
Zur Zukunft der Lehre an Universitäten in Deutschland

*Empfehlungen der AG Lehre der Jungen Akademie
an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina*

April 2008



Zusammenfassung

1. Die AG Lehre der Jungen Akademie ist davon überzeugt, dass die Lehre an deutschen Universitäten besser ist als ihr Ruf. Nichtsdestoweniger teilt sie die Auffassung, dass in Zukunft vieles noch besser gemacht werden kann und soll.
2. Die Qualität der universitären Lehre lässt sich vor allem durch solche Maßnahmen steigern, die den Brückenschlag zwischen Forschung und Lehre verstärken. Dazu gehört ein Festhalten an der derzeitigen Personalkategorie „Professor/-in“ sowie ein stärkeres Gewicht auf „Forschen im Studium“.
3. Das wichtigste Steuerungsinstrument für gute Lehre liegt bereits jetzt in der Hand der Fakultäten und Fachbereiche: In jedem Berufungsverfahren sollte neben der Forschungsleistung auch die Lehrleistung der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt werden – und zwar wesentlich stärker, als dies derzeit der Fall ist.
4. Gute Lehre lebt vom persönlichen Kontakt sowie von intellektueller Freiheit. Wir empfehlen die flächendeckende Einführung von Tutorien und Mentorenprogrammen, um die Betreuungsintensität zu erhöhen; projektorientiertes Lernen sollte bei gleichzeitiger Reduktion traditioneller Vorlesungsstunden in den Vordergrund treten.
5. Auch das Engagement in den Grauzonen der Lehre, z. B. Betreuung von Abschlussarbeiten oder Studienberatung, sollte wahrgenommen und gewürdigt werden – nicht nur durch Lehrpreise, sondern auch durch zusätzliche administrative Unterstützung, wissenschaftliche Hilfskräfte und Freisemester.
6. Wir empfehlen, die DFG auch als Institution zur Förderung lehrbezogener Projekte zu nutzen. Zusätzliche Mittel sollten beantragt werden können, sofern ein Forschungsprojekt positiv auf die Lehre ausstrahlt, z. B. durch Studienprojekte.
7. Die Junge Akademie unterstützt derzeitige Bestrebungen, die starren Deputate der Lehrverpflichtungsverordnung abzuschaffen; stattdessen sollte eine bestimmte Lehrleistung über längere Zeiträume hinweg vereinbart werden. So könnten sich zeitlich begrenzte Phasen intensiverer Lehr- und Forschungstätigkeit abwechseln.

8. Eine erhebliche Entlastung des wissenschaftlichen Personals vom bürokratischen Wildwuchs ist unabdingbar. Könnte der hier verpuffte Zeitaufwand in die Lehre investiert werden, würde dies die Qualität der Veranstaltungen um ein Vielfaches steigern.
9. Wir empfehlen, starke Anreize dafür zu schaffen, dass sich auch außeruniversitär tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Hochschullehre beteiligen – und zwar in weit höherem Maße, als dies bisher schon der Fall ist.
10. Gute Lehre lässt sich nur mit einer international konkurrenzfähigen finanziellen Ausstattung erreichen. Zu einer realen Verbesserung des Betreuungsschlüssels sind Mittel erforderlich, die weit über die derzeitigen Studiengebühren und die im Hochschulpakt 2020 vorgesehenen Maßnahmen hinausgehen. Wir legen nahe, die derzeitige Finanzierungsstrategie zu überdenken.

Gliederung

I	Wo die Probleme liegen	9
1	Zunehmender Verlust der Einheit von Forschung und Lehre	9
2	Mangelnde Reputation der Lehre	9
3	Unzureichende Nutzung der personellen Ressourcen .	10
4	Bürokratie	10
5	Unterfinanzierung	10
II	Wo die Probleme <i>nicht</i> liegen	12
1	Kein Informationsproblem	12
2	Kein Problem mit falschen Idealen	12
3	Kein erhebliches Qualifikationsproblem	13
III	Wie die Probleme <i>nicht</i> gelöst werden	14
1	Lehrprofessuren	14
2	Zentrale Institutionen zur Hochschuldidaktik	15
3	Deutsche Lehrgemeinschaft	15
IV	Wie die Probleme gelöst werden könnten	16
1	Stärkung einer engen Verbindung von Forschung und Lehre	16
1.1	Ausweitung der Lehr- und Studierfreiheit . . .	16
1.2	Frühzeitiges Forschen im Studium	16
1.3	Integration der Lehrförderung in die Forschungsförderung	17
2	Volle Nutzung vorhandener Ressourcen	17
2.1	Fokussierung auf persönlichen Kontakt	17
2.2	Flexibilisierung der Lehrverpflichtung	18

2.3	Anerkennung der erbrachten Lehrleistung . .	18
2.4	Anreiz zur Lehre für Alle	19
2.5	Mentoring und Qualifizierung von Nachwuchs in der Lehre	19
3	Anerkennung guter Lehre	20
4	Entlastung von administrativen Aufgaben	20
5	Erhebliche Erhöhung der finanziellen Mittel	21

V Zum Schluss 22

Zur Zukunft der Lehre an Universitäten in Deutschland

Empfehlungen der AG Lehre der Jungen Akademie
an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der
Wissenschaften und der Deutschen Akademie der
Naturforscher Leopoldina

Die Einheit von Forschung und Lehre ist derzeit in aller Munde. Während auf der einen Seite, mehrheitlich von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, nachdrücklich der unschätzbare Wert dieser Einheit betont wird, hält die andere Seite, mehrheitlich Politikerinnen und Politiker, diese Einheit zumindest im Rahmen der neu geschaffenen Bachelor-Studiengänge für verzichtbar, wenn nicht gar für grundsätzlich überholt.

