

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 039, August 2017

Branchenanalyse deutsches Hochschulwesen

Status quo, jüngere Entwicklungen und besondere
Problemlagen

Thomas Krüger, Barbara Laubach, Giulia Pugnaghi
und Verena Nasshoven

ISSN 2509-2359

© 2017 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten.
Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	6
Einleitung – die Hochschulbranche im Überblick.....	7
Die Hochschullandschaft in Deutschland.....	9
Entwicklung der Studienangebote.....	10
Profilbildung der Hochschulen durch spezialisierte Studiengänge	11
Zulassungsbeschränkung von Studiengängen.....	12
Studierende an deutschen Hochschulen	15
Geschlechterverhältnis	15
Übergangsquoten und Studierneigung.....	16
Entwicklung der durchschnittlichen Studiendauer	19
Studienabbrecher und Erfolgsquoten.....	21
Anteil ausländischer Studierender und Studierende mit Migrationshintergrund	22
Hochschulzugang beruflich qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber	26
Entwicklung des Anteils von Erstakademikerinnen und -akademikern.....	29
Studienfinanzierung	31
Finanzen	35
Öffentliche Ausgaben für Hochschulen	36
Internationaler Vergleich öffentlicher Ausgaben im Hochschulbereich	40
Entwicklung der Ausgabe- und Einnamemstruktur der Hochschulen.....	41
Hochschul-Fundraising	45
Beschäftigte an Hochschulen	48
Die Entwicklung der Beschäftigung an Hochschulen	48
Geschlechterunterschiede	53

Ausländische wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte	54
Die Entwicklung der Personalstellen an Hochschulen.....	55
Prekäre Beschäftigung an Hochschulen	64
Einkommensentwicklung des Personal an Hochschulen.....	70
Vertragliche und reale Arbeitszeiten des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen	77
Strukturelle Bedingungen und Strukturveränderungen an Hochschulen	79
Akademische Selbstverwaltung und Mitbestimmung	79
Personalrat	81
Gewerkschaften.....	82
Trends und besondere Problemlagen	84
Fazit	88
Literatur.....	89
Autorinnen und Autoren	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Hochschulen und Studierende nach Hochschulart im WiSe 2014/15.....	9
Abbildung 2: Zulassungsmodi grundständiger Studiengänge	14
Abbildung 3: Anteil der Studienberechtigten die ein Hochschulstudium aufnehmen nach Zeitpunkt der Studienaufnahme.....	17
Abbildung 4: Entwicklung der Absolventenzahlen nach Abschlussart	19
Abbildung 5: Entwicklung des Durchschnittsalters von Absolventinnen und Absolventen.....	21
Abbildung 6: Anteil deutscher und ausländischer Studierender im WiSe 2014/15	23
Abbildung 7: Top 10 Herkunftsländer der Bildungsinländer im WiSe 2014/15	23
Abbildung 8: Top 10 Herkunftsländer der Bildungsausländer im WiSe 2014/15	25
Abbildung 9: Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger mit Hochschulzugangsberechtigung über den 3. Bildungsweg	27
Abbildung 10: Entwicklung der Ausgaben an Hochschulen nach Hochschulart.....	42
Abbildung 11: Drittmitteleinnahmen der Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft nach Drittmittelquellen im Jahr 2014	44
Abbildung 12: Drittmitteleinnahmen der Hochschulen in privater Trägerschaft nach Drittmittelquellen im Jahr 2014	44
Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungsgruppen	49
Abbildung 14: Altersverteilung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen im Jahr 2014	52
Abbildung 15: Herkunftsländer mit über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal	55
Abbildung 16: Altersverteilung der Inhaberinnen und Inhaber von W- und C-Professuren an Hochschulen.....	58
Abbildung 17: Beschäftigtenzahlen und Dienstbezeichnung im wissenschaftsunterstützenden Bereich	63

Abbildung 18: Professorengehälter im internationalen Vergleich 75

Abbildung 19: Allgemeines Organigramm Hochschule 80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalgruppen an Hochschulen und Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung	51
Tabelle 2: Der Akademische Mittelbau	61
Tabelle 3: Entgeltgruppe und Qualifikationsniveau	72
Tabelle 4: Übersicht W-Besoldung nach Ländern in Euro.....	73
Tabelle 5: Übersicht C-Besoldung in Euro.....	73
Tabelle 6: Entgelt- und Besoldungsgruppen der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau.....	76
Tabelle 7: Wöchentliche Arbeitszeit in der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit nach Hochschultyp und Statusgruppe im Jahr 2012.....	78

Einleitung – die Hochschulbranche im Überblick

Die Hochschulen in Deutschland sind dasjenige Glied des deutschen Bildungssystems, welches einem zunehmend größer werdenden Teil der nachwachsenden Kohorten einer Gesellschaft eine akademische Ausbildung vermittelt. Das Hochschulsystem qualifiziert dabei einerseits gezielt wissenschaftlichen Nachwuchs und gestaltet andererseits mit seinen Forschungsergebnissen Leben und Arbeiten in Deutschland in entscheidender Weise mit.

In den letzten 50 bis 60 Jahren hat sich die Hochschullandschaft Deutschlands enorm gewandelt. Galten Universitäten früher noch als Orte für wenige Privilegierte, so nehmen heute etwa die Hälfte eines Jahrgangs ein Studium an einer der über 400 Hochschulen Deutschlands auf. Diese über die letzten Jahrzehnte drastisch gestiegenen Studierendenzahlen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der sogenannten Bildungsexpansion, die die extreme Ausdehnung des Bildungswesens seit den 1950er/1960er Jahren und hierbei insbesondere den Ausbau der Realschule, des Gymnasiums, der Fachschulen sowie Fachhochschulen und der Universitäten beschreibt. Dieser Ausbau der verschiedenen Schulformen und insbesondere auch Hochschulformen wurde in Deutschland einerseits aufgrund eines im internationalen Vergleich drohenden Bildungsrückstandes vorangetrieben, aber auch, um den deutlich gestiegenen Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu decken, die die stark boomende Industrie- und Dienstleistungsbranche einforderte. Die bildungspolitische Diskussion dieser beiden Jahrzehnte war demzufolge stark von bildungsökonomischen und demokratiepolitischen Interessen geprägt. Als eines der wichtigsten bildungspolitischen Ziele galt die Anhebung des allgemeinen Bildungsniveaus durch eine Öffnung des Bildungswesens für breitere Schichten, um auch zukünftig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu qualifizieren, die sich in einer zunehmend komplexer werdenden Arbeitswelt behaupten können.

Im Jahr 1960 zählten die damals knapp 130 Hochschulen der BRD um die 300.000 Studierenden, was in etwa einem Anteil von 4 Prozent an der 18- bis 22-jährigen Bevölkerung entsprach. In den 1980er Jahren studierten dann bereits eine Million Personen und damit etwa 10 Prozent eines Altersjahrgangs an rund 230 westdeutschen Hochschulen, nach (und auch in Folge) der Wiedervereinigung stiegen die Studierendenzahlen Gesamtdeutschlands dann auf ca. 2,5 Mio. an über 400 Hochschulen in 2014 an. Die Aufnahme eines Studiums ist heutzutage, an-

ders als noch in den 1950er und 1960er Jahren, zur Normalität, fast schon zur Regel geworden.

Die wachsenden Interessensansprüche von Seiten der Wirtschaft sowie die große Nachfrage an akademischer Bildung bei Schulabsolventinnen und Schulabsolventen beeinflusst(en) das Hochschulwesen – strukturell wie organisatorisch – in entscheidender Weise. Heutzutage präsentiert sich die Hochschullandschaft facettenreich wie nie zuvor. Profilbildung und Konkurrenzbewusstsein sind zu wichtigen Treibern geworden – jedoch auf Kosten der Übersichtlichkeit.

Ziel des Branchenreports „Die deutsche Hochschulbranche – Status quo, jüngere Entwicklungen und besondere Problemlagen.“ ist es daher, diese Unübersichtlichkeit aufzulösen und den aktuellen Stand der Branche – besonders mit Blick auf die dort Beschäftigten – übersichtlich und prägnant darzustellen.

Zu diesem Zwecke soll im Kapitel „Die Hochschullandschaft in Deutschland“ zunächst die deutsche Hochschullandschaft, die Entwicklung der Studienangebote, die Profilbildung der Hochschulen durch hoch spezialisierte Studiengänge und die Zulassungsbeschränkungen für ein Studium kurz umrissen werden.

Das darauffolgende Kapitel „Studierende an deutschen Hochschulen“ soll eine Übersicht über die Entwicklung der Studierendenzahl und -struktur in den vergangenen zehn Jahren geben.

Der enorme Ausbau des Hochschulsystems innerhalb von wenigen Jahrzehnten und die parallel stark gestiegene Studierendenzahl nehmen direkten Einfluss auf die Organisation und Strukturen der einzelnen Hochschulen. In der Branche sind mittlerweile weit über eine halbe Million Personen beschäftigt und die einzelnen Einrichtungen erreichen mitunter die Größe mittlerer bis großer Unternehmen. Nach einem kurzen Überblick zu Finanzierung und Ausgaben der Hochschulen über die Zeit und im internationalen Vergleich im Kapitel „Finanzen“ soll ein besonderer Fokus dieses Reports bei den Beschäftigten (-verhältnissen) an deutschen Hochschulen liegen. Hierzu soll im Kapitel „Beschäftigte an Hochschulen“ die jüngere Entwicklung der Personalstellen dargestellt und ein besonderer Blick auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse vor allem der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch anderer Beschäftigungsgruppen gelegt werden.

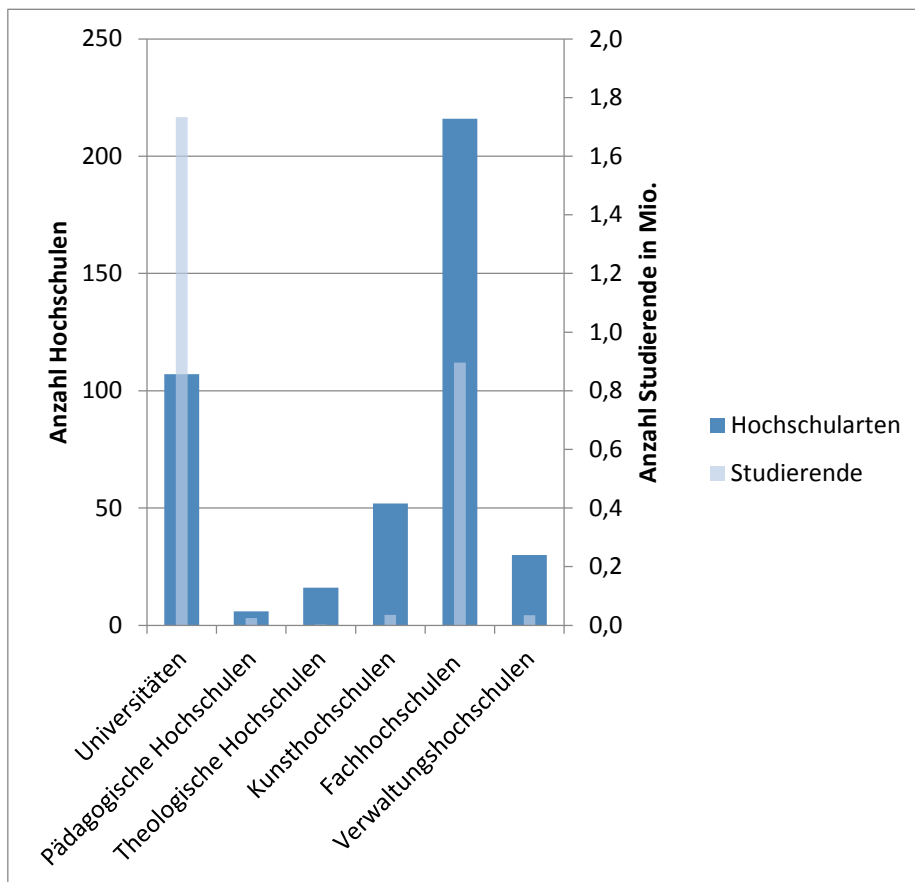
Im Kapitel „Strukturelle Bedingungen und Strukturveränderungen an Hochschulen“ folgt ein Blick auf ebendiese bevor anschließend ein Blick auf „Trends und besondere Problemlagen“ der Branche im nächsten Kapitel folgt. Der Report schließt mit dem Kapitel „Fazit“.

Die Hochschullandschaft in Deutschland

Über die letzten zehn Jahre hat sich die Zahl der Hochschulen in Deutschland von 370 im Wintersemester (im Folgenden nutzen wir die Abkürzungen WiSe für Wintersemester und SoSe für Sommersemester, die zunehmend die Abkürzungen WS und SS ersetzen) 2004/05 auf 427 Hochschulen im WiSe 2014/15 erhöht.

Im WiSe 2014/15 waren 2,7 Mio. Studierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben, die Mehrheit (64,2 %) besuchte eine Universität, ein Drittel eine Fachhochschule und ein kleiner Prozentsatz eine Verwaltungsfachhochschule (1,3 %), eine Kunsthochschule (1,3 %), eine Pädagogische Hochschule (0,9 %) oder eine Theologische Hochschule (0,1 %) (vgl. Abbildung 1) (Destatis 2015b).

Abbildung 1: Anteil der Hochschulen und Studierende nach Hochschulart im WiSe 2014/15



Quelle: Destatis 2015b

Entwicklung der Studienangebote

Nicht nur die Anzahl der Hochschulen, auch das Studienangebot in Deutschland hat sich in den vergangenen zehn Jahren enorm erweitert. Zwischen dem WiSe 2004/05 und dem WiSe 2015/16 wuchs die Anzahl der angebotenen Studiengänge um 62,6 Prozent. Das Studienangebot der deutschen Hochschulen umfasste laut Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz im Sommersemester (SoSe) 2016 insgesamt 18.592 Studiengänge: 8.502 Bachelor- und 8.372 Masterstudiengänge (zusammen 90,7 %) sowie 1.299 (7,0 %) Studiengänge mit staatlichem und kirchlichem Abschluss und 419 (2,3 %) „übrige“ Studiengänge. Zu den „übrigen“ Studiengängen zählen v. a. traditionelle Studiengänge, d. h. jene mit einem Diplom, Magister oder künstlerischen Abschluss, deren Anteil stetig abnimmt. Insgesamt können die Studiengänge in 10.010 grundständige und 8.582 weiterführende Studiengänge aufgeteilt werden.

Grundständige Studiengänge führen zu einem ersten Hochschulabschluss (z. B. der Bachelor). Ein weiterführendes oder postgraduales Studium setzt ein vorhergehendes erfolgreich abgeschlossenes Studium voraus (Masterstudiengänge und Promotionsstudiengänge). Konsekutive Masterstudiengänge vertiefen ein vorhergehendes Bachelorstudium und ähneln damit im gesamten Umfang den traditionellen grundständigen Studiengängen wie beispielsweise den Diplomstudiengängen. Nicht-konsekutive Masterstudiengänge schließen an ein beliebiges, abgeschlossenes Studium an (wie beispielsweise der Master of Business Administration) und weiterbildende Masterstudiengänge setzen zusätzlich eine qualifizierte berufspraktische Erfahrung voraus. Ein Zweitstudium hingegen ist ein weiteres grundständiges Studium, welches nach bereits erfolgreichem Abschluss eines anderen grundständigen Studiums aufgenommen wird.

Neben hybriden Formen des Studiums (z. B. beim dualen Studium) und der Auslagerung der Lehre in nicht hochschulische Einrichtungen („Franchising“), nimmt der Spezialisierungsgrad der einzelnen Studienangebote immer weiter zu. Zahlreiche deutsche Hochschulen nutzen laut Hochschulkompass außerdem die Möglichkeit, einen sogenannten internationalen Doppelabschluss (Double, Multiple oder Joint Degree) anzubieten. Der Anteil solcher Studiengänge am gesamten Studienangebot ist derzeit jedoch noch sehr gering. Im WiSe 2015/16 wurden lediglich 3,2 Prozent aller Studiengänge als internationale Doppelabschlüsse angeboten.

Profilbildung der Hochschulen durch spezialisierte Studiengänge

Die deutschen Hochschulen befinden sich im nationalen und internationalen Wettbewerb um die „besten Köpfe“. In diesem Zusammenhang gewinnt auch das Hochschulmarketing immer mehr an Bedeutung, denn ein einzigartiges Profil hilft nicht, wenn es niemand sieht. Im Rahmen einer Studie des Instituts für Hochschulforschung (HoF) aus dem Jahr 2012 geben rund neun von zehn staatlichen Hochschulen an, Marketing zu betreiben, zwei Drittel verfügen sogar über Marketingstellen (Winter et al. 2012). Hochschulmarketing ist nicht nur eine nationale Aufgabe: Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und die Hochschulrektorenkonferenz haben 2001 gemeinsam GATE-Germany gegründet, ein Konsortium für internationales Hochschulmarketing. Es bietet Expertenwissen für die Analyse regionaler Bildungsmärkte, die Planung von Marketingkampagnen für neue Studiengänge sowie internationale Hochschulfestivals an.

Best Practice Beispiel für Digitalisierung im Hochschulmarketing: Das International Graduate Center (IGC) der Hochschule Bremen (GATE-Germany 2016)

In der aktuellen Schriftreihe zum Hochschulmarketing der GATE-Germany, wird das IGC als Best Practice Beispiel für Digitalisierung im Hochschulmarketing ausführlich und positiv gewürdigt. Das IGC will im weltweiten Wettbewerb durch innovatives und zielgerichtetes Marketing bestehen. Hierzu wird eine zweisprachige Website mit Online-Bewerbungstool verwendet, die „responsive“ und somit für verschiedene Endgeräte geeignet ist. Im Fokus stehen dabei zwei Zielsetzungen: Das Erreichen von Studieninteressierten und ein erleichterter Bewerbungsprozess durch das integrierte Online-Bewerbungstool. Dank des Customer-Relationship-Management-Systems (CRM) kann das IGC die Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig und automatisiert über den Stand ihrer Bewerbung informieren und individuelle Anfragen umgehend beantworten. Die Daten des CRM-Systems dienen der strategischen Erfolgsmessung, deren Daten sogar schon während des laufenden Rekrutierungsprozesses in Marketingmaßnahmen einfließen können: So kann beispielsweise die kurzfristige Bewerbung bestimmter Studiengänge auf der IGC-Website oder auf Partnerportalen den Erfolg gezielt steuern.

In einem Arbeitspapier vom Juli 2016 begegnet das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) der oftmals geäußerten Kritik, dass die Studienangebote an deutschen Hochschulen zu stark ausdifferenziert seien. Die wachsende Vielfalt im Studienangebot ist neben der höheren Ausdifferenzierung der Studienangebote an den verschiedenen Hochschulen auch aufgrund der Mehrfachzählung von Studiengängen über die verschiedenen Hochschulen hinweg und vor allem durch die Aufteilung von Studiengängen in Bachelor und Master aufgrund der Bologna-Reform¹, entstanden. Das CHE hält fest, dass Wettbewerb und Nachfrage über die Sinnhaftigkeit von Studienangeboten entscheiden sollten. Wichtig sei es dabei, die richtige Balance zwischen Generalisierung und Spezialisierung zu finden. Eine breitere Aufstellung im Grundstudium, die anschließend eine vielfältigere Spezialisierung im weiterführenden Studium ermöglicht, sei sinnvoll und erhöhe die Mobilität der Studierenden. Die Ausdifferenzierung sollte außerdem stärker mit der Einführung weiterbildender und berufsbegleitender Masterangebote verbunden werden. Ebenso wichtig sei eine hohe Angebotstransparenz und zentrale Informationsquellen für Studierende (Hachmeister et al. 2016).

Zulassungsbeschränkung von Studiengängen

Durch den steigenden Andrang an die Hochschulen wird die Frage nach Kapazitätsengpässen immer wichtiger. Ist in einem Fach die Nachfrage nach einem Studienplatz größer als das vorhandene Angebot, so wird dieses zulassungsbeschränkt. Bei den zulassungsbeschränkten Studiengängen legt der sogenannte Numerus Clausus (NC) dann die Höchstzahl von Studierenden für einen Studiengang fest, die die Hochschule im Rahmen ihrer Kapazitäten aufnehmen kann. Der NC ist also die Folge eines Nachfrageüberhangs für einen Studiengang. Nach welchen Kriterien die zur Verfügung stehenden Plätze im konkreten Fall vergeben werden, kann sehr unterschiedlich sein. Oft wird die Abiturnote sowie die seit dem Schulabschluss vergangene Wartezeit auf einen Studienplatz verwendet. Mittlerweile werden jedoch auch eine größere Vielfalt von Vergabekriterien wie Testergebnisse, Auswahlgespräche, vorherige Be-

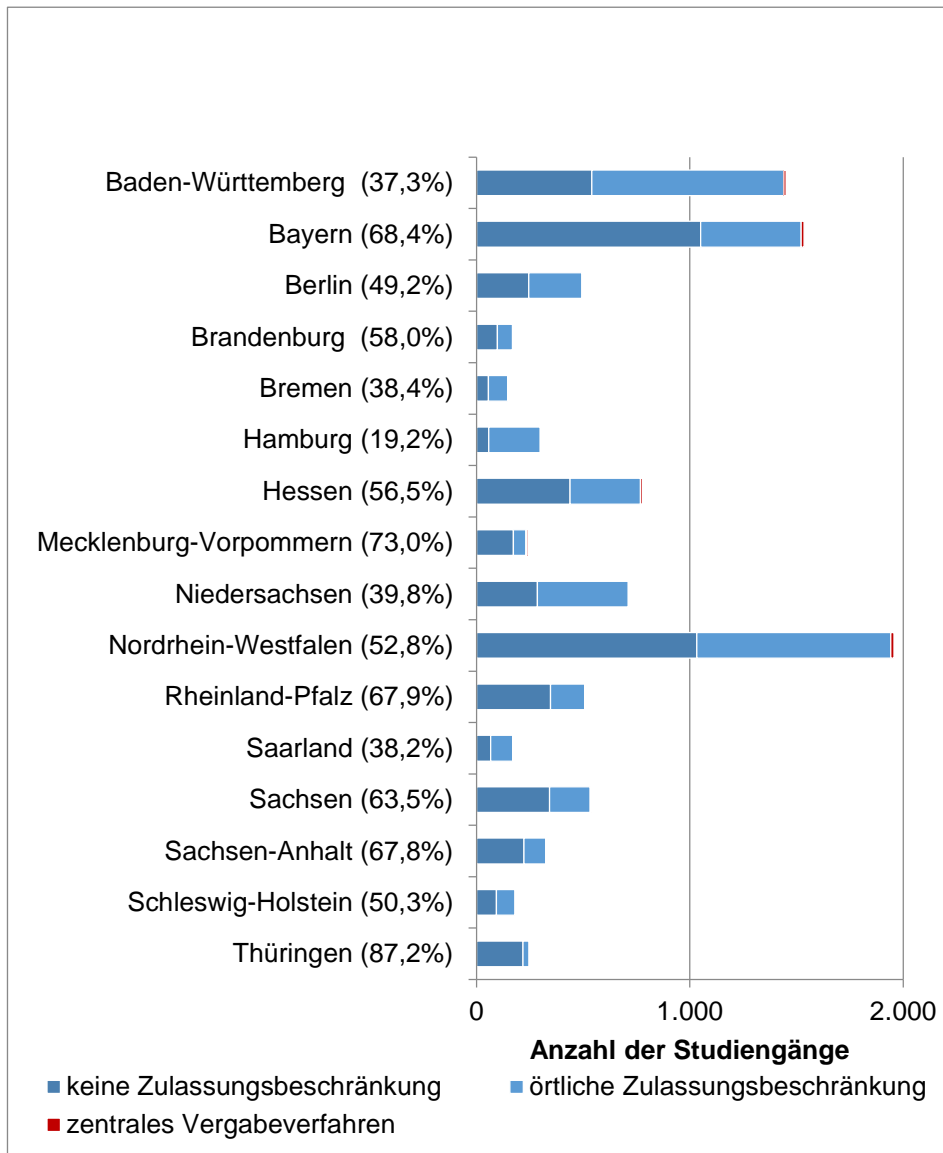
1 Die Bologna Erklärung legte 1999 den Grundstein für die Umstellung auf die Bachelor und Master Abschlüsse in Deutschland. In der Erklärung verpflichteten sich zunächst 29 europäische Staaten, das Bachelor-Master-System einzuführen. Mit dem sogenannten Bologna-Prozess sollte ein einheitlicher europäischer Bildungsraum mit internationaler Mobilität der Studierenden geschaffen werden.

rufserfahrung oder gewichtete Einzelfachnoten des Abiturs herangezogen² (Röwert et al. 2015).

Studiengänge können bundesweit oder örtlich zulassungsbeschränkt sein. Deutschlandweit sind im WiSe 2015/16 im Durchschnitt 42 Prozent aller Studiengänge mit einem NC belegt. Hierbei zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die im Ländervergleich höchsten NC-Quoten über alle Studiengänge hinweg gibt es in Hamburg (68,6 %) und Bremen (65,0 %). Die niedrigsten NC-Quoten finden sich in Mecklenburg-Vorpommern (20,4 %), Thüringen (24,0 %) und Rheinland-Pfalz (25,2 %). Insgesamt sind im WiSe 2015/16 69,2 Prozent der Studiengänge in den neuen Bundesländern und lediglich 51,1 Prozent der Studiengänge in den alten Bundesländern zulassungsfrei. Abbildung 2 veranschaulicht die Anzahl und den Anteil der Zulassungsbeschränkungen für die grundständigen Studiengänge in den einzelnen Bundesländern. Studiengänge an Universitäten sind zu einem geringeren Anteil (39,4 %) mit einem NC belegt als an Fachhochschulen (46,7 %). Unter den Bachelorstudiengängen (47,7 %) ist ein deutlich größerer Anteil mit einem NC belegt als unter den Masterstudiengängen (36,0 %). Die Fächergruppe mit den höchsten NC-Quoten ist die der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 53,8 Prozent, die geringsten Quoten weisen die Sprach- und Kulturwissenschaften auf (30,5 %) (Röwert et al. 2015).

2 Der im Jahr 2014 durch das CHE durchgeführte Numerus Clausus-Check ermöglicht ein differenziertes Bild über die Zulassungsbeschränkungen an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland.

Abbildung 2: Zulassungsmodi grundständiger Studiengänge (in Klammern der prozentuale Anteil zulassungsfreier Studiengänge im jeweiligen Bundesland)



Quelle: Röwert et al. 2015

Studierende an deutschen Hochschulen

Seit dem WiSe 2004/05 ist die Zahl der Studierenden an den mittlerweile 427 Hochschulen in Deutschland von 2,0 Mio. Studierenden bis zum WiSe 2014/15 auf 2,7 Mio. Studierende gestiegen. Dies entspricht einem Gesamtanstieg von 37,4 Prozent in den vergangenen zehn Jahren (Destatis 2015b).

Die Studienanfängerquote, also der Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger an der Bevölkerung des entsprechenden Geburtsjahres, lag im Jahr 2014 bei 52,0 Prozent. Zum Vergleich: Im Jahr 2005 lag die Quote noch bei 34,2 Prozent (Destatis 2015a). Das von der Bundesregierung im Jahr 2005 im Koalitionsvertrag formulierte Ziel einer Studienanfängerquote von 40 Prozent (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 2005) wurde zum Jahr 2010 erreicht und bis 2014 sogar überschritten. Der Anstieg von Studienanfängerquote und -zahl in den letzten zehn Jahren ist auf verschiedene bildungs- und sozialpolitische sowie gesellschaftliche Entwicklungen zurückzuführen. Dazu gehören der Hochschulpakt 2020 zur Schaffung zusätzlicher Studienplätze, die schrittweise Abschaffung der seit 2005 erhobenen Studiengebühren, sowie die Aussetzung der Wehrpflicht zum 1. Juli 2011 und die Verkürzung der gymnasialen Schulzeit um ein Jahr, was seit 2007 zu doppelten Abiturjahrgängen und damit auch doppelten Studienanfängerjahrgängen geführt hat („G8-Effekt“).

Durch den Beschluss der Kultusministerkonferenz über den „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ vom März 2009 sollen sich Studienangebote ebenfalls zunehmend an beruflich qualifizierte Studieninteressierte ohne herkömmliche Studienberechtigung richten (Kultusministerkonferenz 2009). Auch die Gewerkschaften fordern, beruflich Qualifizierten den Zugang zu einem fachgebundenen Hochschulstudium zu öffnen (bildungsklick.de).

Geschlechterverhältnis

Das Geschlechterverhältnis der Studienanfängerinnen und -anfänger zeigt sich in den vergangenen zehn Jahren insgesamt relativ ausgeglichen (50,2 % Frauen zu Studienanfang im WiSe 15/16; 48,8 % Frauen zu Studienanfang im WiSe 04/05).

