

Forum

LUTZ MÜLLER

Personalentwicklung in der Sportwissenschaft – Das Beispiel Bremen

Einleitung

Die Hochschulgesetzgebung erteilt den einzelnen Bundesländern und Hochschulen die Aufgabe zur Hochschulgesamt- und Entwicklungsplanung, wobei naturgemäß Schwerpunkte im Bereich der Personalentwicklung liegen. Für die Universität Bremen liegen solche Planungen, die bis zum Jahr 2010 reichen, für Professoren/innen-Stellen sowie zur Weiterentwicklung des akademischen Mittelbaus inzwischen vor. Aus engerer sportwissenschaftlicher Sicht kontrastieren sie vielfältig mit den fachspezifischen und quantitativen Überlegungen zur Personalstruktur, die der Deutsche Sportbund am 4. Februar 1994 in seinem „Memorandum zur Förderung der Sportwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland“ dargelegt hat. Eine weiterführende Facette der aktuellen Diskussion läßt sich in Anlehnung an das Strukturmodell 'Wissenschaftliche Tätigkeit statt Berufung zur Wissenschaft' (DAXNER 1993) beschreiben, mit dem insbesondere die Aspekte „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ und „Entwicklung eines Laufbahnrechts für akademische Tätigkeiten“ grundlegend thematisiert werden.

Ausgehend von der Kenntnis des DSB-Memorandums sollen im folgenden zentrale Merkmale des Strukturmodells von DAXNER umrissen werden (Kap. 1). Das DSB-Memorandum formuliert qualitative und quantitative Merkmale einer aus sportwissenschaftlicher Sicht hinreichenden Personalstruktur. In Kap. 2 wird die aktuelle Situation im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen hinsichtlich dieser Strukturmerkmale analysiert. Das Schlußkapitel (3) beschreibt unter Bezug auf die bremische Situation einen grundsätzlichen hochschulpolitischen Standpunkt zur Weiterentwicklung der Personalstruktur in der Sportwissenschaft. Hierbei wird auf die Vorschläge von DAXNER zurückgegriffen.

1 Das Strukturmodell „Wissenschaftliche Tätigkeit statt Berufung zur Wissenschaft“ (DAXNER 1993)

In seinem Buch „Die Wiederherstellung der Hochschule. Plädoyer für eine Rückkehr der Hochschulen in die Politik und die Gesellschaft“ (1993) entwickelt Michael DAXNER ein Konzept für eine

neue Personalstruktur der Hochschulen. Grundsätzlich geht es DAXNER darum, Wissenschaft nicht als Berufung, sondern als Beruf zu begreifen, dabei Funktionen dieser Berufstätigkeit in ihrer Dynamik und bezüglich einer Unterscheidung von Aufgaben und Aufträgen zu erfassen. Sein „bewußt einfaches Basismodell für eine neue Personalstruktur“ (1993, 166) bedarf dabei neben der politischen Durchsetzung weiterer Ausdifferenzierungen und fachspezifischer Modifikationen.

Aus der „Normalität“ wissenschaftlicher Berufstätigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaftsfreiheit und dem Recht auf freie Berufswahl erwächst die Notwendigkeit,

„zur wissenschaftlichen Tätigkeit in besonderer Weise (auszubilden), allerdings nicht unter dem Aspekt 'Nachwuchs' und 'Meisterschaft', sondern in einem Kontinuum, das nicht eine starre Verbindung von Qualifikationsstufe und Position innerhalb der beruflichen Hierarchie bedeutet“ (167).

Da wissenschaftliche Tätigkeiten nicht mit der Erfüllung hoheitlicher Aufgaben verbunden sind, ist ein angemessenes wissenschaftsspezifisches Dienstrecht in Anlehnung an den BAT zu entwickeln. In den einschlägigen Befunden zur Hochschulforschung werden Merkmale, Regelmäßigkeiten und Abweichungen eines Konzepts von Professionalität für Hochschullehrerinnen dargestellt, die als Grundlage für eine innere Differenzierung genommen werden können. Anzustreben ist insbesondere eine „wissenschaftliche Laufbahn“ (168), mit der die jetzt üblichen, willkürlich gesetzten Sprünge zwischen Karriereabschnitten ebenso überwunden werden wie die unzureichenden Bezüge auf vorgegebene Stellenausstattungen, zufällige Zeitpunkte von Mortalität, weitere zufällige Ausscheidens-Gründe sowie politische Interventionen; Bezugspunkte sollen demgegenüber Bedarfe und Qualifikationsprofile sein.

Aufzulösen ist die derzeitige Zäsur zwischen der Nachwuchsphase und der Professoren-Laufbahn zugunsten eines Kontinuums. Zu beachten bleibt dabei, daß (a) die Wahl der „Wissenschaft als Beruf“ mit allen Rechten und Risiken einer solchen Berufswahl verbunden ist; (b) „gerade die dauerhafte Tätigkeit in Forschung, Lehre und Dienstleistung eine Voraussetzung zur individuellen Einlö-

sung des Grundrechts auf Wissenschaftsfreiheit“ (168) ist.

