

**19. Sitzung des Fakultätsrates der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät,
13.01.2016, 09:00 – 12:45 Uhr, Unter den Linden 6, Raum 2103**

Hochschullehrer_innen	Prof. Claudia Becker, Prof. Julia von Blumenthal, Prof. Sebastian Braun (ab TOP 4), Prof. Claudia Bruns (bis Ende TOP 3), Prof. Jürgen van Buer, Prof. Marcelo Caruso, Prof. Susanne Gehrman, Prof. Frank Kammerzell, Prof. Kai Kappel (Stellv.), Prof. Philipp Felsch (Stellv.), Prof. Michaela Marek, Prof. Wolfgang Mühl-Benninghaus
Erweiterter Fakultätsrat	Prof. Iris Därmann (bis Ende TOP 10), Prof. Liliana Feierstein (bis Ende TOP 2), Prof. Kerstin Palm (bis Ende TOP 2), Prof. Thomas Macho (bis Ende TOP 3)
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	Dr. Katja Bernhardt (Stellv.), Dr. Frank Busjahn, Dr. Heike Schaumburg, Dr. Ullrich Scheideler (Stellv.), Stephan Zandt (Stellv.)
Mitarbeiter_innen für Technik, Service und Verwaltung	Ute Decker, Dr. Gabriele Jähnert, Christine Schneider
Studierende	Ulrike Schulze
Frauenbeauftragte	entschuldigt
Dekanat	Anna Blankenhorn, Rebecca Reichold, Eva-Maria Voigt, Eric Stephan
Gäste	siehe Anwesenheitsliste

Entschuldigt: Prof. Bernd Ahrbeck, Prof. Petra Stanat

Organisation und Protokoll: Kerstin Ludwig

Tagesordnung

I Erweiterter Fakultätsrat / öffentlich

1. Habilitationsverfahren Dr. Eva Johach: Öffentlicher Vortrag zum Thema „Andere Wirklichkeiten – fiktive Ethnographien“

II Erweiterter Fakultätsrat / nicht öffentlich

2. Habilitationsverfahren Dr. Eva Johach: Zuerkennung der Lehrbefähigung im Fach Kulturwissenschaft
3. Habilitationsverfahren Dr. Wolfgang Hegener: Annahme der Habilitationsschrift und Wahl des Themas für den Öffentlichen Vortrag
4. Eröffnung des Verfahrens zur Verleihung der Würde einer außerplanmäßigen Professur im Institut für Kunst- und Bildgeschichte

III Fakultätsrat / öffentlich

5. Bestätigung der Tagesordnung
6. Bestätigung des öffentlichen Teils des Protokolls der 18. Sitzung des Fakultätsrates
7. Berichte
8. Bericht vom Fakultätstag „Bildung durch Wissenschaft“
9. Zweite Lesung des Grundsatzbeschlusses zu den Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät (vgl. Anlage; konsolidierte Lesefassung folgt)
10. Zuordnung, Freigabe und Zweckbestimmung der W2-Professur Transkulturelle Geschichte des Judentums
11. Zuordnung, Freigabe und Zweckbestimmung der W2-Professur Gender und Biologie

12. Anpassung der Denomination einer W3-Professur im Institut für Kulturwissenschaft
13. Nachwahl eines Mitglieds für die Statusgruppe der Studierenden in der Berufungskommission W3-Professur Politisches Verhalten im Vergleich
14. Nachwahl eines Mitglieds für die Statusgruppe der Studierenden in der Berufungskommission W3-Professur Popular Music Studies
15. Beschluss der Ordnung über das Propädeutikum für das Bachelorstudium im Fach Sonderpädagogik mit den Fachrichtungen Gebärdensprachpädagogik/Hören und Kommunikation (Kernfach im Kombinationsstudiengang mit Lehramtsbezug)
16. Nachwahl eines Mitglieds für die Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter_innen im Prüfungsausschuss des Instituts für Rehabilitationswissenschaften
17. Nachwahl von Mitgliedern im Prüfungs- und Promotionsausschuss des Instituts für Sportwissenschaft
18. Verschiedenes

III Fakultätsrat / nicht öffentlich

19. Bestätigung des nicht-öffentlichen Teils des Protokolls der 18. Sitzung des Fakultätsrates
20. Anträge auf Berechtigung zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre im Institut für Erziehungswissenschaften
21. Antrag auf Zweitmitgliedschaft in der Professional School of Education (PSE)
22. Antrag auf Zweitmitgliedschaft im Institut für Literaturwissenschaft (Philosophische Fakultät II)

I Erweiterter Fakultätsrat / öffentlich

- zu 1. Habilitationsverfahren Dr. Eva Johach: Öffentlicher Vortrag zum Thema „Andere Wirklichkeiten – fiktive Ethnographien“**

Prof. von Blumenthal begrüßt Frau Dr. Eva Johach zum letzten Teil ihres Habilitationsverfahrens und bittet Frau Prof. Bruns als Kommissionsvorsitzende, sie vorzustellen.

Der Öffentliche Vortrag und das wissenschaftliche Fachgespräch finden gemäß § 13 Habilitationsordnung der Philosophischen Fakultät III statt.

III Fakultätsrat / öffentlich

zu 5. Bestätigung der Tagesordnung

Der TOP 11 Zuordnung, Freigabe und Zweckbestimmung der W2-Professur Gender und Biologie wird abgesetzt.

