

Arbeitspapier **207**

Roland Bloch | Anke Burkhardt
**Arbeitsplatz Hochschule
und Forschung für
wissenschaftliches
Personal und
Nachwuchskräfte**

Arbeitspapier 207

Roland Bloch

Anke Burkhardt

unter Mitarbeit von Anja Franz, Dirk Lewin, Andrea Scheuring

**Arbeitsplatz Hochschule und
Forschung für wissenschaftliches Personal
und Nachwuchskräfte**

Bloch, Roland, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Publikationen zu den Themen Studienreform, studentische Praxis und Exzellenzinitiative.

Burkhardt, Anke, Dr., Stellvertretende Direktorin und Geschäftsführerin des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Zahlreiche Publikationen zu den Themen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Arbeitsplatz Hochschule, Hochschulsteuerung sowie Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming.

Impressum:

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-189
Fax: (02 11) 77 78-4-189
E-Mail: Eike-Hebecker@boeckler.de
Redaktion: Dr. Eike Hebecker, Abteilung Studienförderung

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Januar 2010

Geleitwort

Der Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung hat im Oktober 2008 das Projekt „Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule“ als Projekt der Stiftung beschlossen, das in Kooperation mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften durchgeführt wurde. Die 18-köpfige Projektgruppe unter der Leitung von Wolf Jürgen Röder, Geschäftsführer der Otto-Brenner-Stiftung und für die IG Metall Vorstandsmitglied der Hans-Böckler-Stiftung, hat auf dem 3. Hochschulpolitischen Forum im Februar 2010 ihren Vorschlag für das „Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule“ vorgelegt.

Für die Erarbeitung des Leitbildes sind zuvor 14 Expertisen zu zentralen hochschulpolitischen Themen bei namhaften Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von der Projektgruppe in Auftrag gegeben worden. Alle Expertisen wurden 2009 in Werkstattgesprächen präsentiert, ausführlich diskutiert und mit Blick auf die Entwicklung des Leitbildes ausgewertet. Zahlreiche Anregungen aus den Werkstattgesprächen sind in die Endfassung der Expertisen eingeflossen, die in der ausschließlichen wissenschaftlichen Verantwortung der Autorinnen und Autoren stehen. Wir danken allen Autorinnen und Autoren für ihre wertvollen Beiträge.

Die 14 Expertisen werden in der Reihe Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 200 bis 213 als elektronische Dokumente auf der Website der Hans-Böckler-Stiftung www.boeckler.de veröffentlicht. Sie sollen die weiteren Beratungen und die Umsetzung des „Leitbildes Demokratische und Soziale Hochschule“ unterstützen sowie Diskurse zur Weiterentwicklung der Hochschulen befördern.

Wolf Jürgen Röder

Dr. Wolfgang Jäger

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	3
Anke Burkhardt	
0 Einführung	9
Anke Burkhardt	
1 Handlungsfelder für die Leitbildentwicklung	11
Anke Burkhardt und Roland Bloch	
2 Statistische Analyse	21
2.1 Trends im Überblick	21
2.2 Entwicklung von Umfang und Struktur des Hochschulpersonals	25
2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs	31
2.3.1 Promotionsphase.....	33
2.3.2 Post-doc-Phase: Juniorprofessur versus Habilitation	34
2.4 Gleichstellungspolitische Perspektive	37
Anja Franz	
3 Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen der Bundesländer	40
Roland Bloch	
4 Aktuelle Problemlagen und hochschulpolitische Diskussion	43
4.1 Hochschulpolitische Rahmenbedingungen	43
4.2 Akademische Karriere.....	48
4.3 Akademische Lehre.....	54
4.4 Chancengleichheit.....	57
4.5 Kapazitätsrecht	59
Anke Burkhardt	
5 Wissenschaftspolitische Weichenstellungen auf EU-Ebene	63
6 Literaturverzeichnis	73
7 Anlagen	92
7.1 Statistik.....	92
7.2 Übersicht zu den Landeshochschulgesetzen	104
7.3 Übersicht zu den Lehrverpflichtungsverordnungen.....	105
7.4 OECD-Empfehlungen.....	107
Über die Hans-Böckler-Stiftung	114

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bachelor
BB	Brandenburg
BE	Berlin
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
CNW	Curricularnormwert
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EFI	Expertenkommission Forschung und Innovation
ExV	Exzellenzvereinbarung
FH	Fachhochschulen
FhG	Fraunhofer-Gesellschaft
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GH	Gesamthochschule
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HB	Bremen
HE	Hessen
HGF	Herrmann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren
HH	Hamburg
HK	Hilfskräfte
HoF	Institut für Hochschulforschung Wittenberg
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HWP	Hochschul- und Wissenschaftsprogramm
ISCED	International Standard Classification of Education
JP	Juniorprofessur
KapVO	Kapazitätsverordnung
KH	Kunsthochschulen

KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LHG	Landeshochschulgesetz
LKbA	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
LVVO	Lehrverpflichtungsverordnung
MA	Master
MPG	Max-Planck-Gesellschaft
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
PH	Pädagogische Hochschulen
RP	Rheinland-Pfalz
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
StV	Staatsvertrag über die Vergabe von Studienplätzen
SWS	Semesterwochenstunden
TH	Theologische Hochschulen
TH	Thüringen
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TZ	Teilzeit
WM	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen
WP	Wissenschaftliches Personal
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
VFH	Verwaltungsfachhochschulen
VZ	Vollzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WGL	Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz
WR	Wissenschaftsrat
ZVS	Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Struktur des Hochschulpersonals nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007	92
Tab. 2:	Wissenschaftliches Personal nach Beschäftigtengruppen und Hochschulart 2000 und 2007	92
Tab. 3:	Struktur des wissenschaftlichen Hochschulpersonals insges. nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007	93
Tab. 4:	Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007	93
Tab. 5:	Struktur des wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007	93
Tab. 6:	Betreuungsrelation von Studierenden und Professor/-innen nach ausgewählten Fächergruppen 2000 und 2007	94
Tab. 7:	Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Beschäftigungsumfang 2000 und 2007	94
Tab. 8:	Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals 1995-2007	94
Tab. 9:	Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Vollzeit nach Beschäftigungsdauer 2001 und 2007	95
Tab. 10:	Relation unbefristeter und befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen (im Angestelltenverhältnis) 1995-2007	95
Tab. 11:	Anteil der Drittmittelfinanzierung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals 1995-2007	95
Tab. 12:	Durchschnittsalter der Professor/-innen (auf Dauer) nach ausgewählten Fächergruppen 2007	96
Tab. 13:	Zusatzbedarf an Professor/-innen zur Verbesserung des Betreuungsverhältnisses an Universitäten 2007	96
Tab. 14:	Doktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2007	97
Tab. 15:	Entwicklung der Promotionen 1995-2007	97
Tab. 16:	Entwicklung der Relation von Promotionen und Universitäts-Professor/-in nach ausgewählten Fächergruppen	98
Tab. 17:	Anzahl der Habilitationen und Juniorprofessor/-innen und Durchschnittsalter 2002-2007	98

Tab. 18:	Postdoktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2007	99
Tab. 19:	Frauenanteile im Studium, am wissenschaftlichen Nachwuchs und am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen 2000 und 2007	99
Tab. 20:	Frauenanteil am Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007	100
Tab. 21:	Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Beschäftigten- gruppen und Hochschulart 2000 und 2007	100
Tab. 22:	Berufungsgeschehen nach Hochschulart aus gleichstellungspolitischer Perspektive 2000 und 2007	101
Tab. 23:	Berufungsgeschehen nach Hochschulart und Statusgruppe aus gleichstellungspolitischer Perspektive 2000 und 2007	102
Tab. 24:	Frauen auf Positionen der Hochschulleitung 2001-2005, 2006, 2007	103

Anke Burkhardt

0 Einführung

Der DGB und die Hans-Böckler-Stiftung haben sich zum Ziel gesetzt, mit dem Leitbild „Demokratische und Soziale Hochschule“ Reformprozesse zu befördern, die der Bedeutung der Hochschulen für die wirtschaftliche und soziale, ökologische und kulturelle Entwicklung der Gesellschaft Rechnung tragen. In den dafür in Auftrag gegebenen Expertisen sollen

- wichtige Fakten zusammengestellt,
- Probleme und Widersprüche aufgezeigt sowie
- unterschiedliche Interessen und deren Vertreterinnen beschrieben werden.¹

Das Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) hat es übernommen, die entsprechenden Informationen für den Themenkomplex „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ aufzubereiten.

Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich gemäß der Leitbildfokussierung und aus Aufwandsgründen auf den *Hochschulbereich*, sowie das *wissenschaftliche Personal und die Nachwuchskräfte* wobei sich die Autoren bewusst sind, dass damit nur ein Ausschnitt aus dem Wissenschaftssystem näher beleuchtet wird.² Zahlreiche der angesprochenen Probleme, Diskussionspunkte, Reformprozesse und Handlungsoptionen sind auch für die außeruniversitäre Forschung und die Industrieforschung von Belang. Eine weitere thematische Beschränkung ist dem zum Teil defizitären Daten- und Forschungsstand geschuldet. Das betrifft insbesondere das Aufgabenspektrum und die Beschäftigungssituation von studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nebenberuflichem wissenschaftlichen Personal, wissenschaftsstützendem Personal in Technik, Verwaltung und Management sowie den sich im Zuge laufender Hochschulreformprozesse (z.B. Studienstrukturreform im Rahmen des Bologna-Prozesses, Ausbau der strukturierten Promotion) herausbildenden neuen Tätigkeits- und Professionsprofilen.

Ausgangspunkt bildet die statistische Analyse, mit deren Hilfe den oft „wolkigen Formulierungen“ in der hochschulpolitischen Auseinandersetzung³ ein faktengestütztes Abbild der Entwicklung und des aktuellen Standes der Beschäftigungssituation im

1 DGB/Hans-Böckler-Stiftung 2008a, S. 11.

2 2005 belief sich der Bestand an Forschern innerhalb des FuE-Personals auf rd. 278.000 VZÄ. Er setze sich wie folgt zusammen: 60 % Wirtschaftssektor, 26 % Hochschulsektor und 14 % Staatssektor. (BMBF 2008, S. 557).

3 DGB/Hans-Böckler-Stiftung 2008a, S.1.

Hochschulbereich entgegengestellt werden soll. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei dem Bestand und der Struktur des Hochschulpersonals, dem Umfang von Befristung, Teilzeitarbeit und Drittmittelfinanzierung, der Alterstruktur und dem Ersatzbedarf, der Nachwuchsförderung und dem Karriereverlauf sowie der Partizipation von Frauen von der Promotion bis hin zu Professuren und Hochschulleitungen.

Im Anschluss wird mit der Auswertung von Landeshochschulgesetzen (LHG) und Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO) ein Blick in die Zukunft der Hochschulrealität geworfen. Auf rechtlicher Ebene ist schon jetzt erkennbar, dass sich die im Zuge der Föderalismusreform gestärkte Entscheidungskompetenz der Länder einerseits in einer föderalen Differenzierung im Personalbereich niederschlägt. Andererseits zeichnet sich ein Bundestrend in Richtung der Einführung von Personalkategorien innerhalb und vor allem unterhalb der Professur mit Schwerpunkt Lehre ab.

Es folgt eine themenzentrierte und auf den aktuellen Zeitraum beschränkte⁴ Darstellung der Aktivitäten und des Meinungsbildes (Forderungen, Empfehlungen, Stellungnahmen) Betroffener und Akteure, darunter von Seiten der Hochschulpolitik (Regierung/BMBF, Bundestagsfraktionen, KMK), wissenschaftlicher Gremien und Institutionen (Wissenschaftsrat, Hochschulforschungseinrichtungen), Förderorganisationen (z.B. DFG) und verschiedener Interessenvertretungen (z.B. ver.di, GEW, DHV, HRK, BuKoF).

Abschließend werden die wissenschaftspolitischen Weichenstellungen im internationalen Kontext – mit Schwerpunkt EU-Politik – thematisiert.

Bei der Erarbeitung des Leitbildes sollte berücksichtigt werden, dass sich eindimensionale Lösungsansätze angesichts der Vielfalt und Komplexität laufender Diskussions- und Reformprozesse auf nationaler und internationaler Ebene kontraproduktiv im Hinblick auf die Akzeptanz und die Umsetzungschancen auswirken würden. Es wird darauf ankommen, Ist-Stand, Zielstellungen und Anforderungen sowie zu erwartenden Konsequenzen hochschulpolitischer Einflussnahme für die verschiedenen Personalgruppen und Tätigkeitsbereich, die gemeinsam den „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ ausmachen, miteinander abzugleichen und auf dieser Basis Szenarien mit unterschiedlicher Prioritätensetzung zu entwickeln.

4 Auf eine rückblickende Darstellung (z.B. Reform der Professorenbesoldung, Diskussion um einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag, HRG-Novellierungen), die Erläuterung übergeordneter Rahmenbedingungen (speziell die Föderalismusreform betreffend) und die Auswertung älterer wissenschaftlicher Studien – darunter auch von der GEW in Auftrag gegebene (vgl. z.B. Enders 2000) – musste aus Aufwandsgründen verzichtet werden. In Bezug auf tarifvertraglicher Regelungen (TVöD, TV-L, Entgeltordnung) sei auf die online verfügbare GEW-Dokumentation unter http://www.gew.de/Tarifrecht_2.html verwiesen.

Anke Burkhardt

1 Handlungsfelder für die Leitbildentwicklung

Aus der Fülle der statistischen und empirischen Befunde, Diskussionsstränge und Reformprozesse kristallisieren sich im Wesentlichen folgende Handlungsfelder zum „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte“ heraus, zu denen eine Positionierung im Leitbild empfohlen wird.

Akademische Karriere⁵

Die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Nachwuchswissenschaftlern sind, darüber besteht hochschulpolitischer Konsens, verbesserungsbedürftig. Die Schaffung unbefristeter Stellen zur eigenständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Lehre und Forschung unterhalb der Professur und die Einführung von *Tenure Track-Verfahren* gelten als zentrale Ansatzpunkte, um Karriereunsicherheiten zu beheben. Damit einher gehen Aktivitäten zur Beschleunigung der akademischen Karriere, die von der Anerkennung der Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Tätigkeit (in der Regel im Angestelltenverhältnis) – bis zur Reform von Berufungsverfahren reichen. Aus internationaler Perspektive stellt sich die Frage, ob Deutschland weiterhin an der Tradition einer zweistufigen akademischen Qualifizierung festhalten kann, obwohl dadurch die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule geschmälert und die Abwanderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Ausland verstärkt wird, so dass mit ernsthaften Wettbewerbsnachteile im Rahmen des Europäischen Forschungs- und Hochschulraums gerechnet werden muss.

Die *Promotion* ist in Deutschland nicht vordergründig auf eine wissenschaftliche Karriere ausgerichtet. Promovierten steht ein breites Spektrum an beruflichen Perspektiven offen. Nach der Promotion nimmt ein großer Anteil der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs, oder sogar außerhalb der Forschung auf, wobei oft ein höheres Einkommen erzielt wird und früher Führungspositionen eingenommen werden als dies an den Hochschulen der Fall wäre. Kennzeichnend für die Promotionsphase ist die Vielfalt des Fördersystems. Doktorandinnen und Doktoranden können an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sein, sich über ein Stipendium eines der diversen Begabten-

⁵ In die nachfolgenden Ausführungen sind Ergebnisse einer HoF-Stellungnahme zur Nachwuchsförderung eingeflossen. Vgl. Kreckel 2009.

förderwerke oder einer Stiftungen finanzieren, in Graduiertenkollegs oder -schulen promovieren oder als Externe ohne Inanspruchnahme einer Förderung an der Dissertation arbeiten, wobei auch ein Mix innerhalb der Promotionsphase nichts Ungewöhnliches ist. Die im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hohe Promotionsintensität spricht einerseits für die Beibehaltung dieses offenen und flexiblen Systems in Deutschland. Es lässt Freiraum für die Verwirklichung unterschiedlicher Lebensentwürfe, kann individuellen Belangen Rechnung tragen und wirkt damit auch sozialer Benachteiligung entgegen. Andererseits sind Probleme unübersehbar. Hochrechnungen lassen darauf schließen, dass nur etwa jedes dritte Promotionsvorhaben mit Erfolg zum Abschluss geführt wird. Gründe hierfür dürften neben Leistungsmängeln und beruflicher Neuorientierung auch in den Promotionsbedingungen (z.B. Betreuungsverhältnis, Einbindung in institutionelle Strukturen, Zeitbudget für die Qualifizierung, Förderdauer) zu suchen sein. Die Forcierung einer strukturierten Promotionsphase – mit kollektiven Kommunikations- und Betreuungsangeboten – könnte sich hier auf den ersten Blick als Ausweg anbieten. Eine flächendeckende „Verschulung“ stünde aber im Widerspruch zum angestrebten wissenschaftlichen Charakter der Promotion. Außerdem bestünde die Gefahr eines weiteren Auseinanderdriftens der Berufswege von Doktorandinnen und Doktoranden in Abhängigkeit von der Art der Förderung und Finanzierung. Die Hochschulen rekrutieren ihr promoviertes Nachwuchspersonal primär aus den Reihen derjenigen, die ihr Promotionsvorhaben integriert in den Hochschulalltag abgeschlossen haben. Offenbar ziehen die meisten extern Promovierten eine Hochschulkarriere nicht ernsthaft in Erwägung oder der Zugang fällt ihnen schwer. Schätzungen lassen darauf schließen, dass sich das traditionelle Modell der Promotion als befristete Hochschulmitarbeiterin bzw. -mitarbeiter auf einer haushaltsfinanzierten Stelle auf dem Rückzug befindet. Die über das Promotionsprivileg verfügenden Hochschulen tragen zwar vermutlich noch immer den größten Teil der Nachwuchsförderung, doch kommen sie ihrer Verantwortung in sinkendem Maße nach. Insbesondere die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben spürbar aufgeholt.

Die akademische Qualifizierung nach der Promotion ist in starkem Maße auf das Karriereziel Universitätsprofessur zugeschnitten. Über den besten Weg zur Professur gehen die Meinungen auseinander. Die 2001 eingeführte Juniorprofessur sollte ursprünglich die international weitgehend unübliche Habilitation ersetzen. Die entsprechenden Regelungen im Hochschulrahmengesetz (HRG) hatten jedoch keinen Bestand. In den meisten Landeshochschulgesetzen wird *Habilitation und Juniorprofessur* inzwischen der gleiche Stellenwert als Berufungsvoraussetzung eingeräumt. Auch wenn die Anzahl der Habilitationen in den letzten Jahren rückläufig war, steht die Praxis immer noch im

Zeichen der Tradition. Die Juniorprofessur stellt noch keine adäquate quantitative Alternative dar. Angesichts der mehr oder weniger stagnierenden Entwicklung seit Auslaufen der Bundesförderung zeichnet sich hier politischer Handlungsbedarf ab.

Das Durchschnittsalter bei Abschluss der Habilitation liegt bei 40,6 Jahren (2007). Danach vergehen weitere Jahre in ungesicherter Warteposition sei es als Drittmittelbeschäftigter (falls die 12-Jahres-Grenze der sachgrundlosen Befristung bereits erreicht ist) oder Privatdozent. Im internationalen Vergleich fällt der an deutschen Universitäten sehr große Anteil an befristet und weisungsgebunden tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf, die vielfach bis ins 5. Lebensjahrzehnt hinein als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ gelten. Dagegen fehlen fast völlig die international üblichen „Juniorpositionen“ für selbständige Lehre und Forschung unterhalb der Professur.

Die Chancen, eine unbefristete Hochschullehrerstelle an einer Universität zu erlangen, sind in Deutschland angesichts eines Professorinnenanteils bzw. Professorenanteils von 15 Prozent am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal vergleichsweise ungünstig. „*Tenure track*“-Positionen, also: befristete Berufungen, die nach erfolgreicher Bewährung in eine Dauerstellung einmünden, sind vorerst noch äußerst selten. Das teils rechtlich verankerte, teils gewohnheitsrechtlich wirkende Hausberufungsverbot, führt dazu, dass hochschulinterne Aufstiege ohne vorherigen Ortswechsel an deutschen Hochschulen eine Ausnahme sind.

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern fällt es mit fortschreitendem Qualifizierungsverlauf schwerer, den einmal eingeschlagenen Karriereweg in der Wissenschaft zu verlassen, weil ein beruflicher Neustart außerhalb der Hochschule nur unter Schwierigkeiten zu meistern ist. Andererseits steht die Bindung der Berufung an eine im universitären Bereich erworbene Qualifikation der Rückkehr derjenigen Wissenschaftler entgegen, die einmal von den Hochschulen in den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt gewechselt sind.

Um Durchlässigkeit und Flexibilität der akademischen Karriere zu erhöhen, bedarf es der Anerkennung außerwissenschaftlicher Berufserfahrung und -biografien, während zugleich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler besser auf die Anforderungen außerwissenschaftlicher Arbeitsfelder vorbereitet werden sollten. Flankierend sollen Altergrenzen für die Inanspruchnahme von Förderprogrammen oder die Stellenbesetzung/Berufung gelockert oder abgeschafft werden.

Eine Neugestaltung der tariflichen Regelungen im Wissenschaftsbereich, beispielsweise durch die Einführung eines Tarifvertrags für alle an den Hochschulen und außeruni-

versitären Forschungseinrichtungen Beschäftigten, könnte Flexibilität und arbeitsrechtliche Sicherheit miteinander verbinden.

Akademische Lehre

Unter der Maßgabe steigender Studierendenzahlen steht die aktuelle hochschulpolitische Aufmerksamkeit für die akademische Lehre unter dem Vorzeichen der Sicherung von Studienplatzkapazitäten. Dies soll durch den Hochschulpakt 2020 erreicht werden, wobei aus Sicht der Hochschulen die bereit gestellten Mittel bei weitem nicht ausreichen dürften.

Es zeichnen sich zwei Handlungsfelder ab: Zum einen geht es darum, den Prozess der in den letzten Jahren zu beobachtenden Verschlechterung der Betreuungsrelation durch Personalaufstockungen umzukehren. Zum anderen ist der Qualität der Lehre größere Aufmerksamkeit zu widmen.

Soll zusätzliches Lehrpersonal eingestellt werden, dann müssen diesem attraktive Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven geboten werden. Das erfordert, die Lehre gegenüber der Forschung aufzuwerten, beispielsweise durch die Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien. Die Folge könnten aber institutionelle Differenzierungen zwischen Lehr- und Forschungshochschulen ebenso wie personalstrukturelle Differenzierungen zwischen Lehr- und Forschungskarrieren sein. Neue Regelungen und Berechnungen des Lehrdeputats können diese Differenzierung, je nach hochschulpolitischem Willen, abmildern oder verschärfen. Förderwettbewerben der Lehre kommt angesichts dieser sich anbahnenden strukturellen Differenzierungen eine eher symbolische Rolle zu, solange sie nicht mit erheblichen Mitteln dotiert werden, die die Lehre angesichts der in der Forschung einwerbenden Drittmittelsummen auch materiell aufwerten. Durch die Prüfung von Lehrqualifikationen sollen Lehrerfahrung anerkannt werden, allerdings steht hierfür bislang kein allgemein akzeptiertes Verfahren zur Verfügung.

Chancengleichheit

Frauen konnten ihre Präsenz an den Hochschulen durchgängig vom Studium über die wissenschaftliche Qualifizierung bis hin zu Professuren und Führungspositionen in den letzten Jahren spürbar ausbauen. Trotzdem hat die tradierte Qualifikations- und Professionspyramide mit einem im Karriereverlauf sinkenden Frauenanteil weiterhin Bestand. Hinzu kommt eine fachliche Segregation qua Geschlecht, die sich zwar abgeschwächt hat, aber dennoch mit negativen Konsequenzen für die Verbleibs- und Aufstiegschan-

cen von Frauen in der Wissenschaft verbunden ist. Die gezielte Förderung von Frauen und die institutionalisierte Vertretung ihrer Interessen durch Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte wird weiterhin unverzichtbar sein. Dabei sollte der herkömmliche Ansatz eines Nachteilsausgleichs über Sonderprogramme schrittweise durch die Integration von Gleichstellungskomponenten in den Reform-Mainstream abgelöst werden. Das betrifft sowohl die Hochschulsteuerung (Landeshochschulgesetze, Hochschulentwicklungsplanung, Zielvereinbarungen, leistungsorientierte Mittelvergabe) als auch die Personalstrukturenreform (z.B. bei der Einführung neuer Personalkategorien oder tariflichen Regelungen zu Eingruppierung und Entgeltordnung) sowie staatliche Programme auf Bundes- und Landesebene zur Förderung von Forschungsexzellenz und Lehrqualität.

Generell bedarf es einer höheren Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Die mit finanziellen Sanktionen verbundene Einführung eines sogenannten Kaskadenmodells könnte dazu beitragen, dass der Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe nicht unterschritten wird. Solche strukturellen Interventionen müssen allerdings von weiteren ‚weichen‘ Maßnahmen begleitet werden. Dazu gehört die Erweiterung der Partizipation von Frauen an Rekrutierungsverfahren und in Führungsfunktionen, um den häufig informell ablaufenden Ausschlussmechanismen wirkungsvoll zu begegnen. Beschäftigungsbedingungen und Karrieremodelle müssen stärker als bisher auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet werden. Insbesondere die Phase der zeitintensiven Qualifikation für eine Professur fällt mitten in die Periode der Familiengründung – mit den bekannten Problemen der häuslichen und beruflichen Doppelbelastung, die vielfach eher auf den Schultern der Frauen liegen. Ergebnisse einer Retrospektivbefragung heutiger Professorinnen und Professoren zu ihren Karrierewegen⁶ deuten darauf hin, dass in der Wissenschaft das Ideal eines Forschers verbreitet ist, der (bzw. die) sich gänzlich der Wissenschaft widmet. Nach diesem Ideal bleiben für Partnerschaft und Familie insbesondere für Frauen kaum Platz und Zeit. Während vier von fünf Professoren ein oder mehrere Kinder hatten, war die Hälfte der befragten Professorinnen kinderlos. In die gleiche Richtung weisen Untersuchungen zur Entwicklung der Anzahl der Kinder bei ehemaligen DFG-Stipendiatinnen und -stipendiaten⁷: Frauen haben nicht nur zu Beginn der Förderung seltener Kinder als Männer, sondern der Unterschied vergrößert sich im Zeitverlauf noch. Der Anteil der Kinderlosen ist auch bei Juniorprofessorinnen höher als bei Juniorprofessoren.⁸

6 Vgl. Zimmer u.a. 2007, besonders S. 147 ff.

7 Enders/Mugabushaka 2004, S. 10.

8 Federkeil/Buch 2007, S. 26.

Kapazitätsrecht

Das Kapazitätsrecht in seiner bisherigen Form wurde mit der Verwirklichung des grundgesetzlich gesicherten Teilhaberechts an beruflichen Lebenschancen begründet. Mit seinem Gebot zur Ausschöpfung vorhandener Kapazitäten absorbierte es Effekte des punktuellen oder lokalen Einsatzes von zusätzlichem Personal in der Lehre zumindest solange, wie bundesweit in diesem Fach eine Unterversorgung besteht. Es wird zu klären sein, inwieweit neue Modelle der Kapazitätsregulierung, die stärker auf einen Wettbewerb von Ländern und Hochschulen setzen, mit geltendem Verfassungsrecht vereinbar sind.