Der Frauenanteil der gesamten Studentenschaft lag in diesem Zeitraum weitgehend konstant bei ca. 48 Prozent. Allerdings zeigen sich durchaus deutliche fachgruppenspezifische Unterschiede hinsichtlich

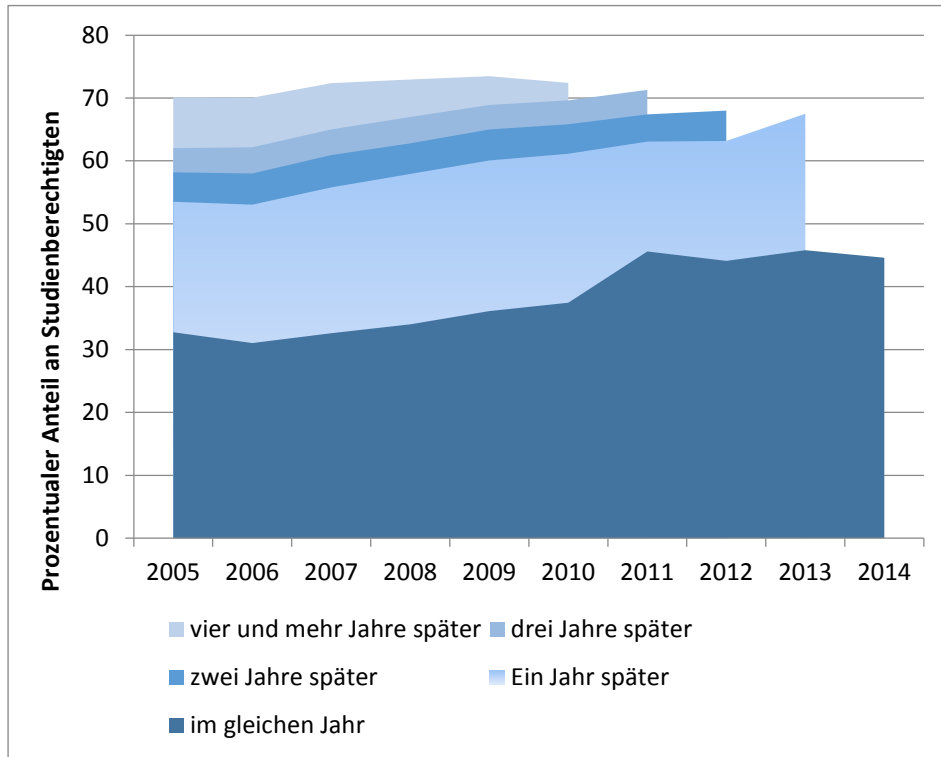
des Geschlechts. In den Geisteswissenschaften sind ca. 68 Prozent der Studierenden Frauen, in den Human- und Gesundheitswissenschaften liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 65 Prozent. Lediglich in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (22 %), Sport (38 %), Mathematik und Naturwissenschaften (47 %) sind nach wie vor mehr Männer als Frauen unter den Studierenden. Während sich bei den Ingenieurwissenschaften in den vergangenen Jahren nur ein sehr langsamer Trend zu einem höheren Frauenanteil unter den Studierenden zeigt, ist der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften allein in den vergangenen fünf Jahren um 10 Prozent gestiegen (Destatis). Verschiedene politische Konzepte sollen die Entscheidung von Frauen zu einem Studium, vor allem der MINT-Fächer³, befördern. Zu nennen ist hier beispielsweise der Aktionstag Girls'Day, an dem Unternehmen, Betriebe aber eben auch Hochschulen in ganz Deutschland Schülerinnen ab der 5. Klasse einladen, damit diese Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik näher kennenlernen können (Girls'Day).

Übergangsquoten und Studierneigung

Die Übergangsquote bezeichnet zunächst den Anteil der Studienberechtigten eines Jahrgangs, die direkt nach Erwerb ihrer Studienberechtigung ein Studium an einer deutschen Hochschule aufnehmen. Sie kann somit als Maß für die Ausschöpfung des akademischen Potentials eines Jahrgangs gesehen werden. Diese Übergangsquote verzeichnet in den letzten zehn Jahren ein deutliches Wachstum. Lag sie 2005 noch bei 32,8 Prozent, ergab sich für das Jahr 2014 eine Übergangsquote von 44,6 Prozent (vgl. Abbildung 3) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

3 MINT ist die zusammenfassende Bezeichnung von Studienfächern aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Abbildung 3: Anteil der Studienberechtigten die ein Hochschulstudium aufnehmen nach Zeitpunkt der Studienaufnahme



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung

Zwischen 2005 und 2014 konnte ein Zuwachs der Studienanfängerzahlen von 41,8 Prozent beobachtet werden, während die Zahl der Studienberechtigten in diesem Zeitraum lediglich um 9,0 Prozent wuchs. Dieser Umstand ist unter anderem der um mehrere Jahre nach Erlangen der Studienberechtigung verzögerten Aufnahme eines Studiums durch viele Studierende geschuldet (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

Betrachtet man die Übergangsquoten der Kohorten über einen Zeitraum von mehreren Jahren, zeigt sich, dass eine hohe Anzahl der Studienberechtigten ihr Studium erst bis zu vier oder mehr Jahre nach Erhalt der Hochschulzugangsberechtigung beginnen. Von den Personen, die ihre Studienberechtigung im Jahr 2005 erhielten, begannen bis zum Jahr 2014 insgesamt 70,1 Prozent ein Studium. Von den Personen, die ihre Studienberechtigung im Jahr 2010 erhielten, begannen bis zum Jahr 2014 bereits 72,4 Prozent ein Studium (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

Bei der Betrachtung von Übergangsquoten zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während der Anteil der Frau-

en, die ihr Studium direkt beginnen, seit 2005 relativ konstant geblieben ist (36,2 % im Jahr 2005 und 38,4 % im Jahr 2014), zeigte sich nach Absetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 ein sprunghafter Anstieg in der direkten Übergangsquote der Männer (28,9 % im Jahr 2005 und 51,4 % im Jahr 2014). Auch vier und mehr Jahre nach Erhalt der Studienberechtigung im Jahr 2010 haben mehr Männer (77,5 %) als Frauen (67,9 %) ein Studium begonnen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

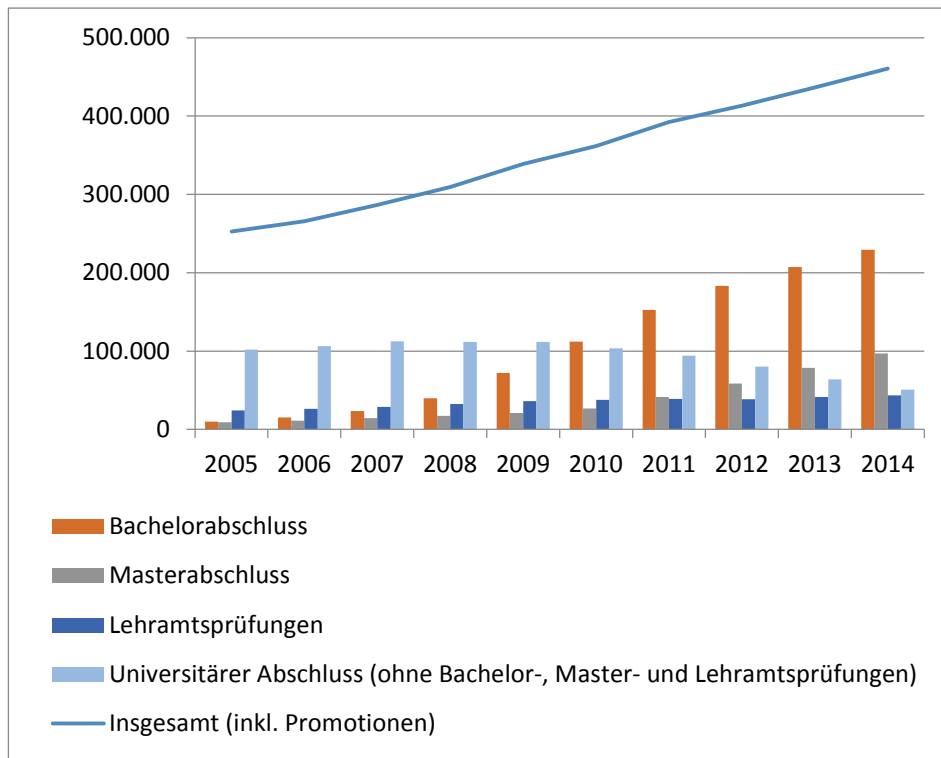
Als meistgenannte Gründe für die verzögerte Aufnahme eines Studiums gaben im Jahr 2012 35 Prozent der Männer und 41 Prozent der Frauen den Wunsch an, nach der Schule zunächst eine Pause zu machen⁴. 30 Prozent der Männer und Frauen planen einen Freiwilligendienst. 34 Prozent der Frauen gaben den Wunsch an, zunächst längere Zeit ins Ausland zu gehen, während dies nur für 20 Prozent der Männer einen Grund darstellte. 26 Prozent der Männer und 34 Prozent der Frauen waren sich unschlüssig über ihren Werdegang (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

Entwicklung der Absolventenzahlen

Im Prüfungsjahr 2014 erwarben 432.356 Absolventinnen und Absolventen einen Hochschulabschluss (ohne Promotionen) an deutschen Hochschulen. Dies entspricht fast der doppelten Anzahl im Vergleich zum Prüfungsjahr 2005. Bachelor- und Masterabsolventinnen und -absolventen machten fast 75,5 Prozent der Gesamtabsolventenzahl aus (vgl. Abbildung 4). Der Frauenanteil lag im Prüfungsjahr 2014 bei den Bachelorabschlüssen bei 48,6 Prozent, bei den Masterabschlüssen bei 46,2 Prozent und bei den Promotionen bei 45,5 Prozent (Bundesamt). Im Jahr 2012 lag Deutschland mit einem Frauenanteil von 45 Prozent bei den Promotionen im internationalen Vergleich unter dem EU-Durchschnitt (47 %) und im unteren Drittel der Rangliste (Anger und Orth 2016).

⁴ Befragt wurden Studienberechtigte mit Studienabsicht, aber noch nicht realisierter Studienaufnahme (N = 2.188).

Abbildung 4: Entwicklung der Absolventenzahlen nach Abschlussart



Quelle: Bundesamt

Entwicklung der durchschnittlichen Studiendauer

Die Studiendauer ist ein zentrales Thema in der hochschulpolitischen Diskussion. Im internationalen Vergleich zeigte sich, dass in Deutschland zu lange studiert wird und die deutschen Studierenden sowie die Absolventinnen und Absolventen im internationalen Vergleich zu alt seien. Auch der finanzielle Aufwand für ein Studium steigt mit der Studiendauer. Die Vorverlegung des Einschulungsalters, die Verkürzung der Gymnasialzeit von neun auf acht Jahre, die Abschaffung des Wehr- und Zivildienstes und die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an deutschen Hochschulen sollen das Durchschnittsalter deutscher Hochschulabsolventinnen und Absolventen verringern.

Die in der jeweiligen Prüfungsordnung eines Studiengangs festgehaltene Regelstudienzeit beschreibt den Zeitraum, innerhalb dessen ein Studium unter normalen Voraussetzungen abgeschlossen werden soll. Die tatsächliche Fachstudiendauer gibt die Zahl der Semester an, die bis

zum bestandenen Erstabschluss in einem bestimmten Studiengang benötigt wurden. Die Gesamtstudiendauer bezieht sich auf die Zahl der Semester, die insgesamt im Hochschulsystem verbracht wurden. Determinanten für die tatsächliche Studiendauer sind zum einen die Studienbedingungen der Hochschule, aber auch individuelle Faktoren wie Zugangsvoraussetzungen, Lebenssituation und finanzielle Belastbarkeit.

Im Prüfungsjahr 2014 erwarben 40,0 Prozent der Studierenden ihren Abschluss innerhalb der Regelstudienzeit und 79,6 Prozent innerhalb der Regelstudienzeit plus zwei Semester. Betrachtet man nur die Bachelor- und Masterstudierenden so fallen 45,8 Prozent der Bachelor-Abschlüsse und nur gut ein Drittel (34,3 %) der Master-Abschlüsse in die Regelstudienzeit. Innerhalb der vorgesehenen Studiendauer erweitert um zwei Semester erlangen 84,8 Prozent der Bachelor- und 87,2 Prozent der Masterstudierenden ihren Abschluss. Im Vergleich einiger Studienbereiche mit hohen Absolventenzahlen verzeichneten Biologie (55,6 %) und Erziehungswissenschaften (58,6 %) die höchsten Anteile an Bachelor-Abschlüssen innerhalb der Regelstudienzeit. Bei Informatik und Maschinenbau war der Anteil etwas geringer (38,2 % und 32,2 %, respektive). Bei den Master-Abschlüssen gab es weniger große Abweichungen zwischen den Studienbereichen. Alle Studiengänge eingeschlossen, unterscheidet sich der Anteil der Abschlüsse innerhalb der Regelstudienzeit plus zwei Semester im Jahr 2014 (79,6 %) nur geringfügig gegenüber 2010 (74,7 %) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

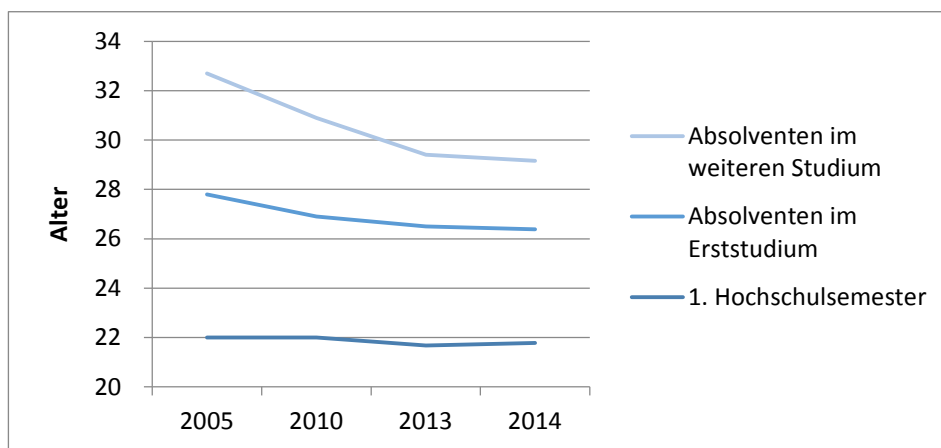
Der Median für die Gesamtstudiendauer für das Bachelorstudium liegt im Jahr 2014 bei 7,2 Hochschulsemestern. Die Übergangsquote vom Bachelor in den Master beträgt im Jahr 2014 rund 64 Prozent (80 % an den Universitäten und 44 % an den Fachhochschulen). Da das konsekutive Masterstudium auf einem Bachelorstudium aufbaut, handelt es sich um ein weiterführendes Studium. Studierende benötigten im Jahr 2014 für einen Master-Abschluss 11,3 Semester. Die im Bachelorstudium verbrachten Semester werden dabei berücksichtigt. Die tatsächliche Gesamtstudiendauer für ein konsekutives Masterstudium ist somit im Jahr 2014 immerhin 2,2 Semester kürzer als die Gesamtstudiendauer für ein Universitätsdiplom und entsprechende Abschlüsse⁵ (13,5 Semester) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

Aufgrund der demografischen Entwicklung begünstigt ein niedriges Alter der Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Deckung des Arbeitskräftebedarfs. Das Alter von Hochschulabsolventinnen und -absolventen wird auch als ein Indikator für die Effizienz des Bildungswe-

5 Staatsexamen (ohne Lehramt), Magister, künstlerische, kirchliche und sonstige Abschlüsse.

sens angesehen. Während die Studierenden im Jahr 2005 im durchschnittlichen Alter von 27,8 Jahren ihr Erststudium abschlossen, waren die Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2014 durchschnittlich 1,4 Jahre jünger (26,4). Im weiteren Studium zeigt sich ein noch größerer Unterschied von 3,5 Jahren (2005: 32,7; 2014: 29,2) (vgl. Abbildung 5) (Destatis 2015a). Bachelorabsolventinnen und -absolventen sind im Durchschnitt 23,8 Jahre, Masterabsolventinnen und -absolventen 25,9 Jahre alt (Destatis 2016b).

Abbildung 5: Entwicklung des Durchschnittsalters von Absolventinnen und Absolventen



Quelle: Destatis 2015a

Studienabbrecher und Erfolgsquoten

Als Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher werden Personen bezeichnet, die ohne Abschluss das Hochschulsystem verlassen, nicht aber Personen, die ihr Studienfach wechseln und dann einen Abschluss erwerben. Abbruchquoten als solche lassen sich deshalb nicht präzise erfassen, weil Studienverlaufsstatistiken spätestens im Falle eines Hochschulwechsels an ihre Grenzen stoßen und eine eindeutige Zuordnung nicht mehr möglich ist. Stattdessen kann eine Orientierung an Erfolgsquoten ein realitätsgetreueres Bild liefern. Die Erfolgsquotenberechnung des Statistischen Bundesamtes bezieht sich auf die erfolgreichen Abschlüsse des Erststudiums bis 2014 infolge einer Ersteinschreibungen im Zeitraum 2002 bis 2006. Somit ist sowohl der Einschluss der Regelstudienzeit, als auch die Erfassung erfolgreicher Studierender mit großzügiger Verlängerung der Studienzeit gewährleistet. Ausgeschlossen sind hingegen Bildungsausländerinnen und -ausländer sowie Stu-

dierende, die einen Master oder sonstigen Abschluss anstreben, da diese wegen einer Doppelerfassung zu einer systematischen Überschätzung der Erfolgsquote führen würden.

Insgesamt hat sich die Erfolgsquote der Jahrgänge mit der Zeit erhöht. Während 75,9 Prozent der Studienanfängerinnen und -anfänger von 2002 erfolgreich einen Abschluss erwarben, folgte auf 79,0 Prozent der Einschreibungen 2006 ein erfolgreicher Abschluss⁶. Ein genauerer Blick auf die Geschlechterverteilung in der Erfolgsquote zeigt, dass dies insbesondere auf die Erfolgsquote der Frauen zurückzuführen ist, welche über den betrachteten Zeitraum um 6,6 Prozentpunkte stieg, während die der Männer sich kaum veränderte (Destatis 2014a).

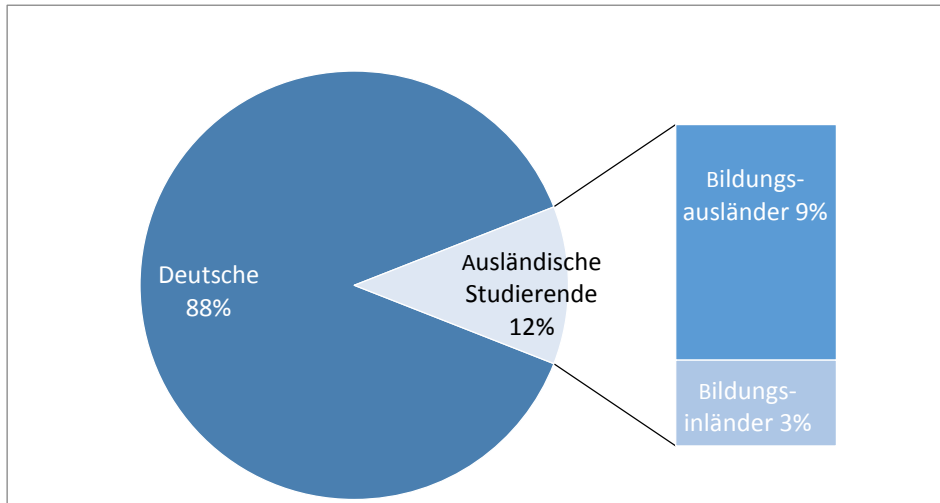
Anteil ausländischer Studierender und Studierende mit Migrationshintergrund

Der Begriff Ausländerin oder Ausländer meint zunächst alle Personen, die nicht im Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft sind (Statistisches Bundesamt – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit). Mit Blick auf die Bildungsteilhabe in Deutschland kann hier unterschieden werden zwischen Bildungsinländern und Bildungsausländern. Bildungsinländer haben ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, Bildungsausländer hingegen im Ausland oder an einem Studienkolleg.

In den vergangenen zehn Jahren lag der Anteil der Studierenden mit ausländischer Staatsbürgerschaft stets bei ca. 12 Prozent (vgl. Abbildung 6). Von den ausländischen Studierenden waren im WiSe 14/15 insgesamt 73 Prozent Bildungsausländer und entsprechend 27 Prozent Bildungsinländer (Destatis).

6 Berücksichtigt Abschlüsse, die bis zum Jahre 2014 erworben wurden.

Abbildung 6: Anteil deutscher und ausländischer Studierender im WiSe 2014/15

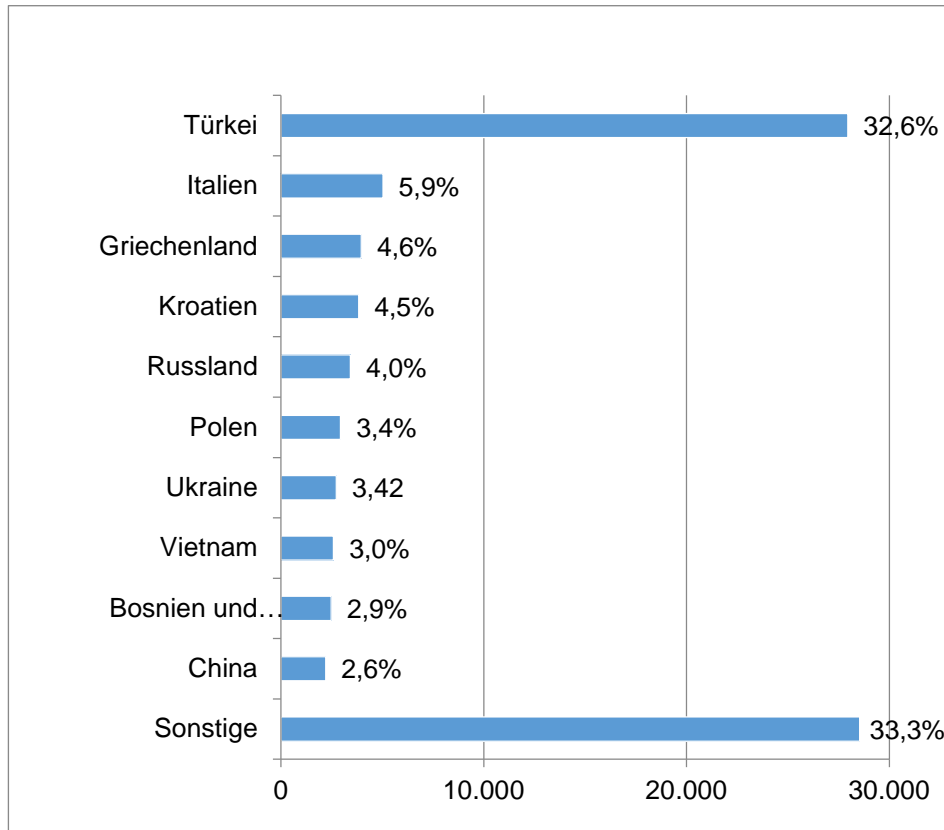


Quelle: Destatis

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern besaßen 2014 über ein Fünftel (21,6 %) eine ausländische Staatsbürgerschaft, während der Anteil im Jahr 2004 noch bei 19,0 Prozent lag. Dieser Anstieg ist mitunter auf die erleichterte Hochschulmobilität im europäischen Raum, die Gebührenfreiheit und die positiven Arbeitsmarktentwicklungen in Deutschland zurückzuführen. Der Frauenanteil unter den ausländischen Studierenden liegt konstant bei knapp über 50 Prozent (Destatis).

Betrachtet man die Herkunftsländer aller ausländischen Studierenden in Deutschland, stellen Studierende aus der Türkei (11 %) und China (10 %) im WiSe 2014/15 die größten Gruppen dar. Knapp über die Hälfte der ausländischen Studierenden (54 %) stammt aus Europa. Bei den Bildungsinländern stellen türkische Studierende mit knapp einem Drittel (32,6 %) die größte Gruppe Studierender dar (vgl. Abbildung 7).

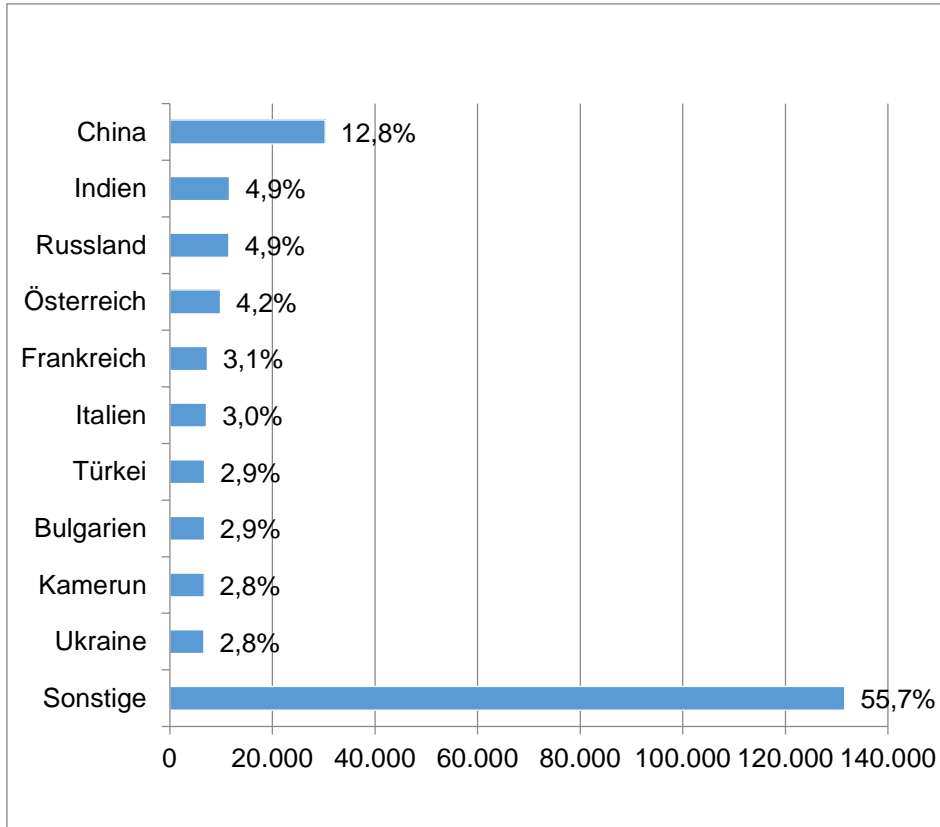
Abbildung 7: Top 10 Herkunftsländer der Bildungsinländer im WiSe 2014/15



Quelle: Destatis

China ist mit 12,8 Prozent auf Rang 1 der Herkunftsländer der Bildungsausländer. Indien (4,9 %) und Russland (4,9 %) folgen (vgl. Abbildung 8) (Destatis).

Abbildung 8: Top 10 Herkunftsländer der Bildungsausländer im WiSe 2014/15



Quelle: Destatis

Im Kontext des demographischen Wandels und des wachsenden Fachkräftebedarfs bemüht sich Deutschland ein attraktives Ziel für ausländische Studierende zu sein. Das Interesse an Bildungsmigranten im tertiären Bildungsbereich ist groß, da diese als potenziell hochqualifizierter Fachkräftenachwuchs erkannt werden.

Nichtsdestotrotz sehen sich ausländische Studienbewerberinnen und Studienbewerber mit zahlreichen Beschränkungen und Schwierigkeiten bei der Studienaufnahme konfrontiert. Während Studierende aus EU-Mitgliedstaaten deutschen Studierenden aufgrund der Freizügigkeitsregelungen als Unionsbürger rechtlich gleichgestellt sind, sofern sie im Besitz einer für das deutsche Hochschulsystem gültigen Studienberechtigung sind, müssen internationale Studierende aus Nicht-EU-Staaten eine Reihe komplexer Anforderungen erfüllen, bevor sie ein Hochschulstudium aufnehmen können. Sie haben die Möglichkeit unter Nachweis der Studienbefähigung, einer Krankenversicherung und der Lebensun-

terhaltssicherung gemäß dem Förderungshöchstsatz nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für den Zeitraum des Studiums eine Aufenthaltsgenehmigung von zunächst maximal zwei Jahren zu beantragen (§ 16 Abs. 1 AufenthG). Da die ausländische Hochschulzugangsberechtigung häufig nur bedingt mit der deutschen vergleichbar ist, ist u. U. eine Feststellungsprüfung ein weiteres notwendiges Zulassungskriterium. Diese bildet den Abschluss einer einjährigen Ausbildung in einem Studienkolleg, welchem u. U. noch der Besuch eines Vorkurses zur Zertifizierung der Deutschkenntnisse auf Sprachniveau B2 vorausgeht.