Neben gesetzlichen Änderungen und einer Neubestimmung von Partizipation in der Gruppenuniversität sieht DAXNERS Modell hinsichtlich der Bezahlung eine „stark leistungsbezogene Komponente auf einem hinreichenden Grundgehalt aufbauend“ (169) vor.

Somit werden zwei wesentliche, in der bisherigen Diskussion verdrängte Aspekte wieder aufgenommen. DAXNER fragt nach der Verantwortlichkeit,

- „unterhalb eines unkontrollierbaren und dauerhaft abgesicherten Professorats immer stärker die wissenschaftliche Arbeit über Zeitverträge zu segmentieren und zugleich vom wissenschaftlichen Nachwuchs zu erwarten, daß er mit einem Überschuß an hoher und höchster Qualifikation sich inzig und allein in den Ersatzbedarf des Professorats oder die wenigen neugeschaffenen Positionen einklinkt“ (ebd.),
- „wie sich die unverhältnismäßige Privilegierung der wissenschaftlichen Arbeit von berufenen Professoren gegenüber der gleichen oder gleichwertigen Leistung nicht berufener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler legitimiert“ (ebd).

Das Modell „wissenschaftliche Tätigkeit statt Berufung zur Wissenschaft“ (ebd., 170-184) soll hier in einigen Spezifizierungen kurz umrissen werden.

Wissenschaftliche Laufbahnen werden gegliedert in ein 2-Phasen-Modell, das die Phasen vor und nach der Promotion unterscheidet: *Vor der Promotion* gibt es folgende Stellenkategorien:

- befristete Qualifikationsstellen (zur Promotion bzw. postdoktoral),
- befristete wissenschaftliche Dienstleistungsstellen (max. 5 Jahre),
- unbefristete wissenschaftliche Dienstleistungsstellen ohne Promotion während der Dienstzeit, mit der Möglichkeit, ins Promotionsstudium überzuwechseln.

Nach der Promotion gibt es nur Stellen im Professorat:

- Assistenzprofessuren, befristet auf fünf Jahre, mit Übergang in
- ordentliche Professuren, die zunächst auf drei Jahre befristet sind und danach unter definierten Kriterien die Übernahme auf Dauerstellen ohne erneutes Berufungsverfahren ermöglichen.

Alle Stellenkategorien für die Laufbahn nach der Promotion sollen öffentlich ausgeschrieben werden, das Hausberufungsverbot ist aufzuheben. In dieser Hinsicht kann nicht nur auf den relativ häufigen Hochschulwechsel ordentlicher Professoren/innen verwiesen werden, sondern vor allem auch auf die laufbahnrechtliche Möglichkeit, nunmehr die Kontinuität eines für die Hochschule relevanten Arbeitsgebietes zu sichern.

Zudem entfällt bei der sich auch in Stellenbeschreibungen niederschlagenden disziplinären Ausdifferenzierung die vormalige Begründung des Hausberufungsverbots mit der intendierten Abwendung von persönlichen Abhängigkeiten und Schulbildung qua Berufung. Prinzipiell könne dieser Aspekt von Berufungen von den Hochschulen selbst entschieden werden.

Die einzelnen Stellenkategorien werden bei DAXNER wie folgt näher umrissen:

Stellenkategorien vor der Promotion:

(1) *befristete Qualifikationsstellen:* Hier handelt es sich um Stellen zur Promotion oder Postdoktorandenstellen. Bei den Promotionsstellen umfaßt das Beschäftigungsverhältnis neben dem Doktorsstudium einen zumutbaren, durch Obergrenzen definierten vergüteten Dienstleistungsanteil; letzterer soll die Graduiertenförderung ersetzen. Befristete Qualifikationsstellen können auch für Absolventen von Diplom- bzw. Magisterstudiengängen zur Verstärkung der Lehr- und Dienstleistungsbasis bzw. für forschungsbezogene Arbeitsgruppen sinnvoll sein. Postdoktorandenstellen sind überwiegend forschungsorientiert, verstärken bestehende Arbeitsgruppen und Forschungsschwerpunkte. Den „Inhabern/innen“ dienen sie zu einer Verbesserung ihrer Bewerbungschancen. Qualifikationsstellen zur Promotion sollen auf 5 Jahre befristet werden (dabei gewinnt ein strukturiertes Promotionsstudium Bedeutung; vgl. DAXNER, ebd.). Universitäten sollen ein Mindestkontingent dieser Stellen bereitstellen. Postdoktorandenstellen werden einmalig für drei Jahre vergeben.

(2) *befristete Dienstleistungsstellen:* Auf maximal fünf Jahre begrenzt sind diese Stellen Graduierten gewidmet, „die keine dauerhafte wissenschaftliche Laufbahn anstreben, aber im Bereich wissenschaftlicher Dienstleistungen, Studium und/oder Forschung einen Teil ihrer beruflichen Tätigkeit suchen“ (ebd., 172). Hochschulen können hierzu einen Stellenpool mit spontanen Zugriffsmöglichkeiten bilden.