Unausgesprochener Hintergrund dieser zweiten Position sind nicht in erster Linie inhaltliche Einwände gegen eine enge Verknüpfung von Forschungsinteressen und Lehrengagement, sondern der Blick auf die quantitativen Verhältnisse: Nicht nur lassen die demographischen Verhältnisse einen Studierendenzuwachs erwarten; geht es nach dem Willen der derzeitigen Bildungspolitik, sollen zukünftig nicht weniger als 40 Prozent eines jeden Jahrgangs an Hochschulen studieren, ein großer Teil davon an Universitäten. Angesichts dieser Lawine neuer Studienanfängerinnen und -anfänger scheint Deutschland sich das altbackene Ideal des Neo-Humanismus nicht mehr leisten zu können. Andererseits lautet das Hauptargument für den gewollten Strom an die Hochschulen, dass in Deutschland ein Mangel an höchstqualifizierten Arbeitskräften herrsche. Höchste Qualifikation der Absolventen aber erfordert eine hervorragende Qualität der Ausbildung.

Die derzeitigen Anforderungen an universitäre Lehre sind insofern widersprüchlich:

1. **Mehr Lehre:** Schon die Umstellung auf das Bachelor-Master-System verlangt deutlich mehr Lehre als das frühere System – und dies bereits ohne die angestrebte Steigerung der Absolventenzahlen. Der Takt obligatorischer Veranstaltungen wird erhöht; maximale Belegzahlen z. B. für Seminare erfordern die Einrichtung von Parallelkursen. Selbst Spezialveranstaltungen müssen in festem Rhythmus angeboten werden, um Modulanforderungen zu erfüllen.

2. **Schnellere Lehre:** „Schneller ausbilden!“ heißt die Devise; denn die neu eintretenden Bachelor-Studierenden sollen bereits drei Jahre nach Beginn des Studiums als innovative Leistungsträgerinnen und -träger der Arbeitswelt zur Verfügung stehen – ungeachtet der Tatsache, dass in diese drei Jahre universitärer Laufbahn zunehmend auch Stoff des Gymnasialunterrichts zu integrieren ist.
3. **Bessere Lehre:** Die Lehre in Deutschland sei katastrophal, wird diagnostiziert. Ein Ruck müsse durch die Universitäten gehen, um die Qualität der Lehre auf Vordermann zu bringen. Wie dies geschehen soll, ist noch unklar; zumal niemand recht in der Lage ist, auf den Punkt zu bringen, was „gute Lehre“ ausmacht. Klarheit herrscht momentan nur darüber, dass alles besser werden soll.
4. **Andere Lehre:** Deutschlands Lehre sei zu entstauben, wird gefordert. Die Mehrheit der Studierenden soll für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt qualifiziert werden; diese Anforderung wird noch um vieles drängender werden, sollten wirklich die Studierendenzahlen in der erwähnten Größenordnung steigen. Diese Wandlung des Zielpublikums bedürfe einer Anpassung der Lehrformen und -inhalte, heißt es.
5. **Bürokratisierte Lehre:** Die Dozierenden sollen nicht mehr nur lehren, sondern auch die Prüfungsämter entlasten, indem sie selbst verantwortlich für Zeugnisse, Abschlüsse, Prädikate etc. zeichnen. Es gibt keine Schlussprüfung mehr, in welcher der Überblick über ein Fach geprüft wird, sondern für jede Veranstaltung (sprich heute: „Lerneinheit“) gibt es eine direkte Prüfung (sprich heute: „Leistungskontrolle“), deren Ergebnis in elektronischen Erfassungssystemen gespeichert wird. Weiterhin werden Fortbildungen im „Qualitätsmanagement“ in den Alltag integriert, die Darstellung von Routineabläufen in Form von Standard-Prozeduren gefordert, Proseminare jargongetreu in Modulbeschreibungen gepresst. Und das gehorsame Befolgen dieser Anordnungen ist in jährlichen Evaluationen zu kontrollieren.

Mit diesen neuen Anforderungen gilt es umzugehen. Dabei ist nicht zu vergessen, dass Universitäten immer noch auch einen traditionellen Auftrag zu erfüllen haben (wenn sie schon ihre Rolle als umfassende, zweckfreie Bildungsanstalten aufgeben müssen), nämlich den wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden und zwar sowohl für die inneruniversitäre als auch für die außeruniversitäre – auch die industrielle! – Forschung. Denn Deutschland, als Land der Ideen, soll es auch zukünftig nicht an Ideenträgerinnen und -trägern mangeln.

Wir teilen durchaus die Auffassung, dass ein gewisser Veränderungsbedarf besteht und die Lehre in Deutschland besser werden

kann und soll. Die schlichten Patentrezepte, die zunehmend auf den Markt kommen, befriedigen uns indessen nicht. Mit diesem Positionspapier möchten wir einen Beitrag zur Diskussion konkreter Alternativvorschläge leisten. Ferner möchten wir dazu beitragen, die momentane Debatte zielgenauer zu gestalten. Denn aus unserer Sicht krankt sie vielfach daran, dass man sich mit Scheinproblemen aufhält, während die wirklichen Probleme nicht zutreffend benannt werden.