Die Unterfinanzierung der Lehre muss, das machen die Verfechter des bisherigen Systems wie die Vertreter einer grundlegenden Umgestaltung deutlich, durch entsprechenden Mittelaufwuchs beendet werden. Ungeachtet, ob man den Kapazitätsbedarf nach bisherigen oder neuen Modellen bestimmt, wird die Berechnung des Lehraufwandes den Anforderungen der neuen Studienstruktur angepasst werden müssen. So hat der Wissenschaftsrat unter Berücksichtigung des bedingt durch die Studiengangsreform im Zuge der Bologna-Reform wachsenden Lehr- und Betreuungsaufwandes insbesondere für Universitäten eine fachabhängige Aufstockung der Professuren um 10 bis 33 Prozent gefordert.⁹

Aufstockung der Ressourcen unter den Bedingungen der Föderalismusreform

Die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft werden ohne eine Aufstockung der Ressourcen kaum zu realisieren sein. Über die Exzellenzinitiative und den Hochschulpakt 2020 hinaus sind aber bislang keine größeren Finanzierungsprogramme für die Hochschulen geplant.

Dass im Konjunkturpaket der Bundesregierung zwar erhebliche Mittel für Infrastrukturmaßnahmen auch an den Hochschulen, nicht aber für neues Personal vorgesehen sind, verdeutlicht die föderale Gemengelage in der deutschen Hochschulpolitik: Während der Bund eher über die notwendigen finanziellen Ressourcen verfügt, liegt die Zuständigkeit für die Hochschulen bei den Ländern. Ihre Entscheidungskompetenz wurde mit der Föderalismusreform erheblich erweitert. Die hochschulpolitische Einflussnahme des Bundes verlagert sich zunehmend in Richtung Programm-/Projektförderung, was Konsequenzen für die Finanzierung des Hochschulpersonals nach sich zieht. Mehr

⁹ Wissenschaftsrat 2008, S. 95.

als ein Viertel des wissenschaftlichen Personals und fast zwei Fünftel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden inzwischen aus Drittmitteln finanziert; die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist befristet, noch dazu zunehmend häufiger in Teilzeit tätig. „Drittmittelkarrieren“ sind weniger attraktiv und diejenigen, die sie einschlagen (müssen), sind mit erheblichen Karriereunsicherheiten konfrontiert. Die Bund-Länder-Konkurrenz in der Hochschulfinanzierung forciert die Unterscheidung unterhalb der Professur zwischen drittmittelfinanziertem Forschungspersonal und haushaltsfinanziertem Lehrpersonal. Das stellt die Einheit von Lehre und Forschung zunehmend in Frage. Je höher die Lehrbelastung, umso weniger wird geforscht, und je exzellenter die Forschungsleistungen, umso weniger wird gelehrt. Je nach Perspektive steht dann die *Lehre im Schatten der Forschung*¹⁰ oder die *Forschung im Schatten der Lehre*¹¹.

Dieses Spannungsfeld reproduziert sich föderal (Bund vs. Länder), institutionell (Drittmittel- vs. Haushaltsstellen)¹² und individuell (Forschungsleistung vs. Lehrbelastung). Hochschulpolitische Lösungsvorschläge zielen in zwei entgegengesetzte Richtungen: Unter wettbewerblichen Gesichtspunkten wird die Differenzierung des Hochschulsystems ebenso wie der akademischen Karriere vorangetrieben. Demgegenüber stehen Forderungen und Programme, die sich auf die Breite des Hochschulsystems beziehen: die Erhöhung der Lehrkapazitäten im Zuge des Hochschulpaktes, die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags oder die Einrichtung unbefristeter Stellen unterhalb der Professur.

Beide Richtungen erfordern die Aufstockung der Ressourcen für die Hochschulen – angesichts der Unterfinanzierung der Hochschulen ist dies eine Forderung, die fast alle wissenschaftspolitischen Akteure vertreten. Ohne Zugeständnisse der Länder werden die zusätzlichen (Bundes-)Mittel aber nicht fließen, zumal die aktuellen Konjunktur-

10 KMK 2008.

11 Schimank 1995.

12 Abzuwarten bleibt, inwiefern das WissZeitVG zu Mischfinanzierungen wissenschaftlichen Personals führt. § 2, Abs. 2 WissZeitVG erlaubt die Befristung von Arbeitsverträgen, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Wollen Hochschulen also über die Zwölf-Jahres-Frist hinaus Personal beschäftigen, muss dieses mindestens zu 51 % aus Drittmitteln finanziert sein. Eine fortgesetzte Finanzierung aus Haushaltsmitteln ist somit zu maximal 49 Prozent möglich, mit der das Personal zudem zu Lehrtätigkeiten verpflichtet werden kann. In der Praxis der Hochschulen wird allerdings auch das drittmittelfinanzierte Personal häufig für Lehrtätigkeiten herangezogen, allerdings auf der Basis tendenziell informeller, höchstens durch einen Lehrauftrag kodifizierter Regelungen. Die angesprochenen Mischfinanzierungen könnten somit in der Praxis auch zu einer Zunahme von Lehrtätigkeiten führen, ohne dass die Betroffenen dafür mehr Beschäftigungssicherheit erhalten.

programme die verfügbaren Ressourcen beschränken.¹³ In Zeiten knapper Mittel aber werden sich die Hochschulen – wie bislang – für ressourcensparende Personalstrategien entscheiden, müssen sie doch einen funktionierenden Lehrbetrieb gewährleisten, um die steigende Nachfrage nach Hochschulbildung bedienen zu können.

Europäische Perspektive

Um ein zukunftsfähiges Leitbild zu entwickeln, ist es angesichts der zunehmenden strukturellen, finanziellen und personellen Verzahnung der nationalen Wissenschaftssysteme erforderlich, die im internationalen Maßstab vorliegenden Problembefunde, Handlungsoptionen und Konzepte in die Diskussion einzubeziehen. Von besonderer Bedeutung sind die politischen Weichstellungen auf EU-Ebene, weil Deutschland als Mitglied und Mitgestalter des Europäischen Forschungsraumes (EFR) und des Europäischen Hochschulraumes (EHR) unmittelbar eingebunden ist. Im Vordergrund der EU-Politik steht seit Einleitung der Verabschiedung der „Lissabon-Strategie“ zu Beginn dieses Jahrzehnts die Schaffung mobilitätsfördernder und attraktivitätssteigernder Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, worunter auch die Planbarkeit und Stabilität der wissenschaftlichen Karriere, verlässliche Karriereaussichten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, flexible/unkonventionelle Laufbahnstrukturen, Anerkennung von Lehrtätigkeit als aufstiegsrelevante Leistung bei gleichzeitiger Gewährung eines ausreichenden Zeitbudgets für die Forschung, durchgehend angemessener Sozialversicherungsschutz (einschließlich Altersversorgung mobiler Forscher), Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gewinnung von Frauen für die Wissenschaft, Mitwirkungsrechte in Entscheidungsgremien und transparente Einstellungsverfahren fallen. Die vom Rat der Europäischen Union 2008 verabschiedete „Vision 2020“ zeichnet das Bild von einem Europäischen Forschungsraum, in dem Forscherinnen und Forschern aus allen Teilen der Welt im Rahmen eines einheitlichen Arbeitsmarktes attraktive Arbeitsbedingungen geboten und Mobilität zwischen Ländern und Sektoren nicht von finanziellen und verwaltungstechnischen Hindernissen beeinträchtigt werden.¹⁴

13 Die SPD-Bundestagsfraktion befürchtet, dass Finanzkrise und Konjunkturprogramm zu Lasten der Finanzierung von Sonderprogrammen wie Hochschulpakt und Exzellenzinitiative gehen. Für diese würden Bund und Länder von 2011 bis 2015 nunmehr 11,2 statt der von den Wissenschaftsorganisationen erwarteten 21 Milliarden Euro bereit stellen (Schlicht 2009, S. 26). Die HRK fordert, dass mindestens 2,9 Milliarden Euro aus dem Konjunkturprogramm an die Hochschulen fließen sollen, befürchtet aber, dass die Länder weniger Mittel bereit stellen werden (HRK 2009b).

14 Rat der Europäischen Union 2008c.

Ergänzend bietet sich als Orientierung für die Leitbildentwicklung der Beschluss des GEW-Gewerkschaftstages 2009 „Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ an. Darin werden folgende zentrale Forderungen erhoben:

- tarifvertragliche Regelung für studentische Beschäftigte, Nachwuchskräfte und das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal,
- Ausübung von Wissenschaft als zwar arbeitsteilig organisierter, trotzdem aber einheitlicher Prozess,
- Gleichwertigkeit der Tätigkeiten in Studium und Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement,
- flexibler Einsatz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen auf der Basis eines integrierten Personalmanagements, statt gesonderter Personalkategorien für getrennte Aufgabenwahrnehmung,
- Entwicklung einer der Komplexität von Wissenschaft und Kunst Rechnung tragenden kommunikativen Betriebskultur, die stärker nach Funktionen und damit verbundener fachlicher Verantwortung als nach Statuszugehörigkeit differenziert,
- Gestaltung der Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit in Form tariflich abgesicherter Arbeitsverträge,
- Schaffung möglichst frühzeitiger Gelegenheiten zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit für erfahrene (qualifizierte) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler,
- Umsetzung der EU-Charta zur Einstellung von Forscherinnen und Forschern (vgl. Reader),
- Abschaffung der Habilitation,
- Ablösung des Beamtenverhältnisses von Juniorprofessorinnen und -professoren durch Angestelltenverhältnisse,
- Gleichstellungsfortschritt durch gezielte Frauenförderung (z.B. durch transparente Rekrutierungsverfahren auf allen Qualifikationsstufen und bei der Besetzung von Spitzenpositionen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Qualifikation/Berufstätigkeit und Familie, die Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen im Rahmen von parametrisierter Mittelverteilung und Zielvereinbarungen),
- konsequente Einbeziehung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in die institutionell getragene Personalentwicklung in Abstimmung von Leitung und Beschäftigten mit dem Ziel die beruflichen Perspektiven des Personals zu optimieren,

- Deckung des Pflichtlehrangebotes ausschließlich durch hauptamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie
- tarifliche Aushandlung der Lehrverpflichtungen.

Anke Burkhardt

2 Statistische Analyse

(vgl. Anlage 7.1)

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich so weit nicht anders vermerkt auf den Vergleich der Jahre 2000 und 2007. Unterschieden wird zwischen Universitäten (einschließlich gleichgestellten Hochschulen wie Theologische Hochschulen, Gesamthochschulen und Pädagogische Hochschulen sowie in der Regel auch einschließlich Kunsthochschulen) und Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen).

2.1 Trends im Überblick

Die allgemeinen Trends lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der *Personalbestand* ist gewachsen (+ 6 %):

- Die Steigerung betraf ausschließlich das wissenschaftliche Personal (+ 18 %). Beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal war eine Bestandsreduzierung zu verzeichnen (– 4 %).
- Der Zuwachs fiel beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal höher aus als beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (+ 37 % vs. + 11 %).
- An Fachhochschulen kam es zu einer fast doppelt so hohen prozentualen Steigerung wie an Universitäten (Wiss. Personal insges. + 32 % vs. + 17 %).
- Anteilig legten Wissenschaftlerinnen stärker zu als Wissenschaftler (hauptberuflich + 42 % vs. + 1 %, nebenberuflich + 56 % vs. + 29 %).

Die Grundstruktur des wissenschaftlichen Personals nach *Beschäftigtengruppen* hat sich kaum verändert. Der Anteil der Professorinnen und Professoren ist leicht gesunken – von 17 auf 15 Prozent des wissenschaftlichen Personals. Prozentuale Steigerungen hatten insbesondere die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten sowie Lehrbeauftragte generell zu verzeichnen.

Die *Betreuungsrelation* von Studierenden und Professorinnen und Professoren hat sich verschlechtert. An Universitäten erhöhte sich die Anzahl der zu betreuenden Studierenden je Professorin respektive Professor von 60 auf 62, an Fachhochschulen von 32 auf 39. Diese Entwicklungstendenz ließ sich mit wenigen Ausnahmen unabhängig von der Hochschulart in allen Fächergruppen beobachten.

Deutlich an Bedeutung gewonnen hat *Teilzeit-Beschäftigung*. Während Mitte der 1990er Jahre nur gut ein Fünftel der hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler in Teilzeit an der Hochschule tätig war, betraf das 2007 fast ein Drittel (31 %). Bei 4 von 10 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen respektive Mitarbeitern handelt es sich um Teilzeitbeschäftigte. Mehrheitlich waren sie im Umfang einer halben bis Zwei-Drittel-Stelle tätig.

Ein wachsender Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist befristet tätig (von 48 % auf 53 %). Unterhalb der Professur stellt die *Befristung* den Regelfall dar. 7 von 10 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern haben keine langfristig gesicherte Perspektive. Während im Jahr 2000 auf eine/n unbefristete/n wissenschaftliche/n Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis vier befristet Tätige kamen, waren es 2007 bereits fünf.

Der Anteil des über Drittmittel finanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist im letzten Jahrzehnt in kleinen Schritten auf 26 Prozent gestiegen. Drittmittelfinanzierung spielt insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis eine Rolle (39 %), wobei es sich typischer Weise um befristet Beschäftigte handelt (44 %).

Von 2010 bis 2014 wird die Anzahl der *altersbedingt ausscheidenden Professorinnen und Professoren* um knapp ein Drittel von rd. 1.000 auf 1.300 Personen jährlich wachsen. An Universitäten liegt der Anteil der zu erwartenden Altersabgänge innerhalb des 5-Jahres-Zeitraums bei 19 Prozent (rd. 3.500 Prof.), an Fachhochschulen bei 17 Prozent (rd. 2.100 Prof.). Ausgehend von den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Verbesserung der Betreuungsverhältnisse als Voraussetzung der Qualitätssicherung in Lehre und Studium insbesondere im Zuge des Bologna-Prozesses ist des Weiteren von einem Zusatzbedarf in Höhe von fast 4.000 Universitäts-Professorinnen und Professoren auszugehen.

Kennzeichnend für die *Nachwuchsförderung* in Deutschland ist das Festhalten an einem zweistufigen System der wissenschaftlichen Qualifizierung – Promotion und Habilitation bzw. Juniorprofessur – auf dem Weg zur Berufung auf eine unbefristete Universitätsprofessur. Von Fachhochschulprofessorinnen respektive -professoren wird zusätzlich zur Promotion mehrjährige einschlägige Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulsystems erwartet.

Zu Anzahl, Anbindung und Finanzierungsquellen von Doktorandinnen und Doktoranden und erst recht von Postdoktorandinnen und -doktoranden lassen sich keine gesi-

cherten Aussagen treffen. Das liegt erstens an der Vielfalt der Förderlandschaft, die keiner einheitlichen Berichterstattung unterliegt, zweitens am Freiraum für individuelle Qualifizierungsverläufe und der fehlenden Registrierungs-/Einschreibepflicht bei Aufnahme eines Promotionsvorhabens. Drittens ist es nach dem Ersatz der auf den Sachgrund „eigene wissenschaftliche Qualifizierung“ zurückgehenden Befristung durch die auf maximal 6+6 Jahre (Medizin 6+9 Jahre) begrenzte sachgrundlose Befristung sowie die Einführung der Drittmittelfinanzierung als Befristungsgrund, kaum noch möglich, „Qualifizierungsstellen“ zu identifizieren.¹⁵ So ist man auf Hochrechnungen unter Zuhilfenahme von Statistiken, Befragungen und empirischen Studien angewiesen. Anzunehmen ist ein Bestand von ca. 49.000-61.000 Doktorandinnen und Doktoranden (ohne Medizin).

Hauptträger der Nachwuchsqualifizierung ist nach wie vor das Hochschulwesen. Schätzungsweise rd. zwei Fünftel der Doktorandinnen und Doktoranden promovieren im (befristeten Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule. Die Tendenz ist allerdings rückläufig. Es zeichnet sich eine zunehmende Verlagerung an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und in die von diversen Förderorganisationen und -programmen getragene strukturierte Promotion ab. Da es sich bei den nach der Promotion beruflich an den Hochschulen verbleibenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in erster Linie um ehemals dort tätigen Doktorandinnen und Doktoranden handelt, schmälert das knappe haushaltsfinanzierte Stellenangebot die Chancen der Universitäten, unter den Besten wählen zu können, und dass obwohl ihnen das Promotionsrecht vorbehalten ist.

Deutschland nimmt im internationalen Vergleich eine Spitzenposition in Bezug auf die Promotionsintensität ein, was für die Beibehaltung des breiten Spektrums an Qualifizierungswegen bzw. Fördermaßnahmen sowie der Möglichkeit ihrer flexiblen Inanspruchnahme spricht. Trotz des guten Abschneidens und der relativ hohen Betreuungszufriedenheit der Doktorandinnen und Doktoranden¹⁶ zeichnet sich Reformbedarf ab, der sich auch auf die traditionellen Qualifizierungswege erstreckt. Nach Hochrechnungen von HoF wird schätzungsweise nur jedes dritte Promotionsvorhaben (ohne Medizin) mit Erfolg abgeschlossen.

15 Anfangs vorübergehend geregelt durch die 5. HRG-Novelle vom 16. Februar 2002. Derzeit gilt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 18. April 2007.

16 Vgl. Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Befragung 2004; Gerhardt u.a. 2005, S. 74-95.

In Deutschland ist der Erwerb eines Dokortitels nicht notwendigerweise auf eine wissenschaftliche Laufbahn ausgerichtet.¹⁷ Promovierten steht auf dem Arbeitsmarkt eine Vielzahl von Alternativen zu einer Hochschulkarriere offen. Befunde zu ausgewählten Fächern lassen den Schluss zu, dass die Mehrheit 10 Jahre nach Abschluss der Promotion außerhalb von Hochschulen arbeitet, und zwar häufiger in Führungspositionen und mit höherem Einkommen als die an der Hochschule verbliebenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -nachwuchswissenschaftlern.¹⁸ An den Hochschulen bietet nur ein kleiner Teil der Stellen (z.B. Juniorprofessur) die Möglichkeit zu einer rechtlich nicht weisungsgebundenen Tätigkeit. Ansonsten sind Post docs in unterschiedlichsten Positionen für weisungsgebundene Dienstleistungen in Lehre und/oder Forschung beschäftigt, zu denen teilweise auch die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung zählt. Die große Mehrzahl ist befristet tätig, teils auf traditionellen Haushaltsstellen oder als Mitarbeiter in Drittmittelprojekten, aber auch als Wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte u.ä. in Voll-, Teilzeit- oder Nebenbeschäftigung oder als Post-doc-Stipendiaten. Einige Promovierte verfügen über unbefristete Funktionsstellen, etwa als beamtete Akademische Räte oder Studienräte im Hochschuldienst oder als fest angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Daueraufgaben.

Das mit der Einführung der *Juniorprofessur* verfolgte Ziel, die *Habilitation* als „Königsweg“ zur Professur abzulösen und jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit zu selbständiger Forschung und Lehre einzuräumen, konnte nicht wie gewünscht umgesetzt werden. Die Anzahl der Juniorprofessorinnen respektive -professoren blieb hinter den Erwartungen zurück und das Durchschnittsalter (2007 37,3 Jahre) dürfte sich nach Ablauf der sechsjährigen Befristung nicht wesentlich vom dem zum Zeitpunkt der Habilitation (2007 40,6 Jahre) unterscheiden. Noch dazu verfolgen nicht wenige von ihnen parallel Habilitationsabsichten. Um der eingeleiteten Neugestaltung von Qualifikations- und Karrieremustern zum Durchbruch zu verhelfen, bedarf es weiterer hochschulpolitischer Einflussnahme.

Nach Meisterung der zweiten akademischen Hürde sehen sich die inzwischen zu meist im vierten Lebensjahrzehnt stehenden „Nachwuchswissenschaftlerinnen- bzw. -wissenschaftler“ einer ungesicherten beruflichen Perspektive gegenüber, denn die 12-Jahres-Frist der Beschäftigung auf einer Haushaltsstelle ist in der Regel ausgelaufen und Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Optionen bilden die Ausnahme. Was bleibt, ist die Wahl zwischen der Warteposition als (schlecht bezahlter) Privatdozent, einer drittmittelge-

17 Vgl. Janson u.a. 2007.

18 Vgl. Enders/Bormann 2001.

stützten „Projektkarriere“ oder der Abwanderung aus dem Hochschulbereich. Dabei ist zu beachten, dass nach der Habilitation in vielen Fächern kaum noch berufliche – und der erworbenen Qualifikation entsprechende – Alternativen zur Hochschulkarriere bestehen, so dass ein „Scheitern“ an dieser Stelle für die Betroffenen gravierender ist als in der Zeit unmittelbar nach der Promotion, die relativ breite berufliche Perspektiven eröffnet.

Zum Karriereverlauf von *Frauen* ist festzustellen, dass sie trotz annähernder Geschlechterparität beim Hochschulzugang und im Studium sowohl beim Übergang zur Promotion als auch zur Habilitation gegenüber Männern in Rückstand geraten. Nach erfolgreichem Überwinden der zweiten Qualifikationshürde (i.d.R. noch immer Habilitation) sind die Berufungschancen dann relativ gut und für Männer und Frauen ungefähr gleich. Frauen sind jedoch häufiger in den niedrigeren Statusgruppen (C3 bzw. W2) anzutreffen. In Führungsfunktionen sind Frauen mit 17 Prozent ebenfalls deutlich unterrepräsentiert. Außerdem besetzen sie dann zu meist lediglich „Stellvertreterpositionen“. An der Spitze der Hochschulleitungen findet man sie nur im Ausnahmefall. Eine gleichstellungspolitische Herausforderung wird mit der Einführung neuer Personalkategorien mit Schwerpunkt Lehre in Eigenverantwortung der Bundesländer verbunden sein. Es besteht die Gefahr, dass dadurch eine Abdrängung von Frauen aus dem üblicher Weise forschungsorientierten Karriereverlauf in Gang gesetzt wird.

2.2 Entwicklung von Umfang und Struktur des Hochschulpersonals

(vgl. Anlage 7.1 Tab. 1-13)

Im Zeitraum 2000 bis 2007 hat sich der Personalbestand (haupt- und nebenberuflich) an Hochschulen um 6 Prozent erhöht. Insgesamt waren 2007 rd. 519.000 Personen im Hochschulbereich tätig. In der Personalentwicklung spiegelt sich ein überproportionaler Ausbau des Fachhochschulbereichs wider. Die Steigerungsrate fiel hier fast doppelt so hoch aus wie an Universitäten (+ 32 % vs. + 17 %).

Generell hat der nebenberufliche Beschäftigungssektor überdurchschnittlich zugelegt (Uni + 38 %, FH + 42 %). Das betraf insbesondere die Gruppe der Lehrbeauftragten (+ 39 %). Diese offiziell als nebenberuflich deklarierte Tätigkeit ist mit dem Anspruch verbunden, Praxiswissen in die Lehre zu integrieren. In der Realität handelt es sich aber an Universitäten (im Unterschied zu Fachhochschulen) häufig um die langfristige Wahrnehmung von regulären Lehraufgaben. Nach einer Berliner Untersuchung werden im Schnitt 10 Prozent der Regellehre an Universitäten von Lehrbeauftragten erbracht. Die Mehrzahl, darunter überproportional viele Frauen, übte diese Tätigkeit schon länger aus

– nicht selten seit über 20 Jahren.¹⁹ Ein Lehrauftrag begründet kein Dienstverhältnis an der Hochschule. Die „Scheinselbständigkeit“ geht einher mit häufig leistungsinadäquater und gegenüber hauptamtlichem Lehrpersonal deutlich geringerer Vergütung, ungesicherten Beschäftigungsperspektiven, unbefriedigender beruflicher und institutioneller Integration, mangelndem Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken und lückenhafter sozialer Absicherung. Die Mehrheit der Lehrbeauftragten stufte die eigene Lage als prekär ein.²⁰

Die Entwicklung des nichtwissenschaftlichen und des wissenschaftlichen Personals verlief gegensätzlich:

- Beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal reduzierte sich die Beschäftigtenanzahl um 4 Prozent. Während im Jahr 2000 mehr Nichtwissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler im Hochschulbereich tätig waren (55 vs. 45 %), ist das Verhältnis nunmehr ausgewogen. Begrenzt auf das hauptberufliche Personal kamen im Jahr 2000 auf 10 Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler 17 Nichtwissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler, 2007 waren es nur noch knapp 15. Verwaltung, Bibliotheken und Technischer Dienst blieben stabil bzw. hatten sogar leichte Zuwächse zu verzeichnen. Die Reduzierung bezog sich in erster Linie auf das den Hochschulen zugeordnete Pflegepersonal, was im Zusammenhang mit den Rechtsformänderungen der Uniklinika stehen dürfte.
- Das wissenschaftliche Personal hatte deutliche Erhöhungen zu verzeichnen (+18 %), und zwar sowohl die hauptberuflich Tätigen (+ 11 %), insbesondere aber die nebenberuflich Tätigen (+ 41 %) betreffend. Ausschlaggebend war der Zuwachs an weiblichen Beschäftigten (hauptberuflich + 42 %, nebenberuflich + 56 %). Die Anzahl der männlichen Wissenschaftler stieg lediglich im Nebenamt an (+ 34 %). Während in den 1990er Jahren Personalzuwächse in starkem Maße der Medizin zuzuordnen waren, spielt das im laufenden Jahrzehnt keine herausragende Rolle mehr.

Personalstruktur nach Beschäftigten- und Besoldungsgruppen

(vgl. Anlage 1, Tab. 1-5)

Bezogen auf das hauptberufliche Personal ist ein annähernd konstanter Umfang der *Professorenschaft* zu konstatieren (+ 0,6 %). Der Anteil am wissenschaftlichen Personal ist leicht rückläufig (von 24 % auf 22 %); an Fachhochschulen (von 81 % auf 72 %) stärker als an Universitäten (von 13 % auf 11 %).

19 GEW Berlin 2006.

20 Ebd. S. 5-6.

Knapp ein Fünftel der Professorinnen und Professoren ist auf W3- und W2-Stellen tätig. Die mit dem vom Bund erlassenen Professorenbesoldungsreformgesetz 2002 eingeführte *W-Besoldung* differenziert zwischen ruhegehaltsfähigen und den allgemeinen Besoldungsanpassungen unterliegenden Grundgehalt sowie variablen Leistungsbezügen, die befristet oder unbefristet gewährt werden können: „1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, 2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie 3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulverwaltung oder der Hochschulleitung“ (Bundesbesoldungsverordnung § 32ff.). Darüber hinaus wurden keine bundesrechtlichen Festlegungen zu den Leistungsbezügen getroffen. „Alle weiteren Vorgaben und Kriterien der Leistungszulagen, die Zuständigkeit und das Verfahren für die Vergabe bleiben ausdrücklich den Landesgesetzgebern überlassen, § 33 Abs.4, S. 1 BbesG“²¹ Das Ziel der Reform war es, den Hochschulen Verhandlungsspielräume für die Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland einzuräumen, durch Leistungshonorierung die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen zu stärken sowie begabten jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern attraktivere Konditionen anbieten zu können. Der Umsetzung dieser Ziele steht nach Auffassung verschiedener Experten und Interessenvertretungen die restriktiven finanziellen Festlegungen entgegen, denn die Reform muss kostenneutral erfolgen (über die gesetzliche Verankerung von Vergaberahmen und Besoldungsdurchschnitt). Angesichts der Absenkung der Grundvergütung in der Größenordnung bis zu mehr als einem Viertel verwundert es nicht, dass kaum eine C-Professorin bzw. ein C-Professor von der Möglichkeit Gebrauch machte, in die neue W-Besoldung zu wechseln.²² Bei Neuberufungen ist die W-Besoldung dagegen obligatorisch. Erstberufene, darunter ein wachsender Anteil von Frauen, sind bei ihrem Einstieg mit abgesenkten Bezügen, häufig auch fehlenden Berufungszulagen und ungesicherter Gehalts- und Versorgungsprognose konfrontiert.