(3) *Dauerstellen für Dienstleistungen:* Diese Stellen bilden den Kern des dauerhaft lehrenden Mittelbaus. Sie sollen den größten Mißstand der derzeitigen Personalstruktur beheben. Bei den Dienstleistungen ist bewußt ein Akzent auf die Lehre gesetzt, eine Mindestbeteiligung dieser Personengruppe an Forschung jedoch zu sichern. Die Aufgabenbeschreibungen umfassen Daueraufgaben für Studium und Dienstleistungen; sie begründen eine unbefristete Position ohne regelmäßige Erwartung eines Aufstiegs in Professurränge. Grundsätzlich handelt es sich um Stellen ohne Doktorat, jedoch sollen Übergänge in das Promo-

tionsstudium bzw. die Rückkehr auf eine solche Dauerstelle mit Doktorat möglich sein. In dieser Stellenkategorie sind alle Differenzierungen der derzeitigen Rats- bis Direktorenlaufbahnen sowie des unbefristeten wissenschaftlichen Dienstes einheitlich zusammengefaßt. Binnendifferenzierungen dieser Stellen sind Aufgabe der Hochschulen.

Stellenkategorien nach der Promotion:

(1) *Assistenzprofessuren:* Diese Stellen sind grundsätzlich auf fünf Jahre befristet und ermöglichen erst nach dieser Zeit den Aufstieg in eine ordentliche Professur. Das Lehrdeputat umfaßt jeweils 4 SWS. Darüberhinaus sind Dienstleistungen in den Bereichen Prüfungen, Selbstverwaltung, Tutorinnenausbildung, Mentorentätigkeit zu erbringen.

(2) *Ordentliche Professuren:* Der Übergang von der Assistenz- zur ordentlichen Professur stellt die „entscheidende Übergangsphase“ in der Laufbahn dar. Mit dem Begriff des „Ordentlichen“ verbindet DAXNER ein anzustrebendes Element von Einheitlichkeit der Tätigkeit, das sich an einem erkennbar hohen wissenschaftlichen Niveau, gekoppelt mit einer ebenso hohen Verantwortung realisiert.

Anzeige

Nach der öffentlichen Ausschreibung mit der grundsätzlichen Möglichkeit zu Hausbewerbungen erfolgt zunächst eine Berufung auf eine drei Jahre befristete Anstellung. Nach drei Jahren soll dann ohne weiteres Berufungsverfahren eine Übernahme auf eine unbefristete Professur erfolgen, „wenn nicht eine negative Gesamtbeurteilung durch die Universität mit voller Beweislast bei der Institution erfolgt“ (ebd., 174f.).

Rangmäßige Unterscheidungen von Professuren, etwa C3/C4-Stellen, entfallen. Damit ist keine Nivellierung angestrebt, sondern vielmehr wird die derzeitige Praxis der Stellenverteilung (C2 bis C4-Stellen werden nicht in Anlehnung an die Qualität der zu Berufenden, sondern der abstrakten Logik des Landeshaushalts bzw. eines formalen Schlüssels C3:C4-Stellen folgend verteilt) konstruktiv überwunden. Mit einer fließenden Skala von Bezahlung und Rechten von Professoren/innen könnte der derzeitige (international nicht übliche) Zustand leistungsfeindlicher und nivellierter Privilegierung ohne Pflicht zu Leistungsnachweisen der Vergangenheit angehören.

Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft

Neuerscheinung

Band 69: KLEIN, M.-L. (Hrsg.):

„Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport.

2. Tagung der dvs-Kommission „Frauenforschung in der Sportwissenschaft“ vom 24.-26.6.1994 in Paderborn.

St. Augustin 1995, 284 Seiten, DM 36.-- (Mitgliederpreis)

Ziel dieser zweiten Tagung der dvs-Kommission „Frauenforschung in der Sportwissenschaft“ war es, theoretische und empirische Studien aus verschiedenen fachwissenschaftlichen Perspektiven zum Thema „Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport“ vorzustellen und zu diskutieren. Dabei wurde ein vieldeutiger Karrierebegriff zugrunde gelegt, der sowohl erfolgsorientierte als auch lebenssthematisch bedeutsame Aspekte des Sports für Mädchen und Frauen integriert. Dies beinhaltet auch, nach Ursachen für den Abbruch von Sportkarrieren bei Frauen zu suchen und mögliche Konflikte zu anderen Lebenszusammenhängen aufzuzeigen.

Die 18 Beiträge dieses Berichtsbandes beziehen sich auf verschiedene sportbezogene Handlungszusammenhänge, wie Schul-, Freizeit- oder Leistungssport. Vergleiche zwischen verschiedenen Sportarten, Organisationen und auch unterschiedlichen Gesellschaftssystemen geben dabei Aufschluß über die strukturellen Bedingungen von Karrieren im Sport. Daneben werden aber auch die individuellen und sozialen Voraussetzungen thematisiert, unter denen ein mehr oder weniger dauerhaftes und aktives Engagement von Mädchen und Frauen im Sport zustande kommt oder auch verhindert wird.