I. Wo die Probleme liegen

Wir identifizieren fünf Probleme, die sich auf die Qualität der universitären Lehre in Deutschland negativ auswirken.

1 Zunehmender Verlust der Einheit von Forschung und Lehre

Wissenschaftspolitische Reformen zielen zunehmend auf eine Trennung von Forschung und Lehre. Die für die Qualität der Lehre unerlässliche Einheit wird zunehmend zerrissen – damit schwinden die Spielräume humanistisch inspirierter Studier- und Lehrpraktiken.

Naturgemäß knüpft nicht jede Veranstaltung an persönlich gewonnene Forschungsinhalte an; einführende Grundvorlesungen präsentieren in der Regel nicht aktuelle Probleme der Forschung. Und doch ist es etwas anderes, wenn eine solche Vorlesung von Dozierenden gehalten wird, die in Teilgebieten des Stoffes persönlich engagiert sind. Nur sie können den Studierenden nahe bringen, wo die dringenden Fragen liegen, welche Probleme noch einer Lösung harren und welche Ansätze und Methoden sich als unfruchtbar erwiesen haben. Nur sie werden jedes Mal wieder den Stoff der Vorlesung erneuern und anpassen können – denn nur sie haben ein inhärentes Eigeninteresse, auf dem letzten Stand der Dinge zu bleiben.

Zudem müssen Freiräume bleiben für forschungsnahe Spezialveranstaltungen; denn dort, wo man selbst begeistert ist, vermag man auch andere zu begeistern. Die fortschreitende Verschulung des Studiums hingegen formt wissenschaftliche Bildung zu marktkonformer Ausbildung um.

2 Mangelnde Reputation der Lehre

Die Reputation der Lehre ist gegenüber der Forschung stark unterbewertet. In die Qualität von Lehre zu investieren lohnt sich an der Universität nicht. Anderslautenden Lippenbekenntnissen zum Trotz zählt in Berufungsverfahren nach wie vor fast ausschließlich die Forschungsleistung. Die schleppende Bereitstellung vergleichsweise geringer Finanzmittel für den geplanten Exzellenzwettbewerb Lehre – dessen Sinn und Effizienz dahin gestellt sein mag – führt dies drastisch vor Augen. Gerade für den wissenschaftlichen Nachwuchs, d. h. in der *rush-hour* des Lebens, in der die Zeit zur kostbarsten Ressource wird, empfiehlt es sich momentan nicht, von dieser Ressource allzu viel in die Lehre zu investieren. Auch die Einführung von Studiengebühren allein wird daran nichts ändern.

3 Unzureichende Nutzung der personellen Ressourcen

Aufgrund der besonderen Struktur des deutschen Systems steht ein erheblicher Anteil des wissenschaftlichen Personals für die Lehre überhaupt nicht oder nur sehr eingeschränkt zur Verfügung. Dies betrifft insbesondere die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an außeruniversitären Forschungsinstituten, in Nachwuchsgruppen oder auf Stipendienbasis arbeiten. Dadurch verlieren die Universitäten einen großen Teil der besonders engagierten und begabten Personen, die gerade aufgrund ihrer Erfolge in der Forschung in besonderer Weise geeignet wären, Forschungsinhalte und Lehre zu verbinden. Gerade mit ihrer Hilfe könnte die Qualität universitärer Lehre insgesamt aufrechterhalten und weiter gesteigert werden. Dabei sollte jedoch sichergestellt sein, dass diese zusätzliche Lehre nicht nur finanziell vergütet, sondern auch bei einer möglichen Begutachtung miteinbezogen wird.

4 Bürokratie

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten müssen immer mehr Zeit für administrativ-organisatorische Tätigkeiten aufwenden. Sie werden dadurch zunehmend in der Erfüllung ihrer Kernaufgaben in Forschung und Lehre behindert.

Die Organisation der Lehre raubt wertvolle Stunden und Tage – erinnert sei nur an den unvermeidbaren Zeitaufwand für Prüfung und Bewertung sämtlicher Veranstaltungen, für die Erstellung von Modulbeschreibungen, für die aufwendige (verwaltungstechnische) Umsetzung und Betreuung der Module. Die kreative Veränderung eines Moduls, eine Aktualisierung von Inhalten oder gar die Einführung neuer Module wird zur organisatorischen Katastrophe. Das Versprechen, dass zentral organisierte Anmeldesysteme Zeit einsparen, hat sich nur für die zentrale Verwaltung als korrekt erwiesen. Denn die lokalen Probleme mit der fehlenden Flexibilität dieser Systeme – das marktführende Programm heißt ironischerweise „FlexNow“ – müssen in der Regel individuell und dezentral behoben werden und damit zumeist von Personen, die sich eigentlich den Inhalten der Lehre sowie der Ausgestaltung des jeweiligen Lehrformats widmen sollten.

5 Unterfinanzierung

Die chronische Unterfinanzierung deutscher Universitäten hat auf die Qualität der Lehre und auf das Lernumfeld der Studierenden dramatisch negative Auswirkungen. Die hohe Abbruchquote deutscher Studierender ist unmittelbar auf die in vielen Fächern vorherrschende Anonymität und schlechte Betreuungsrelation zurückzuführen. Oftmals gefährden überlaufene Kurse, mangelhaft ausgestattete Bibliotheken und bauliche Mängel die Qualität der Lehre.