Anscheinend hat eine Verschiebung nach Statusgruppen zu Ungunsten der Spitzenpositionen stattgefunden. Während die anteilige Reduzierung bei C4- und C3-Professorinnen und -Professoren annähernd gleich hoch ausfiel, wurden deutlich weniger W3- als W2-Professorinnen und -Professoren berufen.

Der Bestand an *sonstigem wissenschaftlichen Personal* wuchs deutlich (+ 15 %), wobei es sich hierbei ganz überwiegend um Entwicklungen im universitären Bereich handelt. Besonders ausgeprägte Zuwächse hatte die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeite-

21 Lehrich 2006, S. 95.

22 vgl. Gunia 2005.

rinnen und Mitarbeitern zu verzeichnen (+ 25 %). Dem gegenüber hat sich die Gruppe der Dozenten/Assistenten mehr als halbiert. Die Steigerungsraten bei den *Lehrkräften für besondere Aufgaben* entsprach dem Durchschnitt. Nach Erhebungen der GEW sah die Vergütung nach BAT IIa für diese Personengruppe in der Regel keinen Bewährungsaufstieg vor. In zahlreichen Fällen übertraf die tatsächliche Lehrleistung die Festlegungen in der Lehrverpflichtungsverordnung erheblich. Neben der Lehre wurde ein breites Aufgabenspektrum z.T. unentgeltlich wahrgenommen (z.B. Entwicklung von Lehrkonzepten, Betreuung von Exkursionen, Mitwirkung in Berufungskommissionen, Abfassen von Beurteilungen, Lehrveranstaltungsplanung, Betreuung von Diplomarbeiten), und zwar zur Hälfte eigenständig und ohne Mitverantwortung eines Professors/einer Professorin.²³

Betreuungsrelation

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 6)

Trotz der leichten Aufstockung der Professorenschaft hat sich die Betreuungsrelation von Studierenden und Professorinnen und Professoren verschlechtert, weil sowohl der Hochschulzugang als auch der Studierendenbestand höhere Steigerungsraten zu verzeichnen hatte. Im Vergleich der Wintersemester 2000/01 und 2007/08 erhöhte sich die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger um 35 Prozent, die der Studierenden um 8 Prozent.

An Universitäten erhöhte sich die Anzahl der zu betreuenden Studierenden je Professorin bzw. Professor von 60 auf 62, an Fachhochschulen von 32 auf 39. Diese Entwicklungstendenz ließ sich mit wenigen Ausnahmen unabhängig von der Hochschulart in allen Fächergruppen beobachten. Die Unterschiede zwischen den Fächergruppen im Hinblick auf die Betreuungssituation sind nach wie vor beträchtlich. Besonders ausgeprägt fallen sie im universitären Bereich aus. Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und die Sprach- und Kulturwissenschaften weisen eine wesentlich ungünstigere Betreuungsrelation auf als Mathematik/Naturwissenschaften und Medizin.

Beschäftigungsumfang

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 7-8)

Teilzeit-Beschäftigung hat erheblich an Bedeutung gewonnen. Während Mitte der 1990er Jahre nur gut ein Fünftel der hauptberuflichen Wissenschaftlerinnen und Wis-

²³ GEW Thüringen 2004, 2007.

senschaftler in Teilzeit an der Hochschule tätig war, betraf das zu Beginn des Jahrzehnts bereits knapp ein Viertel. Aktuell liegt der Anteil bei fast einem Drittel (2007 31,1 %).

Von der prozentualen Steigerung waren alle Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen Personals betroffen. Allerdings stellt Teilzeittätigkeit bei Professorinnen und Professoren und Dozentinnen bzw. Dozenten, Assistentinnen und Assistenten nach wie vor eher die Ausnahme dar. Anders sieht das bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und bei der großen Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Letztere sind in 4 von 10 Fällen teilzeitbeschäftigt. In wie weit es sich dabei um Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der Qualifizierungsphase handelt oder ob sich darin Auswirkungen der gestiegenen Drittmittelfinanzierung mit zunehmender Abwendung von voll ausfinanzierten Stellen widerspiegeln, lässt sich statistisch nicht belegen.

Durchgängig ist zwar seit Mitte der 1990er Jahre die Mehrheit der Teilzeit-Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Umfang einer halben bis Zwei-Drittel-Stelle beschäftigt, doch hat sich der Anteil deutlich verkleinert (von 80 % 1995 auf 69 % 2007). Es haben Verlagerungen sowohl in Richtung eines geringeren als auch insbesondere eines höheren Beschäftigungsumfangs stattgefunden. Knapp ein Fünftel der Teilzeit-Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hat eine Stelle von mindestens Zwei-Drittel-Umfang inne.

Beschäftigungsdauer

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 9-10)

Ein wachsender Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist befristet tätig. Während im Jahr 2000 noch die Dauerbeschäftigung überwog (52 %), gilt dies 2007 nur noch für eine Minderheit (48 %). Von einem Bedeutungszuwachs der Befristung ist insbesondere die große, und absolut wie anteilig stark gewachsene Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen (72 % befristet). Auf einen unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis kamen 2007 fünf befristet Tätige. Im Jahr 2000 waren es noch weniger als vier gewesen.

Drittmittelfinanzierung

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 11)

Der Anteil des über Drittmittel finanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals hat sich in den vergangenen Jahren zwar nicht in großem Ausmaß, dafür aber stetig

und mit wachsender Dynamik erhöht. In den 1990er Jahren bewegte sich der Anteil in kleinen Schritten auf die 20-Prozent-Marke zu. Inzwischen liegt er bei 26 Prozent (2007). Drittmittelfinanzierung spielt insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis eine Rolle. Knapp zwei Fünftel werden entsprechend finanziert (39 %). Noch höher fällt der Prozentsatz mit 44 Prozent bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Im Vergleich von 2006 und 2007 war eine überdurchschnittliche Steigerung von 3-Prozent-Punkten zu verzeichnen.

Da ein zunehmender Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Drittmittelbasis befristet an den Hochschulen tätig ist, während die Zahl der verfügbaren festen Hochschullehrerstellen relativ konstant geblieben ist, intensiviert sich der Wettbewerb um diese Stellen und die Karrierechancen verschlechtern sich. Vor allem für ältere und erfahrene Drittmittelforscherinnen und -forscher stellt sich damit mit zunehmender Schärfe die Frage nach einer eigenen Laufbahn für das Forschungspersonal. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007 zielt in diese Richtung, ohne jedoch explizit verlässliche Berufsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen. Über seine faktischen Auswirkungen gibt es noch keine gesicherten Erkenntnisse.

Ersatz- und Erweiterungsbedarf an Professorinnen und Professoren (vgl. Anlage 7.1, Tab. 11-13)

Das Durchschnittsalter der Professorinnen und Professoren hat sich im Vergleich der Jahre 2000 und 2007 um fast eineinhalb Jahr verringert (von 52,6 Jahren auf 51,2 Jahre). Das erklärt sich nur zum Teil durch die aktuelle Einbeziehung der relativ kleinen Gruppe der Juniorprofessorinnen bzw. -professoren (802 Pers. = 2 % der Prof. insges., 37,3 Jahre). Während in den herkömmlichen Statusgruppen C4/C3 der Altersdurchschnitt gestiegen ist, sind die neu eingerichteten W3/W2-Stellen im Durchschnitt mit um 10 Jahre jüngeren Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern besetzt (44,9 bzw. 44,3 Jahre).

Bezogen auf die unbefristeten Professuren lag der Altersdurchschnitt 2007 an Universitäten bei 52,1 Jahren, an Fachhochschulen bei 51,3 Jahren. Den höchsten Altersdurchschnitt weisen an Universitäten die Sprach- und Kulturwissenschaften auf, an Fachhochschulen die Ingenieurwissenschaften. Die Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeichnen sich generell durch eine jüngere Professorenschaft aus.

Von 2010 bis 2014 wächst die Anzahl der altersbedingt ausscheidenden Professorinnen und Professoren (auf Dauer) um knapp ein Drittel von rd. 1.000 auf 1.300 Personen jährlich. Auch in den Folgejahren verändert sich die Größenordnung bei leicht rückläufiger Tendenz nur unwesentlich. Insgesamt beläuft sich die Anzahl in diesem Zeitraum auf rd. 5.600 Professorinnen und Professoren aus dem Bestand 2007. An Universitäten liegt der Anteil der zu erwartenden Altersabgänge innerhalb der 5 Jahre bei 19 Prozent (rd. 3.500 Prof.), an Fachhochschulen bei 17 Prozent (rd. 2.100 Prof.).

Vor dem Hintergrund eines im Zuge der Studienstrukturreform „wachsenden Bedarfs an intensiver Beratung und Betreuung“ hat sich der Wissenschaftsrat 2008 in seinen „Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium“ für eine durchgreifende Verbesserung des Betreuungsverhältnisses von Studierenden zu Professoren ausgesprochen, und zwar insbesondere in universitären Studienbereichen der Geisteswissenschaften und der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.²⁴ In Anlehnung an das von einer Kommission für Planung und Koordination der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten als normativ wünschenswert angesehene Betreuungsverhältnis kommt der Wissenschaftsrat zu dem Schluss, dass die Zahl der Professoren in einzelnen Fächergruppen um durchschnittlich 10 Prozent bis 33 Prozent gesteigert werden sollte.²⁵ Bei Übertragung dieses Ansatzes auf den Personalbestand 2007 ergibt sich ein Zusatzbedarf von fast 4.000 hauptberuflichen Universitäts-Professorinnen respktive -professoren.

Unter Berücksichtigung der demografisch bedingt wachsenden Nachfrage nach Studienplätzen, die Auswirkungen der Verkürzung der Schulzeit bis zur Erlangung der Hochschulreife, den Betreuungsmehraufwand im Zuge der Studienstrukturreform und der hochschulpolitisch intendierten Annäherung der Studierendenquote an das EU-Niveau hat die GEW die Schaffung von 10.000 zusätzlichen Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler in der Post-doc-Phase gefordert.²⁶

2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs²⁷

Deutschland ist eines der wenigen Länder, das relativ konsequent an der Tradition einer zweistufigen wissenschaftlichen Qualifizierung nach dem Hochschulabschluss festhält.

²⁴ Wissenschaftsrat 2008 S. 7.

²⁵ Ebd. S. 94.

²⁶ GEW 2009, S. 24.

²⁷ Vgl. Burkhardt 2008; Kreckel 2009.

In der ersten Phase geht es um eine wissenschaftliche Qualifizierung innerhalb des universitären Systems, die zwar dessen Leistungsmaßstäben genügen muss, aber nicht zwingend auf einen Verbleib abzielt. Da ein breiteres Berufsspektrum ins Visier genommen wird, ist eine Förderung über den eigenen institutionellen Bedarf hinaus erforderlich.

Kennzeichnend für die zweite Phase ist dagegen das primäre Interesse der universitären Personalrekrutierung. Die Hochschulen und Disziplinen stehen deshalb in der Pflicht, „eine sinnvolle Relation zwischen der Zahl der für den Hochschullehrerberuf Qualifizierten und den freien Professuren anzustreben.“²⁸ Sinngemäß gelte dies auch für die Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Ihnen sollte die Stelle nur angeboten werden, wenn eine dauerhafte Berufsperspektive im Bereich des Möglichen liegt.²⁹

Die Chancen, Wissenschaft als Beruf in Form selbständiger Forschungs- und Lehrtätigkeit auf einer unbefristeten Stelle auszuüben, sind gemessen am Anteil der Professuren am wissenschaftlichen Universitätspersonal in Deutschland vergleichsweise ungünstig. „Tenure track“-Positionen, also: befristete Berufungen, die nach erfolgreicher Bewährung in eine Dauerstellung einmünden, sind vorerst noch äußerst selten. Insgesamt fällt an deutschen Universitäten im internationalen Vergleich der sehr große Anteil an befristet und weisungsgebunden tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf, die vielfach bis ins 5. Lebensjahrzehnt hinein als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ gelten. Dagegen fehlen fast völlig die international üblichen „Juniorpositionen“ für selbständig lehrende und forschende Dozenten. Juniorprofessuren und Stellen für selbständige Nachwuchsgruppenleiter u.ä. fallen bis jetzt zahlenmäßig noch kaum ins Gewicht.

Alternative Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs finden sich in Deutschland vor allem an den Fachhochschulen und (in geringerem Umfang) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, außerdem in den FuE-Abteilungen privater Unternehmen und in der Ressortforschung. Der – an sich wünschenswerte – vorübergehende Wechsel von Nachwuchswissenschaftlern ins Ausland wird häufig zu einem permanenten Schritt, unter anderem auch deshalb, weil dort vielfach schon in jüngeren Jahren selbständige Lehr- und Forschungsaufgaben übertragen werden.

28 Wissenschaftsrat 2002, S. 75.

29 Wissenschaftsrat 2007, S. 38.

2.3.1 Promotionsphase

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 14-16)

Will man Aussagen zu Umfang und Verlauf von Promotionsvorhaben treffen, sieht man sich in Deutschland mit dem Problem konfrontiert, dass keine bundesweiten statistischen Daten zum Eintritt in die Promotionsphase zur Verfügung stehen. In der internationalen Bildungsstatistik, wie sie UNESCO, OECD und Eurostat regelmäßig veröffentlichen, klafft hier, was Deutschland betrifft eine Lücke. Erfasst werden über die Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes lediglich die erfolgreich abgeschlossenen Promotionen. Damit ist eine Berechnung der Erfolgsquote (wie auch der Abbruchquote und der Dauer) – als Voraussetzung der Bewertung der Effizienz des Fördersystems nicht zuletzt als Orientierung für zukünftige Reformen – nur näherungsweise (unter Inkaufnahme zahlreicher Unsicherheitsfaktoren) und ohne verlässliche fachliche Differenzierung möglich. Auch die Hochschulen selbst verfügen kaum über detailliertes und belastbares Zahlenmaterial. Oftmals werden die Promovierenden lediglich dezentral von verschiedenen universitären Stellen und das nach unterschiedlichen Gesichtspunkten erfasst und „verwaltet“. Hinzu kommt, dass bestimmte Segmente des vielfältigen deutschen Fördersystems nicht oder zu mindest nicht einheitlich in die statistische Berichterstattung einbezogen sind.

Die für den ersten „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (BuWiN)³⁰ vorgenommene Schätzung kann sich auf die Angaben der Hochschulpersonalstatistik (zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Hochschulart, Beschäftigungsumfang, auf Dauer/Zeit und Finanzierungsart) und die Ergebnisse der Befragung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Trägerorganisationen wie DFG, DAAD, Volkswagen-Stiftung, Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, AvH-Stiftung, Begabtenförderwerke sowie der Landesministerien stützen. Auf Grund der Besonderheiten der Promotionen in der Medizin, speziell ihrer oft studienbegleitenden Erarbeitung und ihres nicht seltenen Charakters einer Studienabschlussarbeit mit vermutlich unterdurchschnittlicher Inanspruchnahme der üblichen hochschulexternen Förderwege, wurde die Berechnung so weit möglich ohne Einbeziehung der Medizin vorgenommen. Die Hochrechnung ergab einen Bestand von ca. 49.000 – 61.000 Doktorandinnen bzw. Doktoranden (ohne Medizin).

Hauptträger der Nachwuchsqualifizierung ist nach wie vor das Hochschulwesen, dem schätzungsweise rd. zwei Fünftel der Doktorandinnen und Doktoranden im Beschäftigungsverhältnis zugerechnet werden können. Der Anteil ist jedoch gegenüber voran-

³⁰ Burkhardt 2008, S. 176ff.

gegangenen Schätzungen zurückgegangen. Der Anteil der Förderung an außeruniversitärer Forschung ist nur knapp halb so groß, allerdings mit steigender Tendenz. Das Fördervolumen hat sich im Zeitraum 2000-2005 um zwei Drittel erhöht. Damit fiel die Steigerungsrate deutlich höher aus als bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit an Hochschulen (bei denen es sich am ehesten um Doktorandinnen und Doktoranden handeln dürfte), wo nur ein Zuwachs von knapp einem Viertel (ohne Medizin) zu verzeichnen war. Knapp ein Viertel der Doktorandinnen und Doktoranden werden durch ein breites Spektrum an Trägerorganisationen und im Rahmen von Landesprogrammen gefördert. Nach empirischen Studien finanziert sich ein weiteres Fünftel der Promovenden anderweitig.³¹

Auf Basis der Hochrechnung zum ‚Doktorandenbestand‘ und in Kenntnis der Anzahl der Promotionen, kann geschlussfolgert werden, dass nur etwa jedes dritte Promotionsvorhaben (ohne Medizin) erfolgreich abgeschlossen wurde.

Trotzdem nimmt Deutschland im internationalen Vergleich eine Spitzenposition in Bezug auf die Promotionsintensität ein. Während 2005 im EU-Durchschnitt 1,4 Promotionen (bzw. vergleichbare Abschlüsse ISCED 6) pro 1.000 Einwohner im Alter von 25-34 Jahre abgeschlossen wurden, waren es in Deutschland mit 2,6 fast doppelt so viele. Noch deutlicher hebt sich Deutschland in Bezug auf die Promotionsintensität gemessen an den Hochschulabschlüssen ab, was sich zum Teil aus der vergleichsweise niedrigen Studierendenquote erklärt. Den 2,7 Promotionen je 100 Hochschulabsolventinnen und -absolventen im EU-Durchschnitt stehen 11,8 Promotionen in Deutschland gegenüber. Selbst wenn man die Medizin ausklammert (die das Promotionsgeschehen in Deutschland stärker prägt als in andern Ländern), weist Deutschland einen relativ großen Vorsprung auf

2.3.2 Post-doc-Phase: Juniorprofessur versus Habilitation

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 17-18)

Die Juniorprofessur hat mit dem 5. Gesetz zur Änderung des HRG (2002) Einzug an den Hochschulen gehalten. Mit der Einführung wurde der Versuch unternommen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler früher als bisher die Chance zu eigenständiger Forschung und Lehre zu geben .

Die ursprüngliche Intention, die Habilitation als Hauptweg zur (universitären) Professur abzulösen, wurde bisher nicht eingelöst. Auch blieb man weit von der im Vorfeld

31 Vgl. Enders/Bormann 2001.

von einer durch die Bundesregierung eingesetzten Expertengruppe genannten Größenordnung (6.000) entfernt. Bis Ende 2004 wurden im Rahmen der Vorgriffsförderung des Bundes 800 Stellen für Juniorprofessuren gefördert. Die Statistik weist für 2002 102 Juniorprofessorinnen bzw. -professoren aus, 2007 waren es 802. Die Anzahl ist seit der Einführung jährlich gewachsen, wobei sich die Steigerungsrate gegenüber dem Vorjahr 2006 abgeschwächt hat und 2007 fast zum Erliegen kam (2004 46 %, 2005 50 %, 2006 27 %, 2007 3 %). Die am HoF im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes „Qualitätswirkungen föderaler Differenzierung“ derzeit laufende Analyse der Stellenausschreibungen an Hochschulen deutet jedoch darauf hin, dass sich die Juniorprofessur als Stellenkategorie bundesweit behauptet. Insbesondere durch die Exzellenzinitiative, aber auch durch Landesförderprogramme scheint es zu einer Belebung gekommen zu sein. Trotzdem besteht weiterhin ein quantitatives Ungleichgewicht zu Gunsten der Habilitation. Seit dem Jahr 2000 wurden jährlich um 2.000 Habilitationen abgeschlossen. Hinzu kommt, dass die Juniorprofessur ausgeprägte fachliche und regionale Schwerpunkte aufweist. Gemessen an den Absolutangaben sind Niedersachsen und Berlin führend, gefolgt von Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Der Konzentrationsgrad hat sich zwar etwas abgeschwächt, aber auch 2007 waren noch 51 Prozent der Juniorprofessorinnen bzw. -professoren an Hochschulen in diesen vier Ländern beschäftigt. Ähnliches ist in Bezug auf die fachliche Struktur zu konstatieren. Es dominieren Mathematik/Naturwissenschaften (2007 32 %) und Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (2007 24 %). Auch hier ist es neuerdings zu einer etwas breiteren Streuung gekommen.

Positiv hervorzuheben ist der durch die Juniorprofessur erzielte Gleichstellungsschritt. Der Frauenanteil liegt seit der Einführung bei knapp einem Drittel. Nach mehrjähriger leicht rückläufiger Tendenz ging es ab 2006 wieder aufwärts auf 33,5 Prozent (2007). Da die Förderung nicht mit entsprechenden Auflagen (Quoten) verbunden war, wurde allerdings die hochschulpolitische Zielzahl von 40 Prozent verfehlt. Trotzdem ist der Vorsprung zur Habilitation unübersehbar. Dort wurde 2001 erstmals die 20-Prozent-Marke übertroffen. 2007 wurde ein Frauenanteil von 24,3 Prozent ausgewiesen.

Nach (erfolgreichen) Klagen einzelner Bundesländer gegen die Ablösung der Habilitation durch die Juniorprofessur haben inzwischen alle Länder die Juniorprofessur im LHG verankert. Sie gilt parallel zur Habilitation als Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (= Befähigung ein wissenschaftliches Fach in Forschung und Lehre selbständig zu vertreten). In den meisten Bundesländern werden Juniorprofessur und Habilitation gleichberechtigt als Berufungsvoraussetzung genannt (Baden-Württemberg, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland,

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen). Vier Bundesländern haben sich für die Juniorprofessur als Regelfall entschieden und verzichten auf die Nennung der Habilitation (Berlin, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz). In Mecklenburg-Vorpommern gilt dies ab 2010. In Bremen und Hessen werden lediglich allgemeine Berufungsvoraussetzungen formuliert.

In der Berufungspraxis dürfte die Habilitation nach wie vor den Hauptweg zur Berufung darstellen, und auch ein Drittel der Juniorprofessorinnen bzw. -professoren will diese nach wie vor ablegen, wie Befragungsergebnisse zeigen. Dabei handelt es sich um jene Juniorprofessorinnen und -professoren, die gleichzeitig eine Habilitation planen. 43 Prozent verneinen dies und ein Viertel ist unentschieden. Von den potentiellen Habilitandinnen und Habilitanden sehen über 80 Prozent diese als in ihrem Fach üblich an und über 90 Prozent erhoffen sich bessere Berufschancen.³² Bisher lässt sich allerdings statistisch nicht belegen, in welchem Ausmaß Juniorprofessorinnen und -professoren sich tatsächlich habilitieren. 2007 nahmen sie lediglich einen Anteil von knapp einem Prozent der Habilitationen ein, was der Größenordnung ihres Anteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Universitäten (ohne Professorinnen und Professoren, einschl. PH und KH) von 0,6 Prozent entsprach. Auch die über das Emmy Noether-Programm der DFG geförderten Nachwuchsgruppenleitern halten mehrheitlich eine zusätzliche Absicherung durch die Habilitation für erwägenswert, um ihre Aussichten auf die Berufung auf eine Professur zu verbessern: 50 Prozent waren bereits habilitiert, 50 Prozent gaben an, es vorzuziehen.³³

Beschäftigungsverhältnisse in der Post-doc-Phase sind in der Regel nicht systematisch mit der Möglichkeit zur Erlangung einer Dauerstelle verbunden (Tenure Track). Das gilt insbesondere auch für die Juniorprofessuren, die ja mit dem expliziten Ziel eingeführt wurden, den direkten Weg zur permanenten Professur zu eröffnen. Bei der empirischen Studie des CHE aus dem Jahre 2006 ergab sich, dass für nur 8 Prozent der befragten Juniorprofessorinnen und -professoren die Option bestand, nach erfolgreicher Zwischenevaluation und Bewährung ohne Ausschreibung in eine volle Professur einzurücken. 12 Prozent gaben an, dass für sie die Bewerbung auf eine Professur an der eigenen Professur möglich sei.³⁴ Im Umkehrschluss heißt dies, dass für rund 80 Prozent das „Hausberufungsverbot“ galt. Diese Tendenz wird durch eine Auswertung der (insgesamt 34) Ausschreibungen von Juniorprofessuren in DUZ, ZEIT und F&L während eines Dreimonatszeitraums 2008 bestätigt: Bei 4 Ausschreibungen ist Tenure Track

32 Federkeil/Buch 2007, S. 30 f.

33 Vgl. Böhmer u.a. 2008.

34 Federkeil/Buch 2007, S. 48.

„vorgesehen“ bzw. „nicht ausgeschlossen“, bei 25 Anzeigen wird Tenure Track explizit ausgeschlossen, bei 5 weiteren liegen keine Angaben vor.

Seit mehreren Jahren gilt fast unverändert, dass die Habilitation überwiegend von Hochschulangehörigen erworben wird. 2007 standen 70 Prozent zum Zeitpunkt der Habilitation in einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule, wobei das häufiger auf Männer (71 %) als auf Frauen (64 %) zutraf.

Parallel zur Einführung der Juniorprofessur war allerdings ein deutlicher Rückgang der Anzahl an C1-Stellen zu beobachten. Im Zeitraum 2001-2007 verringerte sich der Bestand um 82 Prozent (von 16.560 Stellen um 13.587 auf 2.973 Stellen). Im gleichen Zeitraum änderte sich das Stellenvolumen für das wissenschaftliche Personal insgesamt dagegen kaum. Damit einher geht eine Verschiebung der Struktur der Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule zum Zeitpunkt der Habilitation. Während 2001 30 Prozent der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten angehörten, mit 22 Prozent gefolgt von den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, findet sich 2007 eine umgekehrte Reihenfolge (15 % Assistentinnen und Assistenten, 39 % wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis).

2.4 Gleichstellungspolitische Perspektive

(vgl. Anlage 7.1, Tab. 19-24)

Die geschlechtsspezifische Segregation in Form einer schrittweisen Marginalisierung von Frauen mit aufsteigender Qualifikations- und Statusstufe innerhalb der Wissenschaftshierarchie hat sich in den letzten Jahren zwar abgeschwächt, ist aber nach wie prägend für den Hochschulalltag, wobei die unterschiedlichen Fächerkulturen eine nicht unwesentliche Rolle spielen.³⁵

Hochschulzugang, Studium und Hochschulabschluss sind inzwischen annähernd geschlechterparitätisch strukturiert. Der Frauenanteil an den Promotionen nähert sich der 40-Prozent-Marke und schließt damit zum EU-Durchschnitt auf. Bei dieser im Grundsatz positiven Entwicklung dürfte der Ausbau der strukturierten Promotionsförderung und der Stipendienförderung durch verschiedene Träger eine Rolle gespielt haben. Etwa 50 Prozent der Promotionsstipendien der Begabtenförderwerke und der Landesförder-

³⁵ Vgl. GWK 2008.

programme gingen an Frauen. Auch an DFG-Graduiertenkollegs stieg der Frauenanteil unter den Stipendiatinnen von 42,2 Prozent (2004/05) auf 43,5 Prozent.³⁶

So weit Angaben für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Verfügung stehen, zeichnet sich seit der erstmaligen Erfassung durch die BLK 1999 ebenfalls ein positiver Trend ab, der sich jedoch in letzter Zeit abgeschwächt zu haben scheint. In den Instituten der MPG, WGL und Helmholtz-Gemeinschaft stellen Frauen inzwischen über 40 Prozent der Doktorandinnen und Doktoranden.