Mit Beiträgen von L. ROSE, I. BERNDT, U. KRAUS, G. PFISTER/P. ZORNEMANN, I. HARTMANN-TEWS, M. FIRLEY-LORENZ, C. WILLMANN/C. ZIPPRICH, P. GIEß-STÜBER, L. RIEPE, N. FESSLER, K. BEHM/K. WANDKE, H. ADOLPH, A. MENZE, M. THIELE, B. BLANKE, U. HENKEL, C. KUGELMANN und einer Einführung von M.-L. KLEIN.

Mitglieder richten Ihre Bestellung bitte an die dvs-Geschäftsstelle, Von-Melle-Park 8, D-20146 Hamburg, Nicht-Mitglieder an den Academia Verlag, Postfach 1663, D-53734 St. Augustin.

Vorzüge des Modells

Diese liegen nach DAXNER darin,

„daß das Doktorat im Regelfall schon mit 27 Jahren erworben werden kann, und nach je fünfjähriger Dienstleistungszeit (teilweise schon vor dem Doktorat) mit 35 bis 38 Jahren Dauerstellungen als Professorin oder Professor erreicht werden können. Dies ist ein Zeitpunkt, der für diejenigen, die das Ziel einer Professur nicht erreichen, noch relativ viele Ausweichmöglichkeiten sowohl in nichtprofessorale Dauerstellungen im Wissenschaftsbereich als auch in der Wirtschaft offen lassen und jedenfalls die sozial und wissenschaftlich ungerechtfertigte Überalterung der derzeit habilitierten und hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausschließt“ (175).

Die gesellschafts- wie wissenschaftspolitische Relevanz dieses Modells wird in Akzentierungen hinsichtlich „Berufungen“ und „Stellenspezifizierungen“ weiter verdeutlicht. Bezüglich der Berufungen verweist DAXNER auf die konsensorientierte Diskussion in den Wissenschaftsorganisationen,

„die von der reinen Forschungsorientierung der Bewerbungsvoraussetzungen abgeht und weitere Qualifikationen in der Lehre und im Dienstleistungsbereich höher als bisher gewichtet“ (177).

Für eine Substitution der Habilitation als Bewerbungsvoraussetzung ist ein nachprüfbarer Mindeststandard der Forderung nach Einheitlichkeit vorzuziehen. Neben erbrachten Forschungsleistungen sowie Erfahrungen in der Lehre sollen auch Auslandsaufenthalte, Projekte, Forschungsstudien, Praktika und wissenschaftliche Dienstleistungen für die Öffentlichkeit größere Bedeutung erhalten. Gegen die Gefahr, dieses Modell durch überproportionale Ausweitung unterer Stellenkategorien ad absurdum zu führen, sind Mindestrelationen zwischen Professorenstellen und anderen Positionen festzulegen.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte üben keine Tätigkeiten i.S. der wissenschaftlichen Laufbahn aus und dürfen daher nicht in Konkurrenz zu den dargestellten Stellenkategorien beschäftigt werden. Das Doktorat ist ebenfalls noch kein laufbahnrechtliches Arbeitsverhältnis, „sondern das regelmäßige Ausbildungsverhältnis zur Schaffung einer guten Ausgangsposition, in diese Laufbahn zu kommen“ (178).

Nach DAXNER wird in diesem System eine

„optimale Einübung in die akademische Lehre auf allen Ebenen gewährleistet und damit der Anspruch erhoben, am Ende der jeweiligen Laufbahnabschnitte diese Lehre bewerten zu können“ (ebd.).

2 Das DSB-Memorandum und die aktuelle Situation im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen

Der Deutsche Sportbund, die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft, die Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und die Konferenz Sportwissenschaftlicher Hochschuleinrichtungen der Bundesrepublik Deutschland haben im Februar 1994 das „Memorandum zur Förderung der Sportwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland“ beschlossen.

Es versteht sich als „Orientierungsgrundlage für die weitere Entwicklung der Strukturen und Funktionen sportwissenschaftlicher Hochschuleinrichtungen“ (S. 3) unter Anerkennung der Hochschulautonomie bei gleichzeitiger Unterstützung örtlicher/regionaler Projektbildung. Aus den drei zentralen Aufgabenbereichen Forschung, Lehre und wissenschaftliche Beratung werden qualitative und quantitative Strukturmerkmale bezüglich Lehrumfang, Gruppengrößen und Personalstruktur abgeleitet. Diese werden auf ein Konzept „Personalmindestbedarf“ projiziert. Dieser Gliederung folgend lassen sich folgende Strukturmerkmale sportwissenschaftlicher Hochschuleinrichtungen in ihrer bremenspezifischen Konkretion (Ist-Stand) umreißen:

2.1 Aufgaben

Forschungsaufgaben

Das Memorandum geht von einer Doppelfunktion sportwissenschaftlicher Forschung in Grundlagen- und Anwendungsorientierung aus.

Im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen wird Forschung derzeit in folgenden Bereichen realisiert:

- Sportmedizin (SCHEELE; u.a. „Sport und Asthma“);
- Bewegungswissenschaft (UNGERER; u.a. „Unfallforschung“);
- Sportpädagogik (ARTUS; u.a. „Tanzforschung“);
- Sportgeschichte (BRAUN; u.a. „Bremer Sportgeschichte“);
- Sportlehrerinnenausbildung (MESECK/MÜLLER; „Sportspiel-ausbildung in der BRD“).