Die weiteren Tagesordnungspunkte verschieben sich entsprechend.

zu 6. Bestätigung des öffentlichen Teils des Protokolls der 18. Sitzung des Fakultätsrates

Der öffentliche Teil des Protokolls der 18. Sitzung des Fakultätsrates am 9.12.2015 wird bestätigt.

zu 7. Berichte

Berichte der Dekanin

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Mit dem geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird es nicht mehr möglich sein, Mitarbeiter/innen in Technik, Service und Verwaltung in Drittmittelprojekten befristet für die Dauer der Projektlaufzeit einzustellen. Möglich sind dann nur noch drei Optionen:

- a. Sachgrundlose Befristung nach TzBfG für zwei Jahre für Externe
- b. Befristung mit Sachgrund (unklar welcher)
- c. Keine Befristung

Für Sekretariatsstellen, die nach E 6 bewertet sind, beabsichtigen wir, einen fakultätsweiten Stellenpool zu schaffen, der es ermöglicht, auch in Drittmittelprojekten Sekretariatsstellen in der Regel unbefristet zu besetzen. Dazu bedarf es einer fakultätsweiten Personalplanung, die die Übernahme auf eine Haushaltsstelle zum Zeitpunkt des Wegfalls des Drittmittelprojekts möglich macht. Die KSBF ist als Fakultät groß genug, um eine solche Bewirtschaftung von nach E 6 bewerteten Stellen eigenständig durchzuführen. Für die Institute und die Hochschullehrer_innen bedeutet dies bezogen auf die Verteilung der Stellen nichts. Die einzige Folge wird sein, dass etwas seltener als derzeit offen ausgeschrieben werden kann und manchmal häufiger aus vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählt werden muss. Das bedeutet, dass die Verwaltungsleitung bei den Auswahlgesprächen für diese Stellen (wie bisher in der Regel auch, aber jetzt mit einem etwas anderen Fokus) involviert sein muss, damit eine gleich bleibende sehr gute Qualifikation auch für weitere Sekretariatspositionen sichergestellt werden kann. Eine solche Regelung ist im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf E 6-Stellen in Drittmittelprojekten, weil nur so unbefristete Beschäftigung die Regel sein kann und nicht auf Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zurückgegriffen werden muss. Es handelt sich dabei um ein Angebot. Die Entscheidung, welche der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten gewählt wird, bleibt in der Hand der Projektleitungen.

Für Stellen, die höher als E 6 bewertet sind, muss eine universitätsweite Lösung gefunden werden. Bis dies der Fall ist, müssen Einzelfalllösungen gefunden werden. Die Verwaltungsleiterin bittet darum, Einzelfälle möglichst frühzeitig zu besprechen.

Forschungskoordination

Aus Mitteln des Programms Impulse im Rahmen der Förderung des Zukunftskonzepts der HU aus der Exzellenzinitiative wurde der Fakultät eine 0,5 E 13 für Forschungskoordination in den Feldern Migration und Integration bewilligt. Der Mitarbeiter wird sich im nächsten Fakultätsrat vorstellen.

Strukturplanung

Die erste Planung wurde in der EPK vorgestellt. Sie soll im AS diskutiert werden. Einen Bericht, welche Arbeit damit auf die Fakultät und die Institute zukommt, wird es im Fakultätsrat im März geben. Soweit erforderlich werden die Geschäftsführenden Direktor_innen zu einem zusätzlichen Termin in der vorlesungsfreien Zeit eingeladen, um über das Verfahren der Strukturplanung in den Instituten zu sprechen.

Dachausbau Dorotheenstraße 26

Die Technische Abteilung hat uns am 23.12.2015 mitgeteilt, dass der Dachausbau in der Dorotheenstraße 26 nicht im Juli 2016, sondern erst Ende September 2016 fertiggestellt wird.

Bericht des Prodekanen für Forschung

- Im Servicezentrum Forschung ist es in vergangenen Monaten durch einen hohen Krankenstand zu einer Verzögerung der Bearbeitung der Anträge gekommen.

- Voraussichtlich in der März-Sitzung des Fakultätsrates soll die Ethikkommission der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät eingesetzt werden. Ihre Arbeit soll zunächst nur auf die Forschungsanträge und die Erarbeitung einer Satzung für die Ethikkommission beschränkt sein.

Bericht der Prodekanin für Lehre und Studium

Fakultätspreis für gute Lehre 2016

Der Ausschreibungstext und die ausführlichen Informationen zum Verfahren befinden sich nun auf der Homepage des Dekanats und der Fakultätsverwaltung. Die Fachschaften und Geschäftsführenden Direktor_innen wurden per E-Mail informiert. Der Einsendeschluss für Nominierung(en) ist der 15. April 2016.

HU-Preis für gute Lehre 2015

Der diesjährige HU-Preis für gute Lehre wird zum Schwerpunktthema „Forschungsbezogene Lehrveranstaltungen“ vergeben. Es können alle thematisch passenden Lehrveranstaltungen des Studienangebots des Akademischen Jahrs 2015/16 nominiert werden. Für Universitätsangehörige steht bis zum 17. Juni 2016 auf den Seiten des bologna.labs ein Link bereit, unter welchem die Lehrenden nominiert werden können.

Nach Ende der Frist werden die Nominierungen mit der Bitte um Stellungnahme an Dekanate weitergeleitet. Jede Fakultät darf maximal drei Vorschläge einreichen. Die Informationen sind den Instituten zugegangen. Bei Fragen steht der Bereich Studium und Lehre gerne zur Verfügung.

Förderung studentische Symposien

Die Humboldt-Universitäts-Gesellschaft (HUG) wird im Sommersemester 2016 und im Wintersemester 2016/17 Studierende bei der Durchführung von wissenschaftlichen Symposien mit jeweils max. 5.000 Euro fördern. Die Gesellschaft verfolgt damit das Ziel, Studierenden die Möglichkeit zu bieten, Themen ihrer Wahl zu bearbeiten, ihr wissenschaftliches Arbeiten unter Beweis zu stellen und sich breiter wissenschaftlich zu vernetzen. Pro Semester werden zwei solcher Symposien gefördert. Die Anträge für das Sommersemester 2016 müssen bis zum 12. Februar 2016, für das Wintersemester 2016/17 bis zum 3. September 2016 gestellt werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Humboldt-Universität-Gesellschaft. Die Fachschaften der Fakultät wurden bereits über dieses Angebot informiert und gebeten, interessierte Studierende auf diese Möglichkeit aufmerksam zu machen.

Kommission für Lehre und Studium

Am 27. Januar 2016 findet die 4. Sitzung der Kommission für Lehre und Studium statt. Alle Mitglieder der Fakultät sind herzlich zur Teilnahme eingeladen.