Schließlich erschwert es die unattraktive Besoldung sowie die zeitlich kurzatmige Limitierung von Stellen und Ausstattungszusagen auf allen Ebenen, wirklich hoch qualifiziertes Personal zu gewinnen. Diese Unterfinanzierung wird weder durch Studiengebühren noch durch die Förderlinien des Hochschulpakts 2020 beseitigt.

Mit der Umstellung auf das Bachelor-Master-System wurde definitiv das Limit noch vertretbarer Personalschlüssel erreicht; vielfach wurde es bereits überschritten. Der Hochschulpakt stellt zwar zusätzliche Mittel zur Verfügung, aber nur angesichts der demographischen Entwicklung, d. h. bei gleichzeitiger Erhöhung der Studierendenzahlen. Das bereits jetzt vorhandene Defizit wird damit bestenfalls auf gleichem Stand gehalten.

II. Wo die Probleme *nicht* liegen

1 Kein Informationsproblem

Die oben geschilderten Probleme der universitären Lehre und die sich daraus ergebenden Verbesserungsansätze sind klar erkennbar. Wir halten es daher nicht für erforderlich, die empirische Bildungsforschung für den Universitätsbereich massiv auszubauen; wir bezweifeln, dass auf diesem Wege die diagnostizierten Missstände behoben werden. Wir legen daher den Bildungsministerien von Bund und Ländern nahe, zu erwägen, ob die mit dem Ziel empirischer Bildungsforschung bereitgestellten Mittel – angekündigt sind 120 Mio. EUR – nicht zunächst für die Realisierung der unten beschriebenen, praxisnahen Empfehlungen verwendet werden könnten, die ohne weitere Grundlagenforschung umsetzbar wären.

2 Kein Problem mit falschen Idealen

Wie eingangs erwähnt, heißt es immer häufiger, die Universitäten hielten mit der Einheit von Forschung und Lehre an einem anachronistischen Ideal fest. Es sei fatal und unangemessen, das Studium an den wenigen Personen auszurichten, die später wissenschaftlich arbeiten werden. Das wirkliche Problem besteht jedoch nicht darin, dass die Universitäten am Einheitsideal festhalten, sondern darin, dass die Umsetzung dieses Ideals zu teuer ist. Unter dem Deckmäntelchen einer passgenauen und bedarfsbezogenen Strukturreform soll vor allem eines erreicht werden: die Quantität der Lehre möglichst preisgünstig zu steigern.

Arbeitsmarktbezug und wissenschaftsorientierte Ausbildung schließen sich jedoch nicht aus. Vielmehr bedarf die Gesellschaft innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft zunehmend solcher Fähigkeiten, die ein forschungsnahes Universitätsstudium am besten vermitteln kann. Dazu gehört beispielsweise die Fähigkeit, die richtigen Fragen zu stellen; sich systematisch mit einem Problem auseinanderzusetzen; Erkenntnisse methodengeleitet selbst zu erarbeiten und Grundsatzfragen kritisch zu reflektieren; Argumente von Schein-Argumenten zu unterscheiden, gute Evidenz von schlechter, glaubwürdige Studien von Scharlatanerie. Diese Fähigkeiten kann nur eine Lehre vermitteln, die den wissenschaftlichen Erkenntnisprozess vorführt und reflektiert sowie die Studierenden durch forschendes Lernen aktiv einbindet.

3 Kein erhebliches Qualifikationsproblem

Die Qualität der universitären Lehre in Deutschland ist nicht so katastrophal, wie oft behauptet wird – sonst wären deutsche Absolventen und Absolventinnen nicht so gefragt auf dem internationalen Arbeitsmarkt: Die Bezeichnung „Diplomphysiker/in“ gilt immer noch als Qualitätsmerkmal. Es gibt an jeder Universität zahlreiche positive Beispiele intensiv vorbereiteter Lehre und engagierter Betreuung; allerdings sind sie nicht so medienwirksam auszuschlachten wie der eine oder andere universitäre Bildungskandal.

Das negativ überzeichnete Bild, die Lehre sei wegen mangelnder didaktischer Fähigkeiten der Lehrenden generell schlecht, ist unzutreffend; und selbst wenn es so wäre, ist die Vorstellung, obligatorische Hochschuldidaktik-Zertifikate könnten hier Abhilfe schaffen, illusorisch. Zwar kann man vieles noch besser machen, und die fächerspezifischen Unterschiede sind nicht zu vergessen; doch lässt sich gute Lehre nicht durch verwaltungstechnische Maßnahmen verordnen. Vor allem gegenüber dem Bürokratie- und dem Unterfinanzierungsproblem tritt das Qualifikationsproblem deutlich in den Hintergrund.

III. Wie die Probleme *nicht* gelöst werden

Zusammenfassend wird ein „Lehr-Problem“ an deutschen Universitäten diagnostiziert. Zur Lösung dieses Problems werden verschiedene Vorschläge diskutiert, die wir für ungeeignet halten.

1 Lehrprofessuren

Wir wenden uns gegen den Vorschlag des Wissenschaftsrates, Lehrprofessuren mit erhöhtem Deputat als eigene Personalkategorie einzuführen. Den in diesem Stellentypus institutionalisierten Verlust der Einheit von Forschung und Lehre brauchen wir nicht ein weiteres Mal zu beklagen: Bei einer verantwortungsvollen Übernahme von 12 SWS bleibt fast keine Zeit für eigene Forschung. Eine echte Verbesserung der Lehre könnte nur erreicht werden, wenn *weniger* Veranstaltungen pro Lehrperson veranschlagt würden, als dies jetzt der Fall ist, nicht noch mehr.