Ein weiterer Schwerpunkt „Trainingswissenschaft“ wird mit der Besetzung der entsprechenden Stelle durch Frau Dr. FIKUS entwickelt. Die Einschätzung dieses Forschungsspektrums im Studiengang Sportwissenschaft muß die erheblichen Anforderungen im Bereich der Lehre ebenso berücksichtigen wie das Fehlen einer funktionalen Forschungsstruktur; derzeit erforscht jede(r) was und wie er/sie will; eine Integration der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses in der Forschung fehlt mangels struktureller Voraussetzungen.

Lehraufgaben

Das mögliche Spektrum sportwissenschaftlicher Lehraufgaben bleibt im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen derzeit beschränkt auf die Ausbildung von Lehramtsstudierenden für die Schulstufen Primarstufe, Sekundarstufe I und II incl. berufsbildende Schulen.

Lehrangebote für Diplom-Sportlehrer/innen, -sportwissenschaftler/innen, Studierende von Magister-, Aufbau- und Ergänzungsstudien fehlen. Punktuell erfolgt eine Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern/innen bei der Betreuung von Promotionen, ebenso punktuell Fort- und Weiterbildung; rudimentär bleiben Beiträge zur Ausbildung Studierender anderer Studiengänge. Ausbildungsangebote für Mitarbeitern/innen von Sportorganisationen ebenso wie die Vermittlung von Zusatzqualifikationen für verschiedene Berufsgruppen sind allenfalls individuell, nicht aber strukturell mit dem Studiengang vermittelt.

Die Beurteilung des Spektrums im sportwissenschaftlichen Lehrangebot muß die derzeitige Personalausstattung in Relation zur Auslastung des Studiengangs mit Studierenden berücksichtigen. Von Lehrangeboten für Diplom- und Magister-Studierende wurde bislang abgesehen, da das Bremer Reformkonzept als nicht vereinbar mit den entsprechenden Rahmenprüfungsordnungen der KMK eingeschätzt wird. Weiteren Lehrangeboten fehlt nicht nur Kapazität, sondern auch eine strukturelle Grundlage, obwohl gerade hier ein wichtiges Potential für die Verzahnung der Bremer Sportwissenschaft mit dem Sport in der Region zu sehen ist.

Die vorliegenden Lehrangebote lassen sich in fünf themen-/problemorientierte Arbeitsbereiche¹ gliedern, deren struktureller Aufbau von üblichen disziplinären Gliederungen abweicht:

- Sport und Lernen (traditionell: Sportpädagogik, -psychologie, teilweise Bewegungswissenschaft und Trainingslehre);
- Körper und Bewegung (traditionell: Sportmedizin, Bewegungswissenschaft, Biomechanik, Trainingswissenschaft);
- Sport und Gesellschaft (traditionell: Sportgeschichte, Sportsoziologie, Sportphilosophie, Sportpolitik);
- Theorie und Praxis der Sportarten und des Sportunterrichts (traditionelle „Praxis“-Angebote, inhaltlich differenziert in Spiel-, Individual-, Natur- und Kampfsportarten);
- „Schulpraktische Studien“.

1 Wenngleich mit der Konstruktion von Arbeitsbereichen ein Versuch unternommen wurde, Interdisziplinarität auf der strukturellen Ebene herzustellen, so verbleiben die Lehrangebote darin praktisch weitgehend disziplinär orientiert.

Auch wird die Dichotomie von Natur vs. geistes-/sozialwissenschaftlichen Disziplinen praktisch kaum überwunden.

Die Lehrangebote aus allen fünf Arbeitsbereichen werden zu dreisemestrigen Studienprojekten unter einer Problemorientierung gebündelt. Alle Lehrenden des Studiengangs (Hochschullehrer/innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben) arbeiten, soweit möglich, in allen fünf Arbeitsbereichen; ihre Arbeitsteilung begründet sich inhaltlich, nicht durch Gewichtung einzelner Studien- bzw. Lehrangebote

Beratungsaufgaben

Der Studiengang Sportwissenschaft nimmt Beratungsaufgaben derzeit nur punktuell rudimentär wahr. In der Regel sind solche Dienstleistungen individuell (etwa durch Mitgliedschaft), nicht aber strukturell organisiert. Es gibt weder eine Anhörungs-/Mitwirkungspflicht des Studiengangs noch sind finanzierungspflichtige Aufträge bekannt.

2.2 Strukturmerkmale

Die Strukturmerkmale betreffen den Lehrumfang, die Gruppengrößen und Personalstruktur.

Lehrumfang

Bundesweit die größte Verbreitung hat ein Lehrumfang von 80 SWS für Lehramtsstudiengänge Sportwissenschaft. Davon entfallen ca. 40 SWS auf sportwissenschaftliche Theorie, 32 SWS auf den Bereich „Theorie und Praxis der Sportarten“, 8 SWS auf unterrichtspraktische Studien.