Bericht des Prodekanen für Lehre und Studium

Akkreditierung

VPSI hat im Jour Fixe auf Nachfrage darüber berichtet, dass es Probleme beim Vertragsabschluss mit der Akkreditierungsagentur gibt. Daher wird es zwischen VPSI und der Agentur in dieser Woche einen Termin geben. Ob am 28. Januar 2016 wie geplant der zweite Informationstermin mit der Agentur stattfindet, ist von dem Ergebnis der Gesprächsrunde abhängig. Positive Nachrichten gibt es bezüglich des Verfahrens: Die Vorabbewertung der ZSP-HU wird wie geplant erfolgen, was den Fächern viel Arbeit ersparen wird.

Bericht der Verwaltungsleiterin

Am 8. Dezember 2015 hat ein Treffen der Verwaltungsleiterin mit den ERASMUS-Beauftragten der Institute stattgefunden. Ziel des Treffens war es, die Probleme mit Incomings und Outgoings auszutauschen. Im Ergebnis kann gesagt werden, dass alle Institute ähnlich gelagerte Probleme benannten. Demnächst soll es ein weiteres Treffen geben.

zu 8. Bericht vom Fakultätstag „Bildung durch Wissenschaft“

Prof. von Blumenthal berichtet über den Fakultätstag „Bildung und Wissenschaft“.

Der Fakultätsrat nimmt den mit der Einladung versandten Bericht (vgl. Anlage 1) zur Kenntnis.

zu 9. Zweite Lesung des Grundsatzbeschlusses zu den Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät

Prof. von Blumenthal informiert über die eingegangenen Rückmeldungen der Institute und die Änderungsvorschläge des Dekanats.

Schwerpunkte der Beratung:

- Berücksichtigung der Interessen der studentischen Hilfskräfte und der Sekretärinnen und Sekretäre
- Verantwortung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Vorgesetzte/Leiterinnen und Leiter eines Teams (Fortsetzung der Diskussion im Professorium am 10.2.2016)
- Gesprächsangebot des Dekanats an die Vertreterinnen und Vertreter der MTSV im Fakultätsrat und den Institutsräten analog zum Gespräch mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat beschließt die Empfehlungen zu den Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät (vgl. Anlage 2).“

Abstimmungsergebnis: 13:1:3

zu 10. Zuordnung, Freigabe und Zweckbestimmung der W2-Professur Transkulturelle Geschichte des Judentums

Prof. von Blumenthal erläutert den mit der Einladung versandten Antrag.

Die Juniorprofessur „Transkulturelle Geschichte des Judentums“ wurde mit Gründung des Zentrum Jüdische Studien am Institut für Kulturwissenschaft eingerichtet und stellt einen wesentlichen Beitrag der HU zum ZJS dar. Die HU hat sich im Zuge der Beantragung des ZJS verpflichtet, auf Dauer eine Juniorprofessur für das ZJS zur Verfügung zu stellen. In Vorbereitung der Antragstellung für die Fortsetzung der Förderung des ZJS ist diese Zusage bekräftigt worden.

Durch die Bereitstellung von Mitteln aus der Halteverpflichtung, die dem Institut für Kulturwissenschaft zugewiesen wurden, ist es nun möglich, diese W 1-Professur dauerhaft in eine W 2-Professur zu wandeln und angemessen auszustatten. Damit ist die HU auf Dauer mit einer unbefristeten Professur im Zentrum für Jüdische Studien vertreten. Die strukturelle Zuordnung zum Institut für Kulturwissenschaft stellt die säkulare Ausrichtung der Professur sicher und verstetigt den Beitrag der HU zum Zentrum für Jüdische Studien. Die Professur fügt sich gerade durch ihre transkulturelle Ausrichtung hervorragend in das Profil des Instituts für Kulturwissenschaft ein und wird einen wesentlichen Beitrag zu den Studiengängen des Instituts für Kulturwissenschaft leisten.

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat beschließt die Umwandlung der W1-Professur für Transkulturelle Geschichte des Judentums in eine W2-Professur sowie deren Zuordnung, Freigabe und Zweckbestimmung, vorbehaltlich der Bereitstellung der Mittel zur Umwandlung aus dem Haushalt des Institutes für Kulturwissenschaft.“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

zu TOP 11. Zuordnung, Freigabe und Zweckbestimmung der W2-Professur Gender und Biologie

Dieser Tagesordnungspunkt wird abgesetzt.

zu 12. Anpassung der Denomination einer W3-Professur im Institut für Kulturwissenschaft

Prof. von Blumenthal informiert über die Notwendigkeit der Anpassung der Denomination der W3-Professur für Kulturwissenschaftliche Ästhetik.

Im Zuge der Strukturplanung 2004 wurde das Fach Kulturwissenschaft neu positioniert. Dabei ging der Begriff der „Kulturtheorie“, der ehemals durch zwei Professuren abgedeckt war, als expliziter Teil einer Denomination verloren. Die Geschichte der Kulturtheorien ist zentral für Verständnis und perspektivische Entwicklung des Faches, so dass in der Strukturplanung 2014 die Absicht aufgenommen wurde, dem mit der Erweiterung der Denomination der Professur „Kulturwissenschaftliche Ästhetik“ zur Denomination „Kulturtheorie und Kulturwissenschaftliche Ästhetik“ Rechnung zu tragen.

Im Ergebnis von kürzlich erfolgreich abgeschlossenen Bleibeverhandlungen zwischen dem Präsidenten und der Inhaberin der Professur soll die beabsichtigte Denominationsänderung im Strukturplan des Instituts für Kulturwissenschaft nun bereits zum jetzigen Zeitpunkt umgesetzt werden.

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat beschließt die Änderung der Denomination der W3-Professur „Kulturwissenschaftliche Ästhetik“ in „Kulturtheorie und Kulturwissenschaftliche Ästhetik.“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

zu TOP 13. Nachwahl eines Mitglieds für die Statusgruppe der Studierenden in der Berufungskommission W3-Professur Politisches Verhalten im Vergleich

Aufgrund des Ausscheidens von Lara Danyel aus der Berufungskommission W3-Professur Politisches Verhalten im Vergleich soll für die Gruppe der Studierenden

Oscar Stuhler

nachwählt werden.

Die Dekanin weist darauf hin, dass dieses Verfahren bereits weit fortgeschritten ist. D. h. die Anhörungen haben bereits stattgefunden.