Durch die vorgeschaltete Lehr-Juniorprofessur werden zudem die Karrierewege sehr früh gespalten und die Wahlmöglichkeiten nicht vervielfältigt, sondern eingeschränkt. Auch die beschworene Durchlässigkeit der Karrieren – also der Wechsel von der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre auf eine Juniorprofessur mit Schwerpunkt Forschung und umgekehrt – ist eine Illusion. Angesichts der bestehenden Reputationsdifferenz zwischen Lehre und Forschung erscheint allein der Wechsel von „Forschung“ in „Lehre“ realistisch und als Universitätskarriere zweiter Wahl, die sicher nicht aus freien Stücken von den Besten gewählt werden wird.

Wenn tatsächlich ein substanzieller Anteil der Dauerstellen an Universitäten in dieser Weise ausgestaltet wird, verliert die Universitätsprofessur als Karriereoption deutlich an Attraktivität. Im Vergleich gewinnen dabei die außeruniversitären (und damit strukturell lehrfernen) Institute, an die sich bereits heute mehr und mehr die eigentliche Spitzenforschung verlagert. Das wiederum schlägt sich auch auf die Qualität der Lehre nieder.

Schließlich ist zu befürchten, dass die Lehrprofessur dem derzeitigen Bekenntnis zur Gleichstellung in den Karrierechancen diametral entgegensteht. Wir glauben sofort, dass die Lehrprofessur dazu geeignet ist, die desolaten statistischen Werte Deutschlands im universitären *gender mainstreaming* zu schönen: Die weniger angesehene Lehrprofessur und die ihr vorgeschaltete Lehr-Juniorprofessur werden mit hoher Wahrscheinlichkeit primär mit Frauen besetzt werden; denn diese erwartet hier weniger Konkurrenz und daher bessere Erfolgschancen. Die zunehmende Binnendifferenzierung

des wissenschaftlichen Personals wird die Geschlechtertrennung stützen und umgekehrt. Wir sehen ein gleichstellungspolitisches Fiasko vorher: Frauen lehren, Männer forschen.

2 Zentrale Institutionen zur Hochschuldidaktik

Gute Lehre fällt nicht vom Himmel und wird auch niemandem ohne weitere Anstrengung in die Wiege gelegt. Wie die Forschung ist auch die Lehre in weiten Bereichen ein Handwerk, dessen Rüstzeug man sich aneignen kann. Wir begrüßen es daher, wenn im Rahmen der Programmlinie Lehre des Hochschulpaktes 2020 Gelder bereit gestellt werden, um die notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln.

Die Erfahrungen anderer Länder, die in Forschung und Praxis der Hochschuldidaktik wesentlich weiter sind als Deutschland, weisen jedoch darauf hin, dass zentrale, d. h. auf Universitätsebene angesiedelte Institutionen zur Hochschuldidaktik die Lehre nicht wesentlich verbessern. Sie können zwar allgemeine Kurse anbieten, zu grundlegenden Fragen der Lehre, ihrer Planung und Präsentation; doch in der Regel werden in solchen Fortbildungen weder die fachspezifischen Rahmenbedingungen berücksichtigt noch die unterschiedlichen Erfahrungsstufen der Teilnehmenden: ein Doktorand in Materialwissenschaften braucht eine andere Unterstützung als eine Professorin der Philosophie. Abstrakt gehaltene Kurse für alle erreichen die Lehrenden nur schwer und können den Praxistransfer nicht gewährleisten.

3 Deutsche Lehrgemeinschaft

Wir wenden uns auch gegen die Gründung einer Deutschen Lehrgemeinschaft. Eine von der Forschungsförderung getrennte Institution würde die Einheit von Forschung und Lehre noch weiter unterminieren. Aus unserer Sicht sollte vielmehr eine verstärkte Integration dieser beiden universitären Kernaufgaben auch in der finanziellen Förderung erfolgen.

IV. Wie die Probleme gelöst werden könnten

1 Stärkung einer engen Verbindung von Forschung und Lehre

Die Qualität der universitären Lehre – und zwar echte Qualität, die nicht in operationalisierten Qualitäts-Sicherungssystemen zu erfassen ist – lässt sich vor allem durch solche Maßnahmen steigern, die den Brückenschlag zwischen Forschung und Lehre wieder fördern. Wir rufen die Fakultäten dazu auf, auch angesichts der wachsenden Studierendenzahlen bei der Strukturplanung ihrer Lehre gezielt auf Maßnahmen zur Verbindung von Forschung und Lehre zu achten.

1.1 Ausweitung der Lehr- und Studierfreiheit

Eine enge Verbindung von Forschung und Lehre setzt mehr Freiheit voraus. An die Stelle der bürokratischen Einengung, die derzeit mit der Bachelor-und-Master-Reform Einzug hält, müssen bewusst zeitliche, finanzielle und organisatorische Freiräume für die Studierenden und die Lehrenden treten. Umfangreiche, im Detail vorgeschriebene Curricula und ständige Prüfungen führen nicht zu besserer Lehre und intensiverem Lernen, sondern zwingen die Studierenden zu einer oberflächlichen, arbeitsökonomischen Optimierung des Studiums.