Im Studiengang Sportwissenschaft beträgt der Lehrumfang aufgrund des Reformmodells zur Lehrerbildung 60 SWS, davon entfallen ca. 26 SWS auf sportwissenschaftliche Theorie, ca. 28 SWS auf „Theorie und Praxis der Sportarten“, 6 SWS auf „Schulpraktische Studien“.

Gruppengrößen

Neben nahezu unbegrenzten Teilnehmerinnenzahlen in Vorlesungen werden für Seminare und Übungen inhaltsabhängig 30 Studierende als Obergrenze, in der Betreuung schulpraktischer Studien max. 15 Studierende als Gruppengröße definiert. Im Bereich Theorie und Praxis der Sportarten variiert diese Grenze zwischen 10 bis 24 Teilnehmern/innen. Nominell gibt es im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen ähnliche Bezugszahlen (Arbeitsvorhaben/Seminare: 30; Schulpraktische Studien: 12; Theorie und Praxis der Sportarten/Blockeinheiten: 15; Schwerpunktfächer: 12-15 Studierende).

Diese Gruppengrößen sind Bestandteil einer von der Wissenschaftsbehörde anerkannten Kapazi-

tätsstruktur, können aber praktisch in vielen Fällen aufgrund der großen Aufnahmekapazität und dementsprechender Lehrnachfrage kaum eingehalten werden.

Inhaltsgleiche Ergänzungsveranstaltungen können wegen begrenzter Personalmittel nur selten angeboten werden; teilweise werden Gruppengrößen daher um bis zu 100% überschritten. Sofern sie über Eingrenzungen der Zugangsberechtigung (Losverfahren etc.) realisiert werden, verschiebt sich die Problematik nur in nachfolgende Semester.

Personalstruktur

Im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen arbeiten derzeit Universitätsprofessoren/innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, in hohem Umfang Lehrbeauftragte, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sensomotorik-Labor, eine med.-techn. Assistentin im Bereich der Sportmedizin, eine Verwaltungsmitarbeiterin, zwei Schreibkräfte sowie ein Ressort „Sportstättenverwaltung“ in Zusammenarbeit mit dem Hochschulsport.

Während die Ausstattung mit nichtwissenschaftlichem Personal allenfalls quantitativ unzureichend ist, ergeben sich erhebliche strukturelle Defizite im Bereich des wissenschaftlichen Personals. In 20 Jahren ist es lediglich gelungen, das vormalige Konzept „nur Professoren/Professorinnen“ durch einen „Rumpf-Mittelbau“, sprich Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), zu erweitern. Ein Laufbahn-Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses fehlt völlig. Alternative Personalstrukturmodelle des Studiengangs, die beispielsweise auch die konkreten Erfahrungen mit der Personalkategorie „LfbA“ reflektieren, werden weder in der Universitätsleitung noch in der Wissenschaftsbehörde gebührend zur Kenntnis genommen.

Andererseits muß die selbstausgestaltete Personalstruktur des Studiengangs hinsichtlich der im Memorandum formulierten Ansprüche schon seit Jahren als wegweisend angesehen werden. So werden die Stellenbeschreibungen der Universitätsprofessoren/innen einen deutlichen teildisziplinären Schwerpunkt, insbesondere aber auch eine Anbindung sowohl an sportliche Praxis sowie an berufspraktische Studien auf.

Auch die Lehre der LfbA ist deutlich durch eine Verknüpfung mit sportwissenschaftlicher Theorie charakterisiert. Bezieht man in die personalstrukturellen Betrachtungen noch Gewichtungen von Lehrveranstaltungen ein, erweist sich die verbreitete Konstruktion „professoraler Lehre“ als tau-

tologisch. Professoren/innen, LfbA und (mit Einschränkung) Lehrbeauftragte lehren in allen genannten „Organisationsformen von Lehre“; statusbegründete Gewichtungen von Lehrveranstaltungen existieren nicht.

2.3 Lehrbedarf

Unter dieser Kategorie firmiert im Memorandum eine sogenannte „Personal-Mindestausstattung“ sportwissenschaftlicher Studiengänge. Im Hinblick auf den Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen läßt sich dazu feststellen:

1. Eine Zulassungsquote von 100 p.a. entspricht dem Durchschnitt der letzten Jahre und erscheint als realistische Bezugsgröße der weiteren Betrachtungen.
2. Die dem Memorandum entsprechende Ausstattung mit 4 Stellen für Professoren/innen entspricht der universitären Stellenplanung für das Jahr 2010. Die derzeitigen Stellenbeschreibungen sind als Mischung aus Problem- und Disziplinorientierung zu verstehen; ihre künftige Denomination – auch im Sinne von Eckprofessuren – sollte die Anregung disziplinärer Schwerpunkte deutlicher als bisher im Sinne eines „Bremer Profils“ reflektieren.
3. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bzw. Assistenten/innen, gibt es (abgesehen von einer „historischen“ Ausnahme) nicht; gerade auch im Hinblick auf einen erheblichen Nachholbedarf in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erscheint der Mindestbedarf von 6,0 Stellen gem. Memorandum nicht zu hoch.
4. Derzeit sind 6,0 Stellen LfbA besetzt; gegenüber dem Memorandum besteht somit eine Differenz von 4 Stellen, wobei dieses Defizit durch die in Bremen vergleichsweise hohe Lehrverpflichtung kompensiert wird.
5. Der Stellenplan der Universität Bremen weist für den Studiengang Sportwissenschaft 4 Hochschullehrer/innen-Stellen bei einem Gesamtstellenumfang von 13 Stellen Wiss. Personal aus; auf der Grundlage einer Relation von Akademischen Mitarbeitern/innen (AM) zu Hochschullehrern/innen von 2,81 ergibt sich ein Soll von 9,0 Stellen AM, davon werden 3,0 Stellen als LfbA ausgewiesen, jedoch keine Hochschuldozentur.
Im Vergleich zum Memorandum fehlen derzeit wie künftig in Bremen 9 Stellen für Akademische Mitarbeiterinnen. Dies führt nach den jeweiligen Schwerpunktsetzungen zwangsläufig zu Defiziten in der Lehre oder der Forschung bzw. der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