Erwähnenswert ist, dass Frauen auch ihre Präsenz an den Hochschulen unter den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit (darunter vermutlich ein hoher Anteil von Qualifikationsstellen) verstärken konnten – von 39 Prozent 2000 auf 49 Prozent 2007.

Nach der Promotionsphase ist ein einschneidender Karriereknick zu beobachten. Nur eine von vier Habilitationen geht auf das Konto von Frauen. Sie besetzen lediglich 16 Prozent der Professuren. Speziell in den höheren professoralen Statusgruppen sind Frauen noch immer eine Ausnahme. Gleiches betrifft die Besetzung von Spitzenpositionen der Hochschulleitung. Positiv hervorzuheben ist ihr Anteil auf Juniorprofessuren, der mit 34 Prozent deutlich über dem Habilitationsanteil liegt. Hoffnungsvoll stimmen auch die zunehmende Bewerbungsaktivität und das immer bessere Abschneiden von Frauen in Berufungsverfahren. Einen weiteren Beitrag zum Gleichstellungsfortschritt auf den oberen Hierarchiestufen könnte das von Bund und Ländern finanzierte Professorinnen-Programm³⁷ leisten. Hochschulen können – ein positiv bewertetes Gleichstellungskonzept vorausgesetzt – im Fall der Berufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Stellen (Vorgriffsprofessuren oder Regelprofessuren) einen Zuschuss in Höhe von bis zu 150.000 Euro jährlich erhalten. Ausgegangen wird von 200 Förderfällen in zwei Ausschreibungsrunden.³⁸

Angesichts der mit dem Wegfall des HRG im Zuge der Föderalismusreform erweiterten Kompetenzen der Bundesländer werden gegenwärtig Personalstruktur und Aufgaben-

36 DFG-Erhebung 2007, unveröffentlichte vorläufige Ergebnisse.

37 2006 lief das von Bund und Länder gemeinsam getragene Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) aus, das in Artikel 1 die Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre zum Gegenstand hatte. Das für 5 Jahre veranschlagte Fördervolumen des „Professorinnen-Programms“ knüpft mit 150 Mio Euro an das HWP an.

38 Zur Verdeutlichung der Größenordnung sei angemerkt, dass 2007 6.173 Professorinnen und Professoren an den Hochschule tätig waren und 646 Frauen einen Ruf erhielten. Der quantitative Effekt des Professorinnen-Programms wird also eher bescheiden ausfallen. Bedeutsamer dürfte der Effekt auf der symbolischen Ebene sein, da der bisherige Ansatz einer Frauensonderförderung durch die Kombination von Gleichstellungsfortschritt und Exzellenzförderung abgelöst wird. An der leistungsbezogenen Bestenauswahl und der Einzelfallentscheidung in Berufungsverfahren wird nicht gerührt, nur entfällt die flankierende Zusatzfinanzierung, wenn ein Mann berufen wird.

verteilung innerhalb des wissenschaftlichen Personals neu geregelt. Ungeachtet föderaler Differenzierungen zeichnet sich ein Bundestrend in Richtung der Schaffung von Personalkategorien mit dem Schwerpunkt Lehre ab, und zwar sowohl bei Professuren (Lehrprofessuren), wissenschaftlichem Nachwuchs (Juniorlehrprofessuren) als auch auf der Mitarbeiterebene (Lektoren, Dozenten u.ä.). Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass sowohl die *Forschungs- und Lehrkultur*³⁹ als auch die *Genderperspektive*⁴⁰ im Vergleich der Fächer stark variiert, was nicht ohne Einfluss auf die Ausgestaltung der neuen Personalstruktur bleiben dürfte. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wird zum einen zu untersuchen sein, ob diese Stellen verstärkt von Frauen nachgefragt bzw. mit ihnen besetzt werden, was ein Auseinanderdriften von männlich dominierter Forschung und weiblich wahrgenommener Lehre zur Folge haben könnte. Schon jetzt sind Frauen überproportional und mit wachsendem Anteil unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben (48 %) und den Lehrbeauftragten (33 %) vertreten. Zum anderen wird es darum gehen, Durchlässigkeit, Aufstiegschancen und Vergütung auf den neuen lehrbezogenen Stellen einer kritischen Wertung zu unterziehen. Sackgassen sollten ebenso vermieden werden wie ein „Billiglohnsektor“.

39 Vgl. Schaeper 1997 und 2008, Müntz 2002.

40 Vgl. Becker u.a. 2006, Steinbach u.a. 2009.

Anja Franz

3 Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen der Bundesländer

(vgl. Anlage 7.2 und 7.3)

Angesichts des prognostizierten Mehrbedarfs an Lehrleistungen steht seit Mitte des laufenden Jahrzehnts die Einführung neuer, verstärkt mit Lehraufgaben betrauter Personalkategorien an Hochschulen, insbesondere an Universitäten, im Fokus der hochschulpolitischen Debatte. Während weitgehend Einigkeit besteht, dass es zur Bewältigung der neuen Anforderungen zusätzlicher personeller Ressourcen bedarf, gehen die Meinungen über Umfang und Struktur weit auseinander. So plädierte die KMK⁴¹ für eine zeitlich befristete Ausweitung des Lehrdeputats durch Flexibilisierung der Lehrverpflichtung im Rahmen der Lebensarbeitszeit und für die kurzfristige Einstellung von nebenberuflichen Lehrkräften. Der Deutsche Hochschulverband⁴² sah die Lösung dagegen in der Schaffung der Personalkategorie eines Lecturers im befristeten oder unbefristeten Angestellten- oder Beamtenverhältnis mit Betonung des Lehrprofils. Die HRK⁴³ trat mit dem Vorschlag an die Öffentlichkeit, in absehbarer Zeit frei werdende Professuren doppelt zu besetzen, neue befristete Personalkategorien mit erhöhtem Lehrdeputat zu schaffen, Lehraufträge an Doktoranden zu vergeben sowie Seniorprofessuren mit Schwerpunkt Lehre und Lehrprofessuren auf Zeit für Habilitierte einzurichten. Der Wissenschaftsrat⁴⁴ wiederum sprach sich gegen die Verlagerung der Verantwortung für Studium in Lehre in den Mitarbeiterbereich aus. Empfohlen wurde stattdessen die Einführung von Professuren und Juniorprofessuren mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre mit gleichem Besoldungsanspruch wie bei anderen Professuren üblich.

Unabhängig von diesen übergreifenden Erwägungen sind die im Zuge der Föderalismusreform mit stärkerer Entscheidungskompetenz ausgestatteten Bundesländer längst dabei, neue Personalkategorien für hauptberufliches Lehrpersonal mit unterschiedlichem Beschäftigungshorizont und variierendem Lehrdeputat einzuführen. Auf hochschulgesetzlicher Ebene zeigen sich in den Bundesländern im Bereich der Personalkategorien und der entsprechenden Lehrverpflichtung einige Veränderungen.

Neben der Kategorie der Lehrkraft für besondere Aufgaben, die überwiegend Lehrtätigkeiten wahrnimmt und sich traditionell durch ein hohes Lehrdeputat auszeichnet, wurden inzwischen bereits in mehreren Bundesländern Personalkategorien für hauptberuf-

41 KMK 2005.

42 ohne Verfasser: 2006, S. 556.

43 HRK 2006.

44 Wissenschaftsrat 2007.

rufliches Lehrpersonal sowie für hauptberufliches Forschungspersonal eingeführt. In 9 der 16 Bundesländer⁴⁵ sind Personalkategorien, die ausschließlich oder zumindest überwiegend der Wahrnehmung von Aufgaben entweder in der Lehre oder in der Forschung dienen, in den LHG verankert.

Personalkategorien für hauptberufliches Lehrpersonal neben der Kategorie Lehrkräfte für besondere Aufgaben finden sich in 8 LHG.⁴⁶ In 6 Bundesländern⁴⁷ können Professuren ohne zeitliche Begrenzung mit einem Schwerpunkt in der Lehre ausgewiesen werden, wobei allein im Bayrischen Hochschulgesetz explizit die Bezeichnung „Lehrprofessur“ zu finden ist. Während eine Professur ohne Schwerpunktsetzung an einer Universität 8 bis 9 Stunden Lehrdeputat pro Semesterwoche aufweist, sind Inhaber einer Lehrprofessur in wissenschaftlichen Fächern laut den entsprechenden Lehrverpflichtungsverordnungen zu 12 bis 16 Stunden Lehre in der Woche verpflichtet. An Kunsthochschulen kann die Lehrverpflichtung sogar bis zu 23 Semesterwochenstunden (SWS) betragen. Neben der Lehrprofessur finden sich nur in Baden-Württemberg die Kategorien Hochschul- bzw. Universitätsdozentur und Juniordozentur auf der Ebene der Hochschullehrer. Diese Dozenten sind schwerpunktmäßig in der Lehre tätig, wobei die erste Berufung in das Amt des Juniordozenten erfolgt. Die Lehrverpflichtung eines Hochschul- bzw. Universitätsdozenten kann von 12 bis 18 Stunden pro Woche betragen, was an die Lehrverpflichtung von Fachhochschulprofessoren (bundesweit von 18 bis 19 Stunden in wissenschaftlichen Fächern) heranreicht. Außerdem sieht allein das Gesetz über die Hochschulen in Schleswig-Holstein vor, dass bei Bedarf auch wissenschaftlichen Mitarbeitern überwiegend Aufgaben in der Lehre übertragen werden können. Die Lehrverpflichtung beträgt dann 12 bis 16 SWS, wobei die Anzahl bei Bedarf auf 20 Stunden erhöht werden kann. Die Kategorie des Lecturers oder des Lektors, wie vom DHV vorgeschlagen, hat sich bisher nicht durchgesetzt. Lediglich in drei Landeshochschulgesetzen⁴⁸ ist diese Kategorie vorhanden. Während Lektoren in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen lediglich Lehraufgaben zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen werden können, besteht in Bremen für Lektoren die Möglichkeit, selbstständige Aufgaben auch in der Forschung wahrzunehmen.

Kategorien für Personal, das ausschließlich oder überwiegend in der Forschung tätig ist, finden sich in 6 Landeshochschulgesetzen.⁴⁹ In vier Bundesländern⁵⁰ können Pro-

45 BW, BY, BE, BB, HB, NI, NRW, SN, SH.

46 BW, BY, BB, HB, NI, NRW, SN, SH.

47 BW, BY, BB, NI, SN, SH.

48 HB, NI, NRW.

49 BW, BE, BB, NI, SN, SH.

50 BB, NI, SN, SH.

fessuren ohne zeitliche Begrenzung mit Forschungsschwerpunkt ausgewiesen werden, während dies in Berlin und Baden-Württemberg⁵¹ nur zeitlich begrenzt möglich ist. Die Bezeichnung „Forschungsprofessur“ findet sich in keinem Landeshochschulgesetz. In Baden-Württemberg können Professoren mit Forschungsschwerpunkt laut der entsprechenden Lehrverpflichtungsverordnung vollständig von Lehraufgaben entbunden werden, während in Niedersachsen und Schleswig-Holstein mindestens 6 bzw. vier Lehrveranstaltungsstunden zu absolvieren sind.⁵²

In vielen Ländern erfolgte zwar keine oder nur eine teilweise Einführung von Personalkategorien mit Schwerpunkt Lehre oder Forschung durch entsprechende Änderungen in den LHG, durch Regelungen in den Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO) sind jedoch zum Teil beträchtliche Spielräume bezüglich des Lehrdeputats der einzelnen Kategorien möglich. De facto können damit auch hier Schwerpunkte in Lehre oder Forschung, wenn auch ohne einen Hinweis im LHG, gesetzt werden. Im Bereich der Personalkategorie der Professoren ist, zusätzlich zu den bereits oben genannten Bundesländern, in sieben Bundesländern⁵³ ein Lehrdeputat über dem Regellehrdeputat von 8 bis max. 9 SWS möglich. Die maximale Lehrverpflichtung kann dann von 12 bis 14 SWS betragen.⁵⁴ Während lediglich das Hochschulgesetz in Schleswig-Holstein die Möglichkeit der ausschließlichen Übertragung von Lehraufgaben an wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten und Hochschulen vorsieht, zeigt sich in den LVVO ein anderes Bild. In fünf Bundesländern ist eine höhere Lehrverpflichtung als 9 SWS möglich⁵⁵, wobei in Hessen bei ausschließlicher Lehrtätigkeit sogar ein Lehrdeputat von bis zu 18 SWS vorgesehen werden kann.

Berufung von Professoren: Bundesweit wurde das Berufungsrecht in der Hälfte der Bundesländer an die Hochschulen übertragen, die Hochschullehrer werden vom Präsidenten oder dem Rektor der Hochschule berufen.⁵⁶ In den anderen Bundesländern erfolgt die Berufung von Professoren weiterhin durch das zuständige Ministerium auf Vorschlag der Hochschulen, wobei das Ministerium die Möglichkeit hat, den Vorschlag abzulehnen und neue Vorschläge oder die Neuausschreibung der Stelle zu fordern.

51 B: ohne Festlegung der zeitlichen Begrenzung, BW: max. fünf Jahre.

52 In den anderen drei Bundesländern sind keine Regelungen zu Professuren mit Forschungsschwerpunkt in den Lehrverpflichtungsverordnungen enthalten.

53 B, HH, HE, MV, NRW, SL, TH.

54 HH, MV, SL, TH: bis zu 12; NRW: 13; B, HE: bis zu 14.

55 BY: max. 10; BB: bis zu 11 in begründeten Fällen; HH: max. 9 bis 12; NI: 10.

56 In HH, NW, SL, SH, SN und TH beruft der Hochschulleiter die Professoren. In BW und HE beruft ebenfalls der Hochschulleiter die Professoren, jedoch im Einvernehmen mit dem zuständigen Ministerium.

Roland Bloch

4 Aktuelle Problemlagen und hochschulpolitische Diskussion

4.1 Hochschulpolitische Rahmenbedingungen

In der deutschen Hochschulpolitik herrscht hektische Betriebsamkeit: Die Hochschulen blicken mittlerweile auf ein Jahrzehnt der Reform zurück, das mit dem Start des Bologna-Prozesses 1999 begann. Dabei wurde schnell deutlich, dass es nicht allein bei einer Studienreform – die für sich genommen schon genug Energien der Beteiligten absorbiert hätte, erforderte sie doch die Einführung eines neuen Studiensystems – bleiben sollte. Angesichts der Vielzahl unterschiedlicher Reformvorhaben kann vielmehr von einem ganzen ‚Reformalphabet‘ gesprochen werden, das „von Akkreditierungsagentur über Bachelor-Master-Studiengänge, Credit-Point-Systeme, Dienstrechtsreform, Evaluierung, Flexibilisierung, Globalhaushalt und Hochschulmarketing ... bis hin zu Modularisierung, Profilbildung, Qualitätsmanagement, Wettbewerbsorientierung und Zielvereinbarung“⁵⁷ reicht.

Zusätzlich forciert werden solcherlei Reformaktivitäten durch zunehmende Unterschiede zwischen den Ländern. Mit der Föderalismusreform und der Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) wurde die einheitliche Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht aufgelöst. In der Folge „hat das politische Handeln von nicht einmal allen 16 Bundesländern im Bereich der Hochschulpersonalstruktur innerhalb weniger Jahre zu einer verwirrenden Vielfalt von Stellen und Ämtern geführt, ohne die strukturellen Defizite des Hochschulsystems zu verringern oder gar zu beseitigen“⁵⁸. Einerseits wurden in den Landeshochschulgesetzen (LHG) Regelungen aus dem HRG bzw. der (gescheiterten) 5. HRG-Novelle⁵⁹ übernommen, aber auch dies schon uneinheitlich und selektiv. Andererseits sind die Länder in unterschiedlicher Ausprägung eigene Wege gegangen, so beispielsweise bei der Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien, der Festlegung von Lehrdeputaten und der Regelung des Verhältnisses zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Die Konsequenzen der landeshochschulgesetzlichen Regelungen sind zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar. Deutlich ist aber geworden, dass für die politische Regelung der Personalstruktur Top-down-Prozesse, in denen der Bund entscheidender politischer Akteur ist, außer Kraft gesetzt worden sind. Während die

57 Kreckel 2004, S. 13.

58 Kleinwächter 2008, S. 152.

59 bzw. des „Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ vom 31.12.2004.

Bundesebene in der aktuellen Situation passiv bleiben muss, da ihm die Regelungskompetenz entzogen wurde, lassen sich auf der Landesebene vielfältige Aktivitäten beobachten, von denen sich erst noch zeigen muss, ob sie Folge strategischer oder tagespolitischer Entscheidungen sind. Offen ist auch, inwiefern neue Politikverflechtungen beispielsweise mit der europäischen Ebene entstehen werden.

Nichtsdestotrotz sind auch die Landeshochschulpolitiken eingebettet in einen Diskurs, der den Rahmen für Problemwahrnehmungen und Lösungsvorschläge setzt. So haben etwa alle Länder, wenn auch mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, die Juniorprofessur eingeführt. Zudem sind die Länder auf die finanzielle Unterstützung des Bundes angewiesen, was der Bund immer wieder zur Kompetenzerweiterung zu nutzen versucht hat⁶⁰. Während also einerseits durch die Abschaffung des HRG die Kompetenzen des Bundes beschnitten worden sind, hat sich dieser andererseits durch Programme wie die Exzellenzinitiative und den Hochschulpakt 2020 politischen Handlungsraum gesichert. Diese Sonderprogramme wiederum haben die Debatte um eine Reform der Personalstruktur erneut entfacht.

Die Exzellenzinitiative

Im Rahmen der Exzellenzinitiative werden nicht nur neue Organisationsformen wie Exzellenzcluster und Graduiertenschulen geschaffen, sondern es muss für diese auch neues Personal eingestellt werden. Dieses wird an den erfolgreichen Universitäten dringend benötigt, denn die gewonnenen Fördermittel müssen nun in exzellente Forschungsleistungen umgesetzt werden. Das Personal zur Umsetzung der skizzierten und prämierten Projekte – die Rede ist von rund 4000 Stellen allein in den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern – muss erst einmal aufgetrieben werden⁶¹. Denn „ob ein begabter Nachwuchsforscher davon träumt, sein Forscherleben lang Drittmittelangestellter zu sein, ist fraglich. Die Stellen an befristeten Exzellenzprojekten für Spitzenforscher sind häufig keine ernstzunehmende Alternative zu den Angeboten anderer Forschungseinrichtungen“⁶². So konnten ein halbes Jahr nach Ende der zweiten Auswahlrunde nur 38 Prozent der beantragten Stellen bereits besetzt werden⁶³.

60 Schimank/Lange 2006, S. 311-346.

61 Bloch u.a. 2008b, S. 112.

62 Schmoll 2009, S. 8.

63 Sondermann u.a. 2008.

Eine Folge der Exzellenzinitiative ist somit, dass sie hochschulpolitische Bemühungen forciert, die akademische Karriere attraktiver zu gestalten.⁶⁴ Hinsichtlich des Attraktivitätshemmnisses befristeter Beschäftigung bedeutet dies beispielsweise die Einführung von *Tenure Track*, d.h. die Möglichkeit der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nach positiver Evaluierung. Durch die Schaffung solcher Karriereperspektiven wird aber auch die Frage virulent, inwiefern aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziertes Personal auch Aufgaben in der Lehre wahrnehmen sollte, d.h. ob die neu geschaffenen Stellen kapazitätswirksam werden. Hierfür bestehen folgende Optionen⁶⁵:

- a) Die neuen Personalstellen werden kapazitätswirksam und müssen nach der Lehrverpflichtungsverordnung Aufgaben in der Lehre übernehmen.
- b) Die neuen Personalstellen werden nicht kapazitätswirksam, Lehraufgaben werden aber trotzdem (analog zum gebührenfinanzierten Personal) wahrgenommen. Diese Option wird beispielsweise für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an außeruniversitären Einrichtungen ins Spiel gebracht.
- c) Die neuen Personalstellen werden nicht kapazitätswirksam und das Personal übernimmt keine Lehraufgaben.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass die in der Exzellenzinitiative erfolgreichen Universitäten ein grundlegendes Interesse daran haben, das neue Personal auch hauptsächlich in der Forschung einzusetzen – wenn sie ihre Position in künftigen Exzellenz- oder anderen Drittmittelwettbewerben verteidigen wollen. Andererseits darf dies nicht zu Lasten der Studienplatzkapazitäten geschehen, denn mit zusätzlichen öffentlichen Mitteln geförderte Universitäten nun von Aufgaben in der Lehre zu entlasten dürfte kaum politisch legitimierbar sein. So hat die Exzellenzinitiative gerade an den erfolg-

64 Dazu zählt auch, das Durchschnittsalter der Doktorand/innen in den Graduiertenschulen zu senken. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen der Exzellenzinitiative bislang Stipendien für 91 „Predocs“ vergeben, also für Doktorandinnen und Doktoranden, die direkt nach dem Bachelorabschluss in die Promotionsphase eingetreten sind (Sondermann u.a. 2008, S. 6). Dabei „bestehen zurzeit noch rechtliche Probleme, da die erfolgreichen Promovendinnen und Promovenden ohne Masterabschluss nach den derzeitigen landesrechtlichen Vorgaben in der Regel nicht die formalen Voraussetzungen für den höheren Dienst und damit die Verbeamtung als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfüllen. Die Graduiertenschulen gehen daher offenbar (zum Teil) für diese Personengruppe dazu über, ihnen während ihres Promotionsvorhabens einen Masterabschluss zu ermöglichen, beispielsweise durch einen längeren Zwischenstandsbericht aus ihren laufenden Forschungen. Für solche Modelle ergeben sich Finanzierungsprobleme, da grundständige Lehre sowohl auf Bachelor- als auch auf Mastersebene nicht mit Mitteln der Exzellenzinitiative unterstützt werden darf. Außerdem entstehen hier Koordinationsprobleme hinsichtlich der zusätzlich zu erbringenden Leistungen, denn der Masterabschluss fällt nicht in den Kompetenzbereich der Graduiertenschule“ (ebd., S. 68).

65 Bloch u.a. 2008b, S. 109.

reichen Universitäten den Widerspruch zwischen ‚Spitzenforschung‘ und ‚Massenlehre‘ offen zutage treten lassen.⁶⁶

Der Hochschulpakt 2020

Bei der Förderung von Forschung geht es um Exzellenz, bei der Lehre hingegen um Kapazitäten. Die Studienreformen im Zuge des Bologna-Prozesses haben den Blick auf die Qualitätssicherung des Studiums gelenkt, und zwar in der Breite des Hochschulsystems. Die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung der Studienreformen zeigen, dass die neuen Studiengänge eine erhöhte Lehr- und Betreuungsintensität erfordern⁶⁷. Um diese zu gewährleisten, aber auch um weiter steigende Studierendenzahlen im Zuge des demographischen Wandels und der Verkürzung der Schulzeit zu bewältigen, haben sich Bund und Länder auf den Hochschulpakt 2020 geeinigt, der den Hochschulen bis 2010 die Aufnahme von rund 91.000 zusätzlichen Studierenden ermöglichen soll.⁶⁸ Studienreformen und Hochschulpakt erfordern somit eine Erhöhung der Lehrkapazitäten.

Diese grundsätzliche Kapazitätserhöhung ist dabei politischer Konsens. Fraglich ist, ob dieser Ausbau mit dem derzeitigen Lehrkörper – unbefristete Professoren und befristete wissenschaftliche Mitarbeiter mit geringem Lehrdeputat – bewältigt werden kann⁶⁹. Mit einem hohen Lehrdeputat versehene, aber in der Regel nur befristet beschäftigte Lehrkräfte für besondere Aufgaben stellen keine attraktive Alternative für Nachwuchswissenschaftler/innen dar. Um den gestiegenen Bedarf an qualifiziertem Lehrpersonal erfüllen und mithin eine professionelle Hochschullehre gewährleisten zu können, haben der Wissenschaftsrat und andere Wissenschaftsorganisationen die Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien („Lecturer“, „Lehrprofessur“) vorgeschlagen. Die Lehrprofessur bzw. Professur mit Schwerpunkt Lehre wurde bereits in die LHG Baden-Württembergs, Bayerns und Schleswig-Holsteins aufgenommen.

66 So beispielsweise der Rektor der LMU München, Bernd Huber: „Nur weil abends die Exzellenzentscheidung verkündet wurde, waren bei uns am nächsten Morgen die Hörsäle nicht weniger voll“ („Wir sind deutlicher attraktiver geworden.“ Interview mit Bernd Huber vom 15.12.2006).

67 HRK 2007b; HRK 2008b; Wissenschaftsrat 2008.

68 BMBF 2007c, S. 7480. In den Verhandlungen über die Fortsetzung des Hochschulpaktes geht die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz mittlerweile von 275.000 zusätzlichen Studienbewerbern bis 2015 aus. Diesen müsse die Chance zur Aufnahme eines hochwertigen Studiums geboten werden (GWK 2008b).

69 Kreckel 2008a, S. 27-34.

Differenzierung des Hochschulsystems: zwischen Spitzenforschung und Massenlehre

„Zu wenig Masse und zu wenig Klasse“, so hat die HRK-Präsidentin Margret Wintermantel⁷⁰ unlängst die Defizite des deutschen Hochschulsystems benannt. Die Hochschulen stehen vor der Herausforderung, Anforderungen expandierender Breitenbildung, der Spitzenforschung und der Qualifikation erstklassigen wissenschaftlichen Nachwuchses miteinander vereinbaren zu müssen⁷¹. Nicht zuletzt die Exzellenzinitiative hat einer zunehmenden Differenzierung zwischen forschungsstarken ‚Spitzen-Universitäten‘ und primär lehrenden ‚Massenhochschulen‘ Vorschub geleistet⁷². Einige Bundesländer wie etwa Baden-Württemberg betreiben die Auslagerung der Lehre aus den Universitäten, indem sie Berufsakademien aufwerten und zusätzliche Studienplätze vorrangig dort und an den Fachhochschulen einrichten. Schon werden Forderungen laut, bei einer Weiterführung der Exzellenzinitiative die Differenzierung der Hochschulen voranzutreiben. So dürfe „das Verfolgerfeld“, nämlich „mittelgroße Universitäten“, nicht den Anschluss an die Spitzengruppe verlieren, weswegen zwischen „idealerweise etwa vier Exzellenzuniversitäten und vielleicht zwölf Spitzenuniversitäten“ differenziert werden sollte: „Nur bei Einführung einer solchen weiteren Klasse bleibt die angefangene Klassenbildung der Hochschullandschaft nicht auf halbem Wege stecken, sondern wird in eine tragfähige, deutlich vertikale Struktur überführt“⁷³. Mit der Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien soll die Personalstruktur dieser sich anbahnenden institutionellen Differenzierung angepasst werden.⁷⁴

Allen Bemühungen der Differenzierung zum Trotz stehen die deutschen Hochschulen – auch dank des Kapazitätsrechts – in der *Breite* vor der Herausforderung, zusätzliche Lehrkapazitäten für die erwartete steigende Studiennachfrage zu schaffen. Innovationen in der Personalstruktur stehen somit auch in Beziehung zur möglichst kostenneutralen Erschließung neuer Kapazitäten für die Lehre.⁷⁵ Das betrifft beispielsweise Wissen-

70 Wintermantel 2008, S. 40.

71 Kreckel 2008b, S. 181-194.

72 Bloch u.a. 2008a, S. 89 f.

73 Wiesner/Leibfried 2008, S. 39.

74 „Für die künftige Personalstruktur der Universitäten heißt dies: In ihr muss sich der Trend zur Differenzierung widerspiegeln, aber auch der Bedeutungsgewinn der Lehre. Die Ausgestaltung von Personalstruktur und Karriereoptionen wird zum Instrument des Wettbewerbs, entsprechend werden Universitäten gerade hier ihre Entscheidungsautonomie sichern wollen“ (Wissenschaftsrat 2007a, S. 22).