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat wählt Herrn Oscar Stuhler für die Gruppe der Studierenden in die Berufungskommission W3-Professur für Politisches Verhalten im Vergleich.“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

Prof. von Blumenthal erinnert noch einmal daran, dass die Mitgliedschaft in einer Berufungskommission eine höchstpersönliche und vertrauliche Aufgabe ist und die Teilnahme über das gesamte Verfahren ermöglicht werden sollte.

zu TOP 14. Nachwahl eines Mitglieds für die Statusgruppe der Studierenden in der Berufungskommission W3-Professur Popular Music Studies

Aufgrund des Ausscheidens von Piotr Niedzwiecki aus der Berufungskommission W3-Professur für Popular Music Studies soll für die Gruppe der Studierenden

Jakob Voigt

nachgewählt werden.

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat wählt Jakob Voigt für die Gruppe der Studierenden in die Berufungskommission W3-Professur für Popular Music Studies.“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

zu TOP 15. Beschluss der Ordnung über das Propädeutikum für das Bachelorstudium im Fach Sonderpädagogik mit den Fachrichtungen Gebärdensprachpädagogik/Hören und Kommunikation (Kernfach im Kombinationsstudiengang mit Lehramtsbezug)

Prof. Gehrman erläutert die mit Einladung versandte Vorlage.

Am 14. Oktober 2015 beschloss der Fakultätsrat die Änderung der fachspezifischen Studien- und Prüfungsordnung für das Bachelorstudium im Fach „Sonderpädagogik mit den Fachrichtungen Gebärdensprachpädagogik/ Hören und Kommunikation“ (Kernfach im Kombinationsstudiengang mit Lehramtsbezug).

Mit der Änderungsfassung wurde gemäß den Vorgaben der Senatsverwaltung das Propädeutikum aus den Anlagen der fachspezifischen Studienordnung gestrichen. Die Senatsverwaltung stellte es der Humboldt-Universität zu Berlin frei, die Modulstruktur des Propädeutikums gesondert bekanntzugeben.

Damit für Studierende die verbindlichen Vorgaben für das Propädeutikum öffentlich zugänglich sind, soll eine gesonderte Ordnung über das Propädeutikum für das Bachelorstudium im Fach Sonderpädagogik mit den Fachrichtungen Gebärdensprachpädagogik/Hören und Kommunikation (Kernfach im Kombinationsstudiengang mit Lehramtsbezug) beschlossen und im Amtlichen Mitteilungsblatt der Humboldt-Universität zu Berlin veröffentlicht werden.

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat beschließt nach eingehender Beratung die Ordnung über das Propädeutikum für das Bachelorstudium im Fach Sonderpädagogik mit den Fachrichtungen Gebärdensprachpädagogik/Hören und Kommunikation (Kernfach im Kombinationsstudiengang mit Lehramtsbezug).“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

zu TOP 16. Nachwahl eines Mitglieds für die Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter_innen im Prüfungsausschuss des Instituts für Rehabilitationswissenschaften

Aufgrund des Ausscheidens von Dr. Marc Willmann aus dem Prüfungsausschuss des Institutes für Rehabilitationswissenschaften, soll für die Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen

Dr. Ulrike Fickler-Stang

nachgewählt werden.

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat wählt Frau Dr. Ulrike Fickler-Stang als Mitglied der Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen in den Prüfungsausschuss des Institutes für Rehabilitationswissenschaften.“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

zu TOP 17. Nachwahl von Mitgliedern im Prüfungs- und Promotionsausschuss des Instituts für Sportwissenschaft

Zum 1. Februar 2016 sollen folgende Personen in den Prüfungs- und Promotionsausschuss des Institutes für Sportwissenschaft gewählt werden:

Gruppe der Hochschullehrer_innen

Prof. Dr. Tina Nobis

Prof. Dr. Darko Jekauc

Prof. Dr. Kirstin Legerlotz

Gruppe der akademischen Mitarbeiter_innen

Dr. Sieghard Below

Alexandra Kopp (Nachrückerin)

Gruppe der Studierenden

Liselotte Stöhr

Jannick Miklitz

Beschluss des Fakultätsrates:

„Der Fakultätsrat wählt die vorgenannten Personen als Mitglieder im Prüfungs- und Promotionsausschuss des Institutes für Sportwissenschaft.“

Abstimmungsergebnis: 17:0:0

zu TOP 18. Verschiedenes

entfällt

Anlage 1

Ergebnisse des Fakultätsforums der KSBF zur Vorbereitung der Beteiligung der Humboldt-Universität an einer Neuauflage der Exzellenzinitiative Dritte Förderlinie „Zukunftskonzept“

Entwurf, Stand 14.12.2015

Am Freitag, den 11. Dezember 2015, hat von 10 bis 17 Uhr ein Fakultätstag stattgefunden, an dem 30 Mitglieder aus allen Instituten und Statusgruppen der Fakultät teilgenommen haben. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Diskussionen nach den Leitfragen strukturiert zusammengefasst. Dieser Text wurde von der Dekanin und von Herrn Kappel (Bereich Digitalisierung) verfasst und ging allen Teilnehmenden des Fakultätsforums mit der Bitte um Rückmeldung und Korrektur zu. Die Korrekturen wurden von der Dekanin eingearbeitet. Das Ergebnis wird im Januar im Fakultätsrat vorgestellt.

1. Worin liegen Ihrer Meinung nach die heute bereits sichtbaren positiven Effekte der Beteiligung der Humboldt-Universität an der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative („Zukunftskonzepte“)?

Die Antworten auf die etwas offenere Formulierung der Leitfrage nach den Elementen des Zukunftskonzepts, die positiv bewertet werden, lassen sich in drei Bereiche gliedern:

Eher allgemeine Aussagen zur positiven Wirkung der Exzellenzinitiative und speziell der dritten Säule konstatieren den generellen positiven Nutzen zusätzlicher Ressourcen (Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten) sowie die Förderung interdisziplinärer Forschung und Lehre.

Die Schaffung einer Vielfalt von Förderformaten (Kosmos, Freiräume, strukturierte Promotionsprogramme, Nachwuchsförderung) wird als positiv empfunden. Dabei wird besonders hervorgehoben, dass die Antragstellung niedrigschwellig gestaltet ist. Eine gesonderte positive Erwähnung findet die Förderlinie Freiräume mit der Möglichkeit, daraus (zeitliche) Freiräume für (individuelle) Forschungsinitiativen gewährt zu bekommen.