3 Positionen und Vorschläge zur Personalentwicklung im Studiengang Sportwissenschaft der Universität Bremen

3.1 Ausgangslage

Aus den Vorüberlegungen in Kap. 1 und 2 dieser Analyse werden gravierende Unterschiede qualitativer und quantitativer Art hinsichtlich einer künftigen Personalentwicklung deutlich.

Personalstrukturelle Vorschläge, wie sie von DAXNER entwickelt wurden, lassen sich in den universitären Rahmenplanungen nicht wiederfinden; vielmehr muß dort von einer Festschreibung derzeitiger Strukturen ohne ersichtlichen Reflex dargestellter Problemlagen und Dynamik des Wissenschaftsbetriebes ausgegangen werden; allenfalls das „Memorandum“ des DSB greift qualitative Aspekte einer Personalstrukturentwicklung auf, indem es auf Professionalisierung und Funktionsspezifika in der Sportwissenschaft bezug nimmt, gleichwohl bleibt das „Memorandum“ hinter DAXNERS Überlegungen zurück.

Auch quantitative Unterschiede werden deutlich, vor allem zwischen universitären Rahmenplanungen und dem „Memorandum“. Diese betreffen insbesondere die Ausstattung mit LfBA-Stellen (3 vs. 10) unter dem Kriterium eines erforderlichen Lehrbedarfs.

3.2 Lösungsvorschläge

Im Sinne einer konstruktiven Lösung der dargestellten Problemlagen kann eine Entscheidungshierarchie entwickelt werden:

1. Die universitären Rahmenplanungen für den Studiengang Sportwissenschaft sind qualitativ und quantitativ nachzubessern.
2. Priorität besitzt dabei zumindest ein Einstieg in ein zukunftsweisendes aufgabenadäquates Personalstrukturmodell 'Wissenschaft als Beruf'.
3. Demgegenüber nachrangig wird der Umfang der Personalausstattung betrachtet; einerseits ist dieser u.a. wesentlich von der Lehrnachfrage/Studierendenzahl abhängig, andererseits

sind hier auch Kompromisse beispielsweise über Gruppengrößen etc. denkbar. Schließlich sind auch Zusammenhänge mit Studienabschlüssen und der curricularen Ausgestaltung von Lehre und Studium zu sehen.

4. Als grundsätzlicher hochschulpolitischer Standpunkt zur Personalentwicklung ist festzustellen:
 - Für die weitere Entwicklung ist es unabweisbar, von einer „horizontalen Differenzierung“ des Wissenschaftsbereichs in Teilaufgaben auszugehen. Diese betreffen Forschung, Lehre, Wissenschaftsmanagement, Wissens- und Technologietransfer wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung, Hochschulplanung und -didaktik. Derartige Teilaufgaben müssen professionell auf Funktionsstellen wahrgenommen werden.
 - Die Personalstruktur darf nicht mehr allein an quantitativen Erfordernissen der Lehre orientiert sein. Es geht aktuell nicht um den Mangel bzw. Ausgleich von Stellen und Ressourcen auf Basis des „status quo“, sondern um ein planvolles Konzept für das produktive Zusammenwirken der verschiedenen Personalkategorien in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Selbstverwaltung.
 - Flexibilität und Kontinuität als Voraussetzung für eine effiziente wie gehaltvolle Wissenschaftsentwicklung müssen sich in der Personalstruktur abbilden. Damit und dabei ist den Problemlagen von Sportwissenschaft als Massenfach sowie ihren komplexen und zunehmend fachübergreifenden Gegenständen zu begegnen.
 - „Eckprofessuren“ bzw. die Wiedereinführung und Stärkung des „Ordinariats“ stellen nach DAXNER „eine Arbeitsteilung auf niedrigster Stufe mit unzulänglichen Mitteln“ dar. Differenzierte Aufgaben können nicht mit unzulänglich ausgebildetem Personal erledigt werden. Die bisherige Qualifikation von Professorinnen auf individuelle Forschung hin erweist sich dabei ebensowenig als geeignet wie die strukturell angelegte Unzuständigkeit von Akademischen Mitarbeitern/innen bei gleichzeitiger Kompetenz für Teilbereiche.

