliche Strukturierungen durch entsprechende logistische begleitet? Neue Strukturen müssen verwaltet werden, und dies braucht einen zeitlichen Vorlauf. Auch ist zur Umsetzung bestimmter logistischer Dinge ein Gesamtkonzept wichtig. Ohne Kenntnis eines solchen kann keine solide Umsetzung erfolgen, sprich: Keine schrittweisen Beschlüsse, aber u. U. sinnvolle schrittweise Umsetzung.

- Wird sich die Zahl der Institute in einzelnen Fakultäten weiter erhöhen, ist eine stärker strukturierte bzw. untergliederte Fakultätsverwaltung notwendig. Gibt es an anderen Universitäten erfolgreiche Beispiele hierfür, beispielsweise ab welcher Größe eine Fakultätsverwaltung mit „unterfütterter“ Leitungsstruktur notwendig ist? Die Etablierung von Referenten ist ganz sicher nicht ausreichend.
- Welche Ergebnisse hat die Prozess-Analyse der Verwaltung? Wie sieht das VPH-Konzept „Service for Excellence“ inhaltlich aus und wann wird es öffentlich? Wie sind die Planungen der Universitätsleitung bzgl. Verfahren zur Reform von Verwaltungsabläufen und -strukturen an der HU? Gibt es Zeitvorstellungen?
- Im Zukunftskonzept wird ein „umfangreiches Personalentwicklungskonzept“¹⁰ angekündigt. Wann wird das präsentiert und wie werden auch die SoMi dort berücksichtigt?
- Unabhängig von einer seriösen Kostenschätzung, die – wie geschrieben – rechtzeitig, u. E. vor der 1. Lesung einer AS-Beschluss-VL, nachvollziehbar vorliegen muss: Woher kommen die Mittel für die avisierten dynamischen und flexiblen Fakultätsbudgets?
- Eine Stärkung der Entscheidungskompetenzen auf Fakultätsebene hat zwangsläufig auch zunehmende Konkurrenzsituationen der Institute zur Folge und gleichzeitig werden in Großfakultäten in den Fakultätsräten dann einige Institute bzw. Fächerinteressen (und entsprechendes Fachhintergrundwissen für Entscheidungen) gar nicht mehr repräsentiert sein. Wenn in Zukunft die Fakultätsräte alles entscheiden sollen (inkl. Personal- und HH-Wirtschaft), kommt das nicht der Abschaffung der Institute gleich? Welche demokratischen Instrumente sind hier denkbar? Wie kann dieses im Sinne eines Wettbewerbs konstruktiv umgesetzt werden?
- Die Einführung von Geschäftsführern (GF) für Großfakultäten hat deutliche Auswirkungen auf die Verwaltungskultur und wird dann die Fakultäten noch mehr unterscheiden. Während DekanInnen an die Gremien gebunden sind, haben GF direktes Weisungsrecht ... ?
- Wie soll sich das Verhältnis der Großfakultäten zu den Mono-Fakultäten gestalten?
- Im Zukunftskonzept wird betont, es seien alle rechtl. Voraussetzungen im Land Berlin gegeben.¹¹ Wie vereinbart sich das mit Ihren jetzigen Vorstellungen, ggf. die LVVO und sogar das BerLHG ändern lassen zu wollen, um die Vorstellungen zur Verwaltungsreform in den Fakultäten zu realisieren?

Fazit:

- Wir sind für eine Governancereform, auch in die Fakultäten hinein, und wollen sie aktiv mitgestalten.
- Wir wollen eine Fakultätsreform unterstützen, wenn sie von den Fächern getragen wird.
- Wir wünschen uns eine Definition des Verhältnisses Governancereform – Fakultätsreform.
- Wir unterstützen die Forderung aus der Universität nach Entschleunigung des gesamten Prozesses und sind dafür, die beiden Bestandteile zu entkoppeln, soweit es geht, um Risiken zu minimieren und den Prozess insgesamt optimierbar zu machen.

-
1. Zukunftskonzept, S. 59
 2. Grußwort des Präsidenten zum Semesterstart SS2013 + AS-VL zum 14.5.13; im Papier des Wissenschaftsrates UND im Zukunftskonzept so nicht gefunden
 3. Zukunftskonzept, S. 59 + 71, sinngemäß S. 68 + 69
 4. Zukunftskonzept, S. 58 und ähnlich S. 72
 5. beides bspw. in der Personalversammlung am 27.11.12 thematisiert
 6. bspw. beim Einschreibeverfahren für Studieninteressierte
 7. wie Universitätsbibliothek, Sprachenzentrum, HGS, CMS usw.
 8. Zukunftskonzept, S. 60
 9. z. B. IRI, Drittmiteleinrichtungen, Exzellenzcluster, Programmeinrichtungen, Graduiertenschulen
 10. Zukunftskonzept, S. 60 + 62
 11. Zukunftskonzept, S. 74