Positiv bewertet werden auch die aus der Exzellenzinitiative resultierenden Anstöße zur Reform der Strukturen der HU. Explizit genannt wurde die Fakultätsreform, die den Aufbau einer serviceorientierten Verwaltung auf Fakultätsebene unterstützt und zur Klärung von Prozessen beigetragen hat.

2. Worin sehen Sie die eher problematischen/negativen Effekte der Beteiligung der HU an dieser Förderlinie? Treten diese Probleme eher bei oder eher wegen der Umsetzung des Zukunftskonzeptes auf?

Abgesehen von der Grundfrage, ob überhaupt festzustellen ist, welche Veränderungen der letzten Jahre eindeutig auf die Exzellenzinitiative zurückzuführen sind, wurde das grundsätzliche Problem der Befristetheit vieler positiver Effekte und die in vielen Fällen noch ungelöste Frage der Nachhaltigkeit aufgeworfen.

In Kontrast zu der oben festgehaltenen positiven Würdigung der Vielfalt kleinerer Programme wurde die Kleinteiligkeit und Unübersichtlichkeit der Förderformate kritisiert. Dies gilt insbesondere für die Formate der Nachwuchsförderung. Die vielen Bewerbungs- und Ausschreibungstermine erzeugten einen „permanenten Preisausschreibungsmodus“. Ein Schwerpunkt der Kritik liegt auf der Tendenz zur Entkopplung von Forschung und Lehre und der Nachrangigkeit der Lehre gegenüber der Forschung, die durch die Exzellenzinitiative verstärkt werde. Zum Teil wurde anerkannt, dass es sich dabei auch um ein Problem der Sichtbarkeit der Effekte der Exzellenzinitiative in der Lehre handelt. So werden die zahlreichen Mitwirkungschancen, die sich Studierenden in Exzellenzclustern bieten, und die inhaltlichen Impulse, die aus dieser Forschung in die Lehre gegeben werden, oft nicht hinreichend gewürdigt.

Bezüglich der Effekte der Exzellenzinitiative auf die Struktur der Universität wird zum einen kritisiert, dass zahlreiche Desiderata, die in der Verwaltung der HU bestehen, nicht oder noch nicht hinreichend

bearbeitet wurden. Zum anderen wird die Ausgliederung strategischer Ziele und die Schaffung von Parallelstrukturen, wie sie sich in dem Nebeneinander von International Office und Stabstelle Internationalisierung zeigt, kritisch gesehen.

Die Widersprüche bzw. Dilemmata, die sich in den positiven wie negativen Rückmeldungen zur Wirkung des Zukunftskonzepts zeigen, wurden unter der Frage 3 intensiv diskutiert und es wurde versucht, Lösungsstrategien aufzuzeigen, wo dies möglich erscheint.

3. Welches sind nach Ihrer Auffassung die wichtigsten inhaltlichen „Anknüpfungspunkte“ aus dem gegenwärtigen Umsetzungsprozess unseres Zukunftskonzeptes für einen Fortsetzungsantrag und welche inhaltlichen Schwerpunkte sollten gesetzt werden?

Der latente Widerspruch zwischen der Kritik an der Kleinteiligkeit gerade der Nachwuchsförderlinien und der positiven Bewertung der Vielfalt und Niedrigschwelligkeit kann nicht vollständig aufgelöst werden. Als wesentliche Leitidee für eine Fortführung soll der im Zukunftskonzept enthaltene Gedanke der Übergänge dienen. Die Förderformate sollten flexibel sein, das Qualifikationsziel jeweils für den individuellen Fall klar beschrieben werden. Eine inhaltliche Festlegung im Sinne strategischer Profilbildung wird eher kritisch gesehen. Formate für kreative Ideen, Innovatives und Anarchisches seien notwendig, die sich nicht in die vorhandenen Förderprogramme von DFG, Stiftungen etc. einpassen lassen. Wenn der Gedanke der Förderung des Übergangs im Vordergrund steht, stellt sich das Problem der kurzfristigen Förderung und des Formats als Stipendium nicht in gleicher Intensität. Bei einer Fortführung wäre auf die Kompatibilität mit dem novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu achten. Zudem fehlt es an geeigneten Formaten der Postdoc-Förderung beim Übergang auf eine Professur oder auf eine Karriere jenseits der Professur.

Das Fakultätsforum der KSBF spricht sich eindeutig dafür aus, die Förderlinie Freiräume weiterzuführen. Dies gilt eingedenk der Tatsache, dass gerade das Programm Freiräume mit der daraus gewährten Freistellung von der Lehre für Aufgaben der Forschung den Eindruck befördert, Forschung genieße Priorität vor der Lehre. In dem Wunsch nach mehr Freiräumen für die Forschung spiegelt sich die wachsende Belastung durch die Lehre, die dadurch entsteht, dass Ressourcen und Studierendenzahlen in keinem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Die weiteren inhaltlichen Schwerpunkte, die der Fakultätstag diskutiert hat, werden unter den Fragen 4-6 dokumentiert. Als wesentlicher neuer inhaltlicher Schwerpunkt wurde der Themenbereich Digitalisierung diskutiert.

Themenbereich Digitalisierung

Der Fakultätstag der KSBF erachtet es als wichtig, dass sich die Humboldt-Universität in Zukunft verstärkt dem Themenbereich Digitalisierung zuwendet. Die Beschäftigung mit diesem Arbeitsfeld muss multiperspektivisch sein. Das Spektrum reicht von theoretischen Reflexionen zur Rolle unserer Universität im Kontext digitaler Wissenskulturen über inneruniversitär-praktische Anwendungsbezüge bis hin zu forschungsorientierter, interdisziplinärer Vernetzung.