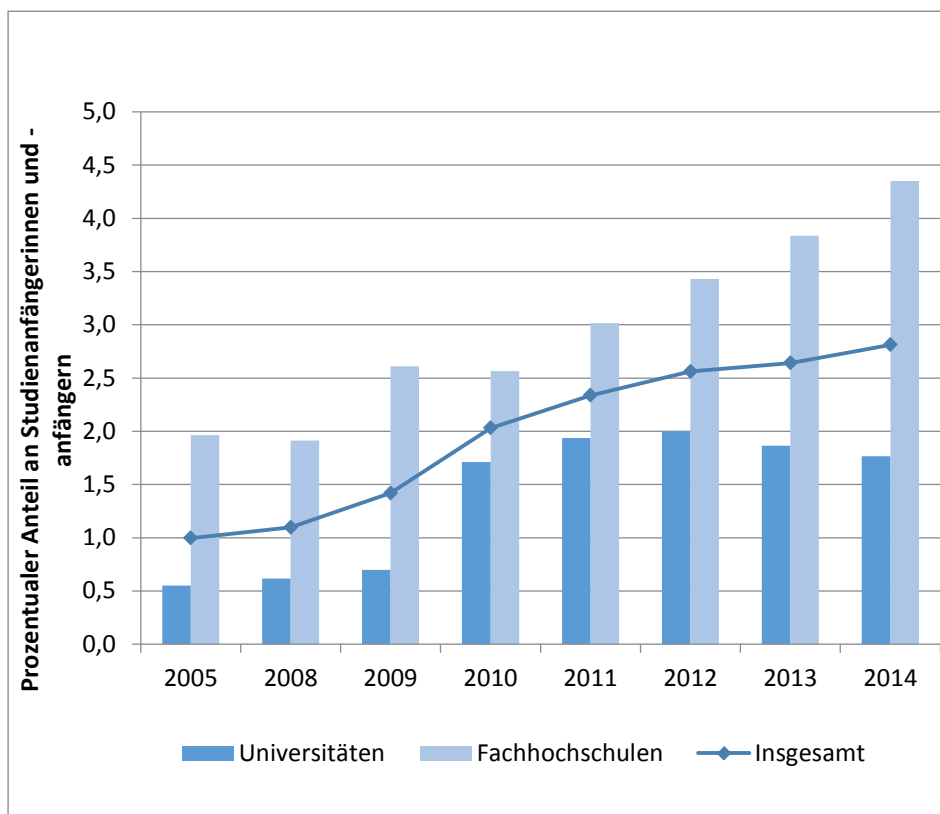
Bei der Erfassung der Studierenden mit Migrationshintergrund schließt das Deutsche Studentenwerk in der 20. Sozialerhebung die Bildungsinländer sowie eingebürgerte Studierende (ggf. mit doppelter Staatsbürgerschaft) ein und berücksichtigt darüber hinaus Studierende, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde oder eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt. Laut dieser Definition ist in den vergangenen zehn Jahren ein deutlicher Anstieg von Studierenden mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. Lag der Anteil der Studierende mit Migrationshintergrund an den gesamten Studierenden im Jahr 2006 noch bei 8 Prozent, so betrug ihr Anteil im Jahr 2009 schon 11 Prozent. Im Jahr 2012 weisen dann bereits knapp ein Viertel der Studierenden (23 %) einen Migrationshintergrund auf (Deutsches Studentenwerk).

Hochschulzugang beruflich qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber

Durch einen Beschluss der Kultusministerkonferenz im Jahr 2009 wurde die bundesweite Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte Bewerber ohne Hochschulzugangsberechtigung eingeleitet (Kultusministerkonferenz 2009). Damit ist die Gruppe derjenigen Personen gemeint, die über den sogenannten dritten Bildungsweg an die Hochschule kommen. Eine Hochschulzugangsberechtigung über den zweiten Bildungsweg kann durch den Besuch einer Abendschule oder eines Kollegs erreicht werden. Der dritte Bildungsweg umfasst hingegen nicht-schulische Bildungsbemühungen um ein Hochschulstudium. Als Zugangsberechtigung kann laut Hochschulkompass bei 2.651 Studiengängen eine fachverwandte Meisterprüfung oder gleichwertige berufliche Aufstiegsfortbildung, eine mehrjährige Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung geltend gemacht werden (HRK). Gleiches gilt für den Zugang aufgrund mehrjähriger Berufspraxis mit fachlicher Nähe, bei 15 Prozent der Studiengänge unter Vorlage besonderer Eignungsnachweise sogar ohne

fachlichen Bezug zur beruflichen Qualifikation. Die Zugangsvoraussetzungen variieren allerdings je nach Bundesland und Hochschule. Die Studienberechtigung über den dritten Bildungsweg erlangten 2014 2,8 Prozent der Studienanfänger, also fast dreimal so viele wie vor zehn Jahren (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger mit Hochschulzugangsberechtigung über den 3. Bildungsweg



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung

Die Studienanfängerinnen und -anfänger des 3. Bildungsweges unterscheiden sich in ihrer Hochschulwahl stark von den traditionellen Studierenden. Da sie häufiger berufstätig sind und in höherem Maße familiäre Verpflichtungen haben als andere Studierende, wählen sie oft das Studium an Fern- oder Fachhochschulen aber auch an privaten Hochschulen, weil diese mit ihrer Lebenssituation besser vereinbar sind als das vorherrschende Modell des Vollzeit-/Präsenzstudiums an Universitäten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung).

Am beliebtesten sind bei den Studierenden des 3. Bildungsweges die Studienfächer Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die von

etwas über 50 Prozent der rund 14.000 beruflich qualifizierten Studienanfängerinnen und -anfängern im Jahr 2014 gewählt wurden. Danach folgen die Sprach- und Kulturwissenschaften (14,0 %), die Ingenieurwissenschaften (13,0 %), Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (9,5 %) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (9,4 %).

Einzelne Bundesländer wie Hamburg oder Niedersachsen haben bereits in den 1950er- bzw. frühen 1970er-Jahren Hochschulzugangsmöglichkeiten für Nicht-Abiturientinnen und Nicht-Abiturienten geschaffen. Trotzdem blieb der Anteil der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung jahrzehntelang verschwindend gering und überstieg insgesamt kaum die 0,5 Prozent-Marke. Vor allem der akute Fachkräftemangel und die durch die europäischen Bildungsreformen vorgesehene Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung in Deutschland sind Gründe dafür, dass der Hochschulzugang beruflich Qualifizierter erneut in den Fokus rückt. Im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ werden über 100 deutsche Hochschulen gefördert, die flexible, berufs begleitende Bachelor-Studiengänge, wissenschaftliche Weiterbildung im Zertifikats- oder Masterformat sowie Beratungsangebote und Brückenkurse für beruflich Qualifizierte anbieten. Gefördert werden sowohl einzelne Hochschulen als auch Verbände aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zudem beteiligt sich eine Vielzahl von Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Verbänden mittels Kooperation an den Projekten (BMBF).

Projekte zur Förderung beruflich qualifizierter Bewerber für ein Hochschulstudium

OPEN – Open Education in Nursing – Offene Bildungswege in der Pflege (BMBF)

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg entwickelt in Zusammenarbeit mit verschiedenen Kliniken den dualen Studiengang „Angewandte Pflegewissenschaften“ für Berufstätige, Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer und beruflich Qualifizierte ohne formale Hochschulberechtigung. Dabei werden die grundlegenden Kompetenzen im Rahmen der Pflege (z. B. Patientenversorgung, Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens, Pflege-theorien) vermittelt und es können individuell vertiefende Schwerpunkte gewählt werden. Durch eine flexible zeitliche Gestaltung, bei der die Module in Form von Zeitkorridoren absolviert werden können, soll die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium sichergestellt werden.

MINT-Online: „Aufbau berufsbegleitender Premium-Studiengänge in MINT-Fächern“ (BMBF)

Dieses Verbundprojekt verfolgt das Ziel, Bildungsangebote mit Online- und Präsenzphasen für Berufstätige und Personen mit Familienpflichten zu entwickeln. Es sollen weiterbildende Masterstudiengänge bzw. Zertifikatsprogramme zu den Themenbereichen Umwelt, Nachhaltigkeit und erneuerbare Energien konzipiert werden sowie bestehende Programme verbessert werden.

Projektbeteiligte: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Fraunhofer Gesellschaft, FernUniversität in Hagen, Universität Kassel, Universität Stuttgart, NEXT ENERGY, EWE-Forschungszentrum für Energietechnologie e. V.

„Dritter Bildungsweg“ – Modellprojekt der Hans-Böckler-Stiftung (Friedrich 2014)

Um mehr Personen ohne Abitur für ein Studium zu interessieren und ihnen den Einstieg in ein Studium im Rahmen des dritten Bildungsweges zu erleichtern, hat es sich die Hans-Böckler-Stiftung in einem auf fünf Jahre angelegten Modellprojekt in Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Ingenieurwissenschaften und der Fachhochschule Niederrhein, Fachbereich Gesundheitswesen zur Aufgabe gemacht, ein Stipendienprogramm aufzubauen. Dabei gilt es leicht zugängliche Informationen zu einem Studium ohne Abitur anzubieten, die Entscheidung Studierwilliger zu unterstützen sowie herauszufinden, wie man Studierenden über den dritten Bildungsweg den Studienstart erleichtern und sie während des Studiums unterstützen kann. Der Fokus liegt dabei auf ingenieurwissenschaftlichen und gesundheitswissenschaftlichen Studiengängen.

Ein leicht positiver Trend zu mehr beruflich qualifizierten Studienanfängerinnen und -anfängern ist zwar zu verzeichnen, doch insgesamt kann festgestellt werden, dass die Hochschulen das Potenzial an beruflich qualifizierter Studierender noch nicht ausgeschöpft haben.

Entwicklung des Anteils von Erstakademikerinnen und -akademikern

Das Recht auf Bildung ist bereits in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 als Menschenrecht festgeschrieben. Die Bedeutung von Bildung hat seitdem weiter zugenommen. Staat und Ge-

sellschaft streben höhere Bildungsabschlüsse als Ziel für den Nachwuchs an. Doch mit Blick auf die Bildungsherkunft und den Hochschulzugang kann auch heute in Deutschland noch nicht von Bildungsgerechtigkeit gesprochen werden.

Studierende, die aus Haushalten stammen, in denen kein Elternteil über einen Studienabschluss verfügt, bilden die Gruppe der Erstakademikerinnen und Erstakademiker. Sofern mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, spricht man von akademischen Haushalten. Zwischen diesen beiden Gruppen zeigen sich systematische Unterschiede in der Studierneigung, was unter anderem auch daraus resultiert, dass für Studierende aus akademischen Haushalten i. d. R. aufgrund einer guten finanziellen Absicherung erleichternde Voraussetzungen für die Realisierung des Studiums gelten. Ebenfalls kann von einem Informationsdefizit und mangelndem Erfahrungshintergrund des sozialen Umfeldes mit den Strukturen der Hochschule ausgegangen werden.

Schon vor Erhalt der Hochschulzugangsberechtigung zeigen sich Unterschiede: Im Jahr 2009 war laut der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks die Wahrscheinlichkeit, die gymnasiale Oberstufe zu besuchen für Kinder aus Akademikerhaushalten ca. 1,8 Mal so hoch wie für Kinder aus Nicht-Akademikerhaushalten (79 % vs. 43 %). Auch nach Erhalt der Studienberechtigung entschieden sich lediglich 23 Prozent der Kinder aus nicht-akademischem Elternhaus sofort für ein Studium, wohingegen 77 Prozent der Kinder aus akademischem Elternhaus dies anstrebte (Deutsches Studentenwerk). Von den Studienberechtigten die im Jahr 2008 ihre Hochschulzugangsberechtigung erhielten, nahmen 84 Prozent aus akademischem und 72 Prozent aus nicht-akademischem Elternhaus innerhalb von 4,5 Jahren ein Studium auf. Ein Grund dafür besteht möglicherweise auch in der Art der Hochschulzugangsberechtigung. Kinder aus nicht-akademischem Elternhaus erhalten ihre Hochschulzugangsberechtigung eher über den Berufschulabschluss, deren Absolventinnen und Absolventen auch 4,5 Jahre später eine niedrigere Übergangsquote an die Hochschule aufweisen als die von allgemeinbildenden Schulen (66 % vs. 85 %) (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) 2014). Studierende aus nicht akademischem-Elternhaus beginnen anteilig doppelt so häufig (30 %) ihr Studium mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Kinder aus akademischem-Haushalt (15 %).

Im SoSe 2012 stammten 50 Prozent der Studierenden im Erststudium und nur noch 45 Prozent im postgradualen Studium aus einem nicht-akademischen Haushalt. Bei der Aufnahme eines Promotionsstudiums sind es dann nur noch 35 Prozent. Betrachtet man das Erststudium liegt

der Anteil Studierender mit nicht-akademischer Herkunft an den Fachhochschulen bei 62 Prozent und an den Universitäten bei 45 Prozent. Insgesamt kann festgehalten werden, dass seit 2006 keine wesentlichen Veränderungen beim Sozialprofil der Studierenden zu verzeichnen sind und der in den Jahren davor wachsende Anteil an Studierenden aus akademischem Elternhaus nun auf hohem Niveau stagniert.

Eine Studienberechtigtenbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im Jahr 2012 untersuchte Aspekte die gegen die Aufnahme eines Studiums sprechen und berücksichtigte dabei auch die Bildungsherkunft der Studienberechtigten. Der am häufigsten genannte Grund gegen die Aufnahme eines Studiums war der Wunsch möglichst bald selbst Geld zu verdienen (73 % der Studienberechtigten ohne- im Vergleich zu 67 % bei den Studienberechtigten mit akademischer Herkunft). Der größte Unterschied zwischen den beiden Gruppen zeigte sich bei dem Aspekt hoher finanzieller Belastung durch das Studium. 62 Prozent der Studienberechtigten aus nicht-akademischer und lediglich 47 Prozent der Studienberechtigten aus akademischer Herkunft gaben dies als Grund an, der gegen ein Studium spricht. Zweifel an der persönlichen Eignung waren jeweils für 30 Prozent der Studienberechtigten ein Aspekt der gegen das Studium spricht (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) 2014).

Verschiedene Initiativen wie *Arbeiterkind.de*, *Rock your life* oder der *Studienkompass* engagieren sich für Erstakademikerinnen und Erstakademiker. Bei der Initiative *Arbeiterkind.de* engagieren sich beispielsweise 6.000 Ehrenamtliche bundesweit in 75 lokalen *Arbeiterkind.de*-Gruppen, um Schülerinnen und Schüler über die Möglichkeit eines Studiums zu informieren und sie auf ihrem Weg vom Studieneinstieg bis zum erfolgreichen Studienabschluss und Berufseinstieg zu unterstützen (*ArbeiterKind.de*). Das große Thema der Bildungsgerechtigkeit können diese Initiativen jedoch nicht alleine stemmen.

Studienfinanzierung

Die Herausforderung für Studierende, während des Studiums ihre Lebenshaltungskosten und Studienbeiträge zu begleichen, spielt ebenfalls eine große Rolle bei der Bewertung der Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. Zumeist beziehen Studierende ihre Einnahmen aus mehreren Quellen, deren Gewichtung sich je nach Bildungs- und sozialer Herkunft unterscheidet. Die 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks ergab, dass der durchschnittliche „Normalstudierende“ im SoSe 2012 mit monatlich 864 Euro seinen Lebensunterhalt bestreift. Gegenüber 2009 hatten Studierende somit durchschnittlich 52 Euro mehr zur Verfügung. Die absolute Mehrheit der Normalstudierenden finanziert sich zumindest teilweise sowohl durch Unterstützung der Eltern (87 %), als auch eigene Erwerbstätigkeit (63 %). Etwa ein Drittel (32 %) erhält außerdem BAföG-Leistungen und 6 Prozent der Studierenden nehmen Studienkredite in Anspruch, 4 Prozent erhalten Stipendien (Deutsches Studentenwerk).

In Deutschland hat ein Kind gegenüber den Eltern grundsätzlich Anspruch auf Ausbildungsunterhalt für die erste berufsqualifizierende Ausbildung. Dieser Unterhaltsanspruch kann bis zu 840 Euro pro Monat betragen. Die genaue Höhe des Betrags soll sich allerdings an den wirtschaftlichen Verhältnissen der Eltern orientieren. Mit dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) soll die Grundlage der angestrebten Bildungsgerechtigkeit in Deutschland für Studierwillige gesichert werden, deren Eltern aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage nicht oder nur eingeschränkt leistungsfähig sind. Das BAföG wird Studierenden zur Hälfte als zinsloses Darlehen berechnet, welches nach Berufsantritt zurückgezahlt werden muss, wobei die Rückzahlungssumme auf maximal 10.000 Euro begrenzt ist. Als Richtlinie für die Dauer der Antragstellung dient die in den Prüfungsordnungen festgelegte Regelstudienzeit. Außerdem wird nur der Antrag deutscher Staatsangehöriger, sowie unter bestimmten Voraussetzungen von EU-Bürgern und als Flüchtling anerkannten Menschen berücksichtigt (BMBF 2016b).

Im Jahr 2015 wurden rund 611.000 Studierende mit einem durchschnittlichen Leistungsumfang von 448 Euro pro Person und Monat gefördert, etwa 5,4 Prozent weniger als im Vorjahr. Allerdings haben sich zum 1. August 2016 die Bedarfssätze und Einkommensfreibeträge um rund 7 Prozent erhöht, sodass wieder mit steigenden Gefördertenzen zu rechnen ist. Studierende, die nicht mehr im Elternhaus wohnen, erhalten dann monatlich Leistungen bis zu einem Höchstsatz von 735 Euro, also 65 Euro mehr als zuvor.

Wie sich die Studienfinanzierung der Studierenden zusammensetzt ist, wie bereits erwähnt, stark vom eigenen sozioökonomischen Hintergrund abhängig. Unter den Studierenden mit „niedriger“ Bildungsherkunft bezog mehr als jeder Zweite Bafög (56 %). Je höher die Bildungsherkunft ausfällt, desto höher fällt auch der Anteil der elterlichen Unterstützung aus. Der Anteil der elterlichen Unterstützung an den Gesamteinnahmen der Studierenden mit einer „niedrigen“ Bildungsherkunft beträgt 27 Prozent. Die Gesamteinnahmen Studierender der „gehobenen“ Gruppe werden zu 50 Prozent durch die Eltern gedeckt, bei Studierenden mit einer „hohen“ Bildungsherkunft liegt der Anteil bei 63 Prozent⁷ (Deutsches Studentenwerk).

Möglichkeiten der Selbstfinanzierung des Studiums bestehen neben einer Erwerbstätigkeit auch durch Studienkredite oder Stipendien. Eine aktuelle Erhebung des CHEs kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass Studierende immer seltener einen Kredit aufnehmen, um ihr Studium zu finanzieren. Bundesweit wurden im Jahr 2015 rund 53.000 Studienkredite neu beantragt, 6.000 weniger als im Jahr zuvor. Das entspricht einem Rückgang von mehr als 10 Prozent.

Anders sieht es aus bei der Vergabe von Stipendien. Laut Bundesverband Deutscher Stiftungen gibt es in Deutschland über 2.600 Stiftungen als Stipendiengeber. Insgesamt 13 Begabtenförderungswerke vergeben in Deutschland Stipendien für überdurchschnittlich begabte und engagierte Stipendiaten aller Fachrichtungen. Einige Hochschulen legen auch eigene Stipendien für ihre Studierenden an. Außerdem gibt es regionale oder fachbezogene Förderer als auch Förderer aus der Wirtschaft sowie aus Gewerkschaften (z. B. Hans-Böckler-Stiftung).

Mit dem im Jahr 2011 eingeführten Deutschlandstipendium beteiligt sich auch der Bund an der Förderung von Studierenden. Eine Chance auf das Deutschlandstipendium sollen nicht nur Bewerber mit guten Noten haben, sondern auch sozial oder politisch Engagierte sowie Studenten, die kulturelle oder familiäre Hindernisse überwunden haben. 150 Euro der monatlichen Förderung bezahlt der Staat, weitere 150 Euro kommen von privaten Stiftern. Eine Evaluation des bundesweiten Deutschlandstipendiums ergab, dass die Vergabe der Stipendien die Studierendenstruktur der 20. Sozialerhebung widerspiegelt. Im Jahr 2014 wurden bereits 22.500 Studierende durch das Deutschlandstipendium gefördert (BMBF 2016a, Spiegel Online). Auch wenn diese Zahlen

⁷ Eine niedrige Bildungsherkunft liegt vor, wenn maximal ein Elternteil mit einem Berufsabschluss hat, der nicht-akademisch ist. Wenn beide Eltern einen nicht-akademischen Abschluss besitzen wird die Bildungsherkunft als „mittel“ kategorisiert. Eine gehobene Bildungsherkunft liegt vor, wenn ein Elternteil einen akademischen Abschluss hat, eine „hohe“ Bildungsherkunft, wenn beide Eltern Akademiker sind.

auf eine Etablierung des Deutschlandstipendiums in der Hochschullandschaft hindeuten, ist dieses längst nicht unumstritten. So kritisiert etwa der Bundesrechnungshof, aber auch der DGB sowie die Oppositionsparteien, dass elementare Ziele nicht erreicht und eine Erfolgskontrolle sowie eine Begleitforschung fehlen würden. Zusätzlich werden die Verwaltungskosten mit rund 20 Prozent als zu hoch erachtet.

Wer an einer Hochschule studieren möchte, die hohe Studienbeiträge verlangt, für den ist die Studienfinanzierung oftmals noch schwieriger, da hohe Summen bereitgestellt werden müssen. Ein innovatives Modell der Studienfinanzierung bietet in diesem Rahmen der sogenannte umgekehrte Generationenvertrag wie er z. B. an der WHU – Otto Beisheim School of Management angeboten wird. Hierbei werden Studiengebühren und Lebenshaltungskosten zunächst von der Hochschule getragen. Die Rückzahlung erfolgt nach Berufsbeginn einkommensabhängig und im genannten Beispiel (WHU) für maximal zehn Jahre (Umgekehrter Generationsvertrag – Studienfinanzierung an der WHU – Otto Beisheim School of Management).

Finanzen

Investitionen in Humankapital gehören im Allgemeinen und vor allem in Bildung und Forschung zu den wichtigsten Determinanten des Wirtschaftswachstums. Laut Hochschulrektorenkonferenz muss Bildung demzufolge als volkswirtschaftliches Vermögen betrachtet werden, dem besonders in einer alternden Gesellschaft eine überragende Bedeutung zukommt.

Das gesamte Bildungsbudget⁸ in Deutschland betrug 2014 rund 190,7 Mrd. Euro (Destatis 2016a) und somit 6,5 Prozent des BIPs. Auf den tertiären Bildungsbereich⁹ entfallen dabei 20,6 Mrd. Euro. Das gesamte Budget für Forschung und Entwicklung¹⁰ umfasste 2014 rund 83,6 Mrd. Euro, also 2,9 Prozent vom BIP. Für Forschung und Entwicklung werden 14,3 Mrd. Euro in die Hochschulen investiert. Insgesamt entfällt auf die Hochschulen somit ein Betrag von 34,9 Mrd. Euro, was 1,2 Prozent der BIPs beträgt.

Aufgrund der Föderalismusreform im Jahr 2006 entfällt ein Großteil der Bildungsausgaben auf die Länder. Laut Bildungsfinanzstatistik wurden im Jahr 2014 die öffentlichen Ausgaben im Hochschulbereich zu 82,1 Prozent von den Ländern bestritten. Um dem gestiegenen Studieninteresse gerecht zu werden und die Qualität der Hochschulbildung zu sichern, haben Bund und Länder in den letzten Jahren verschiedene Sonderprogramme ins Leben gerufen. Bund und Länder stellten den Hochschulen 2014 nach vorläufigen Berechnungen Grundmittel in Höhe von 27,9 Mrd. Euro zur Verfügung. Das waren 51,7 Prozent mehr als 2005. Während der Bund in diesem Zeitraum seine Hochschulmittel von 1,8 Mrd. Euro auf 5,0 Mrd. Euro steigerte (+169,4 %), erhöhten die Länder ihre Mittel von 16,6 Mrd. Euro auf 23,0 Mrd. Euro (+38,6 %).

8 Das Bildungsbudget umfasst Ausgaben für das formale Bildungssystem. Dazu zählen direkte Ausgaben für Bildungseinrichtungen, Ausgaben für Bildungsdienste und Güter außerhalb von Bildungseinrichtungen und Ausgaben für die Förderung der Teilnehmenden an formalen Bildungsprogrammen.

9 Das deutsche Schulsystem ist in drei Stufen gegliedert: Der Primarbereich umfasst die ersten vier Schuljahre in der Grundschule (oder Förderschule). Der Sekundarbereich I führt zum Haupt- oder Realschulabschluss. Der Sekundarbereich II beginnt anschließend als gymnasiale Oberstufe oder als berufsbildende Schule. Der Tertiärbereich beginnt nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung und ist an Hochschulen, Berufsakademien, Fachakademien angesiedelt bzw. nach einer entsprechenden Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung an Fachschulen.

10 Das Budget für Forschung und Entwicklung (FuE) umfasst die relevanten Ausgaben der Unternehmen, der Hochschulen, der staatlichen Forschungseinrichtungen und der privaten Organisationen ohne Erwerbszweck. Da die FuE-Ausgaben der Hochschulen auch bereits in den Bildungsausgaben enthalten sind, dürfen diese bei der Ermittlung des Gesamtbudgets nur einmal berücksichtigt werden.

Insgesamt wurden 80 Prozent des Bildungsbudgets öffentlich finanziert, die übrigen 20 Prozent stammten aus dem privaten Bereich (Unternehmen, Stiftungen, Privathaushalte) sowie dem Ausland.

Das Modell Stiftungshochschule (Hener et al. 2008, Tagespiegel)

Im Jahr 2003 erlangten die ersten staatlichen Hochschulen in Deutschland die Rechtsform „Stiftung“ (z. B. Universität Hildesheim, Universität Göttingen, Zeppelin Universität Friedrichshafen). Mittlerweile gibt es 15 Stiftungshochschulen in Deutschland. Auf Seiten der Hochschulen ist damit die Erwartung von mehr Autonomie durch größere Staatsferne verbunden. Auch der Staat profitiert davon, seine Hochschulen durch die Stiftungsformen nicht mehr im bisherigen Umfang alimentieren zu müssen, sofern genug privates Kapitel durch Spenden eingeworben werden kann.

Inwiefern es sich bei dem Modell der Stiftungshochschule tatsächlich um ein Erfolgsmodell handelt ist aktuell (noch) umstritten, da es bislang keiner der Einrichtungen gelungen ist größere private Summen einzuwerben. Die Stiftungsuniversität Hildesheim hat in einem Zeitraum von zehn Jahren (2003 bis 2013) beispielsweise fünf Millionen Euro durch private Förderer beziehen können – im Vergleich zu dem jährlichen Etat der Universität von 50 Millionen Euro entspricht dieser Betrag also lediglich 10 Prozent der gesamten Mittel. Wie die anderen Stiftungshochschulen Deutschlands auch ist Hildesheim demnach immer noch überwiegend von den staatlichen Zuschüssen abhängig und die Grundfinanzierung wird vom Land gewährleistet.

Öffentliche Ausgaben für Hochschulen

Die Hochschulfinanzierung in Deutschland unterlag in den vergangenen Jahren starken Veränderungen. Ein beeinflussender Faktor war die Einführung und zeitnahe Abschaffung von Studienbeiträgen in einigen Bundesländern. Außerdem sorgt die Einführung von Globalhaushalten in einigen Bundesländern für eine größere Flexibilität der Hochschulen im Mitteleinsatz. Der Anteil der Grundfinanzierung durch den Träger an der Gesamtfinanzierung der Hochschulen ist rückläufig, während die von den Hochschulen im Wettbewerb um Studierende und Forschungsprojekte eingeworbenen Mittel zunehmend an Bedeutung gewinnen (Bildungsfinanzbericht 2015). Die im Wettbewerb eingeworbenen Forschungsmittel werden zu einem großen Teil auch vom öffentlichen Be-

reich zur Verfügung gestellt. Aktuell erweitern die Exzellenzinitiative und der Hochschulpakt den finanziellen Rahmen der Hochschulen.

Die Exzellenzinitiative ist ein im Juni 2005 von Bund und Ländern beschlossenes Förderprojekt für die deutschen Hochschulen. Sie soll die Spitzenforschung in Deutschland stärken und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessern. Dazu wurden in einem von der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) und dem Wissenschaftsrat¹¹ durchgeführten Wettbewerb herausragende Projekte in drei Bereichen ausgezeichnet: Graduiertenschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Exzellenzcluster zur Förderung der Spitzenforschung und Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung. In der ersten Phase des Programms von 2005 bis 2012 wurden bereits 1,9 Mrd. Euro in insgesamt 85 ausgewählte Projekte investiert (davon 75 % vom Bund, 25 % vom Sitzland). Für die zweite Phase von 2010 bis 2017 wurden im Jahr 2012 insgesamt 99 Projekte an 44 Universitäten zur Förderung ausgewählt, die bis November 2017 rund 2,4 Mrd. Euro erhalten sollen (DFG 2013).

Förderprojekte der Exzellenzinitiative (DFG 2013)

Graduiertenschule für Systemische Neurowissenschaften

Die Neurowissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Ludwig-Maximilians-Universität, der Technischen Universität München und weitere Forschungsinstitute suchen Antworten auf die fundamentale Frage, wie genau unser Gehirn funktioniert. Dazu soll ein breites Methodenspektrum eingesetzt werden, das von der Neurobiologie über die Elektrotechnik, die Neuroinformatik und die Theoretische Biophysik bis zur Psychologie, den klinischen Neurowissenschaften und der Neurophilosophie reicht.