Die Studierenden sollten vielmehr *weniger Stoff* in *weniger offiziellen Veranstaltungen* lernen. An die Stelle von Vorlesungen müssen primär solche Veranstaltungen treten, die die Studierenden zum eigenen Lernen befähigen. Grundlagenwissen kann gut in Vorlesungen vermittelt werden, zumal wenn es in begleitenden Tutorien vertieft wird; für alles weitere sind Alternativen zu prüfen, neue Formen zu finden. Nur so kann universitäre Lehre weiterhin primär Fähigkeiten wie Orientierung und kritische Reflexion ausbilden. Nur so kann das Universitätsstudium auch als persönlichkeitsbildende, kulturelle Institution gestärkt und weiterentwickelt werden.

1.2 Frühzeitiges Forschen im Studium

Forschen im Studium sollte ein fester Bestandteil der Lehre werden: Auf diese Weise lernt man nicht nur am effizientesten die üblichen Arbeitstechniken und Fertigkeiten; man erfährt auch die Freude am Engagement für das eigene, originelle Arbeitsprodukt – das möglicherweise sogar einen kleinen Baustein zu einem echten Forschungsprojekt liefert.

Solches Engagement wiederum führt zur stärkeren Identifizierung mit dem Studium und seinen Inhalten, und es fördert das Gemeinschaftsgefühl der entstehenden Kleingruppen. Beides trägt unmittelbar dazu bei, dass die Abbrecherquote sinkt und die Motivation von Studierenden – und auch von Lehrenden! – steigt.

1.3 Integration der Lehrförderung in die Forschungsförderung

Die Förderung guter Lehre könnte unmittelbar in die Programme der Deutschen Forschungsgemeinschaft und anderer Organisationen integriert werden. Wir regen an, dass auch in Deutschland zusätzliche Gelder für ein Projekt bewilligt werden, sofern überzeugend dargestellt wird, auf welche Weise dieses Projekt auch auf die Lehre ausstrahlt (vgl. den Ansatz des *teaching dissemination* im NSF der USA).

Eine verpflichtende Rubrik einzuführen empfehlen wir nicht. Die bereitgestellten Zusatzgelder sollten jedoch so attraktiv sein, dass Projekterweiterungen ernsthaft erwogen werden. So könnte z. B. ein Teil der Gelder für die Unterstützung kleiner Studienprojekte im Rahmen des Gesamtvorhabens verwendet werden oder für die Ausarbeitung einer Spezialvorlesung, gemeinsam mit unterstützenden Hilfskräften. Es bleibt zu prüfen, ob dieser Teil der Anträge gesondert begutachtet werden sollte.

2 Volle Nutzung vorhandener Ressourcen

2.1 Fokussierung auf persönlichen Kontakt

Gute Lehre lebt vor allem vom persönlichen Kontakt und der intellektuellen Nähe zwischen Lehrenden und Lernenden. Daher sind dringend Maßnahmen erforderlich, die eine wesentlich bessere Betreuungintensität als bisher ermöglichen. Studierende, die sich nicht als Nummer in der Masse empfinden, sondern als Person wahrgenommen, gefördert und auch gefordert werden, sind wesentlich motivierter und auch leistungsstärker.

Vorlesungen sind eine effiziente und für viele Zwecke nach wie vor unübertroffene Form der Veranstaltung: sei es, dass grundlegende Inhalte selektiv vermittelt werden, sei es, dass aus persönlicher Perspektive ein großes Themenfeld zusammengefasst und interpretierend aufbereitet wird. Doch sollten Vorlesungen nicht für sich alleine stehen: Dies ist angesichts des hohen Aufwands für die Dozierenden und der vergleichsweise geringen Lerneffizienz auf Seiten der Studierenden eine ungeheure Verschwendung von Ressourcen.

Vielmehr sollten begleitend zu Vorlesungen obligatorisch kleine Arbeitsgruppen eingerichtet werden; Vorlesungen ohne solche Begleit-tutorien sollten auf ein Minimum beschränkt bleiben. Diese Tutorien dienen nicht nur dem persönlichen Kontakt und Gespräch,

sondern auch der Lern- und Lehreffizienz: in Kleingruppen vertiefter Stoff, anhand schriftlich verfertigter Lösungen oder Texte, wird sehr viel nachhaltiger gelernt als nur gehörte Information. Diese Kleingruppen können gut von fortgeschrittenen Studierenden geleitet werden, die nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten (und unter Absprache mit den Dozierenden) sogar selbst die Aufgaben formulieren. Diese Verantwortung führt häufig dazu, dass Tutorinnen und Tutoren sich mit hohem Engagement in den Stoff einarbeiten und selbst am meisten lernen.

Um auch den Kontakt zwischen Dozierenden und Studierenden zu fördern, haben sich Mentorensysteme bewährt. Bereits ab den ersten Semestern sollten die Studierenden direkt und persönlich betreut und durch das Studium begleitet werden. Das Betreuungsverhältnis sollte zehn Studierende pro Dozentin oder Dozent nicht übersteigen. Beide Seiten verpflichten sich zu einer bestimmten Anzahl von Treffen pro Semester, entweder im Zweiergespräch oder in einer Kleingruppe; schon allein dies verschafft Studierenden einen privilegierten Zugang zu mindestens einer Person aus Mittelbau oder Professorenschaft, die beratend bei allen wesentlichen Entscheidungen der Studienplanung zur Seite steht.

2.2 Flexibilisierung der Lehrverpflichtung

Wir unterstützen derzeitige Bestrebungen, die starren Deputate der Lehrverpflichtungsverordnung abzuschaffen und stattdessen eine bestimmte Summe an Semesterwochenstunden über längere Zeiträume zu vereinbaren. Je nach Lebensalter, Karrierephase und individuellen Bedürfnissen könnten zeitlich begrenzte Phasen intensiverer Lehr- oder Forschungstätigkeit sich abwechseln.