Trotz des persönlichen Engagements unseres Vizepräsidenten für Forschung ist das entsprechende Profil der HU dringend verbesserungsbedürftig. Zwar partizipieren einzelne Institute an den berlin- und bundesweiten Initiativen zur Beförderung des Digitalen in den Geisteswissenschaften (Einstein-Zirkel Digital Humanities; Arbeitskreis Digitale Kunstgeschichte etc.). Doch arbeiten die meisten anwendungsbezogenen Digitalisierungsprojekte innerhalb der HU ohne echte Koordination und damit ohne die Möglichkeit einer übergreifenden, profilbildenden Vernetzung. Eine Gesamtstrategie der HU zur Digitalisierung fehlt. Was dies in der Außenwirkung bedeutet, lässt sich an der aktuellen politischen Initiative *Berlin – Digital Capital* ablesen. Weil sich die FU und TU dort weitaus stärker engagieren, werden sie aller Wahrscheinlichkeit nach von den derzeit ausgelobten 30 neuen Professuren im IT-Bereich besonders profitieren.

Der Fakultätstag sieht daher die dringende Notwendigkeit, im Rahmen des Zukunftskonzepts „Bildung durch Wissenschaft“ ein eigenständiges Förderformat zur Digitalisierung zu schaffen. Dieses sollte auf vier Säulen ruhen:

Wissenschaftliche Reflexion

Wie können Brücken zwischen den digital basierten Methoden und Technologien und den jeweiligen fachwissenschaftlichen Epistemologien geschaffen werden? Welche mittel- und langfristigen Effekte haben die mit der Digitalisierung einhergehende Quantifizierung von Wissenschaft und die entsprechenden kollaborativen Arbeitsstrukturen? Wie beeinflusst die Digitalisierung die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Gesellschaft? Welche Auswirkungen hat die fortschreitende Digitalisierung aber auch auf Gesellschaften, Kulturen, Arbeitsweisen, Kunst oder Gesundheit, aber auch auf politische und pädagogische Entwicklungen?

Digitales Lehren und Lernen („Digital University“)

Welche Konzepte des Lernens und Wissens prägen unsere Studierenden als Digital Natives? Wie wirkt sich die Digitalisierung an einer Präsenzuniversität in Lehre und Forschung aus? Arbeitsschwerpunkte sind hier die Förderung, Begleitung und kritische Evaluation von Projekten zum E-Learning bzw. Blended Learning.

Infrastrukturelle Erschließung

Vernetzte projektbezogene Förderung innerhalb der HU, insbesondere: Digitalisierung von Verwaltungsprozessen (ERP); Digitalisierung und damit öffentlichkeitswirksame Vermittlung der universitären Sammlungen; Bündelung und aktive Unterstützung bereits bestehender Digitalisierungsvorhaben; konzeptuelle Unterstützung und Anschubfinanzierung für neue wissenschaftliche Digitalisierungsprojekte; Strategien für die Langzeitbereitstellung von Infrastrukturen und Forschungsdaten.

Kommunikation

Vermittlung spezifischer Positionen in die Universität, in die einschlägigen digitalen Verbünde und in die interessierte Öffentlichkeit hinein (Workshops, Roundtables und Positionspapiere; unter internationaler Beteiligung)

4. Wie kann die HU aus Ihrer Sicht Studium und Lehre noch besser in ein Konzept zur Förderung der Spitzenforschung einbinden?

Eine stärkere Prioritätensetzung auf Studium und Lehre wird gewünscht und sollte sich in der Entwicklung von Formaten zur Förderung von Exzellenz in der Lehre niederschlagen. Zu denken wäre hier an Förderformen, die explizit auf die Verbesserung der Lehre zielen, indem Unterstützung mit dem Ziel der Ausarbeitung neuer Lehrformate oder für Weiterbildung gewährt wird. Mittels Gastprofessuren können Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Chance erhalten, eine breitere Lehrerfahrung zu erwerben, die für die erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur immer mehr gefordert wird.

Ausgehend von der Beobachtung, dass der Effekt der Forschung in Projekten der Exzellenzinitiative (Cluster, IRIs) auf die Lehre häufig nicht wahrgenommen wird, wurde ein konkreter Vorschlag erarbeitet, wie gerade interdisziplinäre Forschungsorientierung bereits im Bachelor systematisch verankert werden könnte. Zu prüfen wäre dabei ggf., ob § 69 ZSP HU bereits eine ausreichende Möglichkeit bietet, dieses Ziel zu erreichen. Auch wäre zurückzuschauen, warum sich ein ähnliches Modul, das bereits einmal an der HU eingeführt wurde, nicht bewährt hat.

Vorgeschlagen wird die Einführung eines (interdisziplinären) Forschungsmoduls im Überfachlichen Wahlpflichtbereich im BA. Dies würde es Studierenden ermöglichen, bereits im BA ein stärkeres Gewicht auf die Forschungsorientierung ihres Studiums zu legen, wenn sie das wünschen. Das Angebot könnte sich aus den Clustern, den IRI oder auch anderen übergreifenden Forschungsprojekten der HU sowie speisen. Auf diese Weise wäre regelmäßig ein hinreichendes Angebot und eine große Breite der eingebundenen Disziplinen gewährleistet. Die in diesem Modul zu erwerbenden Kompetenzen müssten so formuliert werden, dass sie anschlussfähig sind und einen Akzent auf Interdisziplinarität legen. Es gilt den Eindruck zu vermeiden, nur in diesem Modul sei die Lehre an die Forschung rückgebunden. Ein wichtiger Beitrag für den Erfolg des Vorschlags ist die Benennung der Lehrveranstaltungen und nicht nur der Modultitel auf dem Zeugnis, die seit langem in der Diskussion ist, sich bisher aber nicht realisieren ließ.

Als weiterer Punkt, mit dem die Verbindung von Forschung und Lehre gestärkt werden kann, ist die Verschränkung von Masterstudiengängen und strukturierten Promotionsprogrammen zu nennen, die bereits vielfach praktiziert wird.

Die Verbindung von Forschung und Lehre kann auch durch die systematische Erschließung von Sammlungen unterstützt werden, die auch Teil der Digitalisierungsstrategie ist.

5. Welche Möglichkeiten sehen Sie, die Förderung von exzellenter Wissenschaft mit weiteren Zielen der Universität als moderner sozialer Organisation (z.B. Diversity und Vielfalt, Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit ...) zu verbinden?