Exzellenzcluster: Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen arbeiten hier in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für Molekularbiologie und Angewandte Ökologie, Aachen und dem Max-Planck-Institut für Kohlenforschung, Mülheim an der Ruhr. Ihr Ziel ist die Entwicklung eines neuartigen Biokraftstoffes, indem sowohl die (bio-)

11 Der Wissenschaftsrat dient als Instrument des kooperativen Föderalismus zur Förderung der Wissenschaft in Deutschland. In ihm stehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Repräsentantinnen und Repräsentanten des öffentlichen Lebens gleichberechtigt mit den Vertretern von Bund und Ländern im Dialog über zentrale Fragen des deutschen Wissenschaftssystems.

katalytische Umwandlung der Biomasse zum Kraftstoff als auch die Verbrennung und die dazu eingesetzten Motoren parallel optimiert werden. Die Aachener Forscherinnen und Forscher leisten hiermit einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Mobilität der Zukunft.

Zukunftskonzept: „Realising the Potential of a Comprehensive University“

Die Universität Heidelberg verfolgt mit ihrem Zukunftskonzept das Ziel, Brücken zwischen den verschiedenen Wissenschaftskulturen zu bauen. Neben starken Forschungsdisziplinen will die Universität Rahmenbedingungen schaffen, die das wissenschaftliche Arbeiten über Fächergrenzen hinweg fördern, um einen Beitrag zum Verständnis der komplexen Themen unserer Zeit zu leisten. Dabei geht es um die Kooperationsförderung innerhalb der Universität, aber auch den Ausbau der Vernetzung mit externen und internationalen Partnern.

Mit dem Hochschulpakt 2020 investieren Bund und Länder weitere Mittel in den Ausbau von Studienmöglichkeiten. Dies gilt als Reaktion auf die wachsende Zahl von Studierenden angesichts der steigenden Bildungsbeteiligung, durch die Abschaffung der Wehrpflicht und die doppelten Abiturjahrgänge. Über die Gesamtlaufzeit von 2007 bis 2023 will der Bund insgesamt 20,2 Mrd. Euro und die Länder 18,3 Mrd. Euro bereitstellen.

Die erste Säule des Hochschulpaktes 2020, dem Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger, hat zum Ziel, dass auch bei steigenden Studienanfängerzahlen alle Studierwilligen ein Hochschulstudium aufnehmen können. Deshalb stellen Bund und Länder pro zusätzlichen Studienanfänger pauschal 26.000 Euro bereit, an denen sich der Bund zu 50 Prozent beteiligt. Die Länder schaffen die notwendigen zusätzlichen Ausbildungskapazitäten an den Hochschulen und sollen den Studierenden ein qualitativ hochwertiges Hochschulstudium gewährleisten.

Die zweite Säule des Hochschulpaktes stellen die Programmpauschalen dar. Hierbei erhalten die von der DFG geförderten Forschungsvorhaben derzeit 20 Prozent ihres jeweiligen Projektbudgets zusätzlich als „Overhead“ zur flexiblen Deckung indirekter Projektkosten. Dabei handelt es sich um Ausgaben, die bei betriebswirtschaftlicher Betrachtung durch die Forschungsprojekte verursacht werden, aber diesen nicht unmittelbar und ausschließlich direkt zurechenbar sind wie z. B. Mieten, Personal und Laboreinrichtungen. Bis Ende 2015 finanziert der Bund die

Programmpauschalen. Ab 2016 wird die Programmpauschale für Neubewilligungen auf 22 Prozent erhöht. Die dadurch entstehenden Zusatzkosten finanzieren die Länder bis 2020 mit knapp 125 Mio. Euro. Der Bund stellt für die Programmpauschalen im selben Zeitraum 2,0 Mrd. Euro zur Verfügung. Den Hochschulen stehen somit in den Jahren 2007 bis 2020 knapp 4,5 Mrd. Euro zusätzlich zur Verfügung.

Die dritte Säule des Hochschulpakts ist der Qualitätspakt Lehre, der die Verbesserung der Personalausstattung von Hochschulen, die Unterstützung bei der (Weiter-)Qualifizierung des Personals sowie die Sicherung und Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen Hochschullehre zum Ziel hat. Zwischen 2011 und 2020 stellt der Bund hierfür rund 2,0 Mrd. Euro zur Verfügung. In der ersten Förderphase bis 2016 werden 186 Hochschulen aus allen 16 Ländern gefördert. Darunter sind 78 Universitäten, 78 Fachhochschulen und 30 Kunst- und Musikhochschulen. Für die zweite Förderphase bis Ende 2020 wurden die Fortsetzungsanträge von 156 Hochschulen ausgewählt, die ihre erfolgreichen Konzepte weiterentwickeln und auf weitere Bereiche ihrer Hochschule ausdehnen können. Die Entscheidung über die Auswahl der Anträge wurde durch ein Gremium¹² aus zwölf Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Hochschulmanagement und Studierendenschaft sowie Vertreterinnen und Vertretern des Bundes und der Länder getroffen. Grundlage des Förderprogramms ist die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern vom 30. September 2010 über ein gemeinsames Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Der Bund fördert die Hochschulen dabei bei der Umsetzung innovativer Maßnahmen, die einzelnen Bundesländer stellen durch die Grundausrüstung die Gesamtfinanzierung sicher. Mit dem Hochschulpakt konnten seit dem Jahr 2007 rund 620.000 Studieninteressierte mehr ein Hochschulstudium aufnehmen, als dies ohne Bereitstellung zusätzlicher Studiermöglichkeiten – d. h. bei Fortschreibung der Studienanfängerzahl von 2005 – der Fall gewesen wäre.

Infolge der Föderalismusreform von 2006 wurden für den Bund fast alle Möglichkeiten beseitigt, Einfluss auf rahmengesetzliche Regelungen (wie das Hochschulrahmengesetz, HRG) im Bereich der Hochschulen vorzunehmen. Dadurch sind auch bisherige Investitionsprogramme des Bundes (Art. 104a Abs. 4 GG a.F.) unzulässig. Gleichzeitig wurde in Art. 104b GG das sogenannte Kooperationsverbot verankert: Dieses lässt Finanzhilfen des Bundes „für besonders bedeutsame Investitionen der Länder und der Gemeinden“ nur zu, soweit der Bund in diesem Bereich

12 Das Gremium stand unter Vorsitz von Prof. Dr. Karin Donhauser (HU Berlin). Alle weiteren Mitglieder können <http://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/1294.php> entnommen werden (letzter Zugriff: 16.09.2016).

die Gesetzgebungsbefugnis besitzt. Entfallen ist auch die gemeinsame Finanzierung des Hochschulbaus und von Großgeräten durch Bund und Länder. Hochschulbauten und Großgeräte können jedoch zumindest für Forschungszwecke weiterhin von Bund und Ländern finanziert werden. Die Gemeinschaftsaufgabe „Förderung von Vorhaben der Wissenschaft an Hochschulen“ ist erhalten geblieben. Dadurch können Programme wie der Hochschulpakt fortgeführt werden – vorausgesetzt, es stimmen alle Bundesländer zu. Beim Bund verblieben ist die Zuständigkeit u. a. für das Arbeitsrecht; hierzu gehören auch die Befristungsregelungen. Nähere Ausführungen hierzu folgen in Kapitel „Prekäre Beschäftigung an Hochschulen – Die gesetzliche Lage“.

Internationaler Vergleich öffentlicher Ausgaben im Hochschulbereich

Die Bildungsausgaben pro Bildungsteilnehmerin bzw. Bildungsteilnehmer vom Primar- bis Tertiärbereich lagen 2012 in Deutschland kaufkraftbereinigt bei 11.400 US-Dollar. Der OECD¹³-Durchschnitt betrug 10.200 US-Dollar und der EU-21-Durchschnitt 10.400 US-Dollar.

Im Tertiärbereich wurden in Deutschland je Studierenden im Jahr 2012 17.200 US-Dollar bereitgestellt. Der Durchschnitt in den OECD-Ländern und den EU-21-lag bei 15.000 US-Dollar je Studierenden aufgewendet. Bereinigt man die Ausgaben je Studierenden um die Ausgaben für Forschung und Entwicklung an Hochschulen, so betragen die Ausgaben je Studierenden in Deutschland statt 17.200 US-Dollar nur noch 10.000 US-Dollar (ISCED 5 bis 8). Dies liegt unter dem OECD-Durchschnitt von 10.300 US-Dollar und über dem Durchschnitt der EU-21-Staaten (10.000 US-Dollar).

In internationaler Abgrenzung (OECD) wurden in Deutschland 2012 5,2 Prozent des BIP für öffentliche und private Bildungseinrichtungen verwendet.

Gemessen an der Wirtschaftskraft waren die Ausgaben für Bildungseinrichtungen im Primar- bis Tertiärbereich 2012 in Deutschland mit 4,4 Prozent (1,2 % für den Tertiärbereich) deutlich niedriger als im OECD-Durchschnitt (5,2 %). Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass der Anteil der jungen Menschen (unter 30-Jährige), die zu einem großen Teil Bildungseinrichtungen besuchen, 2012 im OECD-Durchschnitt 38,4 Prozent betrug, während der Anteil dieser Altersgruppe an der Bevölkerung in Deutschland bei lediglich 30,3 Prozent lag. Des Weiteren ist

13 Organisation for Economic Cooperation and Development (deutsch: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD).

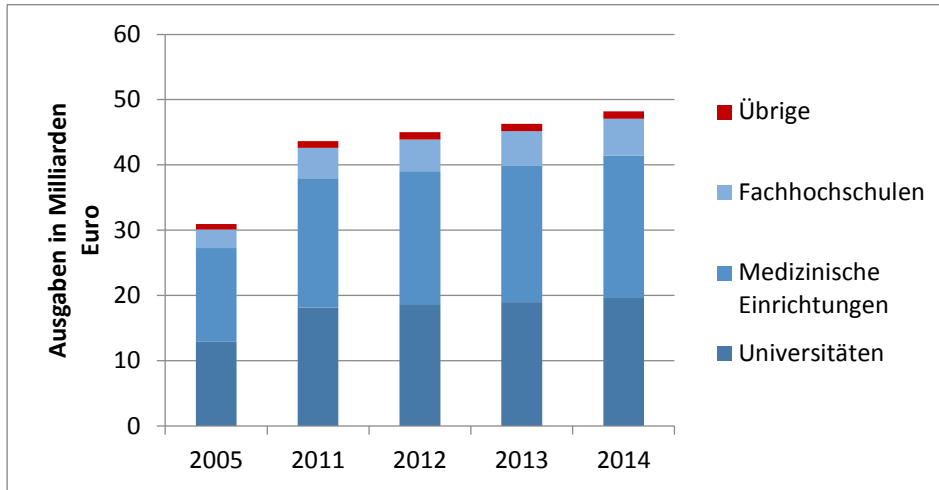
zu anzumerken, dass nach Auffassung der Länder der Bildungsfinanzbericht die Bildungsausgaben in Deutschland stark unterzeichnet (Bildungsfinanzbericht 2015).

Entwicklung der Ausgabe- und Einnamemstruktur der Hochschulen

Will man die Ausstattung des Hochschulbereichs mit Finanzmitteln zwischen den Ländern bzw. mit anderen Bildungsbereichen vergleichen, so stellt die Jahresrechnungsstatistik auf Grund der Ausgliederungen aus dem Haushalt keine geeignete Datengrundlage mehr dar, da der größte Teil der Zusatzmittel bei ausgegliederten Hochschulen nicht mehr in den Haushalten erfasst wird. Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder führen deshalb zusätzlich zur Jahresrechnungsstatistik die Hochschulfinanzstatistik durch, in der die Einnahmen und Ausgaben aller Hochschulen und Hochschulkliniken in Deutschland erhoben werden.

Die Ausgaben der Hochschulen sind in den vergangenen 20 Jahren enorm gestiegen. Lagen sie 1995 insgesamt noch bei 25 Mrd. Euro, sind sie bis 2014 auf 48,2 Mrd. Euro und somit auf beinahe das Doppelte angestiegen. Allein in den vergangenen zehn Jahren entspricht dies einem Zuwachs von 64 Prozent der Ausgaben (vgl. Abbildung 10). Der größte Zuwachs ist dabei im Zeitraum von 2005 bis 2011 zu verzeichnen. Mit verursachend hierfür sind auch die erhöhten Einnahmen der Hochschulen durch die bereits erläuterten Investitionen durch Bund und Länder im Rahmen der Exzellenzinitiative und des Hochschulpakts 2020, als auch die in den Ländern teilweise eingeführten Studiengebühren in diesem Zeitraum (Destatis 2014b).

Abbildung 10: Entwicklung der Ausgaben an Hochschulen nach Hochschulart



Quelle: Destatis 2014b

Da im vorliegenden Report der Fokus auf den öffentlichen und privaten Hochschulen liegt, werden im Folgenden lediglich die Finanzstatistiken für Hochschulen in Trägerschaft des Bundes, der Länder und Hochschulen in privater Trägerschaft in die Analysen einbezogen und vorgestellt, soweit die Daten diese Differenzierung zulassen.

Bei Unterteilung der Ausgaben der Hochschulen in laufende und Investitionsausgaben, machen die laufenden Ausgaben im Jahr 2014 rund 92 Prozent aller Ausgaben der Hochschulen aus. Das entspricht 44,0 Mrd. Euro. Rund 58 Prozent der Gesamtausgaben fallen dabei auf die Personalausgaben, 34 Prozent umfassen laufenden Sachaufwand. Die Investitionsausgaben machen im Jahr 2014 mit 4,0 Mrd. Euro dementsprechend einen Anteil von 8 Prozent der Ausgaben aus. Die Hälfte wird für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden sowie so Baumaßnahmen verwendet und die andere Hälfte für übrige, in der Finanzstatistik nicht näher beschriebene, Investitionsausgaben. Die Verteilung der Ausgaben ist seit 2010 nur unmerklich verändert. Auf die Personalausgaben entfallen im Vergleich zu 2010 3 Prozent mehr der Ausgaben, die Investitionsausgaben büßen dafür insgesamt einen Anteil von 3 Prozent der Ausgaben ein.

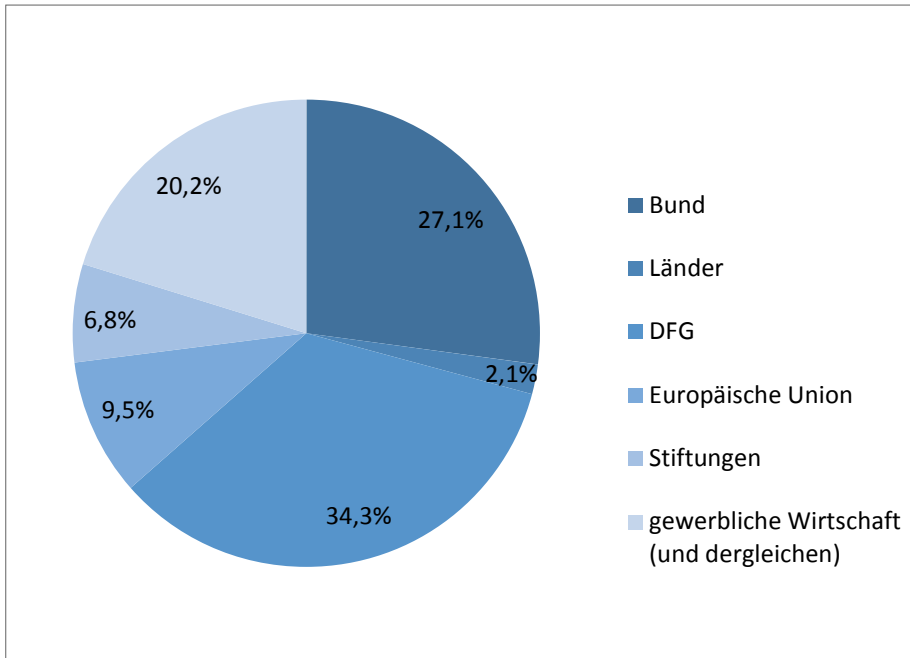
Unterteilt man die Ausgaben der Hochschulen in die Aufgabenbereiche Lehre, Forschung und Entwicklung und Krankenbehandlung, so entfielen auf Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft im Jahr 2012 rund 32 Prozent der Ausgaben auf die Krankenbehandlung, 29,9 Prozent auf Forschung und Entwicklung und 38,1 Prozent auf die Lehre. Für Hoch-

schulen in privater Trägerschaft hingegen entfallen 37,7 Prozent der Ausgaben auf die Krankenbehandlung, ein deutlich geringerer Anteil von 10,9 Prozent wird für Forschung und Entwicklung investiert und mit 51,4 Prozent entfällt der größte Anteil auf die Lehre (Bildungsfinanzbericht 2015).

Die Einnahmen der Hochschulen beliefen sich im Berichtsjahr 2014 auf 25,0 Mrd. Euro. Beiträge der Studierenden machen im Jahr 2014 lediglich 4 Prozent der Einnahmen der Hochschulen aus. Bei Hochschulen in privater Trägerschaft machen die Studierendenbeiträge 41,4 Prozent der Einnahmen aus, bei den Hochschulen in Trägerschaft von Bund und Ländern sind es lediglich 2 Prozent. Den Großteil der Einnahmen generieren die Hochschulen aus wirtschaftlicher Tätigkeit und Vermögen¹⁴. Andere Einnahmen aus Zuweisungen und Zuschüssen (ohne Träger) machen einen Anteil von 3 Prozent der Einnahmen aus. Ein Drittel der Einnahmen der Hochschulen bilden mit 7,3 Mrd. Euro die Drittmittel. Drittmittel sind im Finanzbericht der Hochschulen als jene Mittel definiert, die zur Förderung von Forschung und Entwicklung sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Lehre zusätzlich zum regulären Hochschulhaushalt von öffentlichen oder privaten Stellen eingeworben werden. Drittmittel können der Hochschule selbst, einer ihrer Einrichtungen (z. B. Fakultäten, Fachbereiche, Institute) oder einzelnen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern im Hauptamt zur Verfügung gestellt werden. In der Hochschulfinanzstatistik werden aber grundsätzlich nur solche Mittel erfasst, die in die Hochschulhaushalte eingestellt bzw. die von der Hochschule auf Verwahrkonten verwaltet werden. Für die Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft die größte Drittmittelleinnahmequelle (34 %) der insgesamt 7,2 Mrd. Euro an Drittmittelleinahmen im Jahr 2014. Bei Hochschulen in privater Trägerschaft entfällt der größte Anteil der 95,7 Mio. Euro auf den Bund (30 %). Weitere Einnahmequellen für Drittmittel stellen Länder, die europäische Union, Stiftungen und die gewerbliche Wirtschaft dar. Die Gesamtsumme an Drittmitteln ist seit dem Jahr 2010 um 24 Prozent gestiegen. Die Verteilung der Drittmittelleinnahmequellen hat sich dagegen seit 2010 nur geringfügig verändert, fällt jedoch für öffentliche (vgl. Abbildung 11) und private Hochschulen (vgl. Abbildung 12) und sehr unterschiedlich aus.

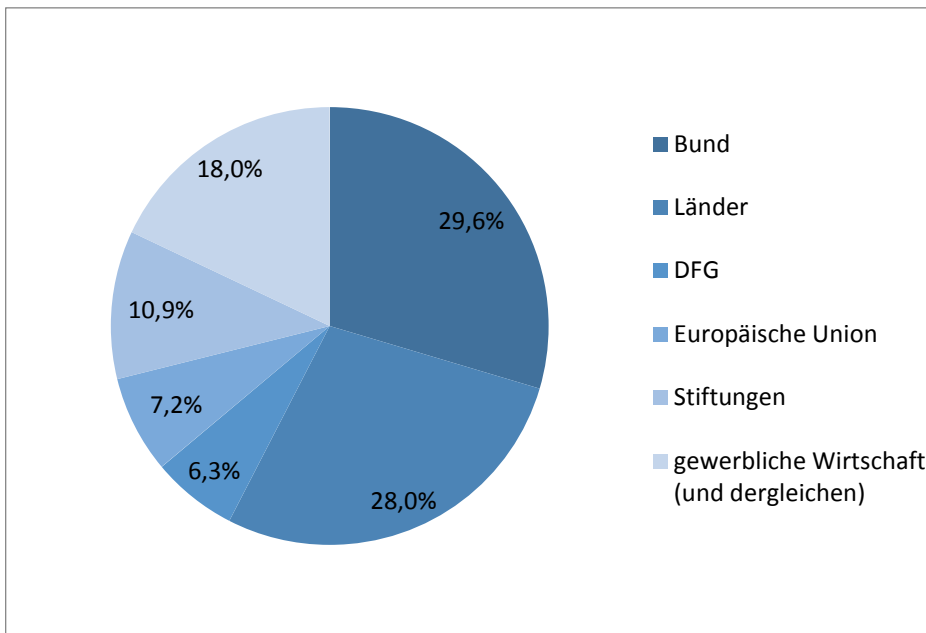
14 Darunter fallen z. B. Zinseinnahmen, Einnahmen aus Hochschulsponsoring, Krankenbehandlungen, Weiterbildungen. Ein Verzeichnis der Ausgabe- und Einnahmearten ist der Hochschulfinanzstatistik zu entnehmen.

Abbildung 11: Drittmittelleinnahmen der Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft nach Drittmittelquellen im Jahr 2014



Quelle: Destatis 2014b

Abbildung 12: Drittmittelleinnahmen der Hochschulen in privater Trägerschaft nach Drittmittelquellen im Jahr 2014



Quelle: Destatis 2014b

Hochschul-Fundraising

Hochschulen befinden sich im Wettbewerb um Ressourcen und sind aufgrund dauerhafter öffentlicher Unterfinanzierung auf die Erschließung neuer, zusätzlicher Finanzierungsquellen angewiesen. Fundraising von und für Hochschulen gilt in diesem Rahmen als Beschaffungs-Marketing von Ressourcen und wird in Deutschland seit ca. 20 Jahren ansatzweise betrieben. Die Entwicklung der Fundraising-Aktivitäten deutscher Hochschulen ist dabei im Vergleich zum angelsächsischen Sprachraum, vor allem der USA, als zögerlich zu beschreiben. Gründe hierfür sind zum einen die allgemeine Einschätzung, dass für die Bereiche Wissenschaft und Bildung vor allem der Staat verantwortlich sei, der in Deutschland zu diesem Zweck auch ein vergleichsweise hohes Niveau an Steuern und Abgaben beansprucht. Hinzu kommt, dass die steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für privates finanzielles Engagement für Bildung und Hochschule durch den Staat bisher nicht attraktiv sind und zum anderen auch befürchtet wird, dass privates Engagement zu einer Reduzierung der staatlichen Beteiligung führen könnte.

Fundraising in den USA – Ein Beispiel (Deutscher Fundraising Verband 2012)

Während das Fundraising an deutschen Hochschulen noch in den Kinderschuhen steckt, gibt es in den USA kaum noch eine Hochschule, die keine entsprechende Kampagne durchgeführt hat. Dabei greifen die Universitäten nach abgeschlossener Organisations- und Planungsphase zunächst in der sogenannten Initialspendenphase auf bereits aktive Förderer oder Alumni zurück. Erst danach werden öffentlich Mittel eingeworben. Das Dartmouth College, eine der acht ältesten und renommiertesten Eliteuniversitäten in den USA, nimmt beispielsweise jährlich ca. 150 Mio. USD über Fundraising ein. Dabei spielen auch die Undergraduate-Absolventinnen und Absolventen, von denen 50 Prozent an das College spendet, eine große Rolle. Eine Studie ergab, dass ihre Spendenbereitschaft mit der aktuellen Involviertheit in Universitätsaktivitäten zusammenhängt. Aus diesem Grunde sollen die Beteiligungsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen in Zukunft ausgebaut werden.

Das in Deutschland betriebene Hochschul-Fundraising lässt sich in drei nicht ganz distinkte Segmente gliedern: der Spendenmarkt, das Sponsoring und private-public-partnership Projekte.

Auf dem Spender-Markt konkurrieren Hochschulen vor allem mit sozialen Einrichtungen (z. B. Katastrophen-, Kinder- und Tierhilfe). Der Spenden-Markt ist besonders attraktiv für Hochschulen, da Spenden nicht mit speziellen Gegenleistungen verbunden sind und so relativ frei verwendet werden können. Von den im Jahr 2006 insgesamt 3,4 Mrd. Euro aufgebrachtten Spenden, rangiert Bildung, Wissenschaft und Forschung in der Rangfolge der elf wichtigsten Spenderzwecke allerdings mit jeweils 2 bis 3 Prozent unter den letzten drei Plätzen. Der Erfolg auf dem Spendenmarkt ist also vor allem abhängig von der affektiven Aufladung eines Themas- und hier konnten die Hochschulen bisher nicht ausreichend punkten.

Im Sponsoring-Markt engagieren sich vor allem private und öffentliche Unternehmen und Institutionen. Dabei erwartet die Geberin bzw. der Geber eine angemessene Gegenleistung der Nehmerin bzw. des Nehmers, die oft in Form von Imagetransfers und entsprechenden Kommunikationsleistungen erbracht wird. Im Jahr 2006 entfielen von den 1 Mrd. Euro im Sponsoring-Bereich deutlich unter 5 Prozent auf den Bereich Wissenschaft und Bildung.

Bei Projekten in private-public-partnership bringen öffentliche und private Partner beide Ressourcen in ein Projekt ein, um komplementäre Ziele zu erreichen (Tegethoff 2007).

Das CHE hat eine erste Bestandsaufnahme zum Stand des Hochschul-Fundraising in Deutschland im Jahr 2004 und erneut im Jahr 2007 durchgeführt. Die Ergebnisse der Wiederholungsbefragung beziehen allerdings nur 73 Hochschulen und nicht alle Fundraising-Segmente mit ein. Trotzdem lassen sich aus den Ergebnissen erste Einblicke in die Entwicklung des deutschen Hochschul-Fundraising gewinnen: So zeigt sich über die drei Jahre hinweg ein starker Nachholbedarf deutscher Hochschulen vor allem im Aufbau systematischer, professioneller Fundraising-Strukturen (33 von 254 Hochschulen geben für 2006 an eine zentrale Fundraising-Stelle mit bis zu fünf und mehr Mitarbeitern und einem wachsenden operativen Budget von durchschnittlich 60.000 Euro eingerichtet zu haben). Das CHE gibt an, dass immerhin 16 von 28 Universitäten mehr als 1 Mio. Euro eingeworben haben, darunter alle einbezogenen privaten Universitäten mit eingeworbenen Summen von mehr als 5 Mio. Euro (Tegethoff 2007).

Eine Befragung im Auftrag des deutschen Hochschulverbandes und der Bank für Sozialwirtschaft zum Fundraising an Hochschulen und Medizinischen Fakultäten erfolgte im Jahr 2009. Die Umfrage ergab, dass die Fundraising-Situation in Deutschland extrem heterogen ist. Sofern überhaupt eine Fundraising-Struktur vorlag, war diese meist zentral bei der Hochschulleitung angesiedelt (teilweise auch in den Arbeitsberei-

chen Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und Transfer). Auch die Personal- und Sachausgaben für Fundraising-Aktivitäten und die Einnahmen aus diesen variierten sehr stark zwischen den befragten Hochschulen (50 % der Hochschulen erwirtschafteten immerhin 1,8 Mio. Euro). Unternehmen stellen insgesamt sowohl bei Spenden als auch beim Sponsoring zum Zeitpunkt der Befragung die wichtigste Mittelquelle dar. Insgesamt wird dem Fundraising jedoch von nahezu allen Befragten eine zukünftig steigende Bedeutung beigemessen (Engin, Tülin Krüger, Thomas Rüdinger, Georg 2010).