Bei Beibehaltung von durchschnittlich 8 SWS könnte man etwa aushandeln, innerhalb von drei Jahren die gängigen 48 SWS anzubieten, aber auf fünf Semester konzentriert, während das sechste Semester zur freien Verfügung steht. Diese Regelung muss jedoch vorbehaltlich dessen angewendet werden, dass das Angebot für Studierende jederzeit in hinreichender Breite und Menge aufrechterhalten bleibt.

2.3 Anerkennung der erbrachten Lehrleistung

Neben der Anzahl geleisteter SWS sollte auch ein Engagement in den Grauzonen der Lehre wahrgenommen und gewürdigt werden: Dies bezieht sich etwa auf die Intensität und den Umfang abgehaltener Sprechstunden, auf die Betreuung von Studienprojekten und Abschlussarbeiten, auf die Tätigkeit als Mentorin und Mentor, auf das Engagement für eine Überarbeitung der Studienpläne etc.

Im Moment werden besonders engagierte Dozierende dadurch „bestraft“, dass auch ihre Sprechstunden besonders beliebt sind und besonders viele Studierende um Betreuung der Abschlussarbeiten

bitten. Es sollte möglich sein, ein solches Engagement in angemessener Weise zu belohnen – nicht nur als Kriterium in einer leistungsorientierten Mittelvergabe, sondern auch durch zusätzliche Hilfskräfte, Freisemester etc.

Aufschlussreich könnte es auch sein, der Öffentlichkeit einmal den realen Zeitaufwand für eine gute Lehrveranstaltung vor Augen zu führen, inklusive der inhaltlichen und organisatorischen Konzeption vor der Veranstaltung, der Korrektur von Aufgaben begleitend zur Veranstaltung sowie der Prüfungen und verwaltungstechnischen Aufarbeitung nach der Veranstaltung.

2.4 Anreiz zur Lehre für Alle

Wir empfehlen, auch für außeruniversitär tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für Stipendiatinnen und Stipendiaten und andere durch Drittmittel finanzierte Personen starke Anreize zum Engagement in der Lehre einzuführen. Bereits jetzt wird dieses Lehrenengagement freiwillig von vielen geleistet, die nicht an einer Universität angestellt sind; durch eine zusätzliche Vergütung sowie durch Anerkennung des geleisteten Aufwandes bei einer Begutachtung könnte dies noch attraktiver werden. Erfahrung in der Lehre ist eine Tätigkeit – und eine Qualifikation –, die überall zum wissenschaftlichen Alltag gehören sollte.

2.5 Mentoring und Qualifizierung von Nachwuchs in der Lehre

Nicht nur fortgeschrittene Studierende, sondern auch Doktorandinnen und Doktoranden müssen frühzeitig und mit angemessener Unterstützung in die Lehre integriert werden. In dieser Phase, d. h. am Anfang ihrer Lehrtätigkeit, könnte eine maßgeschneiderte und fachspezifische didaktische Begleitung sinnvoll sein. Das entsprechend qualifizierte Personal – zusätzlich zur Pädagogik ist es auch mit Fachkenntnis ausgestattet – ist ausschließlich auf Fakultäts- oder Institutsebene zu beschäftigen.

In erster Linie sollte diese Unterstützung durch eine Gesprächskultur geleistet werden, in der Lehre kein Tabu-Thema mehr ist. Professorinnen und Professoren sollten zur direkten, konstruktiven Kritik der eigenen Praxis einladen; der regelmäßiger Austausch über Standards und bewährte Unterrichtsformate sollte selbstverständlich werden. Junge Dozierende untereinander können sich auch eigenständig unterstützen, ihre Unterlagen austauschen, Beobachtungen auswerten.

Im Moment wird dieser offene Austausch vor allem dadurch verhindert, dass allen Personen nach der Promotion sofortige und perfekte Lehrkompetenz qua Abschluss unterstellt wird. Unter Professorinnen und Professoren besteht die Gefahr, dass die interessierte Anfrage im Kollegium als Eingeständnis eigener Unfähigkeit wahrgenommen wird. Wir sind indessen davon überzeugt, dass alle vom

ständigen, interessierten Austausch über Lehre profitieren würden und auch von gegenseitiger Hospitation – deutlich mehr als von jeder fachdidaktisch noch so raffinierten Fortbildung.

3 Anerkennung guter Lehre

Die Qualität universitärer Lehre hängt unmittelbar vom Engagement der Lehrenden ab. Dieses Engagement lässt sich durch die Anerkennung guter Lehre fördern. Hierfür empfehlen wir, finanzielle und ideelle Anreize auszuweiten: Lehrpreise und Auszeichnungen sind kein Allheilmittel, setzen aber Zeichen. Eine bedenkenswerte Alternative ist die Auszeichnung engagierter Dozierender durch zusätzliche Assistenzstellen oder Hilfskräfte.

Doch liegt das wichtigste Steuerungsinstrument für gute Lehre bereits jetzt in der Hand der Fakultäten und Fachbereiche: nämlich die Auswahl der wirklich für eine Professur am besten geeigneten Personen. Die Forschungsleistung ist dafür ein wichtiges Kriterium, jedoch nicht das einzig relevante. In jedem Berufungsverfahren sollte vielmehr auch die Lehrleistung der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt werden – und zwar weit stärker, als dies bisher der Fall ist.