Anzeige

Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft

Band 68: GERISCH, G. (Hrsg.): **Psychologie im Fußball.**
(Beiträge und Analysen zum Fußballsport 6).
St. Augustin 1995, 164 Seiten, 24.-- DM (Mitgliederpreis)

Mitglieder richten Ihre Bestellung bitte an die dvs-Geschäftsstelle, Von-Melle-Park 8, D-20146 Hamburg,
Nicht-Mitglieder direkt an den Academia Verlag, Postfach 1663, D-53734 St. Augustin.

- Die Aufgaben der nicht-professoralen Mitarbeitern/innen werden mit dem Qualifikationserwerb für selbständige wissenschaftliche Tätigkeiten völlig unzureichend beschrieben. Für Funktionsstellen sind positive, d.h. nicht nur aus der Negation zum Professoren/innen-Status, eigenverantwortliche und selbständige wissenschaftliche Aufgabenstellungen zu formulieren. Insofern reicht es überhaupt nicht, die Aufgaben auf die vorhandenen Stellen des Mittelbaus unter sonst gleichen Bedingungen zu verteilen.
- Schließlich gilt es, jene aktuellen Konsequenzen für die Aufgabenbereiche des Studiengangs zu reflektieren, für die eine flexible und wirkungsvolle Koordination innerhalb des Faches und nach außen unabdingbare Voraussetzung ist. Dazu gehören u.a:

- * ein höherer Beratungs- und Betreuungsaufwand zur Verkürzung der Studienzeiten,
- * eine ständige Studienreform (incl. -evaluation),
- * integrierte, fachübergreifende Studienprogramme zur Fort- und Weiterbildung,
- * neben Kontinuität und Flexibilität ein viel höheres Maß an Selbstreflexivität von Lehre, Forschung, Dienstleistung und Selbstverwaltung,
- * neue Methoden und Arbeitsweisen in Lehre und Forschung,
- * aufwendige konzeptionelle Vorarbeiten für die Einwerbung von Drittmitteln incl. einer Professionalisierung des Forschungsmanagements,
- * die Ausschöpfung von Forschungspotentialen durch selbständige und eigenverantwortliche Forschung,

- * die fachkundige Betreuung von Ressourcen, Lehr- und Lernmitteln.

Die angestellten Überlegungen verweisen auf die Komplexität der Problematik „Personalentwicklung“. Ihre besondere Bedeutung liegt darin, daß es hinreichende wie notwendige inhaltliche und funktionale Bestimmungsmomente einer zukunftsweisenden Personalstruktur gibt, die durch Hinweis auf mangelnde Ressourcen nicht schon als falsch oder utopisch erscheinen. Im Grundsatz wird es darum gehen, primär eine neue personelle Organisation von Sportwissenschaft zu entwickeln, die erst sekundär finanzpolitischen Kriterien genügen muß. Sportwissenschaftliche Studiengänge und Institute sollten daher entsprechende Modellversuche wagen!

Literatur

- DAXNER, M.: Die Wiederherstellung der Hochschule. Plädoyer für eine Rückkehr der Hochschulen in die Politik und die Gesellschaft. Köln 1993
- DEUTSCHER SPORTBUND: Memorandum zur Förderung der Sportwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main 1994

Dr. Lutz MÜLLER
 Universität Bremen
 FB 09 – Studiengang Sportwissenschaft
 28343 Bremen

Kontakte

Deutscher Sportbund (DSB)

Bundesausschuß „Bildung, Gesundheit, Wissenschaft“ fordert angemessene Rahmenbedingungen

Im Anschluß an seine Auftaktsitzung und verschiedene Begegnungen mit wissenschaftspolitischen Gremien hat der Bundesausschuß für Bildung, Gesundheit und Wissenschaft des Deutschen Sportbundes unter Vorsitz von Prof. Dr. Jürgen BAUR (Potsdam) eine Beurteilung der sportwissenschaftlichen Entwicklung in Deutschland nachstehenden Wortlautes erarbeitet.

Es besteht kein Zweifel daran: Die deutsche Sportwissenschaft kann beachtliche Leistungen vorweisen. Sie hat ihre Grundlagenforschung in den verschiedenen sportwissenschaftlichen Disziplinen in den letzten Jahrzehnten ebenso vorangetrieben wie ihre anwendungsorientierte Forschung zum Beispiel auf den Feldern des Schul-, Breiten-

und Leistungssports oder auf den Gebieten der Sportorganisation, Sportpolitik und Sportökonomie. Sie hat wichtige „instrumentelle“ Erkenntnisse etwa für die Steuerung von Lern- und Trainingsprozessen im Sport hervorgebracht. Sie hat die Sportentwicklungen aber immer auch in „kritischer Distanz“ begleitet, um unreflektierte Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen, Gefährdungen anzuzeigen, vor Fehlentwicklungen zu warnen. Sie hat u.a. gegen die Vereinnahmung von Kindern im (Hoch-)Leistungssport und für einen humanen Spitzensport Stellung bezogen, sie setzt sich mit den ökologischen Problemen, mit den Problemen der Kommerzialisierung und Professionalisierung oder mit grundlegenden Fragen einer Ethik im Sport auseinander.