Der Fakultätstag sieht die Notwendigkeit, Initiativen und Programme zur Gleichstellung von Frauen weiterzuführen. Er spricht sich darüber hinaus für eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Frage der Diversität aus. Darin sieht der Fakultätstag einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt, der ein künftiges Zukunftskonzept prägen sollte. Die Auseinandersetzung mit „Diversity“ soll auf verschiedenen Ebenen erfolgen.

Auf einer Metaebene geht es darum, den Begriff der „Diversity“ kritisch zu reflektieren, um ein angemessenes Verständnis zu entwickeln oder einen anderen Leitbegriff zu finden. Es geht bei Diversity um einen Modus des Denkens, zugespitzt formuliert als „Deprovincialization“ der HU.

Die zweite Ebene, die mit der Frage nach Diversity berührt wird, ist die von Forschung und Lehre. Hier geht es darum, die eigene Normsetzung kritisch zu reflektieren. Eine DiversityPerspektive soll auch Forschungsmethoden und Forschungsfragen durchdringen und kann hier an die vielfältigen Erfahrungen in den Gender Studies mit intersektionalen Ansätzen anknüpfen.

Auf einer dritten Ebene sind die konkreten Maßnahmen anzusetzen, die zur Förderung von Diversity bei den Mitgliedern der HU entwickelt werden. Ein enger Zusammenhang zur zweiten Ebene ergibt sich daraus, dass mit wachsender Diversity der Mitglieder der HU sich auch Fragestellungen und Perspektiven verändern bzw. erweitern. Vorgeschlagen wird die Entwicklung von Fördermaßnahmen analog zur Frauenförderung, die sich an der realen Situation an der HU orientieren und auch kritisch reflektieren, welchem Ressourcenaufwand welche tatsächlichen Effekte gegenüber stehen. Auch die Sichtbarkeit der Auswirkungen einer Maßnahme sollte ein wesentlicher Gesichtspunkt sein. Rollenvorbilder gerade auf der Ebene der Professuren können besondere Wirksamkeit entfalten. Fördermaßnahmen sind aber nur ein Ansatzpunkt.

Als wesentlich angesehen wird die Sichtbarmachung und Verringerung struktureller Diskriminierung sowie der Abbau von Barrieren, die zum Teil unbewusst errichtet werden. Voraussetzung dafür ist die kritische Reflexion des eigenen Habitus. Dies sollte schon bei der Förderung von Studierenden

ansetzen. Diversity Trainings können helfen, implizite Vorannahmen zu hinterfragen. Diversity wird hier sehr breit gedacht. Im Kern geht es um das Ziel der „offenen Hochschule“.

Ein Mittel, um diesem Ziel näher zu kommen, kann ein Projekt sein, in dem die HU sich selbst beforcht. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity zeigt, dass wesentliche Daten fehlen und die Gewinnung von aussagekräftigen Daten bereits ein Problem darstellt. Da an der KSBF eine breite Expertise in inhaltlicher und methodischer Hinsicht besteht, wird angeregt, ein Fakultätsprojekt zu entwickeln, das Selbstreflexion und Selbstbeforschung beinhaltet. Dies könnte als Pilot auch Teil einer universitätsweiten Strategie sein.

Diversity als ein Schwerpunkt eines künftigen Zukunftskonzepts bietet auch die Chance, Exzellenz in der Forschung mit der Integration oder besser Inklusion von Geflüchteten (Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) zu verbinden. Im Kern geht es auch bei der Inklusion von Geflüchteten um einen Perspektivwechsel von einem Defizitansatz zu einem Ansatz der positiven Wertschätzung der ganz eigenen Ressourcen, Perspektiven und Fähigkeiten, die die Geflüchteten mitbringen.

6. Welche Notwendigkeiten und welche Potenziale für eine Reform der universitären Governance auf zentraler wie auf dezentraler Ebene sehen Sie?

Zentrale Themen, die unter dieser Frage zusammengefasst werden können, sind die Fortsetzung von Prozessen der Governance-Reform bezogen auf die zentrale Verwaltung und die Personalentwicklung.

Im Anschluss an die positiv bewertete Fakultätsreform wird eine weitere Entschlackung der zentralen Verwaltung gewünscht. Auch die begonnene Internationalisierung der Verwaltung soll intensiviert und weitergeführt werden. Dazu gehört die Übersetzung von Internetseiten und Formularen ebenso wie die Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese sollte gezielt und aufgabenorientiert erfolgen.

Im Bereich der Personalentwicklung stellen sich zwei Aufgaben, die zum Teil schon begonnen wurden, aber noch einer universitätsweiten Systematisierung und strategischen Weiterentwicklung bedürfen. Die erste Aufgabe, bei der in den Instituten der KSBF bereits viel Vorarbeit geschehen ist, ist die Entwicklung einer an den Aufgaben orientierten Personalstruktur in den Instituten. Das Berliner Hochschulgesetz bietet mit der Personalkategorie des/der wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters ein Instrument, um im Bereich von Studium und Lehre sowie perspektivisch im Bereich der Forschung eine nachhaltige Struktur zur Bewältigung dauerhafter Aufgaben aufzubauen. Damit entwickelt sich auch eine eigene wissenschaftsnahe Karriereperspektive neben der Professur. Kritisch zu evaluieren ist die zunehmende Einrichtung von Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Diese sollten auf Bereiche begrenzt bleiben, in denen der hohen Lehrbelastung durch 16 SWS Deputat (oder 22 SWS) ein entsprechender Lehrbedarf gegenübersteht, der von geringerer Forschungsorientierung und höherer Standardisierung gekennzeichnet ist. Ein Zukunftskonzept sollte universitätsweite Standards definieren und fachspezifische Bedarfe anerkennen und Fakultäten und Institute in der Weiterentwicklung der Personalstruktur unterstützen. Daraus können sich auch Anforderungen für den Gesetzgeber zur Schaffung neuer Möglichkeiten ergeben.