75 So eben auch die Professur mit Schwerpunkt Lehre: „Der Wissenschaftsrat regt an, die Hälfte der zusätzlich erforderlichen Professuren als Professuren mit dem Schwerpunkt Lehre zu vergeben. Auf diese Weise ließe sich zum einen das jährliche Angebot an Deputatsstunden kostenneutral nochmals erhöhen und zum anderen ließe sich auch in den Studienbereichen, in denen sehr ungünstige Betreuungsverhältnisse herrschen, aber genügend Lehrpersonal nicht im erforderlichen Umfang kurzfristig zur Verfügung steht, das Lehrangebot bedarfsgerecht ausgestalten“ (Wissenschaftsrat 2008, S. 97).

schaftlerinnen und Wissenschaftler in außeruniversitären Einrichtungen und in Nachwuchsgruppen, Stipendiatinnen und Stipendiaten und aus Drittmitteln finanziertes Personal, die verstärkt in die grundständige Lehre einbezogen werden sollen⁷⁶. Anders formuliert: Wer zusätzliche Ressourcen für die Hochschulen fordert, muss diese auch durch eigene Effizienzgewinne rechtfertigen.

Zwischen Exzellenzinitiative und Hochschulpakt, zwischen ‚Spitzenforschung‘ und ‚Massenlehre‘ verfolgen die Hochschulen eine Personalpolitik, die zunächst einmal das Funktionieren des akademischen Betriebs gewährleisten muss.⁷⁷ Dabei reproduzieren sie mehr oder weniger notgedrungen allseits bekannte Problemlagen des deutschen Wissenschaftssystems im Allgemeinen und der Personalstruktur im Besonderen.

4.2 Akademische Karriere

Unterhalb der Professur dominieren im deutschen Wissenschaftssystem befristete Qualifikationsstellen, begründet durch eine Systemlogik, nach der der akademische Mittelbau als wissenschaftlicher Nachwuchs angesehen und deswegen in der Regel weder unbefristet beschäftigt noch mit reinen Lehraufgaben betraut wird⁷⁸. Befristete Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen zwar jene Flexibilität, die eine zunehmend projektorientierte Forschungsfinanzierung erfordert, verschärfen aber zugleich durch fehlende Planbarkeit biographische Risiken⁷⁹.

Promovierten Wissenschaftler/-innen stehen zwei Karrierewege offen. Sie können ohne Habilitation eine Professur an der Fachhochschule erlangen, benötigen dafür allerdings mehrjährige Praxiserfahrung. Oder sie habilitieren, um sich für eine Professur an der Universität zu qualifizieren. Dieser Weg ist mit weiteren Unsicherheiten verbunden. Das sogenannte Hausberufungsverbot erzwingt Mobilität, und die Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft erfolgt zu einem so späten Zeitpunkt, dass der Wechsel in den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt kaum noch möglich ist.

Angesichts der Stellenanzahl wie auch der Karriereperspektiven ist die Juniorprofessur für die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler keine

76 HRK 2007a; Wissenschaftsrat 2007a, S. 46 f.

77 So würde eine Exzellenzinitiative in der Lehre nichts an den vorherrschenden Bedingungen ändern, sondern eher strukturell bedingte Qualitätsdefizite aufdecken: „Was passiert denn mit denen, die in der Lehre nicht gut sind, die aber einen quantitativ bedeutsamen Teil zur akademischen Versorgung heute leisten?“, fragte zu Recht die Präsidentin der Hochschule München, Schick, auf dem 27. Zeit-Forum „Brauchen wir eine Exzellenzinitiative für die Lehre?“ (Die Zeit, 6.12.2007, S. 50).

78 Kreckel/Pasternack 2008, S. 50 f.

79 Wissenschaftsrat 2007a, S. 28.

realistische Option. Vielmehr sind aus Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Nachwuchswissenschaftlern *Postdoktorandinnen und Postdoktoranden* geworden. Dabei handelt es sich nicht um eine neue Personalkategorie, sondern lediglich um eine Statusbeschreibung: Wesentliches Merkmal von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden ist die abgeschlossene Promotion. Eine systematische Einordnung von Postdoktorand/innen existiert lediglich im Fördersystem der DFG⁸⁰, nicht aber in der Personalstruktur an deutschen Hochschulen.

Zur Begrenzung des Postdoktoranden-Daseins wurde 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eingeführt. Die Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse wurde an den Hochschulen auf zwölf Jahre begrenzt, eine Beschäftigung aus Drittmitteln ist auch darüber hinaus möglich. Intendiert war, durch die Regelung der Beschäftigungsdauer möglichst frühzeitig eine Entscheidung über eine dauerhafte Anstellung durch die Arbeitgeber herbeizuführen. Von den betroffenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wird die Zwölf-Jahres-Regel aber häufig als Verschärfung unsicherer Karriereperspektiven wahrgenommen⁸¹. Befürchtet wurde zunächst das erzwungene Ende wissenschaftlicher Karrieren, da die Hochschulen nicht wie erhofft unbefristete Stellen zur Verfügung stellen wollten oder konnten. Auch die mittlerweile praktizierte Verlagerung von haushalts- auf drittmittelfinanzierte Stellen ändert nichts an der Befristung der Beschäftigungsverhältnisse. Diese aufzulösen aber war erklärtes Ziel des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gewesen. Grundsätzlich kritisiert wird, dass die Beschäftigungsregeln des öffentlichen Dienstes nicht angemessen für dauerhafte Tätigkeiten in Forschung und Lehre seien⁸². Ein eigenständiger Tarifvertrag und eine entsprechende Entgeltordnung für das an Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen beschäftigte Personal sind bislang nicht zustande gekommen.

Die Promotionsphase gilt in Deutschland „überwiegend als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit“⁸³. Allerdings sind die Beschäftigungsverhältnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern an den deutschen Hochschulen nicht nur befristet, sondern häufig auch prekär. Halbe Qualifikationsstellen sind in den meisten Fachdisziplinen der Regelfall für Promovierende, die ihre Qualifizierungstätigkeit häufig stillschweigend in die Freizeit verlagern müssen⁸⁴. Die Höhe der Vergütung von Doktorandinnen und Doktoranden ist daher international bzw. auf außerhochschu-

80 Scholz 2004, S. 13.

81 Enders 2008, S. 95.

82 Keller 2008a.

83 BMBF/KMK 2008, S. 6; siehe auch DFG 2009.

84 Keller 2008a.

lischen Arbeitsmärkten nicht wettbewerbsfähig⁸⁵. Angesichts eines personell ausgedünnten Mittelbaus müssen Promovierende zudem Lehr- und Verwaltungstätigkeiten in einem Umfang übernehmen, der häufig zu Lasten der Qualifizierung geht⁸⁶. Schätzungsweise zwei Drittel aller Promotionsvorhaben an deutschen Hochschulen werden nicht erfolgreich abgeschlossen⁸⁷. Lehraufträge, die eigentlich die Integration von Praxisvertretern ermöglichen sollen, werden häufig zu einer unterbezahlten Alternative zur Festanstellung. Privatdozentinnen und Privatdozenten sind zur Aufrechterhaltung ihrer Lehrbefugnis zur Lehre verpflichtet (Titellehre), die in den meisten Fällen nicht oder nur schlecht bezahlt wird.

Eine wissenschaftliche Karriere an den deutschen Hochschulen ist unter diesen Vorzeichen für viele keine attraktive Option; befürchtet wird die Abwanderung Hochqualifizierter in das Ausland, die Wirtschaft oder die Familie⁸⁸.

Auch die Situation der studentischen Beschäftigten wie auch des nicht-wissenschaftlichen Personals⁸⁹ wird als prekär wahrgenommen. Nach Angaben des 10. Studentensurveys arbeiteten im Wintersemester 2006/07 16 Prozent der Studierenden als sogenannte „studentische Hilfskraft“ und 8 Prozent als Tutorin bzw. Tutor. Mehr als ein Drittel der Befragten gab an, Interesse an einer solchen Tätigkeit zu haben. An Universitäten waren es sogar zwei Fünftel.⁹⁰ Mit Ausnahme derjenigen, die in Technik und Verwaltung tätig sind, erbringen die Studierenden ihre Arbeitsleistungen in den meisten Ländern (Ausnahme Berlin) ohne tarifliche Absicherung, denn der TV-L schließt studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte explizit aus (§3, Abs. 3, b und c). Die auf der Richtlinie der TdL (letzter Beschluss zur Vergütung auf der Mitgliederversammlung 2007) basierenden Landesregelungen zu Vergütung/Eingruppierung, Arbeitsumfang, Urlaubsanspruch, Mindestvertragslaufzeiten, Befristungsregelungen, Freistellung bei Prüfungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall u.ä. fallen unterschiedlich aus. Die Arbeitsbedingungen werden von vielen Betroffenen und ihren Interessenvertretungen als überwiegend prekär eingestuft. Strittig ist, in wie weit diese Personengruppe durch den Personalrat vertreten werden kann. Entsprechende Regelungen gibt es bisher nur in Berlin und Baden-Württemberg.

85 DFG 2009; Wintermantel 2009, S. 4.

86 Wissenschaftsrat 2008, S. 41.

87 Krempkow 2008, S. 179, 186.

88 Steinheimer 2007, S. 35.

89 Zu den Ergebnissen einer von ver.di durchgeführten Befragung unter Betriebs- und Personalräten an außer-universitären Forschungseinrichtungen zählt, dass für das technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal Prekarisierungstendenzen nicht auszuschließen sind. Mehr als ein Fünftel ist befristet beschäftigt (ver.di 2007a, S. 22).

90 BMBF 2008a, S. 54 f.

Zur Behebung der gravierenden Karriereunsicherheit unterhalb der Professur werden folgende Lösungen vorgeschlagen bzw. Forderungen erhoben:

- Schaffung unbefristeter Stellen unterhalb der Professur
Unbefristete Stellen unterhalb der Professur schaffen und den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft auch ohne Habilitation ermöglichen⁹¹; auch drittmittelfinanziertes Personal unbefristet beschäftigen⁹².
- Einführung von *Tenure Track*
Juniorprofessuren und andere Stellen mit *Tenure Track* ausstatten⁹³, nach positiver Evaluierung Übernahme durch die Hochschule⁹⁴; Einführung eines einheitlichen *Tenure Track*-Verfahrens durch Bund und Länder⁹⁵; Forschungseinrichtungen sollen selbständig über *Tenure Track*-Optionen entscheiden⁹⁶; *Tenure Track*-Professuren ausweiten⁹⁷.
- Beschleunigung der akademischen Karriere
Die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit und die wissenschaftliche Qualifizierungsphase mit der Promotion als beendet ansehen⁹⁸; frühere Erstberufungen ermöglichen und die Dauer zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit auf nicht mehr als sechs Jahre beschränken⁹⁹; außerordentliche Berufungsverfahren zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einführen¹⁰⁰; die Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit *Tenure Track* zum Professor an der eigenen Hochschule ermöglichen (Ausnahme vom Hausberufungsverbot)¹⁰¹; *Fast Track*-Verfahren für besonders begabte Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen ermöglichen (Eintritt in die Promotionsphase ohne Master-Abschluss)¹⁰².
- Sicherung der eigenständigen Qualifizierung
Bei Promotionsstellen mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung sichern¹⁰³; Stellen mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit für eigen-

91 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c; DGB 2008; GEW 2008c.

92 DFG 2009; GEW 2009, S. 32; ver.di o.J.

93 Bundesregierung 2008, S. 6 f.; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008b

94 DHV 2008.

95 GEW 2009, S. 29.

96 MPG 2009, S. 11.

97 CDU/CSU/SPD 2009.

98 GEW 2008c; GEW 2009, S. 16; Keller 2008b, S. 64-69.

99 DHV 2008; FDP 2008a.

100 Wissenschaftsrat 2005, S. 65.

101 Wissenschaftsrat 2005, S. 70 ff.

102 MPG 2009, S. 5.

103 GEW 2008c; GEW 2009, S. 16; Keller 2008b.

ständige Qualifizierung als Regelfall für Promotion¹⁰⁴; Absicherung von Mindestzeitanteilen für Promotion¹⁰⁵.

■ Flexibilisierung der akademischen Karriere

Andere wissenschaftliche Leistungen als Alternative zur Habilitation¹⁰⁶ bzw. die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Qualifikationswege¹⁰⁷ bzw. außeruniversitärer Berufserfahrung¹⁰⁸ anerkennen; Durchlässigkeit zwischen Arbeitsfeldern in Hochschule, Wirtschaft und Verwaltung stärken¹⁰⁹; flexible Beschäftigungsangebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen (für erhöhte Lehrverpflichtung erhöhte Bezahlung, längere Vertragslaufzeit oder Erhöhung des Beschäftigungsumfanges)¹¹⁰; Ausnahmen von bestehenden Altersgrenzen bei Förderprogrammen vorsehen¹¹¹; Altersgrenzen für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler¹¹² bzw. generell abschaffen¹¹³.

■ Neugestaltung der tariflichen Regelungen

Unbefristete Arbeitsverhältnisse als arbeitsrechtlichen Regelfall anerkennen, klare Regelungen für ein wissenschaftsspezifisches Befristungs- und Kündigungsrecht einführen¹¹⁴; Tarifsperrung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufheben¹¹⁵; Mindestlaufzeiten von Verträgen festlegen¹¹⁶; das Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen und sachgerechte Befristungsregelungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften aushandeln¹¹⁷ bzw. einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag einführen¹¹⁸; wissenschafts- und forschungsspezifische Regelungen auf Basis des TVöD vereinbaren¹¹⁹; Stellenpläne durch Globalhaushalte ersetzen¹²⁰ bzw. die flexible Stellenvergabe auf Basis eines Wissenschaftstarifvertrags ermöglichen¹²¹; Einbeziehen aller

104 CDU/CSU/SPD 2009.

105 ver.di 2009.

106 Bundesregierung 2008, S. 7.

107 DHV 2008; FDP 2008a.

108 Projektgruppe DoktorandInnen 2008.

109 Bundesregierung 2008, S. 8; CDU/CSU/SPD 2009.

110 Wissenschaftsrat 2007a, S. 47.

111 CDU/CSU/SPD 2008.

112 FDP 2008b.

113 BuKoF 2007b.

114 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c.

115 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008b; DIE LINKE 2008b; GEW 2009.

116 DIE LINKE 2008a.

117 GEW 2008a.

118 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008b; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c; FDP 2008a; FDP 2009.

119 ver.di 2008.

120 EFI 2009, S. 37; FDP 2008b.

121 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c.

Beschäftigtengruppen¹²² an den Hochschulen in den tarifvertraglichen Geltungsbe-
reich und Einführen einer Entgeltordnung zur Eingruppierung der an Hochschulen
und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten Personen¹²³.

■ Verhinderung prekärer Beschäftigung

Qualifikationsstellen als Regel für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaf-
fen¹²⁴; Stipendien sozialverträglich gestalten und nur als ergänzendes Förderins-
trument¹²⁵ einsetzen¹²⁶; Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und
-wissenschaftlern in Übergangsphasen (z.B. auslaufende Drittmittelprojekte)¹²⁷; die
Weiterbeschäftigung von Habilitierten, ehemaligen Juniorprofessorinnen und Juni-
orprofessoren und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter bis zur Berufung aus
Haushaltsmitteln ermöglichen (neue Personalkategorie einführen, spezielles Stellen-
und Forschungsförderprogramm¹²⁸)¹²⁹; Abschlussförderungen für Promotionen und
Habilitationen einführen¹³⁰; Risiken befristeter Beschäftigung durch Gehaltszulagen
abfedern¹³¹; Lehrbeauftragte sozialversicherungspflichtig beschäftigen, wenn diese
dauerhafte Lehraufgaben wahrnehmen¹³², und für nebenberuflich tätige Lehrbeauf-
tragte Vertragsverhältnisse als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einführen¹³³;
die von Lehrbeauftragten erbrachte Lehre sollte einen bestimmten Anteil am Lehr-
angebot nicht überschreiten, z.B. eine Quote von 20 Prozent¹³⁴; die Bedingungen
für die Aufrechterhaltung der Lehrbefugnis überprüfen und Lehrleistungen bundes-
einheitlich honorieren¹³⁵; nichtwissenschaftliches Personal grundsätzlich unbefristet
beschäftigen¹³⁶.

■ Förderung der Internationalisierung

Forcierung der Wiedereinstiegsförderung; Studien bzw. Beschäftigung im Ausland
anerkennen¹³⁷.

122 Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte,
Lehrbeauftragte und künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen gelten TVöD und TV-L bislang
nicht. Nur in Berlin existiert seit 1981 ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (siehe http://www.gew-berlin.de/documents_public/TV_Student_Stand_17_01_2003.pdf).

123 GEW 2009, S. 39.

124 CDU/CSU/SPD 2009; GEW 2009, S. 16.

125 Für Promovierende in DFG-Graduiertenprogrammen heißt dies, überhaupt erst einmal die Finanzierung auf
Stellen zu ermöglichen (DFG 2009).

126 GEW 2009, S. 18.

127 Bundesregierung 2008, S. 6 f.

128 Habilitierten und ehemaligen Juniorprofessorinnen und Jungprofessoren ermöglichen, eigene Stellen bei der
DFG einzuwerben (BuKoF 2007c).

129 BuKoF 2007c.

130 BuKoF 2009, S. 3.

131 GEW 2009, S. 32; ver.di 2009.

132 GEW 2008a; GEW 2008c.

133 Keller 2008b.

134 Keller 2008b.

135 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008b.

136 ver.di o.J.

137 Bundesregierung 2008, S. 8.

■ Aufstockung der Ressourcen

Zusätzliche Qualifikationsstellen und Professuren¹³⁸ bzw. mehr Promotionsstellen schaffen, Graduiertenkollegs einrichten und das Stipendiensystem ausbauen¹³⁹; 10.000 zusätzlichen Postdoktoranden-Stellen für sechs Jahre finanzieren, nach positiver Evaluierung Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis durch die Hochschulen (*Tenure Track*)¹⁴⁰; die Stellenbasis für Promovierende und Postdoktorand/innen im Rahmen des „Hochschulpaktes II“ ausweiten¹⁴¹; Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung und Innovation und Hochschulpakt für Nachwuchsförderung nutzen¹⁴².

4.3 Akademische Lehre

Die Lehre verfügt in der *scientific community* über ein deutlich geringeres Prestige als die Forschung. Nachweisbare Lehrleistungen sind für eine Hochschulkarriere von untergeordneter Bedeutung und der Professionalisierungsgrad der Lehre ist deutlicher geringer als der der Forschung. Es fehlen Anreize zur Verbesserung der Qualität der Lehre und die Vernachlässigung der Lehre wird nicht sanktioniert. Der hohe Zeitaufwand für die Lehre beeinträchtigt in vielen Fällen entweder die Forschungstätigkeit oder die Qualität der Lehre¹⁴³.

Mit den altbekannten Personalkategorien ist weder die Aufwertung der Lehre noch der Ausbau der Lehrkapazitäten zu schaffen. Mit neuen, lehrbezogenen Personalkategorien wie beispielsweise die Professur bzw. Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre sollen Karriereperspektiven in der akademischen Lehre geschaffen und bestehende Kapazitäten für die Lehre genutzt werden¹⁴⁴. Befürchtet wird, dass solche Stellen einer „Universitätskarriere zweiter Wahl“ Vorschub leisten, da für Forschungsleistungen weniger Zeit zur Verfügung stünde, diese aber attraktivere Karriereoptionen gewährleisteten¹⁴⁵. Lehrprofessuren zögen so Forschungsprofessuren nach sich¹⁴⁶, und die Verantwortung für gute Lehre werde auf erstere abgeschoben¹⁴⁷.

138 Bundesregierung 2008, S. 7.

139 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008b; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c.

140 GEW 2008b.

141 DIE LINKE 2008b.

142 CDU/CSU/SPD 2009.

143 Wissenschaftsrat 2008, S. 40 ff.

144 Wissenschaftsrat 2007a.

145 Junge Akademie 2008, S. 15.

146 Bloch u.a. 2008b, S. 110.

147 GEW 2008a, S. 6.

Zur Aufwertung der Lehre werden folgende Lösungen vorgeschlagen bzw. Forderungen erhoben:

- Schaffung von Karrierewegen in der akademischen Lehre¹⁴⁸
 - a) Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre mit einer Lehrverpflichtung von maximal 12 SWS als neue Personalkategorie einführen: *Tenure*-Option, Tätigkeitsprofil: 60 Prozent lehrbezogene Aufgaben, 30 Prozent für Forschung und 10 Prozent für Selbstverwaltung und Management, in den ersten drei Jahren 6 bis max. 8 SWS Lehre, Aneignung von Lehrkompetenzen, Aufnahme in die Gruppe der Hochschullehrer, reguläre Einstellungs Voraussetzungen wie für Juniorprofessuren, kein förmliches Hausberufungsverbot, aber Mobilitätspflicht vor oder nach der Juniorprofessur, bei negativer Evaluation Möglichkeit der (unbefristeten) Weiterbeschäftigung auf nicht-professoralen Stellen¹⁴⁹.
 - b) Professur mit Schwerpunkt Lehre mit einer Lehrverpflichtung von maximal 12 SWS als neue Personalkategorie einführen; Freisemester und Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln, um temporäre Schwerpunktverlagerung in die Forschung zu unterstützen¹⁵⁰. Die Professur mit üblichen Lehrdeputat soll Regelfall bleiben¹⁵¹, der Anteil der Lehrprofessuren soll maximal 20 Prozent betragen¹⁵².
 - c) Lecturer mit einer Lehrverpflichtung von 12 bis 14 SWS als neue Personalkategorie einführen (befristet/unbefristet/verbeamtet, Gelegenheit zur Weiterqualifikation, Senior/Junior Lecturer, Junior Lecturer befristet auf max. 8 Jahre)¹⁵³.
- Das Lehrdeputat neu festlegen und berechnen
Die Lehrverpflichtung durch individuelles Aushandeln bei Beibehaltung von durchschnittlich 8 SWS Lehre flexibilisieren¹⁵⁴, ohne spezielle Lehr- und Forschungspro-

148 Allgemein formuliert auch die Bundesregierung (2008, S. 7) dieses Ziel.

149 Wissenschaftsrat 2007a, S. 35 ff; Wissenschaftsrat 2008, S. 74.

150 Wissenschaftsrat 2007a, S. 39.

151 Wissenschaftsrat 2007a, S. 32.

152 Wissenschaftsrat 2007a, S. 40.

153 DHV 2006. Eine eigenständige Personalkategorie unterhalb der Professur lehnt der Wissenschaftsrat ab: „Eine durch sehr hohe Lehrdeputate bedingte ausschließliche Konzentration auf die Lehre stünde dem notwendigen Forschungsbezug der universitären Lehre und der permanenten Aktualisierung der Lehrinhalte entgegen. Der Versuch der Ausgestaltung nicht-professoraler Dauerstellen für die Lehre führt zu einem kaum lösbaren Zielkonflikt zwischen der Abgrenzung zur Professur einerseits und der Schaffung attraktiver und reputierlicher Positionen andererseits. Eine von vornherein nur befristete Anstellung ohne eine Aussicht auf dauerhafte Beschäftigung nähme in Kauf, solche Mitarbeiter nach einigen Jahren in eine völlig ungesicherte berufliche Situation zu entlassen“ (Wissenschaftsrat 2007a, S. 33).

154 Junge Akademie 2008, S. 18.

fessuren mit spezialisierten Qualifizierungslaufbahnen zu etablieren¹⁵⁵; das Lehrdeputat generell zum Gegenstand von Vertragsverhandlungen machen¹⁵⁶; das Lehrdeputat für Lehrkräfte, die forschungsnahe Lehrinhalte vermitteln, auf maximal 12 SWS begrenzen¹⁵⁷; den Lehraufwand neu bewerten und den tatsächlichen zeitlichen Aufwand für Vor-/Nachbereitung, Prüfungen, Beratung und Betreuung anerkennen¹⁵⁸.

■ Förderung der Lehre

Die Lehrförderung in die Forschungsförderung integrieren¹⁵⁹; Anreize für gute Lehre durch Einrichtung einer Deutschen Lehrgemeinschaft strukturell verankern und die Lehre durch Drittmittel fördern¹⁶⁰; einen nationalen Lehrpreis einrichten, um die öffentliche Sichtbarkeit hervorragender Lehrleistungen zu erhöhen¹⁶¹; didaktisch-methodische Mindestqualifikation und lehrbezogene Weiterbildung des Lehrpersonals verstärken¹⁶²; Fortbildungseinrichtungen zur Entwicklung von Lehrkompetenzen an allen Hochschulen einrichten und überregionale Fachzentren für Hochschullehre etablieren¹⁶³.

■ Prüfung der Lehrqualifikation

Leistungsbewertungen in der Lehre bei Berufungen stärker berücksichtigen, u.a. durch Probelehrveranstaltungen¹⁶⁴, den systematischen Erwerb von Lehrkompetenzen nachweisen¹⁶⁵, beispw. durch Lehrproben und Lehrportfolios¹⁶⁶.

■ Aufstockung der Ressourcen

Mit Mitteln des Hochschulpaktes vorrangig zusätzliche Stellen schaffen, z.B. durch vorgezogene Berufungen, Einrichtung zusätzlicher Professuren, Ausbau von Juniorprofessuren oder die Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien¹⁶⁷; zusätzliches Lehrpersonal mit jährlich 2,6 Milliarden Euro bis 2020 finanzieren¹⁶⁸;

155 GEW 2008c; Keller 2008b.

156 EFI 2009, S. 37.

157 Wissenschaftsrat 2007a, S. 44.

158 Junge Akademie 2008, S. 18; Wissenschaftsrat 2008, S. 88.

159 Junge Akademie 2008, S. 17.

160 GEW 2008a, S. 8.

161 Wissenschaftsrat 2008, S. 91. Erste Initiativen in diese Richtung sind der „Wettbewerb exzellente Lehre“ von der KMK und dem Stifterverband (<http://www.exzellente-lehre.de/>) sowie „Bologna – Zukunft der Lehre“ von der Volkswagen-Stiftung und der Stiftung Mercator.