Beschäftigte an Hochschulen

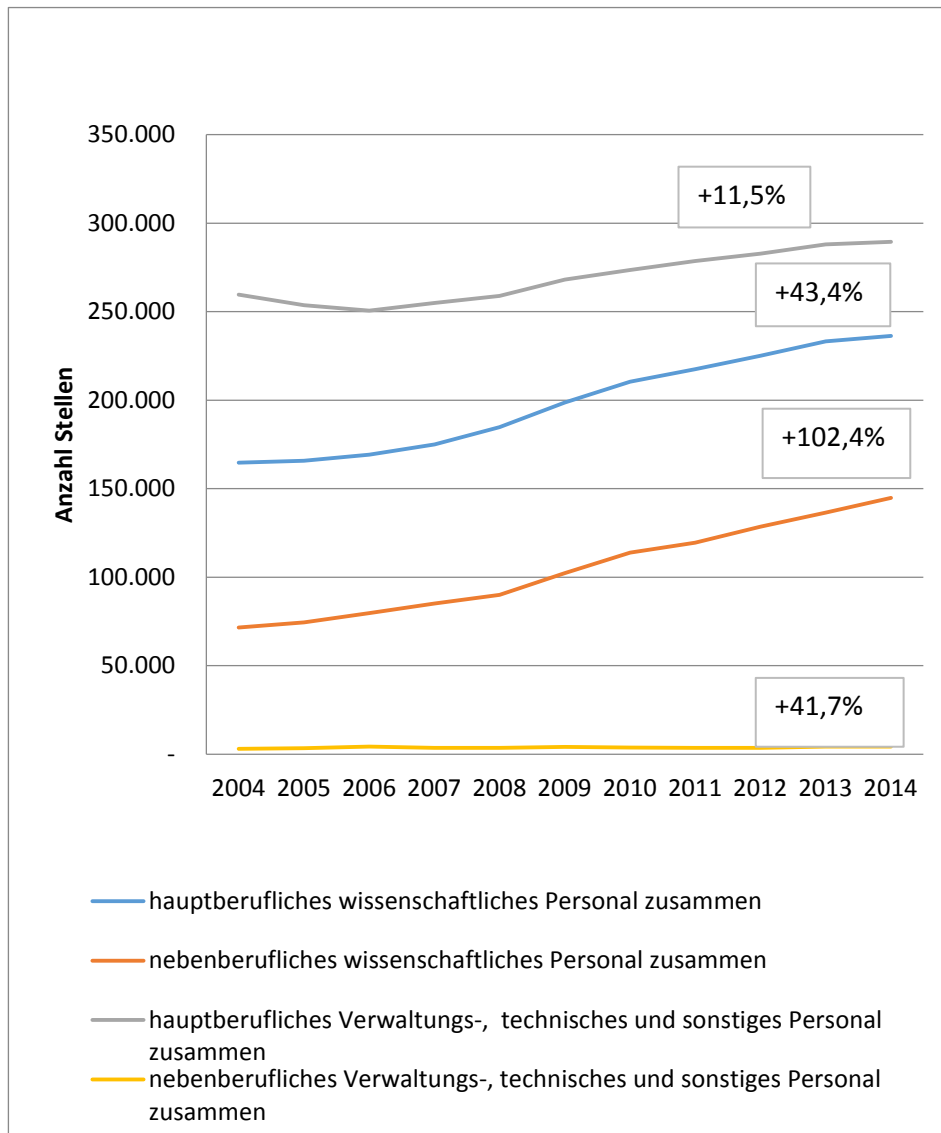
Die Entwicklung der Beschäftigung an Hochschulen

Die Beschäftigtenstruktur an Hochschulen gliedert sich zum einen in das wissenschaftliche und künstlerische Personal und zum anderen in das sogenannte „wissenschaftsunterstützende Personal“. Beide Personalgruppen können entweder haupt- oder nebenberuflich an der Hochschule beschäftigt sein.

Zum wissenschaftsunterstützenden Personal gehört das Bibliotheks-, Pflege-, technische oder das Verwaltungspersonal, zu dem beispielsweise Sekretärinnen und Sekretäre, Hausmeisterinnen und Hausmeister oder auch Auszubildende zählen. Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bilden (Junior-) Professorinnen und (Junior-) Professoren und der akademische Mittelbau (Doktorandinnen und Doktoranden, Dozentinnen und Dozenten oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) das hauptberuflich tätige Personal. Sowohl Gastprofessorinnen und -professoren und Lehrbeauftragte als auch wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte fallen unter das nebenberuflich tätige Personal (Destatis 2014c).

Abbildung 13 veranschaulicht die Entwicklung der Personalstellen in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Im Jahr 2014 waren an Hochschulen 675.146 Personalstellen verzeichnet, davon waren 381.000 Personen im wissenschaftlichen Bereich tätig und über 290.000 im wissenschaftsunterstützenden Bereich (Verwaltungs- und technisches Personal). Das Personal an Hochschulen ist zu ca. einem Fünftel nebenberuflich an Hochschulen beschäftigt. Betrachtet man das wissenschaftliche Personal, so liegt die Verteilung bei 62 Prozent (hauptberuflich) bzw. 38 Prozent (nebenberuflich). In Vollzeit sind knapp 40 Prozent beschäftigt. Das wissenschaftsunterstützende Personal ist dagegen zu einer großen Mehrheit (98 %) hauptberuflich tätig und dies zudem zu knapp zwei Drittel auch in Vollzeit. Abbildung 13 zeigt, dass zwischen 2004 und 2014 ein (deutlicher) Personalzuwachs bei allen Beschäftigungsgruppen stattgefunden hat (Destatis 2014c).

Abbildung 13: Entwicklung der Beschäftigungsgruppen



Quelle: Destatis 2014c

Das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an Hochschulen verzeichnete zwischen 2004 und 2014 einen Zuwachs von 43 Prozent. Besonders die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich in diesem Zeitraum fast verdoppelt. Ein gravierender Rückgang ist allerdings für die Gruppe der Dozentinnen und Dozenten bzw. der Assistentinnen und Assistenten zu verzeichnen, deren Anzahl sich in den letzten 10 Jahren um fast 75 Prozent reduziert hat. Zum Vergleich: 2004 waren noch ca. 13.000 Dozentinnen und Dozenten sowie Assis-

tentinnen und Assistenten an Hochschulen beschäftigt, 2014 waren es nur noch 3.400.

Der Zuwachs für das hauptberufliche wissenschaftsunterstützende Personal fällt dagegen etwas bescheidener aus. Ihre Anzahl wuchs zwischen 2004 und 2014 um 11 Prozent. In Abbildung 13 aufgrund des geringen Anteils an allen Personalstellen kaum erkennbar, aber dennoch beachtlich, ist die Entwicklung für das nebenberufliche wissenschaftsunterstützende Personal, welches einen Zuwachs von 42 Prozent auf über 4.000 Stellen erfuhr. Die Anzahl unbefristete Vollzeitstellen beim Verwaltungs- und technischen Personal hat sich in den letzten zehn Jahren um 6 Prozent reduziert und liegt aktuell bei 48 Prozent.

Trotz erstaunlicher Zuwächse (oder entsprechender Rückgänge) in den einzelnen Personalgruppen an Hochschulen, blieben unbefristete Vollzeitstellen im wissenschaftlichen Bereich in den letzten zehn Jahren eher eine Seltenheit. Nur knapp 17 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals haben eine entsprechende Stelle. Im Vergleich zum Jahr 2004 ist dieser Anteil um 8 Prozent gesunken, zu diesem Zeitpunkt hatten noch 25 Prozent einen unbefristeten Vollzeitvertrag (Destatis 2014c).

Bis auf die Gruppe der Dozenten und Dozentinnen verzeichnete jede Personalgruppe einen Zuwachs. An Hochschulen sind 2014 über 75 Prozent weniger Dozentinnen und Dozenten beschäftigt als noch vor zehn Jahren. Auf mögliche Auswirkungen von in der Zwischenzeit verabschiedeten Hochschulgesetzen auf die Personalstruktur an Hochschulen wird im Folgenden noch genauer eingegangen.

Dagegen hat sich der Anteil der gesamten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (inklusive der akademischen (Ober-) Rätinnen und (Ober-) Räte) am gesamten akademischen Personal zwischen 2004 und 2014 um 50 Prozent erhöht. Allerdings ging die Erhöhung der Personalstellen, mit einer Erhöhung der befristeten Stellen und der Teilzeitarbeit einher. Während die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unbefristet und in Vollzeit angestellt sind, sich zwischen dem betrachteten Zeitraum kaum verändert hat (+600 Stellen), so hat sich die Anzahl der Befristungen (+70 %) und die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (+95 %) deutlich erhöht. Waren 2004 noch 20 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet und in Vollzeit beschäftigt, so hatte sich 2014 ihre Anzahl um 12 Prozent reduziert (Destatis 2014c).

Die Anzahl der Lehrbeauftragten an Hochschulen hat sich zwischen 2004 und 2014 fast verdoppelt. Damit waren 2014 über 90.000 Lehrbeauftragte an Hochschulen beschäftigt (Destatis 2014c). Sie stehen in keinem arbeitsrechtlichen Verhältnis mit der Hochschule, sichern aller-

dings mittlerweile – je nach Hochschultyp – 10 bis 50 Prozent der Regellehre ab (Dr. Irmtraud Schlosser). Auf die besondere Situation der Lehrbeauftragten wird in Kapitel „Prekäre Beschäftigung an Hochschulen – Lehrbeauftragte“ noch genauer eingegangen.

Tabelle 1: Personalgruppen an Hochschulen und Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung

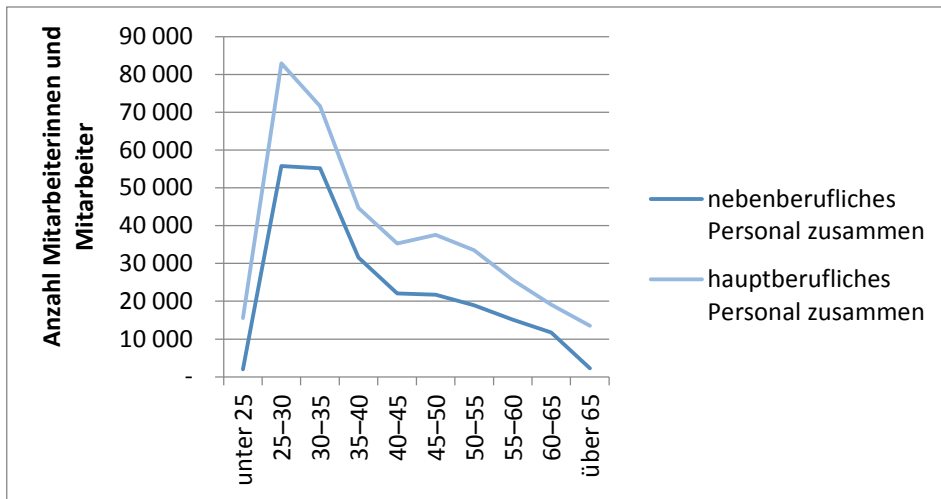
Personalgruppe	Insgesamt 2004	unbefristete Vollzeitbeschäftigung (Anteil 2004)	Insgesamt 2014	unbefristete Vollzeitbeschäftigung (Anteil 2014)
wissenschaftsunterstützendes Personal	262.806	52 %	293.877	47 %
wissenschaftliches Personal gesamt	236.378	25 %	381.269	17 %
Professorinnen und Professoren	38.443	84 %	45.749	80 %
Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten	13.393	16 %	3.431	28 %
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	106.416	20 %	177.528	12 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.537	59 %	9.656	41 %
Lehrbeauftragte	47.164	–	90.073	–

Quelle: Destatis 2014c

Auch die Finanzierung durch Drittmittel hat seit 2004 zugenommen. Im Jahr 2014 waren 26 Prozent der Vollzeitstellen im wissenschaftlichen Bereich durch Drittmittel finanziert, was neun Prozentpunkte mehr als 2004 darstellt. Besonders hoch war die Anzahl der drittmittelfinanzierten Stellen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihr

Anteil lag bei 38 Prozent. Die Stellen wissenschaftlicher Hilfskräfte waren zu 31 Prozent durch Drittmittel finanziert (Destatis 2016b).

Abbildung 14: Altersverteilung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen im Jahr 2014



Quelle: Destatis 2014c

Abbildung 14 verdeutlicht, dass der Großteil des gesamten wissenschaftlichen Personals an Hochschulen zwischen 25 und 40 Jahre alt ist, danach fällt die Alterskurve konstant ab. Besonders jung ist das hauptberufliche wissenschaftliche Personal. Hier ist der Großteil (80.000 Personen) zwischen 25 und 35 Jahren alt. Das nebenberufliche Personal hat ein größeres „Altersplateau“ zwischen 25 und 40 Jahren. Für beide Personalgruppen ist zu beobachten, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten zwischen 45 und 65 Jahre alt ist, hier fallen beide Alterskurven konstant ab. Dies ist unter anderem auch dadurch erklärbar, dass die akademische Karriereleiter einem Flaschenhals gleicht, der mit jeder Karrierestufe und entsprechendem Alter immer schmaler wird. An der Spitze stehen die Professorinnen und Professoren, die allerdings nur 12 Prozent des gesamten haupt- und nebenberuflichen Personals ausmachen (Destatis 2014c) Zum anderen wird durch das WisszeitVG die Höchstdauer der Anstellung in einem befristeten Vertragsverhältnis auf maximal 12 Jahre (sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion) begrenzt (Bundestag 2007, Bund 2016), was zum Ausscheiden einiger Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem Hochschulsektor führen sollte.

Geschlechterunterschiede

Chancengleichheit ist als sozialpolitische Maxime fest im Grundgesetz verankert. Trotz diverser politischer Anstrengungen in den letzten Jahren ist es in einigen Fach- und Forschungsbereichen der Hochschulbranche bislang noch nicht gelungen diese Maxime entsprechend umzusetzen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2010).

Obwohl sich in den letzten zehn Jahren die reine Beschäftigtenzahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich verdoppelt hat, so hat sich der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal nur um 8 Prozent im betrachteten Zeitraum gesteigert, was 2014 einem Anteil von 38 Prozent entsprach. Damit wird klar, dass die Forderungen nach vollständiger Gleichberechtigung noch nicht erfüllt sind (Destatis 2014c).

Eine Steigerung des Personalbestandes an Hochschulen für den wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich liegt vor. Die bereits genannte Verdopplung der Beschäftigtenzahlen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich zwischen 2004 und 2014 hat zwar stattgefunden, dieser Anstieg hat aber keineswegs dazu geführt, dass ein ausgeglichener Geschlechteranteil in der Forschung zu finden ist. Die Beschäftigtenstruktur im wissenschaftsunterstützenden Bereich unterlag keinen großen Schwankungen, die Steigerung der Frauenbeschäftigtenzahl entspricht in etwa der gesamten Personalsteigerung im wissenschaftsunterstützenden Bereich (ca. 10 %). Zu erkennen ist weiterhin, dass Frauen den weitaus größten Anteil am wissenschaftsunterstützenden Personal ausmachen (70 %). Das ist wohl der Tatsache geschuldet, dass die Aufgabenbereiche im wissenschaftsunterstützenden Bereich oft einfacher in Teilzeit ausgeübt werden können, was überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird (z. B. Pflegetätigkeiten, Sekretariatsaufgaben, Bibliothekswesen). Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass Frauen in allen wissenschaftsunterstützenden Tätigkeitsbereichen wesentlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer (Destatis 2014c).

Im Bereich der Forschung ist zu beobachten, dass mit jeder „Stufe“ der akademischen Karriereleiter und mit zunehmendem Lebensalter im Wissenschaftsbetrieb der Frauenanteil abnimmt. Während das Geschlechterverhältnis auf der Stufe der wissenschaftlichen Hilfskräfte (47 % Frauen) oder der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (51 % Frauen) noch ausgeglichen erscheint, liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 41 Prozent, bei den Dozentinnen und Dozenten und bei den Assistentinnen und Assistenten noch bei 37 Prozent und schließlich bei den Professorinnen und Professoren nur noch bei 22 Prozent. Entsprechend wenig verwunderlich ist

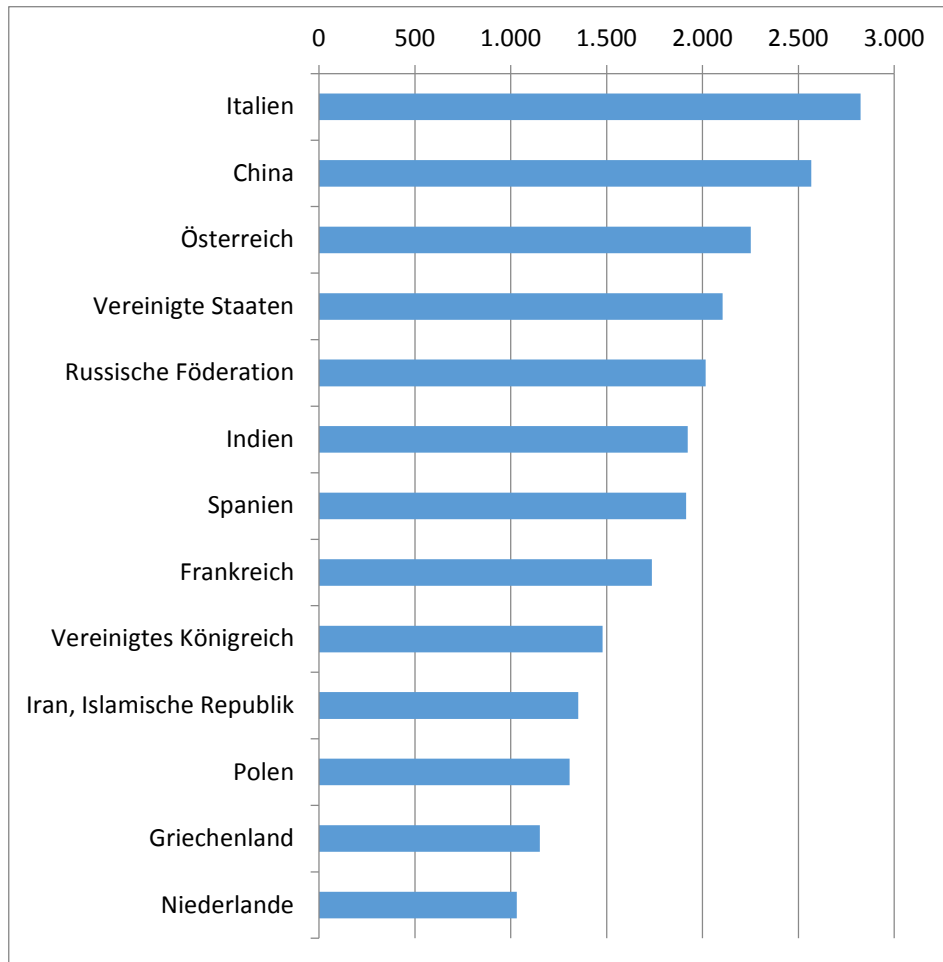
der sehr geringe Frauenanteil von 11 Prozent bei den Gastprofessorinnen und Gastprofessoren und den Emeriti (Destatis 2014c).

Dabei sind die Voraussetzungen scheinbar erfüllt: 2014 waren über die Hälfte der Hochschulabsolventinnen und -absolventen weiblich (Destatis 2016b). Auch bei den Promovenden zeigt sich noch ein ausgeglichenes Bild, hier sind über 45 Prozent weiblich. Die Unterschiede werden erst mit dem Eintritt in eine höhere akademische Laufbahn eklatant. Der Frauenanteil an den 2014 abgeschlossenen Habilitationen lag bei knapp 28 Prozent und mit jeder höheren Besoldungsstufe für Professorinnen und Professoren sinkt der Anteil weiter (Frauenanteile in der akademischen Laufbahn 2014). Aus diesem Grund wird seit den vergangenen 20 Jahren das Thema „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ dauerhaft von Bund und Ländern behandelt (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2010). Auf Bundesebene gehört das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte „Professorinnenprogramm“ dazu, das seit 2008 gleichstellungsfördernde Maßnahmen an Hochschulen unterstützt (BMBF 2012). Im Zeitraum 2004 bis 2014 ist der Anteil der Professorinnen an deutschen Hochschulen um 70 Prozent gestiegen. Ihr Anteil an der gesamten Professorenschaft betrug damit 2014 knapp 22 Prozent.

Ausländische wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte

Im Jahr 2014 gaben 40.168 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen ein anderes Land als Deutschland als ihr Herkunftsland an. Dies entspricht einem Anteil von 10,5 Prozent. Fast die Hälfte der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammt dabei aus EU-Staaten (46,3 %), weitere 14,4 Prozent stammen aus dem übrigen Europa. Neben Europa ist Asien der Kontinent aus dem die meisten ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herkommen (24,5 %). Eine Liste der Herkunftsländer aus denen im Jahr 2014 über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen ist Abbildung 15 zu entnehmen. Italien führt diese Liste mit 2.824 Personen an, noch vor China mit 2.568 Personen (Destatis 2014c).

Abbildung 15: Herkunftsländer mit über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim wissenschaftlichen und künstlichen Personal



Quelle: Destatis 2014c

Die Entwicklung der Personalstellen an Hochschulen

Beamte im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich

Die Beamtenstruktur hat sich in den letzten zehn Jahren an Hochschulen wesentlich geändert, was unter anderem auf neue Reformen im Hochschulbereich zurückgeführt werden kann.

Die Besoldungsgruppen bei Beamten gliedern sich in den einfachen Dienst (A2-A5), den mittleren Dienst (A5-A9), den gehobenen Dienst (A9-A13) und den höheren Dienst (A13-A16). Professorinnen und Professoren, die ebenfalls verbeamtet sind, werden nicht nach der A-Besoldung vergütet, sondern – je nach Eintrittsdatum – nach der C- oder W-Besoldung. Durch die Föderalismusreform obliegt die Gesetzgebungskompetenz bezüglich der Besoldung seit 2006 den Ländern (Deutscher Hochschulverbund 2016).

Im wissenschaftlichen Bereich wird der höhere und der nicht höhere Dienst unterschieden. Zum höheren Dienst zählen die C- und W-Besoldungsgruppen sowie die Besoldungsgruppen A13 bis A16. Nach dieser Eingrenzung waren im Jahr 2014 knapp 73.000 Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Bereich tätig, nur 750 werden dem nicht-höheren Dienst zugeordnet. Die verbeamteten Professorinnen und Professoren sowie die Assistentinnen und Assistenten machen einen Anteil von 67,8 Prozent der Beamtenschaft insgesamt aus (Destatis 2014c). Obwohl sich die Anzahl der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst an Hochschulen zwischen 2004 und 2014 nicht bedeutend verändert hat (-2000 Stellen), zeigen die Auswertungen, dass u. A. die Neuerung des Hochschulrahmengesetzes zu einer Umstrukturierung des wissenschaftlichen Personals und damit auch zu einer „Neubesetzung“ der Besoldungsgruppen geführt hat. Wurden 2004 noch knapp 16.000 wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten nach der C1-Besoldung vergütet, waren es im Jahr 2014 noch genau 500. Dafür hat sich die Anzahl des nach der A-Besoldung vergüteten wissenschaftlichen Personals zwischen 2004 und 2014 um den Faktor 2,7 gesteigert.

Die Verteilung der wissenschaftsunterstützenden Personalstellen zeigt hingegen ein anderes Bild. Der Anteil verbeamteter Stellen an den gesamten Personalstellen liegt bei lediglich 6,5 Prozent. Betrachtet man die gesamte Anzahl der Beamtinnen und Beamten, so entfallen knapp 55 Prozent auf den gehobenen Dienst und je ca. 20 Prozent auf den höheren und mittleren Dienst und lediglich 0,5 Prozent auf den einfachen

Dienst. Damit sind deutschlandweit 86.000 Beamtinnen und Beamte an Hochschulen beschäftigt. Davon sind über 83 Prozent dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zuzuordnen, 17 Prozent dem wissenschaftsunterstützenden Personal (Destatis 2014c).

Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

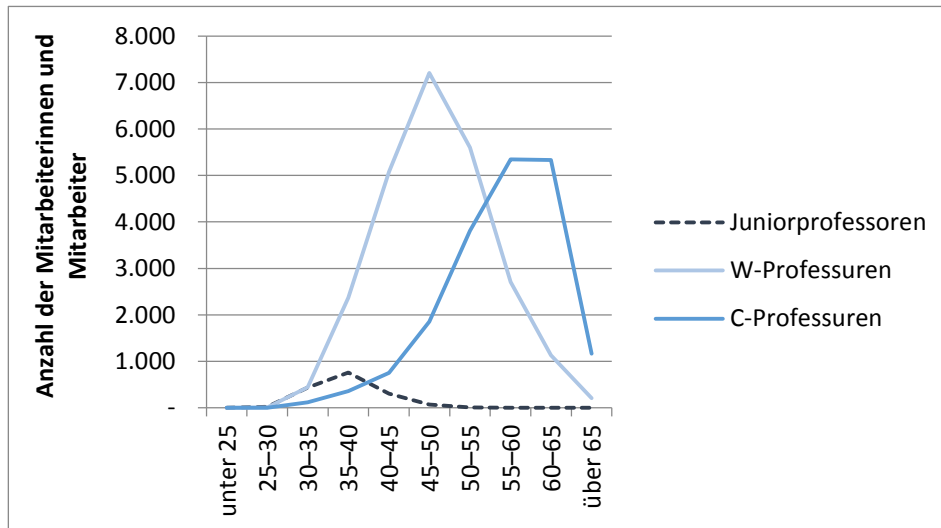
Laut § 42 des Hochschulrahmengesetzes gehören der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer die Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an, die entweder zu Beamtinnen und Beamte auf Zeit oder auf Lebenszeit berufen werden.

Mit dem Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReform G) wurde im Jahr 2002 die Besoldungsordnung C für verbeamtete Professorinnen und Professoren an Hochschulen durch die Besoldungsordnung W abgelöst. In der Übergangsphase zwischen 2002 und 2005 war es neu berufenen Professorinnen und Professoren laut Bundesbesoldungsgesetz selbst überlassen, nach welcher Besoldungsordnung sie vergütet werden wollten. Ab dem 1. Januar 2005 trat dann die Besoldungsordnung W verbindlich in Kraft (Besoldungsgruppen nach dem Bundesbesoldungsgesetz).

Im Jahr 2014 waren an deutschen Hochschulen über 45.000 Professorinnen und Professoren und beschäftigt. Den größten Anteil an der gesamten Professorenschaft nehmen im Jahr 2014 die W2-Professorinnen und Professoren mit insgesamt über 15.000 Stellen ein, gefolgt von den W3-Professorinnen und Professoren mit über 9.700 Stellen. Die Mehrheit (80 %) der Professorinnen und Professoren sind auf Lebenszeit verbeamtet. Während unter den C-Professorinnen und Professoren Verbeamtungen auf Zeit eher selten sind (ca. 6 %), waren dagegen im Jahr 2014 knapp 17 Prozent der W-Professorinnen und Professoren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit berufen (Destatis 2014c).

Abbildung 16 verdeutlicht nochmal die bereits beschriebene Entwicklung. Inhaberinnen und Inhaber einer W-Professur sind im Mittel deutlich jünger als ihre Kolleginnen und Kollegen auf einer C-Professur. Da eine C-Professur seit der Gesetzesänderung nicht mehr angetreten werden kann, hat sich auch die Altersstruktur der Professorinnen und Professoren in dieser Besoldungsstufe entsprechend geändert. Freigewordene Stellen durch Emeritierung von C-Professorinnen und C-Professoren werden nun mit (jüngeren) W-Professorinnen und W-Professoren besetzt, was die Linksschiefe der Alterskurve bei den C-Professuren erklärt.

Abbildung 16: Altersverteilung der Inhaberinnen und Inhaber von W- und C-Professuren an Hochschulen



Quelle: Destatis 2014c

Deutlich gesteigert haben sich die Beschäftigtenzahlen der, durch die Neuerung des Hochschulrahmengesetzes 2002, eingeführten Juniorprofessur. Auf die besondere Beschäftigungssituation der Juniorprofessorinnen und -professoren wird im Folgenden eingegangen (Destatis 2014c).

Die Juniorprofessur

Seit Februar 2002 ist die Juniorprofessur, durch eine Neuerung des Hochschulrahmengesetzes (5. HRGÄndG), Bestandteil deutscher Universitäten. Dabei werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Statusgruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zugeordnet. Zu dieser Gruppe zählen, bis auf landestypische Ausnahmen, die Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Die Juniorprofessur stellt damit einen alternativen Qualifizierungsweg zu einer Hochschulprofessur dar (Jörg Rössel und Katharina Landfester 2003). Obwohl die Juniorprofessur seit der Gesetzesänderung fester Bestandteil der Hochschullandschaft ist, stieg die Zahl der Habilitationen im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent an, was die nach wie vor hohe Bedeutung des „zweiten Buches“ (Habilitationsschrift) für viele Wissenschaftsbereiche deutlich macht (Statistisches Bundesamt).

Entscheidend für diese Änderung war, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit herausragender Dissertation die Chance zu eigenständiger Forschung und Lehre gegeben werden sollte – auch ohne Habilitation. Doktorinnen und Doktoren können damit befristet auf sechs Jahre auf eine Juniorprofessur berufen werden. Voraussetzung für die Berufung zur „ordentlichen“ Professur ist eine entsprechende Weiterqualifizierung, die nach dem Ablauf der sechs Jahre auch überprüft wird (Kalina und Köppel 2003). Die Zwischenevaluati-on stellt die letzte Qualifikationsprüfung vor der Bewerbung um eine Lebenszeitprofessur dar und ersetzt damit die Habilitation. Wie das Verfahren abläuft und welche Anforderungen gestellt werden obliegt den Landesgesetzgebern und der Universität (Hartmer und Detmer 2011).

Einen anderen Qualifizierungsweg zur Hochschulprofessur stellte die Nachwuchsgruppenleitung dar. Post-Docs mit herausragenden Leistungen können sich ca. 2 bis 6 Jahre nach ihrer Promotion (Post-Doc-Phase) auf entsprechende Förderprogramme bewerben. Sie sind dann in einem auf fünf Jahre befristeten Angestelltenverhältnis an der Hochschule tätig (DFG 2014).

Vor der Änderung des Hochschulrahmengesetzes durchliefen die Anwärterinnen und Anwärter auf eine Professur die Etappen des wissenschaftlichen Assistenten oder der wissenschaftlichen Assistentin (ein Qualifikationsamt zur Anfertigung der Habilitation), die der wissenschaftlichen Oberassistentin oder des wissenschaftlichen Oberassistenten (mit Habilitation – Vorbereitung zur Professur) bzw. der Hochschuldozentin oder des Hochschuldozenten. Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten erhielten nach der Habilitation und nach entsprechender Prüfung der wissenschaftlichen Eignung eine Lehrbefugnis (als Privatdozentin oder Privatdozent). An Stelle dieser drei Ämter trat nun durch die Gesetzesänderung die Juniorprofessur (Hartmer und Detmer 2011).