Der zweite Bereich, zu dem es bisher nur wenige eher punktuelle Ansätze gibt, ist die Personalentwicklung für das gesamte wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal. Dazu gehört auch eine stärker zielorientierte Weiterbildung, die an den Bedarfen der Universität ausgerichtet ist. Der Bereich der didaktischen Weiterbildung wurde bereits oben erwähnt. Darüber hinaus gehören Maßnahmen der Professionalisierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, die Aufgaben im Wissenschaftsmanagement übernehmen. Eine berlinweite Initiative für ein systematisches Studien- oder

Weiterbildungsangebot könnte hier wertvolle Impulse liefern. Auch die Professionalisierung von Mitgliedern der Universität, die Leitungsaufgaben wahrnehmen, ist Teil der Personalentwicklung. Das Leadership-Programm sollte (nicht nur für Frauen) weitergeführt werden. Dekaninnen und Dekane, Geschäftsführende Direktorinnen und Direktoren sollten für ihr Amt in kompakter, aufgabenorientierter Weise qualifiziert werden. Diese Auflistung ist nicht abschließend, soll nur einige Schlaglichter auf mögliche Handlungsfelder der Personalentwicklung in einem künftigen Zukunftskonzept werfen. Wichtig ist, dass stets die Universität als Ganzes und nicht-wissenschaftliches wie wissenschaftliches Personal gleichermaßen im Blick ist.

7. Wie kann Ihrer Meinung nach am besten ein universitätsübergreifendes Einvernehmen über das „Zukunftskonzept 2“ hergestellt werden, unter der Prämisse, dass es weiterhin auf die Ermöglichung/Förderung von Spitzenforschung fokussiert sein soll?

Nach der intensiven Diskussion zu den drei Schwerpunktthemen Verbindung von Forschung und Lehre, Digitalisierung und Diversity war keine Zeit mehr für eine intensive Diskussion dieser Frage.

Das durch den Präsidenten vorgestellte Konzept, wie die Vorbereitung auf eine neue Antragsrunde erfolgen soll, wurde zur Kenntnis genommen und nicht weiter diskutiert.

Das Fakultätsforum wurde von den Beteiligten positiv wahrgenommen. Wichtig wäre es, dass eine Rückmeldung von Seiten des Präsidiums erfolgt, welche Vorschläge aufgenommen worden sind und welche nicht. In letzterem Fall wäre eine kurze Begründung, warum eine Initiative aus einer Fakultät nicht weiterverfolgt werden kann oder soll, sehr erwünscht.

Anlage 2

Empfehlungen der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät zu den Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der KSBF

Beschluss des Fakultätsrats vom 13.01.2016

Die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät (KSBF) sieht sich in besonderer Weise der Sicherung fairer Bedingungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ an der Fakultät verpflichtet. Daher verständigt sich der Fakultätsrat auf die folgenden Grundsätze, die sich in besonderer Weise an die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in ihrer Verantwortung als Vorgesetzte und Leiterinnen und Leiter eines Lehrbereichs richten:

1. Die in der Richtlinie für die Beschäftigung des akademischen Mittelbaus genannten Standards sind aus Sicht der Fakultät Mindestbedingungen, deren Einhaltung strikt zu beachten ist. Von allen dort vorgesehenen Ausnahmeregelungen, die kürzere Befristungen nach sich ziehen, wird in der Fakultät nur sparsam und begrenzt Gebrauch gemacht.
2. Im Sinne der familienfreundlichen Hochschule soll die Kann-Bestimmung, wonach befristete Beschäftigungsverhältnisse pro Kind um bis zu 2 Jahre verlängert werden können, in der KSBF für auf Haushaltsstellen Beschäftigte die Regel sein.
3. Bei Vertretungseinstellungen oder Aufstockungen, die der Erbringung zusätzlicher Lehre dienen, ist darauf zu achten, dass die Einstellung oder Erhöhung der Arbeitszeit für das gesamte Semester vorgenommen wird und nicht nur auf die Vorlesungszeit begrenzt.
4. Die Fakultät weist darauf hin, dass für Beschäftigte auf Qualifikationsstellen mindestens ein Drittel der Arbeitszeit der eigenen Qualifikation vorbehalten ist (§ 110 Abs. 4 Satz 1 BerlHG).
5. Die Fakultät weist darauf hin, dass die Betreuung und Begutachtung von Abschlussarbeiten in erster Linie Aufgabe von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern ist. Zur selbständigen Lehre berechnete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen nicht über Gebühr mit diesen Aufgaben belastet werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen mit der Berechtigung zur selbständigen Lehre haben grundsätzlich die Möglichkeit die Betreuung einer Abschlussarbeit abzulehnen, wenn dies mit Punkt 4 in Konflikt steht.
6. Die von der LVVO² eingeräumte Möglichkeit, Lehrverpflichtung über 3 Jahre auszugleichen, ist ein geeignetes Mittel, um die zeitliche Beanspruchung durch die Lehre mit anderen Verpflichtungen besser vereinbar zu machen. Ein solcher Wunsch sollte – im Rahmen des zulässigen Umfangs von 50% der Lehrverpflichtung – in der Lehrplanung der Institute Berücksichtigung finden.
7. Die Leiterin / der Leiter eines Lehrbereichs trägt dafür Sorge, dass vorhandene finanzielle Ressourcen auch von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in angemessener Weise in Anspruch genommen werden können.

¹ Dies umfasst befristet und unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

² Lehrverpflichtungsverordnung.

8. Auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Bedarf an Unterstützung durch studentische Hilfskräfte sowie durch Sekretärinnen und Sekretäre. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sorgen dafür, dass dieser Bedarf in angemessener Weise gedeckt wird, soweit dies mit der Arbeitsbelastung der Sekretärinnen und Sekretäre sowie der studentischen Hilfskräfte vereinbar ist.

Es ist Aufgabe der Institute, eine angemessene Lösung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die direkt der Geschäftsführenden Direktorin bzw. dem Geschäftsführenden Direktor zugeordnet sind.

9. Die Fakultät wirkt darauf hin, dass in den Instituten hinreichend unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden sind, damit Daueraufgaben in der Regel von unbefristet Beschäftigten (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wahrgenommen werden können. Zu diesen Daueraufgaben gehören insbesondere Studiengangskoordination und Studien(fach)beratung. Je nach fachlichem Bedarf und Struktur des Instituts können weitere Aufgaben, wie z. B. Forschungskoordination, Grundlage für die Einrichtung einer unbefristeten Mitarbeiterstelle sein, soweit dies die MAVO³ zulässt.

³ Verordnung über wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Daueraufgaben.