162 CDU/CSU/SPD 2007.

163 Wissenschaftsrat 2008, S. 69.

164 Wissenschaftsrat 2005, S. 61 f.

165 GEW 2008a.

166 Junge Akademie 2008, S. 20.

167 CDU/CSU/SPD 2007.

168 HRK 2008b. Angesichts der zum Wintersemester 2008/09 auf 386.500 angestiegenen Studienanfängerzahlen fordert die HRK nunmehr 3 Milliarden Euro zusätzlich pro Jahr für die Hochschulen bis 2020 (HRK 2009a).

das Lehrpersonal durch unbefristete Stellen aufstocken, u.a. durch vorgezogene Berufung von 8.000 ab 2015 frei werdenden Professuren¹⁶⁹; die Zahl der Universitätsprofessuren um 40 Prozent von 23.000 auf 32.000 erhöhen¹⁷⁰; die befristete Beschäftigung von Lehrern der Sekundarstufe II für Lehrtätigkeiten an der Hochschule ermöglichen¹⁷¹.

In seinen Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium hat der Wissenschaftsrat einen jährlichen Gesamtbedarf von zusätzlichen Mitteln in Höhe von 1,104 Milliarden Euro berechnet, davon 357,1 Mio. Euro für verbesserte Betreuungsrelationen, 480,6 Mio. Euro für zusätzliches Personal, 251,3 Mio. Euro Sachmittelzuschlag und 15 Mio. Euro für Fachzentren¹⁷².

Die Kultusministerkonferenz hatte anlässlich der von ihr veröffentlichten „Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020“¹⁷³ u.a. die „Anpassung der personellen und räumlichen Hochschulkapazitäten an die mittel- und langfristig wachsende Nachfrage nach Studienplätzen“¹⁷⁴ als Handlungsfeld benannt, war aber konkrete Zahlen schuldig geblieben. Inzwischen geht die KMK angesichts der weiterhin erwarteten steigenden Studierendenzahlen von einem zusätzlichen jährlichen Finanzierungsbedarf in Höhe von 2,6 Milliarden Euro aus.¹⁷⁵

4.4 Chancengleichheit

Mit jeder Qualifikationsstufe im deutschen Wissenschaftssystem verringert sich der Frauenanteil. Nur 14 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt und zwischen den geistes-/sozialwissenschaftlichen und naturwissenschaftlich-technischen Fächern bestehen erhebliche Unterschiede. Wissenschaftlerinnen werden häufig durch die informelle Praxis und wenig familienkompatible Form der Nachwuchsrekrutierung benachteiligt.¹⁷⁶ Auch die gängige Berufungspraxis beeinträchtigt die Chancen von Frauen.

Gleichstellungspolitische Maßnahmen werden dabei immer von wettbewerblichen Verfahren überlagert. So wurden in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative zwar aus-

169 HRK 2005.

170 DHV 2008.

171 Wissenschaftsrat 2007a, S. 45.

172 Wissenschaftsrat 2008, S. 99.

173 KMK 2005a.

174 KMK 2005b.

175 <http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/studentische-angelegenheiten/hochschulzulassung-und-kapazitaetsermittlung.html> (letzter Zugriff am 17.2.2009).

176 Wissenschaftsrat 2007b, S. 22.

drücklich gleichstellungspolitische Konzepte verlangt, umgesetzt werden diese aber nur bei erfolgreicher Antragstellung.¹⁷⁷

Familienbetreuungszeiten sind in den befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Nachwuchses kaum vorgesehen.¹⁷⁸ Ebenso wenig sind Betreuungsangebote für Kinder vorhanden, ganz zu schweigen von temporären Teilzeitleösungen, Job-Splitting zwischen den Lebenspartnern und der Möglichkeit des flexiblen Ein- und Ausstiegs in den Beruf (Sabbatical). Formale wie informelle Altersgrenzen wirken häufig familienfeindlich.

Zur Förderung der Chancengleichheit werden folgende Lösungen vorgeschlagen bzw. Forderungen erhoben:

- Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung
Den Hochschulpakt zur Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung nutzen¹⁷⁹; Quotierung zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen¹⁸⁰ bzw. Einführung eines Kaskadenmodells¹⁸¹ zur Sicherung der Beteiligung von Frauen entsprechend des Anteils der nächstniedrigeren Qualifikationsstufe¹⁸²; Professur wie Juniorprofessur, auch mit Schwerpunkt Lehre, müssen für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sein¹⁸³.
- Erweiterung der Partizipation
Frauen stärker an Rekrutierungs- und Begutachtungsverfahren beteiligen¹⁸⁴; Einführung von Quoten (z.B. in Auswahl- bzw. Gutachtergremien)¹⁸⁵.
- Förderung von Aktivitäten zur Gleichstellung und Chancengleichheit
Im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe steigende Frauenanteile prämiieren, Möglichkeit vorgezogener Nachbesetzungen von Professuren bei steigenden Frauenanteilen in Führungspositionen¹⁸⁶; verbindliche Vereinbarungen zur Gleichstellung und Chancengleichheit in Nachwuchsförderprogrammen¹⁸⁷ bzw. im Rahmen

177 Burkhardt 2008a, S. 85-98. Das gilt auch für das Professorinnenprogramm des BMBF.

178 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht allerdings die Möglichkeit der Verlängerung der Befristungszeit um zwei Jahre pro Kind vor.

179 CDU/CSU/SPD 2007.

180 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008a; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008b; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c.; GEW 2008c.

181 Der Wissenschaftsrat (2007b) empfiehlt die Orientierung an einem Kaskadenmodell; die Bundestagsfraktion von CDU/CSU und SPD (2008) dessen Prüfung.

182 DIE LINKE 2008a; FDP 2008a.

183 BuKoF 2007c.

184 Wissenschaftsrat 2007b, S. 31.

185 Bundesregierung 2008, S. 7.

186 Wissenschaftsrat 2007b, S. 37.

187 Bundesregierung 2008, S. 7.

des „Hochschulpaktes II“ schließen¹⁸⁸; behinderungsbedingte Nachteile berücksichtigen (z.B. Auswahlkriterien und Förderungshöchstdauer)¹⁸⁹.

■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familiengerechte Arbeitsbedingungen schaffen (flexible Zeitpolitik, Kinderbetreuung, *dual career couples*)¹⁹⁰; Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für alle Kinder aller Hochschulangehörigen, flexible Arbeitszeitmodelle, Gleichbehandlung von befristeter und Teilzeitbeschäftigung, partnerunabhängige Studien- und Promotionsförderung¹⁹¹; dienstrechtliche Altersgrenzen lockern¹⁹²; Übernahme von Familienverantwortung in Berufsbiographien berücksichtigen¹⁹³.

4.5 Kapazitätsrecht

Die Kapazitätsplanung im deutschen Hochschulsystem gründet nach wie vor auf dem Gebot der Verwirklichung des grundgesetzlich gesicherten Teilhaberechts an beruflichen Lebenschancen. Das Bundesverfassungsgericht entschied 1972, dass eine Verweigerung der Zulassung zu einem Hochschulstudium als Einschränkung des Grundrechts der Berufsfreiheit zu bewerten sei; die Vergabe und die gesetzliche Zulassungsbeschränkungen müssten daher besonders strikten Regelungen unterworfen werden. Mit dem „Staatsvertrag über die Vergabe von Studienplätzen“ (StV) schuf man eine bundeseinheitliche Regelung mit einer in allen Ländern gleichlautenden Kapazitätsverordnung (KapVO) und gleichen Curricularnormwerten (CNW) als (fächerspezifischer) Richtwert für die Kapazitätsermittlung. Dieses Verfahren regelte nicht nur die Vergabe von Plätzen in Studiengängen mit bundesweiter Zulassungsbeschränkung, sondern auch in denen mit regionalem und lokalem Numerus Clausus. KapVO und CNW etablierten sich über diese Studiengänge hinaus als allgemeines Instrument der Planung von Studienangeboten und der Ressourcenverteilung auf Landesebene und in den Hochschulen sowie als Parameter in Mittelverteilungsmodellen und für das Hochschulcontrolling¹⁹⁴.

Diese Rechtslage verlangte von den Hochschulen, ihre vorhandenen Kapazitäten erschöpfend zu nutzen, und gebot eine Gleichbehandlung bei der Ausstattung von Studienplätzen. Angesichts einer seit den späten 1970er Jahren anhaltenden Unterfinanzierung

188 DIE LINKE 2008b.

189 Bundesregierung 2008, S. 7; CDU/CSU/SPD 2009.

190 BuKoF 2006; BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2008c; FDP 2009; Wissenschaftsrat 2007b, S. 33.

191 GEW 2008c.

192 DHV 2008.

193 Wissenschaftsrat 2007b, S. 35.

194 Witte/von Stuckrad 2007, S. 1.

der Hochschulen bedeutete das eine gleichmäßige Verteilung eines Mangels. Die Bereitstellung zusätzlicher Mittel, beispielsweise zur Qualitätsverbesserung der Lehre, erfordert nach Maßgabe der Kapazitätsverordnung (KapVO) die Einrichtung zusätzlicher Studienplätze¹⁹⁵, zumindest solange eine Nachfrage besteht. Verbessert werden kann die Lehre im bisherigen System in einem Fach bzw. Studiengang nur insgesamt. Eine Profilbildung durch Qualitätsverbesserungen in der Lehre werde so ausgeschlossen, monieren Kritiker¹⁹⁶. Die HRK forderte, dass möglich sein müsse, zusätzliche Mittel kapazitätsneutral einzusetzen¹⁹⁷. So wurde in den entsprechenden Landeshochschulgesetzen bereits festgelegt, dass Studiengebühren zur Verbesserung der Lehre eingesetzt werden dürfen bzw. sollen.

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie der Ausbau der Studienanfängerplätze im Zuge des Hochschulpaktes haben mittlerweile Anpassungen in der Kapazitätsberechnung erforderlich gemacht.¹⁹⁸ So wurde in der aktuellen Fassung des StV vom 22.6.2006 der Art. 7 Abs. 6 gestrichen. Dieser hatte festgelegt, dass die Vorschriften im Staatsvertrag zur Ermittlung der Studienplatzkapazitäten in den ZVS-Studiengängen entsprechend auch für jene Studiengänge gelten, die nicht in das zentrale ZVS-Verfahren einbezogen sind. Nunmehr erhielten „die Länder bei der Kapazitätsermittlung mehr eigenen Gestaltungsspielraum“¹⁹⁹ und sind dabei je nach hochschulpolitischer Schwerpunktsetzung unterschiedliche Wege gegangen.²⁰⁰ Den Ländern stehen hinsichtlich der Regelung des Kapazitätsrechts drei Optionen zur Verfügung:

- 1) Verbleiben beim bisherigen System der Kapazitätsermittlung auf der Grundlage von Curricularnormwerten,
- 2) Flexibilisierung durch die Einführung von Bandbreiten bei den Curricularnormwerten,

195 Durch bundesweit einheitliche Curricularnormwerte (CNW) werden die Betreuungsrelationen in den Studienfächern normiert und unterschiedliche Betreuungsbedarfe ignoriert.

196 Berthold/Kluth 2008, S. 607.

197 HRK 2007b.

198 Eine radikalere Sichtweise geht davon aus, dass sich das seit den 1970er Jahren bundeseinheitlich eingeschliffene Verfahren der Kapazitätsermittlung mit der Umstellung auf die Bachelor- und Masterstruktur quasi von selbst erledige: „Da mit der Umstellung auf die Bachelor- und Masterstruktur fast alle Studiengänge (bis auf die Staatsexamina im medizinischen Bereich) aus den zentralen Vergabeverfahren herausfallen, ist damit eine Ablösung des bundeseinheitlichen Kapazitätsrechts eingeleitet“ (Witte/von Stuckrad 2007, S. 5).

199 <http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/weiterentwicklung-des-kapazitaetsrechts.html> (letzter Zugriff am 17.2.09).

200 Witte/von Stuckrad 2007, „Auswirkungen auf die Personalstrukturen innerhalb des Hochschulsystems sind hierbei dadurch zu erwarten, dass die Länder in der Umsetzung spezifische Schwerpunkte setzen möchten: besondere Berücksichtigung der Fachhochschulen, Ausbau des Frauenanteils bei Professuren oder die Einführung neuer, lehrbezogener Personalkategorien wie die des Lecturers“ (Kreckel 2008a, S. 32).

3) Festsetzung der Ausbildungskapazitäten über das Vereinbarungs- oder Vorgabemodell.²⁰¹

Wie im Falle der Beibehaltung des Status quo (1) gilt auch bei der Anwendung des sogenannten ‚Bandbreitenmodells‘ (2) weiterhin der CNW als Berechnungsgröße. Es werden aber Bandbreiten von CNW festgelegt, beispielsweise innerhalb von Hochschulen oder Fakultäten bzw. Fachbereichen, die den Hochschulen Freiräume zur Profilbildung ihrer Studienangebote einräumen, „solange innerhalb eines Fächerclusters die Gesamtzahl an Studienanfängerplätzen konstant bleibt“.²⁰² Stärker unterschieden vom bisherigen Kapazitätsrecht ist die Festlegung der Studienplatzkapazitäten nach dem sogenannten ‚Vereinbarungs- oder Vorgabemodell‘ (3): Studienplatz- und Lehrkapazitäten werden auf der Grundlage von Zielzahlen möglichst in Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ministerien bestimmt. Demnach sei jede einzelne Hochschule in der Lage, Kapazitäten nach eigenen Schwerpunktsetzungen auf die Fakultäten und Studiengänge zu verteilen. Solche Kapazitätsvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen sollen zudem parlamentarisch legitimiert werden, wodurch die Berechnung der Lehrleistung den Verwaltungsgerichten entzogen werde.²⁰³

Zur Reform des Kapazitätsrechts werden folgende Lösungen vorgeschlagen bzw. Forderungen erhoben:

■ Differenzierung der Kapazitätsberechnung

Verschiedene Modelle der Kapazitätsberechnung (CNW-, Bandbreiten-, Verhandlungsmodell) auf Länderebene einführen und eine Mindestkapazität von Studienplätzen garantieren; darüber hinaus sollen die Hochschulen Kapazitäten autonom bzw. wettbewerblich festlegen; Drittmittel zur Sicherung der Ausbildungsqualität sollen kapazitätsneutral eingesetzt werden²⁰⁴; die Hochschulfinanzierung um eine nichtkapazitätswirksame Qualitätskomponente für die Lehre ergänzen²⁰⁵.

201 So die KMK (<http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/studentische-angelegenheiten/hochschulzulassung-und-kapazitaetsermittlung.html> (letzter Zugriff am 18.2.09)). Vgl. auch HRK 2006a und Wissenschaftsrat 2008, S. 50 f.

202 Berthold/Kluth 2008, S. 607. So wird beispielsweise an den Universitäten Heidelberg und Potsdam derzeit mit „Fakultäts-Lehrdeputaten“ experimentiert, die eine Umverteilung von Lehrkapazitäten innerhalb von Fakultäten erlauben.

203 Berthold/Kluth 2008, S. 608 f. Somit wären die Verwaltungsgerichte nicht mehr für die Überprüfung der Lehrlast zuständig, weil es sich nicht mehr um die Anwendung einer Rechtsverordnung (KapVO) handeln würde (gegen die potenzielle Studierende einen Studienplatz einklagen könnten), sondern um das Ergebnis politischer Willensbildung. In Hamburg soll eine solche Zielvereinbarungslösung alle Studiengänge betreffen, die nicht bundesweit zulassungsbeschränkt sind. Da in Hamburg aber alle Studiengänge zulassungsbeschränkt sind („lokaler Numerus Clausus“), würde diese Vereinbarung für alle Studiengänge gelten (Witte/von Stuckrad 2007, S. 37 ff.).

204 HRK 2006a.

205 HRK 2008a.

■ Beibehaltung der KapVo

Die KapVO als eines der wenigen verbliebenen Instrumente für eine bundeseinheitliche Bildungsplanung beibehalten, Studienplätze bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen und den Numerus Clausus abschaffen²⁰⁶.

■ Neubestimmung des Kapazitätsbedarfs

Unabhängig davon, welches Modell der Kapazitätsberechnung künftig zur Anwendung kommt, soll der Kapazitätsbedarf in allen Fächern neu bestimmt werden, unter der Maßgabe eines höheren Betreuungsbedarfs auch für die im ZVS-Verfahren verbleibenden Studiengänge²⁰⁷.

206 GEW 2008a.

207 Wissenschaftsrat 2008, S. 102.

Anke Burkhardt

5 Wissenschaftspolitische Weichenstellungen auf EU-Ebene²⁰⁸

Die EU-Forschungs- und Hochschulpolitik steht im Zeichen des globalen Wettbewerbs um die talentiertesten Forscherinnen und Forscher. Das primäre Interesse gilt der Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit der europäischen Region durch die Schaffung mobilitätsfördernder und attraktivitätssteigernder Rahmenbedingungen. Im laufenden Jahrzehnt hat sich „die Schaffung eines einheitlichen Arbeitsmarktes für Forscher“²⁰⁹ zu einer zentralen Dimensionen der Visionen für einen Europäischen Forschungsraum („Vision 2020“, „Ljubljana-Prozess“) entwickelt. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Karrierechancen von Forscherinnen und Forscher wird dabei vordergründig im Kontext der Verfügbarkeit wettbewerbsadäquater (mobiler) personeller Ressourcen thematisiert.²¹⁰ Dagegen spielen soziale Aspekte eine eher untergeordnete Rolle²¹¹ bzw. werden entsprechende Fragen in der Regel nur dann aufgegriffen, wenn sich Einfluss auf Mobilität, Anziehungskraft und Potenzialausschöpfung (einschließlich der verstärkten Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen) abzeichnet. Hier scheint sich allerdings ein gewisses Umdenken abzuzeichnen. Den Beschäftigungsverhältnissen wird zunehmend ein eigener Stellenwert auf der politischen Agenda zugebilligt. Generell wird dabei bisher der nationalstaatlichen Verantwortung und dem Prinzip der Freiwilligkeit Vorrang gegenüber verbindlichen Regelungen im EU-Maßstab eingeräumt. Vor diesem Hintergrund kann es nicht verwundern, dass sich trotz zahlreicher Aktivitäten der EU-Kommission und des Rates der Europäischen Union kaum etwas an den ausgeprägten Unterschieden des Berufsfeldes von Forschern im Vergleich der Mitgliedstaaten geändert hat. Mit den auf Mobilitätssteigerung zielenden Maßnahmen wurde letztlich nur

208 Anlage 4 können ergänzend die zentralen Befunde und Empfehlungen einer 2008 veröffentlichten OECD-Studie zum Hochschulbereich entnommen werden.

209 Rat der Europäischen Union 2008a, S. 4.

210 Zum Beleg exemplarisch zwei Zitate aus EU-Dokumenten der letzten Jahre:

„Um ihre Rolle in Wissenschaft, Technologie und Innovation zu stärken, muss die EU mehr und bessere Forscher anziehen und diese Humanressourcen in vollem Umfang nutzen. Die fähigsten Köpfe sollen angeregt werden, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen und in Europa zu bleiben bzw. nach Europa zu kommen.“ KOM (2005) 488 endgültig, S. 7/8;

„Vision 2020“ für den Europäischen Forschungsraum: „Europäische Forschungseinrichtungen bieten attraktive Arbeitsbedingungen für Forscher und Forscherinnen aus allen Teilen der Welt im Rahmen eines einheitlichen Arbeitsmarktes, der eine Mobilität zwischen Ländern und Sektoren mit geringfügigen finanziellen und verwaltungstechnischen Hindernissen ermöglicht.“ Rat der Europäischen Union 2008c, S. 10.

211 Dies deckt sich mit der Einschätzung der GEW anlässlich ihrer Stellungnahme zur Mitteilung der Kommission KOM (2008) 317. Kritisiert wird, dass die Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor nicht auf der Agenda des Bologna-Prozesses stehen, sondern allenfalls mittelbar über die Aktionslinie Mobilität thematisiert werden. (GEW 2007a, S. 3).

an den Symptomen herumgedoktert. Die Länder sind nun aufgefordert, aufzuzeigen, welche konkreten Beiträge sie in den kommenden Jahren für die Gestaltung des Europäischen Forschungsraums (EFR) leisten wollen. Der EFR trägt in weiten Zügen zwar noch immer den Charakter einer Vision, dürfte aber in Zukunft zunehmend auf die Entwicklung in den Mitgliedstaaten ausstrahlen. Rückblickend auf die vergangenen Dekade lässt sich nachfolgend skizziertes Grundverständnis ableiten, was unter einem Forscher verstanden wird, welche Aufgaben er wahrnimmt und was in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten beachtet werden sollte.

Forscher werden definiert als „Spezialisten, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen sowie mit dem Management diesbezüglicher Projekte betraut sind.“²¹² Eingeschlossen ist ein breites Spektrum beruflicher Aktivitäten

- Grundlagenforschung,
- strategische Forschung,
- angewandte Forschung,
- experimentelle Entwicklung,
- Wissenstransfer sowie
- alle in direktem oder indirektem Zusammenhang mit FuE stehende Aktivitäten (wozu z.B. auch Wissenschaftsmanagement, Verwertung von Forschungsergebnissen und Wissenschaftsjournalismus zählen),

das in den verschiedensten Forschungseinrichtungen

- Universitäten,
- öffentliche oder private Forschungsorganisationen oder Akademien sowie
- große Industriebetriebe und technologieorientierte KMU angesiedelt sein kann.

Mit dem 6. EU-Forschungsrahmenprogramm²¹³ wurde 2002 die bisherige Unterscheidung der Forscher nach Altersgruppen durch eine Einstufung nach Forschungserfahrung²¹⁴ abgelöst.

212 KOM (2003) 436 endgültig, S. 7.

213 Zitiert in Burkhardt 2008, S. 504.

214 Inhaltliche Unterersetzung bietet der – im Interesse von Transparenz und EU-weiter Übersichtlichkeit – entwickelte Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), nach dessen Vorbild derzeit nationale Qualifikationsrahmen erarbeitet bzw. bereits bestehende nationale Qualifikationsrahmen angepasst werden sollen. Der EQR arbeitet mit acht Qualifikationsniveaus und jeweils den drei Deskriptoren Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz. (Europäische Kommission 2008, S. 12/13).

Bezeichnung	Definition
Nachwuchswissenschaftler/-innen (<i>early stage researcher</i>)	<ul style="list-style-type: none"> weniger als 4 Jahre Forschungserfahrung (Vollzeitäquivalent) seit Erlangen des zur Promotion berechtigenden Abschlusses, <u>und</u> nicht promoviert
Erfahrener Wissenschaftler/-innen (<i>experienced researcher <10</i>) mit weniger als 10 Jahren Forschungserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> mindestens 4 Jahre Forschungserfahrung (Vollzeitäquivalent) <u>oder</u> promoviert, <u>und</u> weniger als 10 Jahre Forschungserfahrung (Vollzeitäquivalent)
Erfahrener Wissenschaftler/-innen (<i>experienced researcher</i>) mit mindestens 10 Jahren Forschungserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> mindestens 10 Jahre Forschungserfahrung (Vollzeitäquivalent)

Diese Einstufung ist primär ausschlaggebend für die Teilnahmeberechtigung an den verschiedenen Programmmaßnahmen und die Höhe der materiellen Förderung, stellt darüber hinaus aber auch ein – von diversen Länderspezifika abstrahiertes – Abbild der politisch präferierten stufenförmigen Laufbahn wissenschaftlich Tätiger dar, die die Promotionsphase einschließt. Bekräftigt wurde diese Herangehensweise durch die 2005 von der Europäischen Kommission verabschiedeten Mitteilung „Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“, in der die Forschungsausbildungszeit ausdrücklich zum Bestandteil der Definition von Nachwuchsforschern erklärt wird.²¹⁵

Damit wird die strittige Frage²¹⁶ berührt, ob es sich bei der Promotionsphase um die dritte Stufe des Studiums oder um die erste Stufe wissenschaftlicher Tätigkeit handelt. Während die EU-Kommission im Rahmen der Schaffung des EFR für den Tätigkeitscharakter plädiert, betont das dem Bologna-Prozess²¹⁷ zugehörige Konzept einer *European Higher Education Area* (EHEA) bzw. eines Europäischen Hochschulraums (EHR)²¹⁸ den Ausbildungscharakter. Die Doktorandenausbildung insgesamt, also alle praktizierten Modelle von der traditionellen Betreuung über Forschungscolloquien bis zu Graduiertenkollegs, sollen im Zuge des Bologna-Prozesses auf europäischer und nationaler Ebene als dritte Studienstufe anerkannt und nach dem Vorbild der angelsächsischen *PhD-Studies* organisiert werden.²¹⁹ Dass unverändert an diesem Ziel festgehalten wird, geht aus dem Entwurf der Erklärung für die 5. Bologna-Folgekonferenz 2009

215 Europäische Kommission 2005, S. 31.

216 Auf die Widersprüche „zwischen den Weichenstellungen im Bologna-Prozess“ und den in der Charta niedergelegten Zielen der Europäischen Kommission hat die GEW wiederholt hingewiesen. (GEW 2007a, S. 4).

217 1998 unterzeichneten die Wissenschaftsminister aus Frankreich, Italien, Deutschland und Großbritannien in Paris die „Joint Declaration on Harmonisation of the Architecture of the European Higher Education System“. Ein Jahr später wurde die sogenannte Sorbonne-Erklärung verabschiedet, die zur berühmten Bologna-Erklärung führte, die mittlerweile von 45 Ländern unterzeichnet wurde.

218 Vgl. European Ministers of Education 1999; European Ministers of Education 2001; European Ministers of Education 2003; European Ministers responsible for Education 2005; European Ministers responsible for Education 2007.

219 Vgl. Bologna Seminar 2008.

hervor. Unter der Überschrift „Finalising the initial agenda“ wird ausgeführt: „The European Higher Education Area is structured around three cycles, bachelor, master and doctorate.“²²⁰ Die Auffassungen der am Bologna-Prozess beteiligten Länder fallen uneinheitlich aus. So haben BMBF und KMK unter Verweis auf die deutsche Hochschultradition und die Bundestagsfraktionen der Regierungskoalition von CDU/CSU und SPD für eine strukturierte, als erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit aufzufassende Promotionsausbildung ausgesprochen.²²¹

Von der „Lissabon-Strategie“ zum „Ljubljana-Prozess“

Mit der „Lissabon-Strategie“ wurde im Jahr 2000 eine neue Etappe der europäischen Hochschulpolitik eingeleitet. Das politische Handeln der Mitgliedstaaten wird mit dieser Strategie darauf ausgerichtet, die Europäische Union zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt umzugestalten, der fähig ist, dauerhaftes Wachstum, Vollbeschäftigung und einen größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.²²² Angesichts des „besorgniserregend“ schlechten Abschneidens Deutschlands im internationalen Vergleich (insbesondere gegenüber den USA) in punkto finanzieller und personeller Aufwendungen für Forschung und technologisches Wissen (FuE), setzte man sich zum Ziel, bis 2010 die entsprechenden Investitionsausgaben auf drei Prozent des Bruttoinlandproduktes zu steigern. Der dafür erforderliche zusätzliche Personalbedarf wurde auf 1,2 Mio Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 700.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschätzt.