Die Änderung des Hochschulrahmengesetzes kann als entschiedener Paradigmenwechsel an Hochschulen angesehen werden, da nun unterhalb der Statusgruppe der „ordentlichen“ Professorinnen und Professoren, nur noch Juniorprofessorinnen und -professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden sind. Dadurch hat sich der akademische Mittelbau, der vor der Gesetzesänderung zusätzlich noch aus Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten und Assistentinnen und Assistenten bestand, strukturell deutlich verändert (Hartmer und Detmer 2011) (vgl. auch Tabelle 1).

2014 sind an deutschen Universitäten 1.613 Juniorprofessorinnen und -professoren beschäftigt (40 % Frauen, 60 % Männer), 96 Prozent davon in Vollzeit. Damit zeigt sich die Geschlechterverteilung wesentlich ausgeglichener, als dies bei W2-Professuren (26 % Frauen) oder W3-

Professoren (21 %) der Fall ist. Juniorprofessur-Stellen wurden 2014 zu 81 Prozent aus Grundmitteln finanziert und zu 16 Prozent aus Drittmitteln (Destatis 2014c). Seit dem Jahr 2004 mit 411 berufenen Juniorprofessuren, hat sich deren Anzahl bis 2014 vervierfacht. Die Juniorprofessur gilt mittlerweile als gleichwertig zur Habilitation und als Voraussetzung zur Vollprofessur. Allerdings wurden diese Stellen in der Regel nicht wie gewünscht mit der Möglichkeit zur Erlangung einer Dauerstelle versehen (Tenure Track). Die Karriereperspektiven einer Juniorprofessur werden daher oft als bedenklich angesehen (Pasternack 2011, Stephan Klecha und Wolfgang Krumbein 2008).

Der akademische Mittelbau

Zum akademischen Mittelbau zählt das examinierte und häufig auch graduierte wissenschaftliche Personal an Hochschulen, das keinen Lehrstuhl vertritt, also wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten, Privatdozentinnen und Privatdozenten, Lehrbeauftragte sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die unterschiedlichen Personalstellen im akademischen Mittelbau und deren Aufgabenbereich:

Tabelle 2: Der Akademische Mittelbau

Privatdozentinnen und Privatdozenten	<ul style="list-style-type: none"> • habilitiert, haben aber noch keinen Ruf erhalten • nicht zwingend an der Universität angestellt • sind zur Lehre verpflichtet
Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten	<ul style="list-style-type: none"> • promoviert • arbeiten an ihrer Habilitation, oder • warten auf einen Ruf zur Juniorprofessur • seit 2002 nicht mehr als Personalstelle an Hochschulen vorgesehen
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • examiniert • arbeiten an ihrer Promotion
Akademische Räte bzw. Studienräte im Hochschuldienst	<ul style="list-style-type: none"> • haben meist unbefristete Dienstverhältnisse • höhere Lehrtätigkeit
Lehrbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> • examiniert, meist auch promoviert • werden nur für die abgehaltenen Lehrveranstaltungen bezahlt

Quelle: Kalina und Köppl 2003

Nach dieser Einteilung des akademischen Mittelbaus waren 2014 insgesamt knapp 290.000 Personen im akademischen Mittelbau beschäftigt, das sind 76 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals an Hochschulen (Destatis 2014c).

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen den größten Anteil des akademischen Mittelbaus aus, ihr Anteil liegt bei 61 Prozent. Wie bereits eingangs erwähnt, sind entfristete Beschäftigungsformen im akademischen Mittelbau eher selten. Lediglich 8 Prozent des gesamten Personals im akademischen Mittelbau sind Vollzeit und auf Dauer angestellt. Unterschiede zeigen sich allerdings je nach Personalgruppe. Bei den akademischen (Ober-)Rätinnen und (Ober-)Räten liegt der Anteil der unbefristet Vollzeitbeschäftigten bei 66 Prozent (Destatis 2014c).

Durch die Neuerung des Hochschulrahmengesetzes von 2002 und die Einführung der Juniorprofessur wurden die Ämter der wissenschaftlichen (Ober-)Assistentinnen und -assistenten, bzw. der Hochschulassistentinnen und -assistenten und die der Hochschuldozentinnen und -dozenten abgeschafft (Kalina und Köppl 2003). Diese Ämter boten im Rahmen einer Verbeamtung auf Zeit die Möglichkeit zur Qualifikation und Vorbereitung auf eine ordentliche Professur. Im Jahr 2014 lag ihr

Anteil am gesamten akademischen Mittelbau bei etwas über einem Prozent, zehn Jahre zuvor lag der Anteil noch bei 7 Prozent. Trotz der „Abschaffung“ der Assistenten- und Dozenten-Ämter hat sich der Anteil des gesamten akademischen Mittelbaus zwischen den Jahren 2004 und 2014 um knapp 38 Prozent erhöht. Dies ist maßgeblich der Erhöhung der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschuldet. Ihre Anzahl hat sich zwischen 2004 und 2014 um 40 Prozent erhöht. Auch die Gruppe der Lehrbeauftragten verzeichnete in diesem Zeitraum einen enormen Zuwachs von 46 Prozent (Destatis 2014c). Lehrbeauftragte sind weder als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer noch als Honorarkräfte zu bezeichnen. Sie stehen mit den Hochschulen in einem „öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art“, wobei ihre Lehrtätigkeit oft unentgeltlich ist (GEW 2015).

Interessant an den beschriebenen Entwicklungen ist, dass sowohl Lehrbeauftragte, als auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mittlerweile einen Großteil des akademischen Mittelbaus ausmachen, als prekär beschäftigt eingestuft werden können. Damit hat die Änderung des Hochschulrahmengesetzes zu einer erheblichen Prekarisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beigetragen.

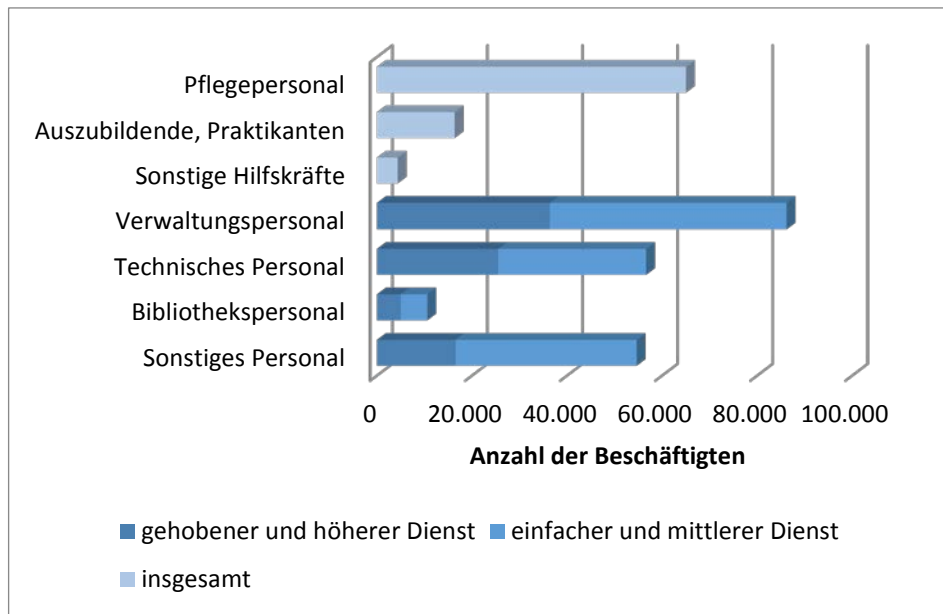
Das wissenschaftsunterstützende Personal

Eine wichtige Säule des Hochschulbetriebes stellt das wissenschaftsunterstützende Personal dar. Hierunter fallen beispielsweise das Verwaltungspersonal, wie Sekretärinnen und Sekretäre, das Bibliothekspersonal oder das technische Personal, wie Hausmeisterinnen und Hausmeister. Im Jahr 2014 waren über 290.000 Personen im wissenschaftsunterstützenden Bereich an Hochschulen beschäftigt. Davon entfallen knapp 90.000 Stellen auf das Verwaltungspersonal, 10.000 Stellen auf das Bibliothekspersonal und 56.000 auf das Technische Personal. Wie bereits in Kapitel „Internationaler Vergleich öffentlicher Ausgaben im Hochschulbereich“ erwähnt, wird das wissenschaftsunterstützende Personal eher von Frauen dominiert. Besonders in den Aufgabenbereichen des Verwaltungs-, Pflege- und Bibliothekswesens liegen die Frauenanteile zwischen 70 und 80 Prozent. Auffällig ist, dass dies auch Bereiche sind, in denen die Teilzeitbeschäftigung relativ hoch bei über 40 Prozent liegt. Das technische Personal, mit einem Frauenanteil von 43,7 Prozent, ist nur zu 29,2 Prozent in Teilzeit beschäftigt (Destatis 2014c).

Die öffentlichen Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen werden in unterschiedliche „Ränge“ unterteilt. Dazu zählt der einfache, mittlere, gehobene und höhere Dienst. Die Entgeltgruppen reichen dann entsprechend von E1 bis E13 und bei einer Verbeamtung von A2 bis A13. Ab-

Abbildung 17 gibt zudem Aufschluss über die Verteilung der Dienstbezeichnungen und den jeweiligen Beschäftigtenzahlen.

Abbildung 17: Beschäftigtenzahlen und Dienstbezeichnung im wissenschaftsunterstützenden Bereich



Quelle: Destatis 2014c

Ein Großteil des wissenschaftsunterstützenden Personals ist in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt, ihr Anteil liegt bei 87 Prozent (Personal an Hochschulen 2014). Davon sind ca. 6,7 Prozent im höheren Dienst beschäftigt, zu denen die Entgeltgruppen E13–15 zählen (bzw. entsprechend BAT). Verbeamtungen im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind eher selten, dieser Anteil am gesamten wissenschaftsunterstützenden Personal liegt bei 6,5 Prozent (Destatis 2014c).

Im Jahr 2014 waren 15.145 Auszubildende an Hochschulen beschäftigt. Die Zahl der Auszubildenden an Hochschulen verzeichnet in den letzten zehn Jahren nur einen leichten Anstieg (+5,3 %). Die große Mehrheit der Auszubildenden (94,1 %) ist an Universitäten beschäftigt, 5,6 Prozent an Fachhochschulen, der Rest verteilt sich auf die übrigen Hochschularten. Der Frauenanteil an den Auszubildenden an Hochschulen lag 2014 bei 64,8 Prozent (Destatis 2014c).

Hochschulen als Ausbildungsbetriebe – Beispiel der Hochschule Darmstadt (Ausbildung an der Hochschule Darmstadt)

An der Hochschule Darmstadt können Ausbildungsberufe aus den verschiedensten Bereichen absolviert werden. Die Universität wirkt dabei mit dem besonderen Umfeld, geprägt von Lehre und Forschung. Das Angebot reicht hierbei von IT-Berufen (z. B. IT-Systemelektroniker/in oder Informatikkauffrau/-mann), über gewerblich-technische Ausbildungsplätze (z. B. Elektroniker/in oder Feinwerkmechaniker/in im allgemeinen Maschinenbau) bis hin zur Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich in der Verwaltung (z. B. Kauffrau/-mann für Büromanagement).

Im internationalen Vergleich konnte in den letzten Jahren der Trend beobachtet werden, dass die Stellen des wissenschaftsunterstützenden Personals auf Kosten des wissenschaftlichen Personals erhöht worden sind (Andreas Langer und Andreas Schröer 2011). Dieser Trend konnte in Deutschland bisher so nicht beobachtet werden, rein quantitativ betrachtet haben sich die Stellen im wissenschaftsunterstützenden Personal kaum verändert. Allerdings scheint es so zu sein, dass sich ein qualitativer Wandel in der Personalstruktur vollzieht. In den letzten Jahren konnte eine deutliche Zunahme für den höheren und gehobenen Dienst verzeichnet werden, hingegen eine Abnahme in den Bereichen des mittleren und einfachen Dienstes, wozu beispielsweise die Beschäftigungsgruppen der Reinigungs- und Wartungskräfte zählen (Andreas Langer und Andreas Schröer 2011).

Prekäre Beschäftigung an Hochschulen

Die gesetzliche Lage

Im Jahr 2014 hatten 27 Prozent des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals eine unbefristete Vollzeitstelle. Besonders die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler des akademischen Mittelbaus stellen eine problematische Personalgruppe dar, da Zeitverträge und Drittmittelfinanzierung die Regel sind. Lediglich 15 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen hatte 2014 eine unbefristete Vollzeitstelle. Der Anteil der unbefristet Vollzeitbeschäftigten am gesamten hauptberuflichen wissenschaftsunterstützenden Personal lag 2014 bei 48 Prozent.

Die Befristungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen können auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-

ZeitVG) oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erfolgen, welche also für das wissenschaftliche Personal bzw. wissenschaftsunterstützenden Personal Gültigkeit hat. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stellt seit 2007 die rechtliche Grundlage für die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen dar. Zuvor war dies Bestandteil des HRG (ver.di 2015).

Im Frühjahr 2016 wurde einer Gesetzesänderung des WissZeitVG im Bundesrat zugestimmt, welche unter anderem die ausgeweitete Kurzbefristungspraxis an Hochschulen eindämmen sollte (BMBF 2015). Seit 2016 gilt nun, dass eine Befristung, die auf der Grundlage einer angestrebten Qualifizierung erfolgt, nur erfolgen darf, wenn das Beschäftigungsverhältnis der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient. Dabei bleibt es bei der Regelung, dass sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion eine befristete Beschäftigung erfolgen darf. Wenn die Befristung auf der Grundlage einer Drittmittelfinanzierung erfolgt, dann muss die Befristung auch der Projektlaufzeit entsprechen. Des Weiteren ist der Abschluss befristeter Verträge im Drittmittelbereich unabhängig davon möglich, ob die Höchstgrenzen für die sachgrundlose Befristung nach § 2 Absatz 1 bereits ausgeschöpft sind oder nicht (GEW 2014).

Zudem darf ab 2016 wissenschaftsunterstützendes Personal an Hochschulen nicht mehr über das WissZeitVG befristet beschäftigt werden. Eine Befristung kann hier nur auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts erfolgen, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (GEW 2016). Hier wird zwischen sachgrundloser Befristung und Sachgrundbefristung unterschieden. Sachgrundlos können wissenschaftsunterstützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maximal zwei Jahre beim gleichen Arbeitgeber befristet werden. An Hochschulen ist die Situation insofern eine besondere, als dass das jeweilige Bundesland als Arbeitgeber zu betrachten ist, nicht die Hochschule selbst¹⁵. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge an Hochschulen können nach dem Ablauf der Frist nicht erneut verlängert werden. Entweder es erfolgt eine Festanstellung oder die Kündigung.

Liegt ein Sachgrund vor, wie die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, kann die Befristung die Frist von zwei Jahren auch überschreiten, solange stets ein Sachgrund für die Befristung vorliegt. Allerdings besteht für Beschäftigte an Hochschulen für einen Einzelvertrag eine

15 Ausnahmen sind Berlin, Frankfurt/Oder (EUV), NRW, Niedersachsen und Hessen. Hier trifft der beschriebene Umstand nicht mehr zu, da die Hochschulen zu Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts mit Dienstherreneigenschaften geworden sind.

Befristungsdauer von höchstens sieben Jahren (Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2006).

Das wissenschaftliche Personal

Die Auswertungen der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass der Anteil des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals am gesamten Vollzeit-Personal an Hochschulen bei 57 Prozent liegt. Hier darf allerdings nicht vergessen werden, dass besonders die Verträge dienstälterer Professorinnen und Professoren, die noch nach den Besoldungsstufen C2 bis C4 bezahlt wurden, zu einem großen Anteil unbefristet beschäftigt sind. Nur 2 bis 3 Prozent sind auf Zeit angestellt. Bei den Besoldungsstufen W2 bis W3 liegt der Befristungsanteil zwischen 7 und 15 Prozent (Destatis 2014c). Dies könnte an den neuen Regelungen für die W-Besoldung liegen, da die Professorinnen und Professoren nicht mehr automatisch verbeamtet werden, sondern mit der jeweiligen Hochschule ihre Beschäftigungskonditionen und auch die Verbeamtung aushandeln (Radau 2010). In den letzten Jahren konnte beobachtet werden, dass die Professur im Angestelltenverhältnis immer häufiger wird (Deutscher Hochschulverband 2016).

Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind nur noch befristet an Hochschulen beschäftigt, sie sind entweder Beamtinnen und Beamten auf Zeit oder Angestellte in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis (Radau 2010). Auch ihr Anteil an der gesamten Professorenschaft hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich gesteigert. Lag der Anteil 2004 noch bei einem Prozent, so hat sich der Anteil 2014 auf 3,6 Prozent gesteigert (Destatis 2014c).

Im akademischen Mittelbau sind befristete Verträge eher die Regel. Über 84 Prozent dieser gesamten Gruppe (in Voll- und Teilzeit)¹⁶ sind befristet beschäftigt. Betrachtet man nur die Vollzeitbeschäftigten, so sind 77 Prozent befristet angestellt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 93 Prozent (Destatis 2014c).

Laut GEW haben neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen befristeten Arbeitsvertrag (GEW 2016). Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis deckt sich dieser Befund in etwa mit den Zahlen der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes. Von den vollzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hoch-

¹⁶ Die Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beinhalten akademische Räte, Oberräte, Direktoren, wissenschaftliche Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis und wissenschaftliche Mitarbeiter.

schulen sind knapp 85 Prozent auf Zeit angestellt, nur 15 Prozent auf Dauer. Besonders eindeutig fällt die Bilanz bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit aus. Insgesamt sind über 71.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis in Teilzeit beschäftigt. Fast 95 Prozent davon ist befristet beschäftigt. Nur 3.881 Teilzeitbeschäftigte (5,5 %) haben eine Festanstellung an deutschen Hochschulen (Destatis 2014c).

Die Zahlen verdeutlichen, dass der akademische Mittelbau an deutschen Hochschulen zu einem beachtlichen Teil aus Personen besteht, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Laut dem Bundesbericht „Wissenschaftlicher Nachwuchs“¹⁷ hat dies eine erhebliche Fluktuation an Hochschulen zur Folge, die auch mit einer hohen Ausscheidungsquote junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einhergeht. Im Jahr 2009 sind insgesamt 17,3 Prozent der Beschäftigten aus dem wissenschaftlichen Mittelbau an Universitäten ausgeschieden. In knapp drei Vierteln aller Fälle war der Ablauf der Befristung der Ausscheidungsgrund. Das Geschlechterverhältnis zwischen Ausgeschiedenen und Verbliebenen hält sich in etwa die Waage, allerdings sind etwa 2 Prozent mehr Frauen aus Universitäten ausgeschieden. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass über 60 Prozent der Promovierten eineinhalb Jahre nach dem Abschluss der Promotion in die Privatwirtschaft gewechselt sind. Aus diesem Grund wird befürchtet, dass talentierter wissenschaftlicher Nachwuchs für die Forschung aufgrund der prekären Arbeitsbedingungen auf Dauer nicht zu halten ist (BMBF 2013). Doch nicht nur das Wechseln in die Privatwirtschaft stellt einen Verlust talentierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Universitäten dar, sondern auch der Wechsel an andere Universitäten, besonders außerhalb von Deutschland. Dieser Verlust wird häufig mit dem Begriff „Drain Brain“ (wörtlich: Gehirn-Abfluss) beschrieben, der als übergeordneter Begriff für Abwanderung von qualifizierten Fachkräften oder Wissenschaftlern verwendet wird (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009). So konnte festgestellt werden, dass besonders die USA als attraktiverer Forschungsstandort wahrgenommen wird, für den sich in erster Linie die akademischen Spitzenforscherinnen und -forscher aus Deutschland entscheiden, da sie dort bessere Arbeitsbedingungen erwarten. Um Stellen oder Studienplätze an US-amerikanischen Universitäten konkurrieren die Besten der Welt. In Deutschland existiert ein entsprechender internationaler Wettbewerb (noch) nicht (Allmendinger und Eickmeier 2003).

17 Mit Fertigstellung des vorliegenden Reports erschien eine aktualisierte Version des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). Im Wesentlichen bleiben die angesprochenen Probleme bestehen.

Das Problem des Drain Brain wird nach und nach erkannt und erste sogenannte Rückkehr-Programme sollen den Forschungsstandort Deutschland wieder attraktiv für einst abgewanderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen. So gelang es beispielsweise dem durch die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung mit 5,8 Millionen Euro geförderten Programm „Rückkehr deutscher Wissenschaftler aus dem Ausland“ der German Scholars Organization (GSO) innerhalb von sechs Jahren (Laufzeit: 2006 bis 2012) insgesamt 52 Professorinnen und Professoren an deutsche Universitäten zurückzuholen. Bis zu 100.000 Euro erhielten jene Hochschulen, die bereits in Berufungsverhandlungen mit deutschen Hochschullehrerinnen und -lehrern im Ausland standen, die dazu genutzt werden konnten, die Rahmenbedingungen des deutschen Arbeitsplatzes attraktiver zu gestalten und somit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein international konkurrenzfähiges Angebot zu schaffen.

Rückkehrwillige in Nordamerika lebende deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können sich seit 2003 auch an die Organisation GAIN (German Academic International Network), ein Netzwerk deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Nordamerika, wenden, um sich über Fördermöglichkeiten aller großen Forschungs- und Förderorganisationen für die transatlantische Kooperation und Rückkehr nach Deutschland beraten zu lassen und auszutauschen. Im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen konnten tausende Stellen geschaffen werden und unterschiedlichste Programme versuchen nun rückkehrbereite Forschende und Lehrende etwa durch Stipendien, Reisekostenzuschüssen oder Förderprogrammen zurück nach Deutschland zurück zu locken. Perspektivisch scheint es aktuell insbesondere wichtig langfristige Karriereoptionen zu schaffen, um wirklich attraktive und konkurrenzfähige Angebote in Deutschland schaffen zu können (academics.de, GAIN).

Lehrbeauftragte

Eine besonders prekäre Beschäftigungssituation konnte in den letzten Jahren für Lehrbeauftragte festgesellt werden. Aktuell sind mehr als 90.000 Lehrbeauftragte an Hochschulen beschäftigt, ihre Zahl hat sich in den letzten 15 Jahren mehr als verdoppelt. Mittlerweile garantieren sie das vielfältige Lehrangebot an Universitäten und Hochschulen und stellen damit einen wichtigen Eckpfeiler der Lehre und Forschung an Hochschulen dar (GEW 2015).

Die ursprüngliche Idee war, dass Personen aus dem Berufsleben für Lehrveranstaltungen gewonnen werden sollten, damit die Lehrveranstaltungen um Erfahrungen aus der Praxis bereichert werden. Die vorherrschende Meinung ist nach wie vor, dass diese Personen den Lehrauftrag aus intrinsischen Motiven (also unentgeltlich) gerne annehmen. Hauptberufliche Spezialistinnen und Spezialisten, beispielsweise aus der Wirtschaft, machen allerdings nur noch einen kleinen Teil der Lehrbeauftragten an Hochschulen aus. Den größten Teil der von Lehrbeauftragten übernommenen Lehrveranstaltungen übernehmen zumeist Privatdozentinnen und Privatdozenten, die verpflichtet sind Lehrveranstaltungen abzuhalten, da sie sonst ihre Lehrberechtigung verlieren.

Die Definition des Hochschulrahmengesetzes zu Lehrbeauftragten ist relativ allgemein gehalten und wurde als Personalkategorie in die jeweiligen Landeshochschulgesetze übernommen. Eine umfassende arbeitsrechtliche Regelung ist in keinem Bundesland gegeben, da der Einsatz von Lehrbeauftragten ursprünglich nur als Ergänzung zum Lehrangebot vorgesehen war. Durch den verstärkten Einsatz in den letzten Jahren, werden allerdings umfassende Regelungen dringend notwendig.

Lehrbeauftragte stehen mit der Hochschule in keinem arbeitsrechtlichen Verhältnis, sie arbeiten auf Honorarbasis oder unentgeltlich. Weder eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall noch bezahlter Urlaub ist vorgesehen. Auch eine Altersabsicherung oder Beiträge zur Kranken- oder Pflegeversicherung werden von den Hochschulen nicht geleistet.

Die Vergütung für eine abgehaltene Einzelstunde im Semester liegt – je nach Bundesland – zwischen 20 und 55 Euro (GEW 2015). Laut einer Umfrage des GEW BERLIN stellt der Lehrauftrag für knapp 50 Prozent der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die hauptberufliche Tätigkeit dar. 60 Prozent gaben an ein Nettoeinkommen von unter 1.000 Euro im Monat zu haben, wovon zwei Drittel der Befragten nicht leben können (Dr. Irmtraud Schlosser).

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bildung ist in Deutschland in erster Linie Ländersache. Daher unterscheiden sich der institutionelle Aufbau von Hochschulen und die Personalkategorien der Beschäftigten in den 16 Bundesländern. Mitunter handelt es sich dabei lediglich um unterschiedliche Begrifflichkeiten. Manchmal ergeben sich daraus aber auch große Unterschiede in der Sache: So profitieren beispielsweise die studentischen Hilfskräfte in Berlin davon, dass das dortige Hochschulgesetz eine reguläre Vertragslaufzeit von zwei Jahren vorsieht. Etwas Vergleichbares gibt es in den anderen Bundesländern nicht.

An Hochschulen ist zu unterscheiden zwischen drei Gruppen von Personen auf Hilfskraftstellen, den Studierenden ohne Studienabschluss (studentische Hilfskräfte), den Studierenden mit erstem Studienabschluss und wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung. Die vom jeweiligen Landeshochschulrecht definierten Personalkategorien decken sich nicht immer voll mit diesen Begrifflichkeiten. So wird die zweite Gruppe in einigen Bundesländern ebenfalls als „studentische Hilfskräfte“ bezeichnet, obwohl sie eigentlich den wissenschaftlichen Hilfskräften zuzuordnen ist und ein höherer Stundensatz vorgesehen ist. Immer wieder weisen Hochschulen Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskraftstellen aus, die aber faktisch keine sind bzw. keine sein dürften: Bei Tätigkeiten ohne engen Bezug zu Forschung und Lehre kann es sich nicht um Hilfskraftstellen handeln. Wenn Hilfskräfte stattdessen die gleichen Arbeiten mit losem oder keinem Bezug zu Forschung und Lehre verrichten, die üblicherweise von regulären Tarifbeschäftigten ausgeübt werden, dann haben sie auch Anspruch auf tarifliche Bezahlung.

Nur in Berlin gibt es mit dem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte eine tarifvertragliche Regelung für diese Gruppe. Die einzige außerhalb Berlins geltende Regelung ist eine Richtlinie der TdL, die Höchstsätze für die Bezahlung von Hilfskräften vorschreibt. Hierbei handelt es sich lediglich um eine Selbstbindung der Arbeitgeber, mit der die Bundesländer sich davor schützen, von anderen Bundesländern überboten zu werden. Um die Belange der Hilfskräfte geht es dabei nicht, denn die Stundensätze dürfen beliebig weit nach unten abweichen. Seit dem am 01. Januar 2015 in Kraft getretene Mindestlohngesetz (MiLoG) liegt dieser Betrag bei 8,50 Euro je Zeitstunde (George et al. 2015).

Einkommensentwicklung des Personal an Hochschulen

Tarifbeschäftigte 2016 am wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personal

Seit dem 1. November 2006 gilt an Hochschulen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit seinen wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen (TV-L/Wissenschaft). Der TV-L hat den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst. In Berlin gilt der TV-L seit dem 1. Januar 2011. In Hessen gilt der TV-H (DGF). Der Tarifvertrag gilt weder für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, noch für geringfügig Beschäftigte. Für Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende gibt es jeweils einen eigenen Tarifvertrag innerhalb des TV-L

(Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2015, Tarifvertrag (TV-L) – Zusammenfassung Hochschule 2013).

Öffentliche wissenschaftliche Einrichtungen, wie beispielsweise die Max-Planck- oder die Fraunhofer-Gesellschaft, vereinbaren einzelvertraglich den TVöD. Ausnahmen bestehen z. B. beim KIT Karlsruhe, dem Forschungszentrum Jülich, dem Helmholtzzentrum Berlin und dem Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY) in Hamburg, die reguläre Tarifverträge abgeschlossen haben. In der Leibniz Gemeinschaft (Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz; WGL) mit ihren 91 außerhochschulischen Forschungs- und Infrastruktureinrichtungen (Stand 2017) werden einzelvertraglich sowohl der TV-L als auch der TVöD Bund oder Kommunen vereinbart (GWK).

Aufgrund der Neuregelung des TV-L wird die Vergütung, wie auch im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) geregelt, unabhängig vom Familienstand und Alter der Beschäftigten gezahlt. Es erfolgt zunächst eine Eingruppierung in eine der 15 Entgeltgruppen. Der Aufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe erfolgt nach Ablauf eines festgelegten Zeitraums, der zwischen einem und fünf Jahren liegen kann. Je nach individueller Leistung, kann sich der Zeitpunkt des Aufstieges verlängern oder verkürzen.