Wir empfehlen, neben dem üblichen Forschungsvortrag eine Lehrprobe einzufordern, mit einer für alle Kandidatinnen und Kandidaten identischen Aufgabe zur Konzeption einer Vorlesung für das Grundstudium. Darüber hinaus sind Lehrportfolios systematisch auf die Lehrerfahrung und -kompetenz hin zu beurteilen. Dazu gehört nicht nur ein Blick darauf, ob und in welchem Umfang die betreffende Person in der Vergangenheit gelehrt hat; zusätzlich ist zu prüfen, ob Erfahrung mit einer Vielfalt von Veranstaltungsformen vorliegt, ob eine gewisse Themenbreite zu sehen ist, ob erfolgreich Studienprojekte und Abschlussarbeiten betreut wurden.

4 Entlastung von administrativen Aufgaben

Eine erhebliche Entlastung und Entschlackung der Wissenschaft vom bürokratischen Wildwuchs ist unabdingbar. Könnte der hier verpuffte Zeitaufwand in die Vorbereitung der Lehre investiert werden, würde dies die Qualität der betreffenden Veranstaltungen um ein Vielfaches steigern.

Administrative Aufgaben müssen drastisch reduziert werden. Es darf nicht sein, dass eine Professorin oder ein Professor mehrere Stunden damit verbringt, die Noten einer Veranstaltung in Computersysteme zu übertragen. Für die wirklich erforderlichen Verwaltungsaufgaben sollte ausschließlich gut ausgebildetes Personal eingesetzt werden. Die traditionellen Sekretariate auf Ebene des Lehrstuhls oder des Instituts sind unverzichtbar; doch regen wir an, diese Stellen durch eine attraktivere Bezahlung so aufzuwerten,

dass die Besetzung dem zunehmend anspruchsvolleren Profil dieser Stellen entspricht. Dies wäre ein sinnvoller Einsatz des zukünftig durch DFG-Projektanträge einzuwerbenden Betrags an Overhead-Mitteln.

5 Erhebliche Erhöhung der finanziellen Mittel

Gute Lehre kann weder per Dekret verordnet noch mit Geld erkaufte werden. Doch genau wie gute Forschung setzt sie eine international konkurrenzfähige finanzielle Ausstattung der Institutionen voraus. Es sind weit über das Maß der derzeitigen Studiengebühren hinaus zusätzliche Mittel erforderlich, um die Qualität der Lehre an den Universitäten zu verbessern; dies gilt bereits angesichts der aktuellen Studierendenzahlen. Die Programmlinie „Lehre“ sowie die Finanzierung von Programmpauschalen des Hochschulpakts 2020 gewährleisten zwar willkommene zusätzliche Ressourcen, aber nur gegen eine erhebliche Erhöhung der Studierendenzahlen. Bestenfalls werden damit die Verhältnisse so bleiben, wie sie derzeit sind. Wir rufen dazu auf, diese Entwicklung noch einmal zu überdenken.

V. Zum Schluss

Entscheidend für die Qualität der Ausbildung an deutschen Universitäten ist die enge Verbindung von Forschung und Lehre. Wir haben verschiedene Wege vorgeschlagen, wie dieses Ziel erreicht werden könnte. So sollte das bestehende Engagement von Dozierenden anerkannt werden, während die bisher an der Lehre unbeteiligten Personen des Wissenschaftsbetriebs dazu angeregt werden sollten, sich ebenfalls einzubringen. Doch dazu muss Lehre attraktiver werden, als sie heute ist.

Verschiedene Maßnahmen können dazu beitragen. Einerseits sollte es finanzielle Anreize geben, aber auch die Möglichkeit, sich durch zusätzliche Hilfskräfte und eine besser qualifizierte Administration zeitliche Freiräume zu verschaffen (denn häufig ist Zeit im Wissenschaftsbetrieb eine deutlich kostbarere Ressource als Geld). Andererseits müssen sich die Rahmenbedingungen der Lehre so verbessern, dass sie inhaltlich befriedigender wird. Denn auch für Lehrende ist die Betreuung lernintensiver Studienprojekte und die Diskussion in Kleingruppen attraktiver als eine anonyme Abfertigung der Massen.

Die Umstellung auf das Bachelor-Master-System birgt die Chance zur durchgreifenden Reform: nicht nur im Sinne einer quantitativen, sondern auch einer qualitativen Steigerung. Doch diese Chance müssen wir jetzt ergreifen. Nur so können wir dafür einstehen, dass die Absolventen wirklich höchst qualifiziert sind. Nur so können die Universitäten auch außerfachliche Schlüsselqualifikationen vermitteln und damit direkt arbeitsmarktbezogene Ausbildung leisten. Nur so bleibt die deutsche Universität eine historische Errungenschaft, eine europäische Höchstleistung und ein universeller humanistischer Wert.

Bettina Beer
Christian Fleischhack
Matthias Klatt
Matthias Koenig
Sabine Koller
Katharina Landfester
Verena Lepper
Kärin Nickelsen (*Ansprechpartnerin für Rückfragen*)
Bénédicte Savoy
Christine Silberhorn

Die Junge Akademie
Geschäftsstelle
Jägerstraße 22/23
10117 Berlin

Telefon: +49 30 20370-650
Telefax: +49 30 20370-680
E-Mail: bessere-lehre@diejungeakademie.de
Homepage: www.diejungeakademie.de/ag/lehre