Um der bisher überwiegend national organisierten Forschung neue Dynamik und europäischen Zuschnitt zu verleihen, wurde mit der Lissaboner Tagung die Schaffung eines Europäischen Forschungsraumes (EFR) initiiert, wobei dem Ausbau der Humanressourcen und der Erhöhung der Mobilität besondere Aufmerksamkeit galt.²²³ „Dies bedeutet, dass wir in wissenschaftliche Laufbahnen eine europäische Dimension einführen, Europa für Forscher aus anderen Ländern attraktiver machen und jene Forscher zur Rückkehr motivieren müssen, die ihr Heimatland zur Vervollkommnung ihrer Ausbildung oder zur Fortsetzung ihrer Karriere im Ausland verlassen haben.“²²⁴ Gestärkt werden sollen auch die Präsenz und die Position von Frauen in der Forschung.

220 Bologna Follow-Up Group 2008, S. 4.

221 Vgl. BMBF/KMK 2008, S. 6; CDU/CSU/SPD 2009, S. 4.

222 Vgl. KOM (2003) 226 endgültig/2, S. 12.

223 KOM (2000) 6, S. 9.

224 KOM (2001) 331 endg., S. 2.

Zu den ersten Maßnahmen, die von der Kommission auf den Weg gebracht wurden, zählt die Vorlage einer Mobilitätsstrategie 2001. Thematisiert wurden

- die oft fehlende Wertschätzung von Mobilität, Schwierigkeiten im Heimatland wieder beruflich Fuß zu fassen und mobilitätsbedingte Karrierenachteile,
- eine ungenügende Finanzierung von Mobilität,
- die Behinderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt im Hinblick auf Einwanderungsregelungen, Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis u.ä.,
- Unterschiede zwischen den Sozialversicherungssystemen, Steuersätzen und Pensionsregelungen,
- Unklarheiten in Bezug auf die Rechte am geistigen Eigentum,
- ungünstige Einstellungsbedingungen und -verfahren (z.B. keine internationale Ausschreibung, kurze Bewerbungsfristen, Nichtanerkennung von Abschlüssen)
- die mangelhafte Berücksichtigung familiärer Belange (Mutterschaftsurlaub und -leistungen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Arbeitsmöglichkeiten für den Partner) sowie
- die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft.

Die Strategie ist zweigleisig angelegt. Erstens sollten mittelfristig die notwendigen Bedingungen für eine effektivere Mobilität geschaffen werden (Informationsbereitstellung/ Statistik, praktische Unterstützung der Forscher, qualitative Aspekte wie Benchmarking, rechtliche Verbesserungen). Zweitens sollte ein System finanzieller Anreize entwickelt werden, „dass auf die verschiedenen Karrierephasen und Formen der Mobilität sowie die Merkmale der betroffenen Länder und Forscher zugeschnitten ist.“²²⁵ Angekündigt wurden Empfehlungen und Maßnahmenvorschläge zum Thema Karrieremöglichkeiten von Forschern.²²⁶

In diesem Kontext richtet sich der Fokus auch auf „Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens“. Angeregt wurden Bemühungen der Universitäten, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für junge Wissenschaftler nach Abschluss des Doktorstudiums zu verbessern und die Unabhängigkeit der Forscher in ihrer Berufslaufbahn zu fördern.²²⁷

Ebenfalls 2003 wurde beschlossen, Vorschläge für eine Forscherlaufbahn auszuarbeiten, um die „Liberalisierung der nationalen Regelungen für die Einstellung, Beurteilung und weitere Laufbahnentwicklung von Forschern auf europäischer und internationaler

²²⁵ Ebd., S. 13.

²²⁶ KOM (2002) 565 endgültig, S. 11.

²²⁷ KOM (2003) 58 endgültig, S. 23.

Ebene zu erleichtern und der Notwendigkeit spezieller gesetzlicher Regelungen Rechnung zu tragen.“²²⁸

Erste Grundlagen dafür wurden mit der Mitteilung „Forscher im Europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“ geschaffen. Beschäftigungsbedingungen und Karriereaussichten seien wichtige Aspekte des Forschungssystems mit weitgehenden Auswirkungen auf die Forschungstätigkeit. „Dies trifft vor allem auf Europa zu, denn bedingt durch die Strukturierung und die Organisation der Laufbahn von Forschern hat Europa nicht die Möglichkeit, das auf diesem Gebiet vorhandene Potenzial auszuschöpfen.“²²⁹ Um diesen Wettbewerbsnachteil im internationalen Vergleich entgegen zu steuern, wurde eine Reihe von Empfehlungen ausgesprochen:

- Anerkennung geografischer und sektorüberschreitender Mobilität für die Laufbahnentwicklung,
- Förderung der europäischen Dimension der Laufbahnentwicklung in einem strukturierten und koordinierten rechtlichen Rahmen auf europäischer Ebene mit dem Ziel eines hohen Maßes an sozialer Sicherheit,
- Einstellung, dauerhafte Bindung und Förderung von Frauen in der Wissenschaft (z.B. innovative Ansätze in der Leistungsbewertung und den Entlohnungssystemen, Familienfreundlichkeit, Vernetzung, Mentoring, flexible Arbeitszeiten, Doppelkarrieren),
- Beachtung der Anforderungen sowohl des endogenen akademischen Arbeitsmarktes als auch des breit gefächerten exogenen Marktes bei der Vorbereitung auf den Forschungsberuf,
- geeignete Finanzierung und ein Minimum von Sozialleistungen für Doktoranden,
- Ausarbeitung eines „Verhaltenskodex für die Rekrutierung von Forschern“,
- Sicherung der Gleichbehandlung von Forschern im befristeten und unbefristetem Beschäftigungsverhältnis,
- Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge,
- Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für befristet tätige Forscher,
- angemessene finanzielle Bedingungen und Gehälter für Forscher,
- Öffnung für alternative Beschäftigungsverhältnisse und flexible Laufbahnstruktur (z.B. Tenure track zwischen Industrie und akademischen Bereich) sowie
- Entwicklung eines geeigneten Evaluierungs- bzw. Bewertungssystem, dass der Vielfalt der Tätigkeiten und Laufbahnstrukturen Rechnung trägt.

228 KOM (2003) 226 endgültig/2, S. 13.

229 KOM (2003) 436 endgültig, S. 3.

2005 verabschiedete die Kommission mit der „Europäischen Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ einen „Katalog allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die die Rollen, Zuständigkeiten und Ansprüche von Forschern wie auch von Arbeitgebern und/oder Förderern von Forschern festlegt.“²³⁰ Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, „den Forschern in allen Etappen ihrer Laufbahn Systeme für die beständige Weiterentwicklung ihrer Karriere anzubieten, unabhängig von ihrer vertraglichen Situation und der eingeschlagenen FuE-Laufbahn; ferner sollten sie dafür sorgen, dass Forscher als Berufsgruppe und als integraler Teil der Einrichtung, in denen sie arbeiten, behandelt werden.“²³¹ Das dabei in den Blick genommene Tätigkeitsspektrum wird nicht auf die traditionellen Kernfunktionen beschränkt, sondern entsprechend der Vielfalt der in der Praxis wahrgenommenen Aufgaben weit gefasst: Forscher leisten ihren Beitrag für den wissenschaftlichen und technologischen Fortschritt „als am Wissen Tätige, Leiter, Projektkoordinatoren, Manager, Betreuer, Mentoren, Laufbahnberater oder Wissenschaftsvermittler“.²³² Besonderes Augenmerk sollte den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im frühen Stadium der Laufbahn gelten, um die Attraktivität zu steigern und damit die Berufsentscheidung für die Wissenschaft positiv zu beeinflussen. Erneut hervorgehoben wird die Notwendigkeit eines angemessenen Sozialversicherungsschutz einschließlich der Übertragbarkeit von Ruhegehaltsansprüchen im Fall von intersektoraler oder regionaler Mobilität. Zahlreiche der Empfehlungen weisen einen unmittelbaren Bezug zu den Beschäftigungsbedingungen auf und bringen in ihrer Gesamtheit zum Ausdruck, welches Berufsbild des Forschers im Fokus der EU-Politik steht:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es Forscherinnen und Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden,
- Verbesserung der Stabilität der Beschäftigungsbedingungen und Umsetzung der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge,
- Gewährleistung fairer und attraktiver Finanzierungsbedingungen und/oder Gehälter mit angemessenem Sozialversicherungsschutz für Forscher in allen Laufbahnetappen,
- Herstellung eines repräsentativen ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter auf allen Ebenen und Tätigkeitsbereichen durch aktive Chancengleichheitspolitik,
- Erarbeitung von speziellen, Mobilität einschließenden Laufbahnentwicklungsstrategien unter Einbeziehung sämtlicher Vertragsformen sowie Laufbahnberatung und Hilfe bei der Arbeitsplatzvermittlung,

²³⁰ Europäische Kommission 2005, S. 10.

²³¹ Ebd., S. 5.

²³² Ebd., S. 6.

- Förderung der beständigen Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen durch berufliche Weiterbildung,
- Einführung von Vereinbarungen zur Betreuung von Nachwuchswissenschaftlern,
- Anerkennung von Lehrtätigkeit als wertvoller Bestandteil des beruflichen Werdegangs unter Wahrung eines ausreichenden Zeitbudgets für Forschung insbesondere zu Beginn der Laufbahn,
- Mitwirkung von Forschern in den einschlägigen Informations-, Konsultations- und Entscheidungsgremien sowie
- eindeutige Festlegung von Aufnahme- und Zulassungsstandards, Einhaltung der im Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern niedergelegten Grundsätze (offene, effiziente, transparente, unterstützende, international vergleichbare und auf die Art der Stelle zugeschnittene Einstellungsverfahren)²³³

Wiederholt erklärt die Kommission ihre Bereitschaft, die Umsetzung der Charta zu unterstützen und zu überwachen.²³⁴ Zu einem höheren Grad an Verbindlichkeit ist es auf Grund der zögerlichen Haltung einzelner Mitgliedstaaten – zu denen auch die Bundesrepublik zählt²³⁵ – aber bis heute nicht gekommen. Es blieb bei Appellen des Rates, sich auf freiwilliger Basis zu engagieren.²³⁶

Trotz vielfältiger Initiativen zieht sich die Kritik an der Situation der Forscher/-innen in den Folgejahren wie ein roter Faden durch die Mitteilungen der Kommission. Im Grünbuch „Der Europäische Forschungsraum: Neue Perspektiven“ wird 2007 beklagt, dass die Möglichkeiten der Forscher noch immer durch institutionelle und nationale Barrieren, schlechte Arbeitsbedingungen und sehr begrenzte Laufbahnaussichten eingeschränkt sind. Regionale oder intersektorale Mobilität werde offensichtlich eher bestraft als honoriert. Als virulentes Problem habe sich die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen und Portabilität von Zusatzrentenansprüchen herauskristallisiert. Das geltende Regelwerk wird ungeachtet vollzogener Modernisierung und Vereinfachung

233 Ebd., S. 18-24.

234 KOM (2005) 488 endgültig, S. 8.

235 „Wichtig ist zunächst, dass alle Maßnahmen zur Erreichung von mehr Einheitlichkeit nicht die Forschungsfreiheit gefährden dürfen. Freiwilligen Maßnahmen wie z.B. die „Europäische Charta für Forscher“ sind rechtlich verbindlichen Regelungen grundsätzlich immer vorzuziehen.“ (BMBF 2007b, S. 4).

236 Vgl. hierzu Rat der Europäischen Union 2008b, S. 6; Aussagen zu Stand, Problemen und Fortschritten bei der Umsetzung der Charta finden sich in Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2008; European Commission 2008a.

für nicht ausreichend erachtet, den Besonderheiten mobiler Berufsbiographien in der Wissenschaft Rechnung zu tragen.^{237, 238}

Für die weitere Diskussion gab die Kommission mit der im Grünbuch unterbreiteten „Vision eines Europäischen Forschungsraums“ die Richtung vor: „Die Forscher sollten Anreize erhalten durch einen einheitlichen Arbeitsmarkt mit für Männer wie auch für Frauen gleichermaßen attraktiven Arbeitsbedingungen ohne finanzielle und verwaltungstechnische Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität. Es sollte eine vollständige Öffnung der wissenschaftlichen Stellen an den Hochschulen und der einzelstaatlichen Forschungsprogramme in ganz Europa geben, wobei verstärkt Forschungsstellen international besetzt werden sollten und für einen ungehinderten Austausch zwischen Fachrichtungen und zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor zu sorgen ist – eine solche Mobilität sollte zu einem üblichen Merkmal einer erfolgreichen Forscherlaufbahn werden.“^{239, 240}

Welche konkreten Maßnahmen auf dem Weg zum einheitlichen Arbeitsmarkt für Forscher auf europäischer und nationaler Ebene zu ergriffen werden sollten, ist Thema der Kommissions-Mitteilung „Bessere Karriereöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für Forscher“²⁴¹. Die Liste der Probleme und Kritikpunkte ist lang, darunter:

- zu geringer Anteil von Forschern an der erwerbsfähigen Bevölkerung,
- sinkendes Interesse an dem Beruf als Forscher,
- Abwanderung europäischer Hochschulabsolventen und Promovierter ins Ausland,
- Entscheidung Hochqualifizierter gegen den Verbleib in der Wissenschaft,
- zunehmende Alterung des Forschungspersonals und
- sich abzeichnender Personalmangel in bestimmten Regionen und Branchen.

237 Europäische Kommission 2007, S. 13.

238 Mit dem Grünbuch wurde die Diskussion um die Zukunft des EFR auch in Deutschland forciert. Die GEW fordert in ihrer Stellungnahme, „Wissenschaft als Beruf auf wissenschaftsadäquate und diskriminierungsfreie tarifvertragliche Regelungen zu gründen...“ (GEW 2007a, S. 4). Der DGB betont ein „Recht auf Mobilität“ im Europäischen und deutschen Hochschulraum. Es müsse sichergestellt werden, „dass Hochschulbeschäftigte ihre Ansprüche aus nationalen Sozialversicherungssystemen ins Ausland mitnehmen können.“ Nachdrücklich unterstützt wird die Einrichtung eines Europäischen Pensionsfonds, um die Portabilität von Altersversorgungsansprüchen zu garantieren. (DGB 2008, S. 3) Die Bundesregierung steht einer europäischen Portabilitäts-Richtlinie für zusätzliche Pensionsansprüche zwar ebenfalls grundsätzlich positiv gegenüber, spricht sich aber gleichzeitig für den Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung aus. (BMBF 2007b, S. 4).

239 Europäische Kommission 2007, S. 9. Die „Vision 2020“ wurde 2008 vom Rat der Europäischen Union gebilligt. (Rat der Europäischen Union 2008c, S. 4).

240 Für den freien Wissensaustausch wurde der Begriff „fünfte Freiheit“ geprägt.

241 KOM (2008) 317 endgültig.

Hinzu käme, dass die traditionelle akademische Ausbildung oft nicht ausreichend auf die Anforderungen der modernen wissenschaftsgestützten Wirtschaft vorbereitet. Abhilfe verspricht man sich von einer Partnerschaft der Kommission und den Mitgliedsstaaten. Von den Partnern wird erwartet, dass sie sich verpflichten, bis 2010 spürbare Erfolge in folgenden Bereichen zu erzielen:

- systematisch offene Einstellungsverfahren und Portabilität von Finanzhilfen,
- verbesserte soziale Absicherung und zusätzliche Altersversorgung mobiler Forscher,
- attraktive Einstellungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie
- Verbesserung der Ausbildung, Fähigkeiten und Erfahrung der Forscher, Erweiterung ihrer Kompetenzen (z.B. durch Austausch zwischen Hochschulen und Wirtschaft.)²⁴²

Für die Attraktivität des Forscherberufs wird neben der Gehaltshöhe und der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben insbesondere die Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen und die Möglichkeit zur frühzeitigen beruflichen Eigenständigkeit als bedeutsam eingestuft. Als neuralgischen Punkt identifizierte die Kommission das Bestehen eines Zwei-Klassen-Systems aus Jungforschern mit Kurzzeitverträgen und in eher abhängiger Position einerseits und erfahrenen Forschern mit unbefristeten Verträgen und oft geringer Motivation zum Arbeitsplatzwechsel andererseits. Den Mitgliedstaaten wird vorgeschlagen, die Karriereaussichten für Jungforscher zu verbessern, unkonventionelle Laufbahnentwicklung zuzulassen und die Leistungsorientierung insgesamt auszubauen. Für problematisch wird das – auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenshaltungskosten – stark variierende Gehaltsniveau innerhalb des EFR, im Vergleich zu anderen Weltregionen und zwischen Männern und Frauen gehalten.²⁴³

Die vom Rat der Europäischen Union formulierten Schlussfolgerungen zur Einleitung des „Ljubljana-Prozesses“ fallen deutlich aus: Es „müssen die notwendigen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Hauptakteure der Errichtung des EFR durch einen Status, der ihnen wirkliche gesellschaftliche Anerkennung und einen zufrieden stellenden Lebensstandard sichert, stärker motiviert werden.“²⁴⁴

242 Ebd., S. 5/6.

243 Ebd., S. 9/10.

244 Rat der Europäischen Union 2008c, S. 3.

6 Literaturverzeichnis

(Quellen und weiterführende Literatur)

Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 7, 2006.

Berthold, Christian/Kluth, Winfried: Die „fiese Formel“ greift nicht mehr. Die Kapazitätsverordnungen (KapVo) verlieren an Bedeutung. In: Forschung & Lehre, Nr. 9, 2008, S. 607 ff.

BLK: Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) – vom 16. Dezember 1999, BAnz, 2000, S. 1530, geändert durch Vereinbarung vom 11. Dezember 2003, BAnz, S. 26142.

http://www.cews.org/hwp/dbhtml/HWP_Bund-Laender-Vereinbarung.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

BLK: gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. – Exzellenzvereinbarung (ExV) – vom 18. Juli 2005 – BAnz, 2005: S. 13347. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/BLK-ExIni.pdf> [letzter Zugriff am 22.2.2009].

BLK: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 129, 2005.

BLK: Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr.2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Professorinnenprogramm vom 19. November 2007. http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/hochschulen/frauenfoerderung/Vereinbarung_Professorinnenprogr.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

Bloch, Roland/Lottmann, André/Würmann, Carsten: Die Exzellenzinitiative: Wettbewerbliche Programmatik, wissenschaftliche Kriterien, politische Interessen. In:

Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 – Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld, 2008a, S. 81-93.

Bloch, Roland/Lottmann, André/Würmann, Carsten: Making Excellence. Die Exzellenzinitiative 2004-2008. In: Bloch, Roland/Keller, Andreas/Lottmann, André/Würmann, Carsten (Hrsg.): Making Excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative, Bielefeld, 2008b, S. 99-116.

BMBF: Das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm, 2007a. http://www.forschungsrahmenprogramm.de/_media/7-EU_FRP.pdf [letzter Zugriff am 9.2.2009].

BMBF: Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der EU-Kommission „Der Europäische Forschungsraum: Neue Perspektiven“, 2007b. http://www.bmbf.de/pot/download.php/M:11568+Stellungnahme+der+Bundesregierung+zum+Grü%3Bnbuch+der+EU-Kommission+%3BDer+Europä%3Bische+Forschungsraum:+Neue+Perspektiven+%3B/~pub/stellungnahme_breg_zum_gruenbuch_eu_kommission.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

BMBF: Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020 vom 20. August 2007, veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 171 vom 12.9.2007, (2007c), S. 7480. http://www.bmbf.de/pub/verwaltungsvereinbarung_hochschulpakt2020.pdf [letzter Zugriff am 20.1.09].

BMBF: Studiensituation und studentische Orientierung. 10. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen, 2008a. www.bmbf.de/pub/studiensituation_studentische_orientierung_zehn.pdf [letzter Zugriff am 2.2.2009].

BMBF: Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Vom 10.3.2008, 2008b. <http://www.bmbf.de/foerderungen/12320.php> [letzter Zugriff am 23.2.2009].

BMBF: Bundesbericht Forschung und Innovation 2008, Bonn/Berlin, 2008.

BMBF/KMK: Bologna Prozess. Nationaler Bericht für Deutschland 2007-2009 vom 09.09.2008. http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Wissenschaft/BE_081010_Nationaler_Bericht_2007_2009_endg.pdf [letzter Zugriff am 20.2.09].

Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael: Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bologna Follow-Up Group, Draft report.

Bologna beyond 2010, iFQ-Working Paper, No. 3, Bonn, 2008. <http://www.eucen.org/documentation/InterestingDocs/BolognaBeyond2010DraftReportParisBFUG.pdf> [letzter Zugriff am 20.2.2009].

Bologna Seminar: 3rd Cycle Degrees – Competences and Researcher Career, Helsinki, 30.9.-01.10.2008. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2008/09/Liitteet/3rd_Cycle_Degrees_Background_material.pdf [letzter Zugriff am 6.2.2009].

BuKoF: Beschluss des erweiterten BuKoF-Vorstands zum Thema Dual Career, 2006. <http://www.bukof.de/> [letzter Zugriff am 20.2.09].

BuKoF: 200 Professuren für Frauen möglich – Presseerklärung zum Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 27.11.2007, 2007a. <http://www.bukof.de/down/pr07-professorinnenprogramm.pdf> [letzter Zugriff am 23.2.2009].

BuKoF: Attraktivität befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft – Lücken im WissZeitVG, 2007b. <http://www.bukof.de/> [letzter Zugriff am 20.2.09].

BuKoF: Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, 2007c. <http://www.bukof.de/> [letzter Zugriff am 20.2.09].

BuKoF: Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), 2009. <http://www.bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/nachwuchs/stellungnahmen.pdf> [letzter Zugriff am 20.3.09].

Bundesanzeiger Nr. 171 vom 12. September 2007 (S. 7480), Bundesministerium für Bildung und Forschung – Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020, vom 5. September 2007. <http://www.bmbf.de/de/6142.php> [letzter Zugriff am 18.2.2009].

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 42, ausgegeben zu Bonn am 11. September 2006. Föderalismusreform-Begleitgesetz vom 5. September 2006. <http://www.bgblportal.de/BGBL/bgbl1f/bgbl106s02098.pdf> [letzter Zugriff am 25.2.2009].

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2007 Teil I Nr. 13, ausgegeben zu Bonn am 17. April 2007. Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (WissZeitVG), Vom 12. April 2007. [http://www.bmbf.de/pot/download.php/M:7916+Gesetz+zur+Änderung+arbeitsrechtlicher+Vorschriften+in+der+Wissenschaft/~pub/WissZeitVG_endg.pdf](http://www.bmbf.de/pot/download.php/M:7916+Gesetz+zur+Änderung+arbeitsrechtlicher+Vorschriften+in+der+Wissenschaft/~/pub/WissZeitVG_endg.pdf) [letzter Zugriff am 18.2.2009].

Bundesrat: Drucksache 350/06 vom 23.5.2006 (Beschluss vom 22.09.2006): Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat und das Europäische Parlament – Das Modernisierungsprogramm für Universitäten umsetzen: Bildung, Forschung und Innovation. KOM(2006) 208 endg. Ratsdok. 9166/1/06, 2006. <http://217.79.215.188/dip21/brd/2006/0350-06.pdf> [letzter Zugriff am 5.2.2009].

Bundesregierung: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Deutscher Bundestag: Drucksache 16/8491, 2008.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Frauen in Wissenschaft und Forschung. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 11.4.2007. Drucksache 16/5002, 2007. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/050/1605002.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Gleichstellung und Genderkompetenz als Erfolgsfaktor für mehr Qualität und Innovation in der Wissenschaft. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 9.4.2008. Drucksache 16/8753, 2008a. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/087/1608753.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Wissenschaft als Beruf attraktiver machen – Den wissenschaftlichen Nachwuchs besser unterstützen. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 7.5.2008. Drucksache 16/9104, 2008b. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/091/1609104.pdf> [letzter Zugriff am 24.02.2009].

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Wissenschaftssystem öffnen – Mehr Qualität durch mehr verantwortliche Selbststeuerung und Kooperation. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 20.2.2008. Drucksache 16/8221, 2008c. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/082/1608221.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

Burkhardt, Anke: Excellence meets Gender. In: Bloch, Roland/Keller, Andreas/Lottmann, André/Würmann, Carsten (Hrsg.): Making Excellence. Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative, Bielefeld, 2008a, S. 85-98.

Burkhardt, Anke (Hrsg.): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Leipzig, 2008c.

CDU/CSU/SPD: Den Hochschulpakt erfolgreich umsetzen. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 7.3.2007. Drucksache 16/4563. (2007). <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/045/1604563.pdf> [letzter Zugriff am 23.2.2009].

CDU/CSU/SPD: Qualitätssicherung im Wissenschaftssystem durch eine differenzierte Gleichstellungspolitik vorantreiben. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 25.6.2008. Drucksache 16/9756, 2008. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/097/1609756.pdf> [letzter Zugriff am 23.2.2009].

CDU/CSU/SPD: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausbauen. Elektronische Vorab-Fassung. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 11.2.2009. Drucksache 16/11883, 2009. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/118/1611883.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

Commission of the European Communities: Commission Staff Working Document: Accompanying the Green Paper. ‚The European Research Area: New Perspectives‘ vom 04.04.2007. COM (2007)161, SEC (2007)412/2, 2007. http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_swp_final.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

DFG: Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft, 2009. <http://www.bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/nachwuchs/stellungnahmen.pdf> [letzter Zugriff am 20.3.09].

DGB: Den europäischen Hochschulraum demokratisch und sozial gestalten. GEW: Dok-HuF-2009/04, 2008.

DGB/Hans Böckler-Stiftung: „Demokratische und Soziale Hochschule“. Eckpunkte für die Arbeit an einem Leitbild, Stand: 16. September 2008. www.boeckler.de/pdf/Eckpunktepapier_15Sept08a1.pdf [letzter Zugriff am 28.2.2009].

DHV: Zur Einführung der Personalkategorie „Lecturer“, 2006. <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/resolutionen/Lecturer.pdf> [letzter Zugriff am 21.8.08].

DHV: Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses, 2008. <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/resolutionen/Resolution%20Zukunft%20d.%20wiss.%20Nachwuchses.pdf> [letzter Zugriff am 21.8.08].

DIE LINKE: Gleichstellung in der Wissenschaft durch Modernisierung der Nachwuchsförderung und der Beschäftigungsverhältnisse herstellen. Deutscher Bundestag: Drucksache 16/8742, 2008a. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/087/1608742.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

DIE LINKE: Perspektiven für den wissenschaftlichen Mittelbau öffnen – Karrierewege absichern, Gleichstellung durchsetzen – Selbständigkeit fördern. Deutscher Bundestag: Drucksache 16/10592, 2008b. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/105/1610592.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

EFI: Gutachten 2009, 2009. http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten/EFI_Gutachten2009.pdf [letzter Zugriff am 20.3.09].

Enders, Jürgen (Hrsg.): Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe. GEW Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, Frankfurt/M., 2000.

Enders, Jürgen: Professor werden ist sehr schwer, Professor sein dann gar nicht mehr? Ein Beitrag zur Personalstrukturreform an den Hochschulen. In: Kehm, Barbara M. (Hrsg.): Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand. Frankfurt/M./New York, 2008, S. 83-99.