Im Vergleich zum BAT sind einige zusätzliche Zahlungen verändert worden oder weggefallen: Weihnachts- und Urlaubsgeld wurden im BAT getrennt ausgezahlt, im TV-L werden diese Zahlungen in eine Jahressonderzahlung zusammengefasst, die abhängig von der Entgeltgruppe ist. Der Ortszuschlag, der einen Familienzuschlag darstellt, entfällt mit der neuen Regelung, da die Eingruppierung in eine der 15 Entgeltgruppen unabhängig vom Alter und Familienstand erfolgt. Neu hinzugekommen sind leistungsabhängige Prämien, die innerhalb der Wissenschaft gezahlt werden können (DFG).

Im Jahr 2014 waren an Hochschulen über 140.000 Personen im wissenschaftlichen Bereich im höheren Dienst tätig. Ungefähr 8 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst wurde nach BAT oder TV-L beschäftigt und zwar in den Entgeltgruppen E14 bis E15Ü. Deutlich mehr Personen waren in die Entgeltgruppen E13 oder E13Ü eingestuft, ihr Anteil liegt bei knapp 27 Prozent. Im nicht höheren Dienst sind nur ca. 4 Prozent beschäftigt.

Das wissenschaftsunterstützende Personal ist zu 87,1 Prozent an der Universität angestellt und wird – falls ein Normalarbeitsverhältnis vorliegt- nach Tarifvertrag bezahlt. Allerdings sind nur 6,7 Prozent im höheren Dienst tätig, was den Entgeltgruppen ab E13 entspricht (Destatis 2014c).

Tabelle 3 gibt abschließend eine Übersicht über die jeweiligen Entgeltgruppen und den entsprechenden Qualifikationsstufen sowie den möglichen Berufsgruppen (Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst).

Tabelle 3: Entgeltgruppe und Qualifikationsniveau

Entgeltgruppe	TVöD und TV-L	Vergleich Beamte	Berufsgruppen (Beispiele)
E 1-E 4	einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte	einfacher Dienst	Boten, Aushilfen
E 5-E 8	mind. 2- oder 3-Jährige Ausbildung	mittlerer Dienst	Pflegetätigkeiten
E 9-E 12	Bachelor- oder Fachhochschulabschluss	gehobener Dienst	Sachbearbeitung
E 13-E 15	wissenschaftliches Hochschulstudium, Master	höherer Dienst	wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dozentinnen und Dozenten

Quelle: Destatis 2014c

Besoldung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Laut § 42 des Hochschulrahmengesetzes gehören zu der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer die Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an, die entweder zu Beamtinnen und Beamte auf Zeit oder auf Lebenszeit berufen werden (HRG, vom 2007). Je nach Stichtag der Verbeamtung werden Professorinnen und Professoren nach der C- oder W-Besoldung vergütet.

Mit der neuen Besoldungsordnung W erfolgt die Verbeamtung nicht mehr automatisch, sondern ist nach der Berufung Gegenstand von Verhandlungen mit der Hochschule. Allerdings ist die Verbeamtung auch

nach dieser Gesetzesänderung die Regel, solange die generellen Voraussetzungen einer Verbeamtung erfüllt sind (Radau 2010), wie z. B. die Einstellungsaltersgrenzen, die in den einzelnen Ländern unterschiedlich hoch ausfallen können. Diese liegen zwischen dem 45. und 52. Lebensjahr (Rolf Wank 2009). Auch die Regelungen zur Entfristung sind Verhandlungsgegenstand. Die Professur im Angestelltenverhältnis bzw. eine Zeitprofessur sind allerdings eher bei Stiftungsuniversitäten die Regel (Radau 2010).

Mit der Einführung der W-Besoldung gingen auch weitreichende Änderungen in der Zusammensetzung und Höhe der Besoldung einher. So wurden in der Besoldungsordnung C noch vier Gruppen unterschieden. Dabei wurden künstlerische und wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten der Gruppe C1 zugeordnet, Professorinnen und Professoren und Dozentinnen und Dozenten an Fachhochschulen und Universitäten entsprechend den Gruppen C2 bis C4. Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber (ordentliche Professorinnen und Professoren) wurden der Gruppe C4 zugeordnet. Anders als in der neuen Professorenbesoldung W waren hier die Leistungsbezüge abhängig vom Lebensalter und staffelten sich in 15 Besoldungsstufen (außer Gruppe C1 – hier sind nur 14 Stufen vorgesehen) (Urteil des Verfassungsgerichts zur Professorenbesoldung, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2016)

Tabelle 4 und 5 geben Aufschluss über die Höhe der Besoldungsgruppen und -stufen.

Tabelle 4: Übersicht W-Besoldung nach Ländern in Euro

Besoldung	W1	W2	W3
Bund	4.365	5.422	6.060
Nordrhein-Westfalen	4.148	5.458	6.029
Bayern	4.357	5.409	6.402
Baden-Württemberg	4.600	5.792	6.576
Anzahl der Stellen 2014	1.613	15.062	9.701

Quelle: Deutscher Hochschulverband 2016

Tabelle 5: Übersicht C-Besoldung in Euro

Besoldung	Stufe					Anzahl der Stellen 2014
	1	2	...	14	15	
C1	3.042	3.147	...	4.405	–	500
C2	3.048	3.215	...	5.220	5.387	6.407
C3	3.352	3.540	...	5.810	6.000	7.262
C4	4.242	4.432	...	6.714	6.904	5.083

Quelle: (Bundesministerium des Inneren 2016)

Ein häufiger Kritikpunkt sind die vergleichsweise niedrigen Professorengehälter der Besoldungsordnung W. Hier findet keine Staffelung nach Alter mehr statt, sondern es gibt feste „Grundgehaltsätze“ für die Besoldungsgruppen W1, W2 und W3. Die Leistungszulagen, die zusätzlich gezahlt werden können sind, anders als noch in der Besoldungsordnung C, nicht mehr voll ruhegehaltfähig¹⁸, sondern nur zu 40 Prozent (Besoldungsgruppen nach dem Bundesbesoldungsgesetz). Zu den zusätzlichen Leistungsbezügen zählen beispielsweise Lehr- und Forschungszulagen (Deutscher Hochschulverband 2016). So staffelte sich beispielsweise das Gehalt der Besoldungsgruppe C4 von 4.242 Euro der ersten Stufe bis zu 6.904, Euro der 15. Stufe (Bundesministerium des Inneren 2016). Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden der Gruppe W1 zugeordnet und erhalten, je nach Bundesland, ein monatliches Grundgehalt zwischen ca. 4.000 und 4.600 Euro brutto. Die Besoldungsspanne zwischen den Bundesländern wird für die Gruppe der W2-Besoldung noch größer. In Brandenburg erhält eine W2-Professorin bzw. ein W2-Professor 4.745 Euro, in Baden-Württemberg dagegen 5.792 Euro – ein Unterschied von über 1.000 Euro. Für die W3-Professorinnen und -Professoren liegt die Besoldungsspanne zwischen 5.635 Euro und 6.576 Euro (Stand: August 2016) (Deutscher Hochschulverband 2016).

Die W2-Besoldung wurden nach dem Urteil des Verfassungsgerichts zur Professorenbesoldung im Jahr 2012 neu angepasst, da das Verfassungsgericht die Professorenbesoldung in Hessen für „evident unzureichend“ eingestuft hatte, was zu einem entsprechenden „Alimentationsdefizit“ führt. Mit dem Alimentationsprinzip ist eine lebenslange, dem Amt entsprechende und den wirtschaftlichen Entwicklungen angepasste

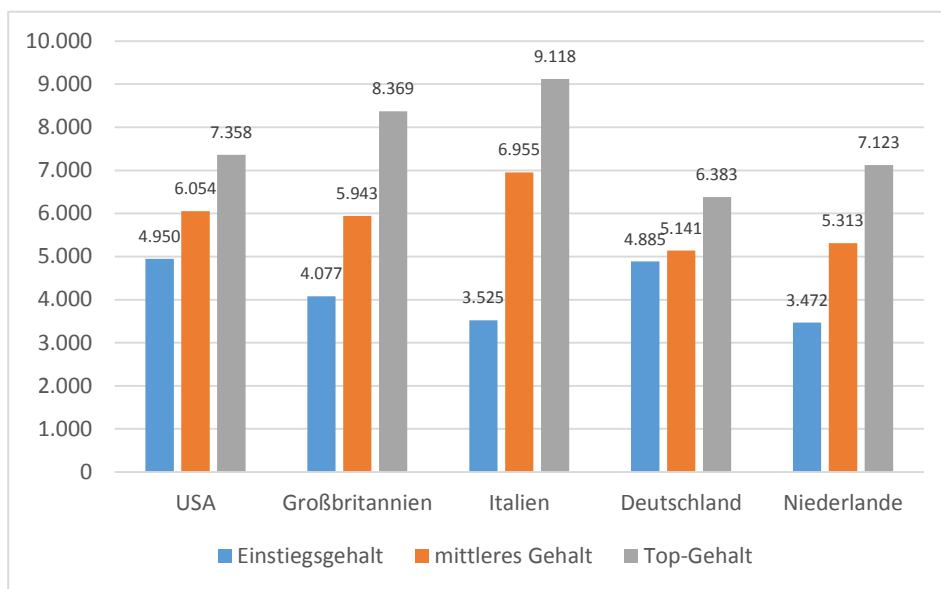
¹⁸ Sie führen also nicht zu einer Erhöhung der Pensionsansprüche.

Beamtenbesoldung gemeint, die dem allgemeinen Lebensstandard entspricht (Bundesverfassungsgericht).

Das Junge Kolleg der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste begrüßte zwar die Neuanpassung der Besoldung, betonte aber, dass mit dem Urteil erkennbar geworden ist, dass die Umstellung zur W-Besoldung zur Sparmaßnahmen genutzt worden ist. Eine entsprechende kritische Prüfung der Gehälter sei allerdings auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs erforderlich (Nordrhein-Westfälische Akademie der Wissenschaften und Künste 2012).

Abbildung 18 verdeutlicht, dass die Professorengehälter in Deutschland auch im internationalen Vergleich recht niedrig ausfallen, besonders, wenn man die mittleren und Top-Gehälter betrachtet. Das Top-Professorengeloh in Deutschland liegt zwischen 1.000 und 3.000 Euro und damit unter dem anderer Länder.

Abbildung 18: Professorengehälter im internationalen Vergleich



Quelle: Altbach 2012

Akademischer Mittelbau

Die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse im akademischen Mittelbau sind sehr heterogen. Die durch diverse Hochschulreformen einhergehende „Verschlankung“ des akademischen Mittelbaus führte auch zu einer Änderung der Beamten- und Arbeitnehmersverteilung.

Tabelle 6: Entgelt- und Besoldungsgruppen der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau

Beschäftigungsverhältnis	Entgelt- oder Besoldungsgruppe	Einkommensspanne*
Hochschuldozenten	<ul style="list-style-type: none"> • C2-C3 • W2 • A9-A15 • E11-E15Ü (BAT) 	2.600–6.700 Euro*
wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten	<ul style="list-style-type: none"> • C1 • W1 • A13-A14 • E9-E15 (BAT) 	2.500–5.700 Euro
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • E9-E15 (BAT) • A13-A14 	2.500–5.700 Euro
Akademische Räte bzw. Studienräte im Hochschuldienst	<ul style="list-style-type: none"> • A13-A16 • C1-C3 • H1-H3 (bis in die 1970er Jahre) • E12-E15Ü (BAT) 	3.000–7.100 Euro
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • A9-A14 • E8-E15Ü (BAT) 	2.400–6.700 Euro
Lehrbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> • Kein arbeitsrechtliches Verhältnis mit der Universität • Unentgeltliche Tätigkeit • max. 500 Euro pro Semester 	

* Die Werte beziehen sich jeweils auf die kleinste und die höchste Einkommensstufe, nur Richtwerte

Quelle: Destatis 2014c, Öffentlicher Dienst.Info, Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst, Öffentlicher Dienst.Info

In der Gruppe der Dozentinnen und Dozenten und Assistentinnen und Assistenten unterscheiden sich die Anstellungs- und Vertragsformen erheblich. Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten können sowohl nach der Besoldungsform C vergütet werden, als auch nach der Beamtenbesoldung A oder nach dem TV-L bzw. vormals Bundes-

Angestellentarifvertrag (BAT), der 2005 von dem TV-L ersetzt wurde. Bei Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, Hochschul- und Oberassistentinnen und -assistenten oder wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten gilt teilweise noch die Besoldung H aus den 1970er Jahren (Destatis 2014c).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen entweder in einem Beamtenverhältnis mit den Hochschulen oder sind als Angestellte beschäftigt. Hier variiert die Entgeltgruppe zwischen E9 und E15 bei den verbeamteten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen A13 oder A14.

Tabelle 6 verdeutlicht, dass große Unterschiede im Beschäftigtenstatus des Akademischen Mittelbaus vorherrschen und damit auch erhebliche Unterschiede in der Vergütung bzw. Besoldung. Die größte Spannweite in den Gehältern ist bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben, hier sind Unterschiede von über 4.300 Euro pro Monat möglich. Natürlich hängen diese Unterschiede nicht nur mit den bereits angesprochenen Reformen zusammen, sondern auch mit der Dienstzugehörigkeit, dem entsprechenden Alter und dem Familienstatus (Destatis 2014c, DFG).

Vertragliche und reale Arbeitszeiten des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen

Eine Studie des internationalen Zentrums für Hochschulforschung aus dem Jahr 2012 untersuchte unter anderem die Arbeitszeiten von Beschäftigten an Hochschulen¹⁹. Tabelle 7 veranschaulicht, dass sowohl für die Professorinnen und Professoren als auch für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die reale Arbeitszeit deutlich höher ist als die vertraglich vorgesehene Arbeitszeit. Besonders stark fällt dieser Trend für die Teilzeitbeschäftigten aus. Anstatt der vorgesehenen 19–20 Stunden arbeiten diese während der Vorlesungszeit im Mittel 36 Stunden, also fast in Vollzeit (Schomburg et al. 2012). Grünh et al. hatten bereits 2009 für den wissenschaftliche Mittelbau festgestellt, dass die Differenz zwischen vertraglicher und realer Arbeitszeit größer ist, je geringer das vertragliche Arbeitszeitvolumen ausfällt (Grünh et al. 2009). Vor allem im Hinblick auf den extrem hohen Anteil

¹⁹ Die Ergebnisse von 83 Hochschulen (35 Universitäten, 41 Fachhochschulen, zwei Kunsthochschulen, drei Pädagogische Hochschulen und eine Theologische Hochschule sowie eine private Hochschule) aus ganz Deutschland gingen in die Auswertung mit ein.

teilzeitbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdeutlicht dieser Befund die prekäre Beschäftigungssituation an Hochschulen noch einmal.

Tabelle 7: Wöchentliche Arbeitszeit in der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit nach Hochschultyp und Statusgruppe (Stunden pro Woche) im Jahr 2012

		Prof- U	WiMi- U	Prof- FH	WiMi- FH	Ge- sam
Vollzeit- beschäftigte	Vorlesungszeit (N=5.622)	57	48	51	46	51
	Vorlesungsfreie Zeit (N=5.491)	51	44	39	41	45
Teilzeit- beschäftigte (50 %- Stellen)	Vorlesungszeit (N=1.404)	–	37	–	30	36
	Vorlesungsfreie Zeit (N=1.364)	–	33	–	25	33

Quelle: Schomburg et al. 2012

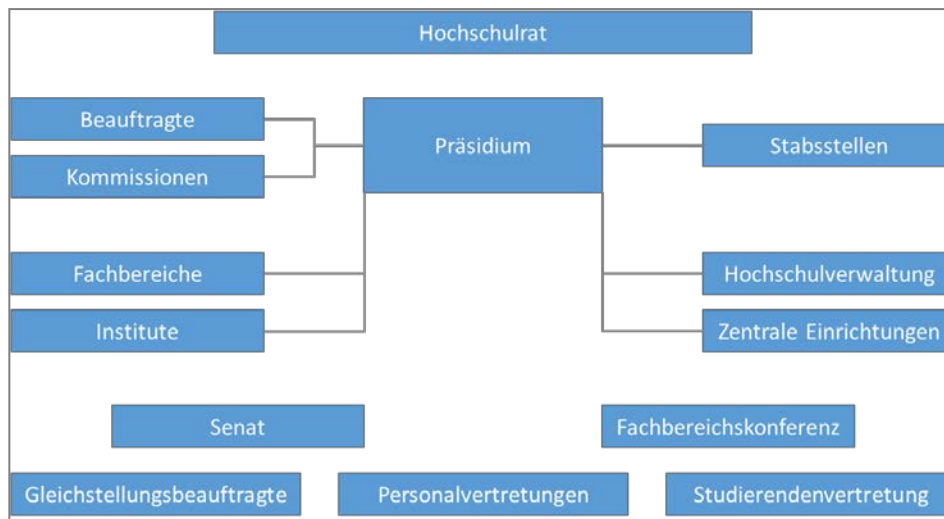
Strukturelle Bedingungen und Strukturveränderungen an Hochschulen

Der enorme Ausbau des Hochschulsystems innerhalb von wenigen Jahrzehnten und die parallel stark gestiegene Studierendenzahl nehmen direkten Einfluss auf die Organisation und Strukturen der einzelnen Hochschulen. In dieser Branche sind mittlerweile weit über eine halbe Million Personen beschäftigt und die einzelnen Einrichtungen erreichen mitunter die Größe mittlerer bis großer Unternehmen. Basierend auf dieser Erkenntnis wurde die staatliche Detailsteuerung seit den 1990er Jahren sukzessive reduziert und den Hochschulen von Staatsseite größere Autonomie eingeräumt. Anstelle detaillierter Vorgaben wie die zur Verfügung gestellten Mittel zu investieren sind, soll die Steuerung zukünftig über die Vereinbarung globaler Ziele und die Bewertung der erreichten Ergebnisse erfolgen. Im Rahmen dieses Wechsels von einer Input- zu einer Outputsteuerung erhielten die Hochschulen also zunehmend mehr Entscheidungsverantwortung und rechtfertigen im Gegenzug ihre erbrachten Leistungen gegenüber Staat und Gesellschaft unter Einsatz verschiedener, durchaus unternehmenstypischer Instrumente und Verfahrensweisen wie etwa Controlling, Evaluation und strategische Planung.

Akademische Selbstverwaltung und Mitbestimmung

§ 37 des HRG besagt, dass die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule Recht und Pflicht aller Mitglieder ist. Die Hochschule setzt sich aus einigen Gremien und Einrichtungen zusammen, die mit unterschiedlichen Aufgaben zur Entscheidungsfindung betraut sind (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Allgemeines Organigramm Hochschule



Quelle: Hochschule Düsseldorf

Der Hochschulrat ist ein relativ neues Gremium in der akademischen Selbstverwaltung. Seit 1998 und mit der vierten Novellierung des Hochschulrahmengesetzes ist der Hochschulrat als festes Gremium in allen landesspezifischen Hochschulgesetzen festgeschrieben (Borgwardt 2013). Das Konzept hinter den Hochschulräten sieht vor, dass durch „herausragende Einzelpersonlichkeiten“ der Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Kultur oder Verwaltung die Interessen und Anliegen der Gesellschaft in die Hochschule getragen werden und die berufenen Mitglieder durch ihre Expertise die strategische Ausrichtung der Hochschule mit unterstützen. Gewerkschaftsmitglieder sind dagegen selten vertreten. Darüber hinaus erfüllt der Hochschulrat eine Aufsichtsratsfunktion gegenüber dem Präsidium bzw. dem Rektorat (Borgwardt 2013).

Es existieren landesspezifische Unterschiede, wie Hochschulräte besetzt sein müssen. Die Besetzung erfolgt entweder ausschließlich durch hochschulexterne Personen oder gemischt, in Zusammenarbeit mit hochschulinternen Mitgliedern. Laut einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung gaben 61 Prozent der Hochschulen an, dass auch hochschulinterne Mitglieder in den Hochschulräten vertreten sind, 39 Prozent verneinten dies entsprechend. Allerdings ist die Verteilung zwischen hochschulinternen und -externen Mitgliedern nur in Rheinland-Pfalz als paritätisch festgeschrieben, in den übrigen Bundesländern (mit entsprechender Regelung zur gemischten Vertretung) werden mehr externe Personen, besonders aus der Wirtschaft und Wissenschaft, berufen

(60 %). Unter den Vertretern der Wirtschaft sind überwiegend Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder (Nienhäuser et al. 2007).

Den größten Teil der hochschulinternen Mitglieder stellen die Professorinnen und Professoren (62 %). Die Anteile des Akademischen Mittelbaus, der Studierenden und des wissenschaftsunterstützenden Personals liegen zwischen 9 und 14 Prozent (Bogumil et al. 2007). Befürworter einer gemischten Besetzung der Hochschulräte sehen die Praxisnähe und die internen Kenntnisse der Hochschulrealität durch die Mitarbeiter als besonders wichtig an. Allerdings scheint die Vertretung bestimmter Statusgruppen an der Universität entsprechend ihrer personellen Stärke in den Hochschulräten als nicht maßgeblich wahrgenommen zu werden (Bogumil et al. 2007, Borwardt 2013).

Die Ausführungen zeigen daher, dass die Tradition der akademischen Selbstverwaltung in ihrer gruppenparitätischen Zusammensetzung, also die gleiche Verteilung von Personalgruppen in den Hochschulgremien, in weitere Ferne gerückt ist. Viele sehen in diesen Entwicklungen daher die Gefahr einer „Entdemokratisierung“ der Hochschulen bzw. deren Umstrukturierung nach neoliberalen Effizienzgedanken (Kellermann et al. 2009, Borwardt 2013). Eine solche strategische Ausrichtung nach überwiegend finanziellen und effizienten Gesichtspunkten hätte die Verdrängung von Nischenfächern zur Folge und ein Bedienen des aktuellen „Mainstreams“. Generell steht die Etablierung von Hochschulräten in einer Linie mit der politisch forcierten Autonomie von Hochschulen. Der entsprechende Rückzug des Staates aus den Aufsichts- und Kontrollfunktionen müssen nun zusätzliche Gremien erfüllen (Borwardt 2013).

Personalrat

Die Vertretung der Beschäftigten innerhalb ihres Betriebes leitet in Deutschland der Betriebsrat. Im öffentlichen Dienst stellt der Personalrat das entsprechende Gremium dar, welches ebenfalls die Interessen der Beschäftigten gegenüber der jeweiligen Dienststelle vertritt. Obwohl Hochschulen mittlerweile immer stärker nach unternehmerischen Modellen geleitet werden, kommen den Personalräten nicht die gleichen Rechte zu wie den Betriebsräten in Unternehmen. Die Rechtsgrundlage für Betriebsräte an außeruniversitären Einrichtungen mit privater Rechtsform ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Das Pendant für die Hochschulen stellt das Personalvertretungsgesetz dar, welches allerdings, wie die generelle Hochschulgesetzgebung, von Bundesland zu Bundesland variiert.

Obwohl Personalräte die Interessen aller Beschäftigten an Hochschulen vertreten sollen, werden in acht Bundesländern wissenschaftliche oder studentische Hilfskräfte aus dem Personalvertretungsrecht ausgeschlossen (Keller und Neie 2015, George et al. 2015). Nur an Berliner Hochschulen sind eigenständige Personalräte für studentische Hilfskräfte vorgesehen, nur wenige Bundesländer haben Personalräte für das gesamte wissenschaftliche Personal etabliert. Faktisch ist die Personalgruppe der Hilfskräfte durch diese Ausnahmeregelungen schlechter gestellt. Weitere Vertretungsinstanzen stellen die Schwerbehindertenvertretungen und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dar, die sich um spezifische Problemlagen kümmern (George et al. 2015).

Wie bereits angesprochen, steht die Beschränkung der akademischen Selbstverwaltung und der damit einhergehenden schwächeren demokratischen Interessensvertretungen an Hochschulen in der Kritik. Eine besondere Wende hat diese Entwicklung in Nordrhein-Westfalens genommen: Das Bundesland hatte mit dem Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) im Jahr 2006 und mit der Reform des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) im Jahr 2007 unter der schwarz-gelben Landesregierung zwei neue rechtliche Grundlagen geschaffen, die die „Entdemokratisierung“ von Hochschulen begünstigten. Besonders die Rechte der Personalräte wurden erheblich eingeschränkt. Hatte der Personalrat zuvor bei wichtigen Personalentscheidungen noch die Möglichkeit der Mitwirkung, so entfiel dieses Recht seit der Reform z. B. bei Befristung von Arbeitsverhältnissen, vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand oder bei Änderungen der Arbeitsverträge (Kellermann et al. 2009). Als 2010 jedoch die neue rot-grüne Landesregierung gewählt wurde, machte diese die Streichungen bei der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst wieder rückgängig. Die Neuregelung trat 2011 in Kraft und sieht teilweise sogar eine Erweiterung der Beteiligungsrechte gegenüber dem Stand von vor 2007 vor. Die Mitgliedsgewerkschaften unter dem Dach des DGB hatten sich über Jahre für eine moderne und zeitgemäße Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen eingesetzt (DGB NRW).

Gewerkschaften

Die Gewerkschaften bilden die überbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten. Ihre wesentliche Aufgabe ist die der Vertragspartei, welche Tarifverhandlungen leitet. Gewerkschaften können vom im Grundgesetz verankerten Streikrecht Gebrauch machen. Durch Streikaktivitäten können Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen oder höheren Löhnen stärker Nachdruck verliehen werden.

Im Wesentlichen versuchen zwei der DGB-Gewerkschaften, die Beschäftigten an den deutschen Hochschulen zu mobilisieren, GEW und ver.di. Darüber hinaus versuchen fast alle weiteren größeren Gewerkschaften, Studierende als Mitglieder zu gewinnen.

Der Bereich „Hochschule und Forschung“ ist einer der acht Bundesfachgruppen der GEW, Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft. Ein Großteil der GEW-Mitglieder ist aber in den vier „schulischen“ Bundesfachgruppen (Berufliche Schulen, Grundschulen, Realschulen und Hauptschulen) organisiert.

Bei ver.di gehört die Branche Hochschule zum Fachbereich 5 „Bildung, Wissenschaft und Forschung“.

Für beiden Gewerkschaften spielt die Forderung nach besserer Arbeitsbedingungen an Hochschulen eine wichtige Rolle. Im Templiner Manifest (2010) und im Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (2012) setzte sich die GEW für stabilere Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft und damit auch für planbarere Karrierewege ein (George et al. 2015, GEW 2012, 2010). ver.di hat beispielweise zusammen mit Personalräten in NRW das Projekt „Gute Arbeit an NRW-Hochschulen“ an acht Hochschulen umgesetzt (Reusch et al. 2015). Darüber hinaus hat ver.di in den letzten zehn Jahren eine ganze Reihe an Positionspapieren herausgebracht in denen faire Perspektiven, etwa die Aufhebung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und den Abbau partizipationsfeindlicher Arbeitsbedingungen, für wissenschaftlich Beschäftigte an den deutschen Hochschulen gefordert werden (ver.di 2011).

Ein Thema, welches in der aktuellen Hochschulpolitik und in den Medien diskutiert wird, ist die Stellung von Lehrbeauftragten, die unter prekären Bedingungen das Lehrangebot an Hochschulen aufrechterhalten. Die Gewerkschaften setzen sich für ihre Rechte ein und forderten fairere Arbeitsbedingungen und eine entsprechende Entlohnung ein.

Die Gewerkschaften setzen sich zudem gegen die zunehmende Privatisierung an Hochschulen ein. Einige Privatisierungs-Projekte im Hochschulbereich scheiterten u. a. am Protest der Gewerkschaften (Kellermann et al. 2009). Innerhalb der Hochschulräte Insgesamt scheint die Macht der Gewerkschaften durch eine schwache Besetzung eher begrenzt. Nur 3 Prozent der externen Vertreterinnen und Vertreter werden durch Gewerkschaftsmitglieder gestellt. Hier liegt der Schluss nahe, dass ein schwacher Einfluss der Gewerkschaften innerhalb der Hochschulräte politisch erwünscht ist (Bogumil et al. 2007).

Trends und besondere Problemlagen

Der sogenannte demographische Wandel ist in aller Munde: Allen Prognosen nach wird Deutschland in den kommenden Jahren einen deutlichen Bevölkerungsrückgang bei einer gleichzeitigen Überalterung der Gesellschaft erfahren – in einigen Regionen des Landes ist dieser bereits jetzt spürbar. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Anzahl junger Menschen (weiterhin) sinken wird.

Auch wenn aktuell noch ein massiver Nachfragedruck an den Hochschulen – bedingt durch die steigende Studienberechtigungsquote sowie insbesondere auch durch die doppelten Abiturjahrgänge aufgrund von G8²⁰ – besteht, so wird sich dieser Trend zukünftig nach und nach ins Gegenteil kehren und es wird längerfristig mit stark rückläufigen Studierendenzahlen zu rechnen sein. Somit stellt der demographische Wandel auch erhebliche Anforderungen an das deutsche Bildungssystem im Allgemeinen bzw. die Hochschulen Deutschlands im Besonderen dar.

Aktuell ist davon auszugehen, dass die Hochschulen, je nach Standort, Größe und Status, sehr unterschiedlich von den drohenden demographischen Entwicklungen betroffen sein werden. Ersten Vermutungen zufolge könnte insbesondere die Existenz von kleinen Fachhochschulen in besonders vom Bevölkerungsrückgang betroffenen Gegenden gefährdet sein. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen Studierendenzahl und Bevölkerungsentwicklung regional betrachtet nicht sehr eng, da die Gruppe der Studierenden durch die Bereitschaft zur Mobilität gekennzeichnet ist. In diesem Kontext kommt dem Wettbewerb zwischen und dem Marketing der Hochschulen eine zunehmend höhere Bedeutung zu (Fritsch und Piontek 2015, Borgwardt 2012).

Ein Ansatz um diesem Trend – und einem mit diesen Entwicklungen einhergehenden drohenden Fachkräftemangel – entgegenzuwirken besteht darin, die Attraktivität deutscher Hochschulen als Studien-, Forschungs- und Arbeitsstätten bei Ausländerinnen und Ausländern zu steigern. Parallel zum Fortschreiten des demographischen Wandels hat daher in den letzten Jahrzehnten die Internationalisierung von Forschung und Lehre konstant an Bedeutung gewonnen. Während diese lange Zeit als Bottom-Up-Prozess zwischen einzelnen Fakultäten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfolgte und nur schwer zentral zu steuern war, nimmt diese heutzutage eine strategische Funktion ein. Und nicht nur in Deutschland wurde die Notwendigkeit internationalen (Hochschul-) Austauschs erkannt. Auch in anderen (EU-) Ländern wurde der Mehrwert eines internationalen Hochschulraums ersicht-

20 Erwerb des Abiturs nach der zwölften Jahrgangsstufe.

lich. Dabei hat sich die Motivlage der Einrichtungen zunehmend Richtung Wettbewerb und Konkurrenz entwickelt. Denn nicht nur die deutschen Hochschulen stehen in Konkurrenz zueinander, auch weltweit konkurrieren die Hochschulen mittlerweile um den wissenschaftlichen Nachwuchs (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2002).

Im April 2012 verabschiedeten die Wissenschaftsministerinnen und Wissenschaftsminister aus den 47 Bologna-Staaten daher eine Mobilitätsstrategie 2020 für den Europäischen Hochschulraum (EHR). In dieser Strategie werden konkrete Maßnahmen benannt um die internationale Mobilität von Studierenden, dem wissenschaftlichen Nachwuchs, Lehrkräften sowie sonstigen Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeitern fördern. Die EHR sieht vor, dass alle Mitgliedsstaaten ihre eigenen Internationalisierungs- und Mobilitätsstrategien entwickeln und umsetzen, die jeweils konkrete Vorgaben und messbare Mobilitätsziele beinhalten. Auch Bund und Länder sowie zahlreiche wissenschaftliche Einrichtungen (wie z. B. die HRK oder die DFG) haben demzufolge in den letzten Jahren Strategien zur Internationalisierung beschlossen. Als Akteure oder Stakeholder der Internationalisierung werden demnach Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber auch die bildungspolitisch relevanten Institutionen wie Universitäten, die Bundesregierung, nationale Wissenschaftsorganisationen (wie etwa der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) oder die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)) sowie europäische und globale Organisationen betrachtet (Borgwardt 2012).

Als erfolgreiche Hochschulprojekte gelten heutzutage also verstärkt internationale Projekte, die durch den Wissens- und Ideenaustausch mobiler Forscherinnen und Forscher charakterisiert sind. Die internationale wissenschaftliche Zusammenarbeit hat dabei viele Gesichter und reicht von der Förderung individueller Forschungsprojekte über Zusammenschlüsse auf Instituts- oder Fachbereichsebene bis hin zur Etablierung von Forschungsverbänden sowie Netzwerken, die das Ziel verfolgen, wichtige globale Fragestellungen zu bearbeiten (DAAD 2012).

Das Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ (HRK)

Das Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ ist ein Projekt der HRK und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Das Audit bietet den Mitgliedsuniversitäten der HRK eine unabhängige und systematische Internationalisierungsberatung, die inhaltlich passgenau auf deutsche Hochschulen abgestimmt ist an. Das Audit soll dazu beitragen, auf Grundlage ihres institutionellen Auftrags und den zu Verfügung

stehenden Ressourcen ein spezifisches Internationalisierungsprofil zu konkretisieren und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig sollen transparente und dauerhafte Internationalisierungsstrukturen und -prozesse etabliert und somit nachhaltig in der Einrichtung verankert werden. Gleichzeitig sollen bereits implementierte Internationalisierungsmaßnahmen gebündelt sowie ggf. gezielt ergänzt werden.

Zur Förderung der Individualmobilität gibt es mittlerweile eine ganze Reihe von Kampagnen, Programmen und Stipendien. Verschiedene bildungsrelevante Einrichtungen koordinieren die vielfältigen Mobilitätsprogramme.

Akteure individueller Mobilitätsmaßnahmen (BMBF)

Der Deutsche Akademische Austauschdienst

Ein wichtiger Akteur, wenn es um individuelle Mobilitätsmaßnahmen geht, ist der DAAD. Mit dem „Programm zur Steigerung der Mobilität von deutschen Studierenden“ (PROMOS) unterstützt der DAAD beispielsweise seit 2010 die deutschen Hochschulen dabei, ihre Studierenden bei Studien- oder Praktika-Aufenthalten, Sprach- und Fachkursen oder Gruppenreisen für kürzere Auslandsaufenthalte (bis zu sechs Monaten) zu fördern. Über 250 Hochschulen vergeben jedes Jahr mehrere Tausend PROMOS-Stipendien. Gleichzeitig koordiniert der DAAD auch die Initiative „Go East“, die dazu beitragen soll, mehr Studierende und Graduierte für einen Studien- oder Forschungsaufenthalt in Mittel- und Osteuropa bzw. GUS zu gewinnen. Außerdem ist der DAAD zuständig für die Durchführung des ERASMUS-Programms der EU.

Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH)

Eine weitere bedeutende Förderorganisation, etwa für den internationalen Austausch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Postdoktorandinnen und -doktoranden, ist die AvH. Aus Mitteln des BMBF fördert sie deutsche Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Promotion, die einen Auslandsaufenthalt bei ehemaligen Humboldt-Stipendiaten anstreben (Feodor-Lynen-Programm). Darüber hinaus verleiht die AvH den Humboldt-Forschungspreise an die weltweit besten ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihr wissenschaftliches Lebenswerk. Der Preis beinhaltet eine Einladung zur wissenschaftlichen Arbeit in Deutschland.

Mittlerweile gehört die Internationalisierung zum Selbstbild vieler Hochschulen und gilt allgemein als ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Wissenschaft. Der Austausch von Informationen sowie die Zusammenarbeit in Lehre und Forschung über die Landesgrenzen hinaus sind zu wichtigen Voraussetzungen für erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten geworden. Trotz der zunehmenden Anstrengungen, die Internationalisierung als Querschnittsaufgabe in den Hochschulstrukturen fest zu etablieren, zeigen sich aktuell noch größere Herausforderungen etwa bei der Betreuung bzw. Unterstützung der ausländischen Studierenden und Forschenden. Ein limitierender Faktor ist in diesem Zusammenhang die finanziellen Ressourcen der Hochschulen. Zur nachhaltigen Verankerung von Internationalisierung an Hochschulen sind langfristige finanzielle sowie personelle Ressourcen essentiell (Borgwardt 2012).

Zu erwähnen bleibt, dass die Internationalisierung von Forschung und Lehre nicht ausschließlich dazu dient, dem demographischen Wandel und der Profilbildung entgegenzuwirken. Vielmehr sind die Zielsetzungen der Internationalisierungsstrategien sehr vielfältig und sollen beispielsweise (zusätzlich) zur Völkerverständigung beitragen, den Frieden in Europa und der Welt stärken, die Wettbewerbsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt fördern bzw. allgemein die Chancen des Wirtschaftsstandorts Deutschland verbessern (Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2002).

Die Internationalisierung von Forschung und Lehre wird maßgeblich die weitere Entwicklung der deutschen Hochschulen und des Wirtschaftsstandorts Deutschland prägen und somit dem Slogan des demographischen Wandels „Wir werden weniger, älter und bunter“ folgen.

Fazit

Auch wenn aktuell noch ein massiver Nachfragedruck an den deutschen Hochschulen besteht wird dieser bald, bedingt durch die im Rahmen des demographischen Wandels zu erwartenden stark rückläufigen Schulabgängerzahlen, enden und ein regelrechter Wettbewerb zwischen den (nicht nur) deutschen Hochschulen um Studierende entstehen. Profilbildung im Sinne einer Attraktivitäts-, Leistungs- und Wettbewerbssteigerung wird zunehmend an Bedeutung gewinnen im „Kampf“ um Studierende und diesen in entscheidender Weise treiben.

Doch nicht nur um Studierende müssen die deutschen Hochschulen zukünftig kämpfen, auch um den wissenschaftlichen Nachwuchs wird ein zunehmend härterer Wettbewerb entstehen, da diese das Profil und die Attraktivität der Hochschulen in entscheidender Weise mitbeeinflussen. In diesem Zusammenhang wird das Thema Internationalisierung an Hochschulen immer weiter in den Vordergrund rücken, denn längst sind es nicht nur andere deutsche Hochschulen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs abwerben, sondern immer mehr Promovierende und Promovierte zieht es, auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen als sie an den deutschen Hochschulen vorzufinden sind, an internationale Universitäten und Forschungseinrichtungen. Können sich die deutschen Hochschulen im internationalen Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht (langfristig) behaupten, droht ihnen ein Fachkräftemangel, wie er andere deutsche Branchen bereits erreicht hat.

Essentiell wird es daher sein, dass es der deutschen Hochschulbranche gelingt, die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in entscheidender Weise zu verbessern und die aktuell vorherrschende prekäre Beschäftigungssituation abzuschaffen. Insbesondere die Situation der Lehrbeauftragten sollte endlich in ausreichendem Maße Beachtung finden. Es sollten zusätzlich (zunehmend) Bemühungen angestrebt werden den im Ausland beschäftigten deutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wieder Perspektiven in Deutschland zu bieten um dem „Brain Drain“ effektiv entgegenzuwirken. Nur auf diese Weise können nachhaltige und tragfähige Strukturen an deutschen Hochschulen geschaffen werden, so dass diese sich auch zukünftig im nationalen wie internationalen Wettbewerb um Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs als attraktive Lern- und Arbeitsstätten behaupten können.

Literatur

- Academics.de. Wissenschaftler willkommen daheim: Programme locken Rückkehrwillige. Online verfügbar unter https://www.academics.de/wissenschaft/wissenschaftler_willkommen_daheim_programme_locken_rueckkehrwillige_52655.html, zuletzt geprüft am 13.03.2017.
- Allmendinger, Jutta; Eickmeier, Andrea (2003): Brain Drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. In: Beiträge zur Hochschulforschung (2), o. O.
- Altbach, Philip (2012): Paying the Professoriate – A Comparison of Academic Remuneration and Contracts in 28 Countries. Executive Summary. New York, London: Routledge.
- Andreas Langer und Andreas Schröer (Hg.) (2011): Professionalisierung im Nonprofit Management. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Anger, Christina; Orth, Anja Katrin (2016): Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. Eine Analyse der Entwicklung seit dem Jahr 2000. Sankt Augustin, Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
- ArbeiterKind.de. Für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren. Online verfügbar unter <http://www.arbeiterkind.de/>, zuletzt geprüft am 16.09.2016.
- Ausbildung an der Hochschule Darmstadt. Online verfügbar unter <https://www.h-da.de/hochschule/arbeiten-an-der-hochschule/ausbildung-an-der-h-da/>, zuletzt geprüft am 12.09.2016.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Hg. v. Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.) (2009): Von Brain Drain zu Brain Circulation. Online verfügbar unter <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/entwicklungspolitik/von-brain-drain-zu-brain-circulation.html>, zuletzt geprüft am 15.09.2016.
- Besoldungsgruppen nach dem Bundesbesoldungsgesetz. Online verfügbar unter <http://www.bbesg.de/besoldungsgruppen/>, zuletzt geprüft am 12.09.2016.
- Bildungsfinanzbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2015). 1. Aufl. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Bildungsklick.de. DGB NRW fordert landesweite „Initiative freier Hochschulzugang NRW“. Online verfügbar unter

<https://www.bildungsklick.de/hochschule-und-forschung/meldung/dgb-nrw-fordert-landesweite-initiative-freier-hochschulzugang-nrw/>, zuletzt geprüft am 13.03.2017.

BMBF: Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Online verfügbar unter <http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/>, zuletzt geprüft am 12.09.2016.

BMBF: Internationalisierung der Hochschulen. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/internationalisierung-der-hochschulen-924.html>, zuletzt geprüft am 10.11.2016.

BMBF: MINT-Online: „Aufbau berufsbegleitender Premium Studienangebote in MINT-Fächern“.

BMBF: OPEN – OPen Education in Nursing – Offene Bildungswege in der Pflege.

BMBF (2012): Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012 in Berlin. Berlin.

BMBF (Hg.) (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld: Bertelsmann.

BMBF (Hg.) (2015): Bildung und Forschung in Zahlen 2015. Berlin.

BMBF (Hg.) (2016a): Bericht der Bundesregierung zum Deutschlandstipendium über die Ergebnisse der Evaluation nach § 15 StipG und der Begleitforschung. Berlin.

BMBF (Hg.) (2016b): Das BAföG – Kompaktinformationen zur Ausbildungsförderung. o. O.

Bogumil, Jörg; Heinze, Rolf G.; Grohs, Stephan; Gerber, Sascha (2007): Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument? Eine empirische Analyse der Mitglieder und Aufgabenbereiche. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Dortmund.

Borgwardt, Angela (2012): Internationalisierung der Hochschulen. Strategien und Perspektiven. 1. Auflage (Schriftenreihe des Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen). Berlin.

Borgwardt, Angela (2013): Hochschulräte und Hochschulsteuerung. Zwischen Beratung und Kontrolle. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung (Schriftenreihe Hochschulpolitik). Berlin.

Bund (2016): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG). WissZeitVG, o. O.

Bundesamt, Statistisches: Prüfungen an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.2 – 2014. Wiesbaden.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hg.) (2016): Besoldungsgruppen. Online verfügbar unter

http://www.bbesg.de/besoldungsgruppen/#Besoldungsgruppen_C1_bis_C4_und_W1_bis_W3, zuletzt geprüft am 14.09.2016.

Bundesministerium des Innern (Hg.) (2016): Besoldung. Online verfügbar unter http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Moderne-Verwaltung/Dienstrecht/Beamte/Besoldung/besoldung_node.html, zuletzt geprüft am 14.09.2016.

Bundestag (2007): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. WissZeitVG, o. O.

Bundesverfassungsgericht (Hg.): W 2-Besoldung der Professoren in Hessen verfassungswidrig. Online verfügbar unter <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/bvg12-008.html>, zuletzt geprüft am 14.09.2016.

DAAD (Hg.) (2012): Der DAAD und die Internationalisierung der Forschung, o. O.

Der Tagesspiegel. Der Preis der Freiheit. Online verfügbar unter: <http://www.tagesspiegel.de/wissen/stiftungsuniversitaeten-der-preis-der-freiheit/8099466.html>, zuletzt geprüft am 13.03.2017.

Destatis (Hg.): Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1 – Wintersemester 2014/2015.

Destatis (Hg.) (2014a): Bildung und Kultur – Erfolgsquoten 2014. Berechnung für die Studienanfängerjahrgänge 2002 bis 2006. Wiesbaden.

Destatis (Hg.) (2014b): Finanzen der Hochschulen. Wiesbaden.

Destatis (Hg.) (2014c): Personal an Hochschulen. Wiesbaden.

Destatis (Hg.) (2015a): Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistisches Kennzahlen 1980 – 2014. Wiesbaden (Fachserie 11 Reihe 4.3.1).

Destatis (Hg.) (2015b): Bildung und Kultur – Schnellmeldungen der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen im WiSe 2015/16. Wiesbaden.

Destatis (Hg.) (2016a): Bildungsausgaben. Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2013/14. Wiesbaden.

Destatis (Hg.) (2016b): Hochschule auf einen Blick. Wiesbaden.

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (Hg.) (2014): Bildungsentscheidungen im nachschulischen Verlauf. Dritte Befragung der Studienberechtigten 2008 viereinhalb Jahre nach Schulabschluss. Hannover.

Deutscher Fundraising Verband (Hg.) (2012): Fundraising in Nordamerika. Unter Mitarbeit von Jörg Fester. Berlin.

Deutscher Hochschulverband (2016): Grundgehälter und Besoldungsanpassungen, o. O.

Deutsches Studentenwerk (Hg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des

- Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung, o. O.
- DFG (Hg.): Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder Anwendungsfragen an den Hochschulen, o. O.
- DFG (Hg.) (2013): Exzellenzinitiative auf einen Blick. Der Wettbewerb des Bundes und der Länder zur Stärkung der universitären Spitzenforschung. Bonn.
- DFG (2014): Merkblatt Emmy-Noether-Programm. Hg. v. DFG. Bonn.
- DGB NRW. Landespersonalvertretungsgesetz NRW in der Fassung vom 5. Juli 2011. Online verfügbar unter <http://www.nrw.dgb.de/themen/++co++fa562f1c-d303-11e0-4902-00188b4dc422>, zuletzt geprüft am 13.03.2017.
- Dr. Irmtraud Schlosser: Ergebnisse des FU-GEW-Projekts. Arbeits- und Lebensbedingungen von Lehrbeauftragten an Berliner Hochschulen. Hg. v. GEW BERLIN. Berlin.
- Engin, Tülin Krüger, Thomas Rudinger, Georg (2010): Fundraising an Hochschulen und Medizinischen Fakultäten. Ergebnisse einer aktuellen Studie. In: Forschung & Lehre, o. O.
- Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst. Online verfügbar unter <http://www.oeffentlichen-dienst.de/entgeltgruppen.html>, zuletzt geprüft am 12.09.2016.
- Frauenanteile in der akademischen Laufbahn (2014). Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>, zuletzt geprüft am 12.09.2016.
- Friedrich, Bärbel (2014): Modellprojekt Dritter Bildungsweg. Zwischenergebnisse der Evaluation nach der ersten Phase des Übergangssystems.
- Fritsch, Michael; Piontek, Matthias (2015): Die Hochschullandschaft im demographischen Wandel – Entwicklungstrends und Handlungsalternativen. In: Raumforschung und Raumordnung 73 (5), S. 357–368. DOI: 10.1007/s13147-015-0364-5, o. O.
- GAIN. Das Netzwerk deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Nordamerika. Online verfügbar unter <http://www.gain-network.org/>, zuletzt geprüft am 13.03.2017.
- GATE-Germany (Hg.) (2016): Weltweit und virtuell – Praxisbeispiele aus dem digitalen Hochschulmarketing. 1. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann, W (Schriftenreihe Hochschulmarketing, 13).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Daten-

- materials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Heft 16). Bonn.
- George, Roman; Staets, Andreas; Unger, Marco; Wolf, Hans-Dieter (2015): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ratgeber. Hg. v. GEW. Frankfurt am Main.
- GEW (Hg.) (2010): Templiner Manifest. Frankfurt am Main.
- GEW (Hg.) (2012): Herschinger Kodex – Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Frankfurt am Main.
- GEW (Hg.) (2014): Befristete Verträge in der Wissenschaft. Frankfurt am Main.
- GEW (2015): Lehrbeauftragte. Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen. Hg. v. GEW. Frankfurt am Main.
- GEW (Hg.) (2016): Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Ratgeber: mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016. Frankfurt am Main.
- Girls' Day. Mädchen-Zukunftstag. Online verfügbar unter <http://www.girls-day.de/>, zuletzt geprüft am 12.09.2016.
- Grühn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin.
- GWK. Online verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/themen/wissenschaftseinrichtungen-in-der-gemeinsamen-foerderung/wgl/>, zuletzt geprüft am 13.03.2017.
- Hachmeister, Cort-Denis; Müller, Ulrich; Ziegler, Frank (2016): Zu viel Vielfalt? Warum die Ausdifferenzierung der Studiengänge kein Drama ist. Gütersloh: CHE.
- Hartmer, Michael; Detmer, Hubert (2011): Hochschulrecht – Ein Handbuch für die Praxis. Heidelberg: C.F. Müller.
- Hener, Yorck; Kaudelka, Steffen; Kirst, Sabine (2008): Stiftungshochschulen in Deutschland – ein Zukunftsmodell? Eine Studie zu Modellen und Perspektiven. Gütersloh: CHE (CHE Arbeitspapier, 110).
- Hochschule Düsseldorf: Hochschule Düsseldorf. Online verfügbar unter <http://www.hs-duesseldorf.de/hochschule/verwaltung/organigramme>.
- HRG, vom 2007: Hochschulrahmengesetz. Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/hrq/BJNR001850976.html>, zuletzt geprüft am 14.09.2016.
- HRK (Hg.): Hochschulkompass – Studiengangssuche. Online verfügbar unter <http://www.hochschulkompass.de/studium/suche.html>, zuletzt geprüft am 16.09.2016.
- HRK (Hg.): HRK-Audit Internationalisierung der Hochschule, o. O.

- HRK (Hg.) (2015): Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland: Wintersemester 2015/2016. Studiengänge, Studierende, Absolventinnen und Absolventen. Bonn (Statistiken zur Hochschulpolitik, 2015,1).
- Jörg Rössel; Katharina Landfester (2003): Perspektiven der Umsetzung der Juniorprofessur in den Bundesländern und an den Hochschulen, o. O.
- Kalina, Ondrej; Köppl, Stefan et al. (2003): Grundkurs Politikwissenschaft: Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Heidelberg: Springer.
- Keller, Andreas; Neie, Thomas (2015): Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. 2., überarb. Aufl. Frankfurt am Main (Hochschule und Forschung).
- Kellermann, Paul; Boni, Manfred; Meyer-Renschhausen, Elisabeth (2009): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (Hg.) (2005): Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit. Rheinbach: Union Betriebs-GmbH.
- Kultusministerkonferenz (Hg.) (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009, o. O.
- Nienhäuser, Werner; Jacob, Anna Katharina; Wegener, Maria (2007): Besetzung und Struktur von Hochschulräten in deutschen Universitäten – Konzeption und erste Befunde eines laufenden Forschungsprojektes. Hg. v. Universität Duisburg-Essen. Essen.
- Nordrhein-Westfälische Akademie der Wissenschaften und Künste (Hg.) (2012): Junge Wissenschaftler: Forschungsgehälter müssen überprüft werden. Stellungnahme des Jungen Kollegs zum Verfassungsgerichtsurteil zur Professorenbesoldung.
- Öffentlicher Dienst.Info (Hg.): Beamte Bund 2016 – PROGNOSE! Online verfügbar unter <http://www.oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/beamte/bund?id=beamte-bund-2016&matrix=1>, zuletzt geprüft am 14.09.2016.
- Öffentlicher Dienst.Info (Hg.): Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder 2015b. Bereich Tarifgebiet West. Online verfügbar unter <http://www.oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/west?id=tv-l-2015i&matrix=1>, zuletzt geprüft am 14.09.2016.

- Pasternack, Peer (Hg.) (2011): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akad. Verl.-Anst (Hochschulforschung Halle-Wittenberg).
- Radau, Wiltrud Christine (2010): Vom Ruf zur Professur. Deutscher Hochschulverband, o. O.
- Reusch, Jürgen; Urban, Hans-Jürgen; Schröder, Lothar (Hg.) (2015): Gute Arbeit an NRW-Hochschulen. Qualifizierung in Umstrukturierungsprozessen: Bund-Verlag (Gute Arbeit), o. O.
- Rolf Wank (2009): Freibrief für Benachteiligung? Zum Einstellungsalter von Professoren. Hg. v. Forschung & Lehre. Online verfügbar unter <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=1834>, zuletzt geprüft am 14.09.2016.
- Röwert, Ronny; Lah, Wencke; Hachmeister, Cort-Denis (2015): Der CHE Numerus Clausus-Check 2015/16, eine Analyse des Anteils von NC-Studiengängen in den einzelnen Bundesländern. CHE AP 184. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH.
- Schomburg, Harald; Flöther, Choni; Wolf, Vera (2012): Wandel von Lehre und Studium an deutschen HS. Hg. v. HRK. Kassel.
- Spiegel Online. Rechnungshof watscht Deutschlandstipendium ab. Online verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/bundesrechnungshof-kritisiert-deutschlandstipendium-a-987146.html>, zuletzt geprüft am 13.03.2017.
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Zahl der Habilitationen stieg im Jahr 2014 um 4 %. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15_222_213.html, zuletzt geprüft am 15.09.2016.
- Stephan Klecha; Wolfgang Krumbein (2008): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Heidelberg: Springer.
- Tarifgemeinschaft deutscher Länder (2006): Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. TV-L, vom 2013, o. O.
- Tarifgemeinschaft deutscher Länder (2015): Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder(TV-L). in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrages Nr. 8, o. O.
- Tarifvertrag (TV-L) – Zusammenfassung Hochschule (2013), o. O.
- Tegethoff, Alexandra (2007): Fundraising von und für Hochschulen: Stand, Herausforderungen und Lösungsansätze. Gütersloh: CHE.
- Umgekehrter Generationsvertrag – Studienfinanzierung an der WHU – Otto Breisheim School of Management. Online verfügbar unter <http://www.whubraincapital.de/fag>, zuletzt geprüft am 16.09.2016.
- Urteil des Verfassungsgerichts zur Professorenbesoldung, o. O.

- ver.di (2011): Gute Wissenschaft gibt es nicht umsonst – wissenschaftlich Beschäftigte brauchen faire Perspektiven, o. O.
- ver.di (2015): Ausschluss sachgrundloser Befristung, um den Missbrauch zu beenden!, o. O.
- Winter, Martin; Rathmann, Annika; Trümpler, Doreen; Falkenhagen, Teresa (2012): Entwicklungen im deutschen Studiensystem. Analysen zu Studienangebot, Studienplatzvergabe, Studienwerbung und Studienkapazität. Lutherstadt Wittenberg, Halle, Saale: HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung Wittenberg; Universitäts- und Landesbibliothek Sachsen-Anhalt (HoF-Arbeitsberichte, 2012,7).
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (Hg.) (2002): Internationalisierung von Forschung und Lehre an den niedersächsischen Hochschulen. Empfehlungen der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen. Hannover.

Autorinnen und Autoren

Dr. Thomas Krüger, ist seit 2002 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Zudem ist er Geschäftsführer von uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation. Zuvor war er mehrere Jahre am Psychologischen Institut der Universität Bonn tätig. Seit 2011 leitet Thomas Krüger die Erhebungen im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit sowie die DGB-Index Mitarbeiterbefragungen. Seit 2011 ist er auch Mitglied des Fachbeirates und des Methodenarbeitskreises des DGB-Index Gute Arbeit. Zum Thema des DGB-Index Gute Arbeit publizierte er in der „Zeitschrift für Arbeitswissenschaften“ (3/2014) und in der Zeitschrift „Gute Arbeit“ (7–8/2013).

Barbara Laubach, Diplom-Geografin, ist seit 2013 bei uzbonn tätig. Zuvor arbeitete sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Lese- und Medienforschung der Stiftung Lesen sowie als Projektmanagerin am Marktforschungsinstitut von Deutsche Post DHL. In ihrer beruflichen Laufbahn hat sie bereits in vielen Projekten Erfahrung in der Durchführung von multimethodalen (Evaluations-) Studien sammeln können. Inhaltlich beschäftigt sie sich hauptsächlich mit den Themen kulturelle und berufliche Bildung, Hochschule und demografischer Wandel sowie Arbeits- und Lebensbedingungen alternder und älterer Menschen.

Verena Nasshoven, B. Sc. Sozialwissenschaften, arbeitete von Juli bis September 2016 als Wissenschaftliche Hilfskraft bei uzbonn. Seit 2014 studiert sie den Master-Studiengang Soziologie an der Universität Duisburg-Essen.

Giulia Pugnaghi, M. Sc. Psychologie, arbeitete von 2012 bis 2017 als Hilfskraft am Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) an der Universität Bonn. Im Sommer 2017 beginnt sie ihre Promotion an der Sporthochschule Köln.

In den letzten 50 bis 60 Jahren hat sich die Hochschullandschaft Deutschlands enorm gewandelt. Galten Universitäten früher noch als Orte für wenige Privilegierte, so nehmen heute etwa die Hälfte eines Jahrgangs ein Studium an einer der über 400 Hochschulen Deutschlands auf.

Die wachsenden Ansprüche von Seiten der Wirtschaft sowie die große Nachfrage an akademischer Bildung bei Schulabsolventinnen und Schulabsolventen beeinflussen das Hochschulwesen – strukturell wie organisatorisch – in entscheidender Weise. Heutzutage präsentiert sich die Hochschullandschaft facettenreich wie nie zuvor. Ziel der Branchenanalyse ist es daher, diese Unübersichtlichkeit aufzulösen und den aktuellen Stand der Branche – besonders mit Blick auf die dort Beschäftigten – darzustellen.