Enders, Jürgen/Bormann, Lutz: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten, Frankfurt/M./New York, 2001.

Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel: Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Forschungsbericht des Bereichs Informationsmanagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn, 2004.

Europäische Kommission: Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005: Europäische Charta für Forscher – Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern, 2005. http://europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Europäische Kommission: Der Europäische Forschungsraum: Neue Perspektiven. Grünbuch 04.04.2007, Brüssel, 2007. http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-greenpaper_de.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Europäische Kommission: Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), 2008. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_de.pdf [letzter Zugriff am 9.2.2009].

European Commission: First implementation report on “A Mobility Strategy for the European Research Area”. Commission Staff Working Paper, SEC (2003)146, 2003. <http://ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/pdf/implement.pdf> [letzter Zugriff 17.10.2007].

European Commission: A researchers' labour market: Europe – a pole of attraction? The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their Recruitment as a driving force for enhancing career prospects, Vienna, 1.-2. June 2006. <http://www.eracareersaustria.at/conference/report.pdf> [letzter Zugriff am 6.2.2009].

European Commission: Realising a single labour market for researchers. Report of the ERA Expert Group, Schaffung eines einheitlichen Arbeitsmarktes für Forscher, 2008a. http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-gp-eg1_en.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

European Commission: Executive summaries. Reports of the ERA Expert Groups (Zusammenfassungen der sieben Berichte der EFR-Expertengruppe), 2008b. <http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-green-paper-ego-080704-web.pdf> [letzter Zugriff am 03.02.2009].

European Commission: Green Paper – The European Research Area. New Perspectives. Public Consultation Results (Ergebnisse der öffentlichen Konsultation zum Grünbuch: “Europäischer Forschungsraum: Neue Perspektiven” vom 2.4.2008), 2008c. http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-public-consultation-results_en.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

European Ministers of Education: The Bologna Declaration/ Der Europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister. Bologna, 19. Juni 1999. http://www.bmbf.de/pot/download.php/M:3343+Bologna-Deklaration/~/pub/bologna_deu.pdf [letzter Zugriff am 6.2.2009].

European Ministers of Education: Prague Communiqué/ Auf dem Wege zum europäischen Hochschulraum. Communiqué des Treffens der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister, Prag, 19. Mai 2001. http://www.bmbf.de/pot/download.php/M:3344+Prager+Kommuniqué/~pub/prager_kommuniqué.pdf [letzter Zugriff am 6.2.2009].

European Ministers of Education: Berlin Communiqué/ Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen. Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und –minister, Berlin, 19. September 2003. <http://www.bmbf.de/pot/>

[download.php/M:3346+Berliner+Kommunikue;/~/pub/berlin_communique.pdf](#) [letzter Zugriff am 6.2.2009].

European Ministers of Education: Bergen Communique/ Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen. Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20. Mai 2005. http://www.bmbf.de/pot/download.php/M:4448+Bergen-Kommunique:+Der+europae+is che+Hochschulraum+-+die+Ziele+erreichen;/~/pub/bergen_kommunique_dt.pdf [letzter Zugriff am 6.2.2009].

European Ministers responsible for Education: “From Berlin to Bergen” – General Report of the Bologna Follow-up Group to the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19.-20. May 2005, 2005a. http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/GRP_for_MC/TheBFUG-Report-from-BerlintoBergen-may-2005.pdf [letzter Zugriff am 10.2.2009].

European Ministers Responsible for Higher Education: The framework of qualifications for the European Higher Education Area. Bergen Conference 19.-20. May 2005, 2005b. <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/QF-EHEA-May2005.pdf> [letzter Zugriff am 10.2.2009].

European Ministers Responsible for Education: London Communique. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world, London 18.5.2007.

FDP: Wissenschaftssystem zukunftsfähig gestalten – wissenschaftsadäquate Arbeitsbedingungen schaffen. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 8.11.2006. Drucksache 16/3286, 2006. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/032/1603286.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

FDP: Frauen auf dem Sprung in die Wissenschaftselite. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 18.06.2008. Drucksache 16/9604, 2008a. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/096/1609604.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

FDP: Wissenschaftsfreiheitsgesetz einführen – Mehr Freiheit und Verantwortung für das deutsche Wissenschaftssystem. Deutscher Bundestag: Drucksache 16/7858, 2008b.

FDP: Entwicklungschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen. Deutscher Bundestag. 16. Wahlperiode 11.2.2009. Drucksache 16/11880, 2009. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/118/1611880.pdf> [letzter Zugriff am 24.2.2009].

Federkeil, Gero/Buch, Florian: Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Gütersloh, 2007. http://www.che.de/downloads/CHE_Juni-orprofessur_Befragung_AP_90.pdf [letzter Zugriff am 19.12.08].

Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher: Zur Situation der Doktoranden in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Nr. 1, 2005, Heft 27, S. 74-95.

GEW: Wissenschaftliche MitarbeiterInnen – Wissenschaft als Beruf. März 2004 (2004a). http://www.gew.de/Binaries/Binary36906/wiss_mitarbeiter.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

GEW: GEW Stellungnahme zu den „Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen“. Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Dok-HuF-2004/05, Berlin, 22. März 2004 (2004b). <http://www.gew.de/Binaries/Binary36265/Dok-HuF-2004-05.pdf> [letzter Zugriff am 12.2.2009].

GEW: Studentische Beschäftigte. Traumjob HiWi. März 2004 (2004c). http://www.gew.de/Binaries/Binary36904/stud_beschaeftigte.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

GEW: „Man muss es sich leisten können...“ Studentische Hilfskräfte: Wer sie sind. Wie sie arbeiten. Was sie wollen. Eine empirische Studie. Stand: 04/05, 2005. http://www.gew.de/Binaries/Binary39480/Hiwistudie_Marburg2004.pdf [letzter Zugriff am 28.2.2009].

GEW: Stellungnahme der GEW zum Grünbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften „Der Europäische Forschungsraum: neue Perspektiven“. KOM (2007)161 endgültig, 2007a. http://www.gew.de/Binaries/Binary38170/GEW-Stellungnahme_Gr%C3%BCnbuch_EFR.pdf [letzter Zugriff am 14.2.2009].

GEW: Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert. Oktober 2007 (2007b). http://www.gew.de/Binaries/Binary34662/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf [letzter Zugriff am 21.2.2009].

GEW: Die Lehre in den Mittelpunkt. Bildungsgewerkschaft GEW fordert Qualitätsoffensive für gute Hochschullehre. Beschluss des Hauptvorstands der GEW vom 21. Juni 2008. Dok-HuF-2008/10, 2008a. http://www.gew.de/Binaries/Binary39386/Dok-HuF-2008-10_Pos.-Papier_GEW_zur_Qualitaet_der_Hochschullehre.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

GEW: Informationslücken schließen, Promotionsphase sichern, Karrierewege reformieren. Forderungen zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 30.09.2008, Dok-HuF-2008/14, 2008b. www.gew.de/Binaries/Binary39476/Dok-HuF-2008-14_Wiss_Nachwuchs.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

GEW: Wissenschaftspolitisches Programm der GEW – Entwurf 4.0. GEW: Arbeitspapiere für Hochschule und Forschung 2008/31, 2008c.

GEW: GEW-Stellungnahme zur Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an das Europäische Parlament und den Rat: „Bessere Karriereöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher“, Dok-HuF-2008/15., KOM (2008)317 endgültig vom 23.5.2008 (2008d). http://www.gew.de/Binaries/Binary39467/Dok-HuF-2008-15_GEW-Stellungnahme_KomMit_ForscherPartners.pdf [letzter Zugriff am 14.2.2009].

GEW: Prekarisierung in der Wissenschaft – Visionen und Grundbausteine für eine Reform der Personalstruktur an Hochschulen. Dok-HuF-2008/04, 2008e. http://www.gew.de/Binaries/Binary36264/Dok-HuF-2008-04-Prekarisierung_in_der_Wissenschaft.pdf [letzter Zugriff am 12.2.2009].

GEW: Sei demokratisch, sei sozial, sei Hochschule! Vorstellung der Eckpunkte für die Arbeit an einem Leitbild „Demokratische und soziale Hochschule“. Beitrag zum 2. Hochschulpolitischen Forum der Hans-Böckler-Stiftung und des DGB. Dok-HuF-2008/1320, September 2008 (2008f).

GEW: Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) 2009. <http://www.gew.de/Binaries/Binary43109/Stellungnahme%20BT-Anhoerung%20WissNW.pdf> [letzter Zugriff am 20.3.09].

GEW Berlin: Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten – Ergebnisse einer Umfrage, GEW Berlin material, Berlin, 2006.

GEW Berlin: „Der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte“. TV Stud II in der Fassung vom 1.1.2003. http://www.gew-berlin.de/documents_public/080215_TV-Studneu_Broschuere.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

GEW Berlin/ver.di Berlin-Brandenburg: Die Situation studentischer Beschäftigter an Berliner Hochschulen. Ergebnisse einer Umfrage im Jahr 2006, Berlin, 2007. http://www.gew-berlin.de/documents_public/071015_TVStud_Studie.pdf [letzter Zugriff am 23.2.2009].

GEW Thüringen: Zur Situation von Beschäftigten mit Lehraufgaben an Hochschulen, Info E 3/2007, Erfurt, 2007.

GEW Thüringen: Zur Situation von Lehrkräften für besondere Aufgaben an den Hochschulen in Thüringen, Info E 1/2004, Erfurt, 2004.

Gunia, Susanne: Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung. In: Die neue Hochschule, Nr. 2/3, 2005, Heft 46, S. 52-54.

GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn, 2008a.

GWK: GWK beschließt Eckpunkte zur Fortsetzung des Hochschulpaktes 2020. Pressemitteilung vom 27.10.2008 (2008b). <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2008-16.pdf> [letzter Zugriff am 20.1.09].

Hornbostel, Stefan/Simon, Dagmar/Heise, Saskia: Exzellente Wissenschaft – Das Problem, der Diskurs, das Programm und die Folgen. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, iFQ-Working Paper No. 4., 2008. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working%20paper_4_2008.pdf [letzter Zugriff am 22.2.2009].

HRK: Chance, nicht Last: Empfehlungen für einen „Hochschulpakt 2020“ zur Bewältigung des zu erwartenden Anstiegs der Studierendenzahlen, 2005. http://www.hrk.de/de/download/dateien/Beschluss_Hochschulpakt_2020.pdf [letzter Zugriff am 22.10.08].

HRK: Eckpunkte für ein neues Kapazitätsrecht in einem auszubauenden Hochschulsystem, 2006a. http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_3436.php?datum=102.+Senat+am+10.+Oktober+2006 [letzter Zugriff am 21.10.08].

HRK: Eckpunkte zum Hochschulpakt 2020. Beschluss vom 10. Oktober 2006 (2006b).

HRK: Eckpunkte für die künftige Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, 2007a. http://www.hrk.de/de/download/dateien/Beschluss_Eckpunkte.pdf [letzter Zugriff am 21.10.08].

HRK: Qualitätsoffensive in der Lehre – Ziele und Maßnahmen, 2007b. http://www.hrk.de/de/download/dateien/Entschliessung_Lehre.pdf [letzter Zugriff am 21.8.08].

HRK: Für eine Reform der Lehre in den Hochschulen, 2008a. http://www.hrk.de/de/download/dateien/Reform_in_der_Lehre_-_Beschluss_22-4-08.pdf [letzter Zugriff am 21.8.08].

HRK: Weiterentwicklung der Hochschullehre: Politik und Hochschulen sind gefordert. Pressemitteilung vom 23.4.08 (2008b). http://www.hrk.de/de/download/dateien/PM_Lehre_23-4-08.pdf [letzter Zugriff am 20.1.09].

HRK: Studienanfängerzahlen angestiegen – HRK fordert 3 Mrd. Euro, 2009a. http://www.hrk.de/de/download/dateien/PM_Studienanfaengerzahlen.pdf [letzter Zugriff am 24.3.09].

HRK: Zur heutigen Debatte im Bundestag: HRK-Präsidentin fordert angemessenen Anteil der Hochschulen am Konjunkturpaket. Pressemitteilung vom 30.1.09 (2009b). http://www.hrk.de/de/download/dateien/Konjunkturprogramm_II.pdf [letzter Zugriff am 5.2.09].

Huber, Bernd: „Wir sind deutlicher attraktiver geworden.“ Interview mit Bernd Huber. In: Der Tagesspiegel vom 15.12.06, S. 30.

Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich: Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Münster u.a. 2007.

Junge Akademie: Zur Zukunft der Lehre an den Universitäten in Deutschland. http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=35 [letzter Zugriff am 23.10.08].

Keller, Andreas: Profession statt Professur – Wissenschaft als Beruf, 2008a. <http://www.gew.de/Binaries/Binary38251/WissenschaftlerInnen%20der%20Zukunft.pdf> [letzter Zugriff am 28.10.08].

Keller, Andreas (2008b): Visionen und Grundbausteine für eine Reform der Personalstruktur an Hochschulen. In: Bultmann, Torsten (Hg.): Prekarisierung der Wissenschaft. Berlin, S. 64-69.

Kleinwächter, Claudia: varia et curiosa – vom Ende der einheitlichen Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht. In: Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter (Hrsg.): Jahrbuch

Hochschule gestalten 2007/2008 – Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus. Bielefeld, 2008, S. 137-153.

KMK: KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (ohne Kunsthochschulen). Beschluss der KMK vom 12.6.2003. <http://www.kmk.org/doc/beschl/lehrhoch.pdf> [letzter Zugriff am 21.8.08].

KMK: Auswirkungen der Verkürzung der Schulzeit auf 12 Jahre auf den Hochschulbereich. Nürnberg, 2005a.

KMK: Ergebnisse der 311. Plenarsitzung der Kultusministerkonferenz. Pressemitteilung vom 14.10.05 (2005b). <http://www.kmk.org/presse-und-aktuelles/pm2005/ergebnisse-der-311plenarsitzung.html> [letzter Zugriff am 17.2.09].

KMK: Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020. Beschluss vom 22.9.2005, Statistische Veröffentlichungen, Dokumentation, Nr. 176, 2005c.

KMK: Wettbewerb exzellente Lehre. Eine gemeinsame Initiative der Kultusministerkonferenz und des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 6.3.08. http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/Beschluesse_Veroeffentlichungen/Hochschule_Wissenschaft/BS_080306_lehre.pdf [letzter Zugriff am 3.2.09].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 18.01.2000: Hin zu einem europäischen Forschungsraum. KOM (2000)6, 2000. <http://ec.europa.eu/research/era/pdf/com2000-6-de.pdf> [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament vom 20.6.2001: Eine Mobilitätsstrategie für den Europäischen Forschungsraum. KOM (2001)331 endgültig, 2001. http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0331de01.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission vom 11.09.2002: Mehr Forschung für Europa. Hin zu 3% des BIP. KOM (2002)499 endgültig, 2002a. <http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/499/de.pdf> [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission vom 16.10.2002: Der Europäische Forschungsraum: Ein neuer Schwung. Ausbau, Neuausrichtung, neue Perspektiven. KOM (2002)565 endgültig, 2002b. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0565:FIN:DE:PDF> [letzter Zugriff am 12.2.2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission vom 05.02.2003: Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens. KOM (2003)58 endgültig, 2003a www.bologna-berlin2003.de/pdf/Anhang_Rolle_unis.pdf [letzter Zugriff am 5.2.2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission vom 04.06.2003: In die Forschung investieren: Aktionsplan für Europa. KOM (2003)226 endgültig/2, SEK (2003)489, 2003b. <http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/226/de.pdf> (Zugriff am 03.02.2009).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament vom 18.07.2003: Forscher im europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten. KOM (2003)436 endgültig, 2003c. <http://www.era.gv.at/attach/st12420.de03.pdf> [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen von 2005: Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft: Mehr Forschung und Innovation – In Wachstum und Beschäftigung investieren: Eine gemeinsame Strategie. KOM (2005)488 endgültig, SEK (2005)1253, 2005. http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/comm_native_com_2005_0488_4_de_acte.pdf (Zugriff am 03.02.2009).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat vom 23.05.2008: Bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität: eine europäische Partnerschaft für die Forscher. KOM (2008)317 endgültig, SEK (2008)1911, SEK (2008)1912, 2008. http://ec.europa.eu/research/press/2008/pdf/com_2008_31_1_de.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister: Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin: „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“, 2003. http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf [letzter Zugriff am 5.2.2009].

Kreckel, Reinhard: Die Universität im Zeitalter ihrer ökonomischen Rationalisierung. In: ders. (Hrsg.): Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung, Bonn, 2004, S. 11-18.

Kreckel, Reinhard: Aus deutscher Sicht dringliche Reformbereiche. In: ders. (Hrsg.): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig, 2008a, S. 27-34.

Kreckel, Reinhard: Zwischen universeller Inklusion und neuer Exklusivität. Institutionelle Differenzierungen und Karrieremuster im akademischen Feld: Deutschland im internationalen Vergleich. In: Kehm, Barbara M. (Hrsg.): Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand. Frankfurt/M./New York, 2008b, S. 181-194.

Kreckel, Reinhard: Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2.3.2009 in Berlin, 2009.

Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer: Prämissen des Ländervergleichs. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz, Leipzig, 2008, S. 35-85.

Krempkow, Rene: Empirische Befunde. In: Burkhardt, Anke (Hrsg.): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Leipzig, 2008, S. 175-222.

Kuhne, Diethard: Tariflich ungeschützt, aber für die Hochschulen unverzichtbar: Wissenschaftliche Arbeitskraft als Manövriermasse, 2005. http://www.gew.de/Binaries/Binary36404/Kuhne_08_2005.pdf [letzter Zugriff am 12.2.2009].

Lehrich, Uwe: Ökonomisierung der Wissenschaft. Rechtliche Bewertung der Reformen im Bereich der Professorenbesoldung. Bonn : Deutscher Hochschulverband, Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht, Band 9, Zugl., Univ., Juristische Fakultät, Diss Hannover, 2006.

MPG: Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft, 2009. <http://www.>

bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/nachwuchs/stellungnahmen.pdf [letzter Zugriff am 20.3.09].

Münst, Agnes Sengenata: Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer, Weinheim, 2002.

OECD: Tertiary Education for the Knowledge Society. Summary in German/Tertiäre Bildung für die Wissensgesellschaft. Zusammenfassung auf Deutsch, 2008a. <http://www.oecd.org/dataoecd/59/22/41314524.pdf> [letzter Zugriff am 12.2.2009].

OECD: Tertiary Education for the Knowledge Society. OECD Thematic Review of Tertiary Education: Synthesis Report. Volume 1-3; 2008b. [www.oecd-conference-teks.iscte.pt/downloads/OECD_vol1.pdf/](http://www.oecd-conference-teks.iscte.pt/downloads/OECD_vol1.pdf) [oecd-conference-teks.iscte.pt/downloads/OECD_vol2.pdf/](http://www.oecd-conference-teks.iscte.pt/downloads/OECD_vol2.pdf) [oecd-conference-teks.iscte.pt/downloads/OECD_vol3.pdf](http://www.oecd-conference-teks.iscte.pt/downloads/OECD_vol3.pdf) [letzter Zugriff am 12.2.2009].

Ohne Verfasser: Hochschulverband schlägt Eckpunkte zum „Lecturer“ vor. In: Forschung & Lehre, Nr. 10, 2006, S. 556.

Projektgruppe DoktorandInnen: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWIN) – ein guter Anfang, unzureichende Konsequenzen, 2008. <http://www.gew.de/Binaries/Binary38617/Stellungnahme%20PG-Doc%202008-06-21.pdf> [letzter Zugriff am 6.2.09].

Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen des Rates zur Einleitung des „Ljubljana-Prozesses“ mit dem Ziel der Vollendung des Europäischen Forschungsraums – Annahme vom 16.5.2008 (2008a). <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st09/st09076.de08.pdf> [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen des Rates „Eine europäische Partnerschaft für die Forscher: bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität“ vom 30.09.2008 (2008b). <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st13/st13671.de08.pdf> [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen des Rates zur Definition einer ‚Vision 2020‘ für den Europäischen Forschungsraum vom 09.12.2008 (2008c). http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_2020_st16767_de.pdf [letzter Zugriff am 3.2.2009].

Schaeper, Hildegard: Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität. Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Weinheim, 1997.

Schaeper, Hildegard: Lehr-/Lernkulturen und Kompetenzentwicklung: Was Studierende lernen, wie Lehrende lehren und wie beides miteinander zusammenhängt. In: Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid: Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden, 2008, S. 197-213.

Schimank, Uwe: Hochschulforschung im Schatten der Lehre. Frankfurt/M./New York, 1995.

Schimank, Uwe/Lange, Stefan: Hochschulpolitik in der Bund-Länder-Konkurrenz. In: Weingart, Peter/Taubert, Niels C. (Hrsg.): Das Wissensministerium: Ein halbes Jahrhundert Forschungs- und Bildungspolitik in Deutschland, Weilerswist, 2006, S. 311-346.

Schlicht, Uwe: Weniger Geld für Studenten und Forschung. Milliarden für Banken gehen zu Lasten der Unis. In: Der Tagesspiegel vom 2.2.09, S. 26.

Schmoll, Heike: Mehr Stellen als exzellenter Nachwuchs. Graduiertenschulen und Exzellenzcluster suchen Bewerber. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 8.1.2009, S. 8.

Scholz, Beate: Wissenschaftliche Karriere in Deutschland. Flexible Förderprogramme für jede Karrierestufe. In: Hochschule innovativ, Nr. 12, 2004, S. 12-13.

Sondermann, Michael/Simon, Dagmar/Scholz, Anne-Marie/Hornbostel, Stefan: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, iFQ-Working Paper No. 5., Dezember 2008. http://www.forschungsinformation.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf [letzter Zugriff am 22.2.2009].

Statistisches Bundesamt (div. Jg.): Personal an Hochschulen. (Fachserie 11 Reihe 4.4) Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (div. Jg.): Prüfungen an Hochschulen (Fachserie 11 Reihe 4.2) Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (div. Jg.): Studierende im Wintersemester.... (Fachserie 11 Reihe 4.1) Wiesbaden.

Steinbach, Jörg/Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.): Gender im Experiment – Gender in Experience, Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre, Berlin, 2009.

Steinheimer, Karl-Heinz: Berufliche Realität und Perspektiven in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In: ver.di (Hrsg.): Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Berlin, 2007, S. 33-42.

Storm, Andreas: Auswirkungen der Föderalismusreform auf Hochschulen und Wissenschaft in Deutschland. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). Beiträge zur Hochschulforschung, 29. Jahrgang, 2007, Heft 3. http://www.ihf.bayern.de/?download=3-2007_Storm.pdf [letzter Zugriff am 25.2.2009].

ver.di: Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Erwartungen und Realität, Anstöße, Berlin, 2007a.

ver.di: Campus der Zukunft. Ein Expertengespräch. Dokumentation einer Veranstaltung des ver.di-Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung am 25. Januar 2007, Anstöße, Berlin, 2007b.

ver.di: Campus der Zukunft. Fachtagung. Dokumentation einer Veranstaltung des ver.di-Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 12./13. Juni 2007, Anstöße, Berlin, 2007c.

ver.di: Erklärung des ver.di Bundesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung zur Diskussion um ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz, 2008. https://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/hochschule/data/04-2008_wissenschaftsfreiheitsgesetz.pdf [letzter Zugriff am 5.2.08].

ver.di: „Der wissenschaftliche ‚Mittelbau‘ an deutschen Hochschulen – zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“ – Eine ver.di-Studie, Anstöße, Berlin, 2009.

ver.di: Profil des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di, o.J. http://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/data/profil_fachbereich.pdf [letzter Zugriff am 20.3.09].

Wiesner, Achim/Leibfried, Stephan: Im Land hinter den Leuchttürmen. Die Exzellenzinitiative schaut fatalerweise nur auf die ersten Ränge. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 9.12.2008, S. 39.

Wintermantel, Margret: Klasse oder Masse? Hochschulpakt 2020 und Exzellenzinitiative – Stellungnahme der Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). In:

Adams, Andrea/Keller, Andreas (Hrsg.): Vom Studentenberg zum Schuldenberg? Perspektiven der Hochschul- und Studienfinanzierung, Bielefeld, 2008, S. 40.

Wintermantel, Margret: Antworten der Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz Frau Prof. Dr. rer. nat. Margret Wintermantel auf den Fragenkatalog des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, 2009. <http://www.bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/nachwuchs/stellungnahmen.pdf> [letzter Zugriff am 20.3.09].

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Drs. 5459/02, Saarbrücken. 2002.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, 2005. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf> [letzter Zugriff am 21.8.08].

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Drs. 7721/07, Berlin, 2007a. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7721-07.pdf> [letzter Zugriff am 4.7.08].

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 2007b. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf> [letzter Zugriff am 21.8.08].

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, 2008. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8639-08.pdf> [letzter Zugriff am 7.7.08].

Witte, Johanna/von Stuckrad, Thimo: Kapazitätsplanung in gestuften Studienstrukturen. Vergleichende Analyse des Vorgehens in 16 Bundesländern, 2007. http://www.che.de/downloads/Kapazitaetsplanung_in_gestuften_Studienstrukturen_AP89.pdf [letzter Zugriff am 17.2.09].

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen, 2007.

Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Befragung 2004. In DUZ Nachrichten: Das Hochschulmagazin, Beil.: DUZ spezial 10/2004.

7 Anlagen

7.1 Statistik

Tab. 1: Struktur des Hochschulpersonals nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe		2000	2007
Hauptberufl. WP		32,2	33,7
davon	Prof.	7,8	7,3
	Ass./Doz.	2,9	1,2
	WM	20,2	23,8
	LKbA	1,3	1,4
Nebenberufl. WP		12,7	16,4
davon	Gastprof./Emeriti	0,4	0,2
	Lehrbeauftragte	9,6	12,6
	Wiss. HK	2,7	3,6
WP insges.		44,9	50,1
Verwaltungs-, techn. u. sonstiges Personal (haupt- u. nebenberufl. ²⁴⁴)		55,1	49,9
Personal insges.		100,0	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 2: Wissenschaftliches Personal nach Beschäftigtengruppen und Hochschulart 2000 und 2007 (in Pers.)

Beschäftigtengruppe	2000		2007	
	Uni (PH, TH, KH)	FH	Uni (PH, TH, KH)	FH
hauptberufliches Personal	139.172	16.283	153.946	19.428
davon	Prof.	23.980	13.234	23.596
	Ass./Doz.	14.023	197	5.374
	wiss. Mitarb.	96.840	1.672	119.777
	LKbA	4.329	1.180	5.199
nebenberufliches Personal	41.913	18.125	57.707	25.863
davon	Gastprof.	1.896	77	1.127
	Lehrbeauftragte	28.770	16.040	41.247
	wiss. HK	11.247	2.098	15.333
Insgesamt	181.085	34.408	211.653	45.291

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

²⁴⁵ Nebenberufliche Tätigkeit spielt in dieser Beschäftigtengruppe nur eine sehr geringe Rolle.

Tab. 3: Struktur des *wissenschaftlichen* Hochschulpersonals insges. nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe		2000	2007
Hauptberufl. Pers.		71,7	67,3
davon	Prof.	17,2	14,6
	Doz./Ass.	6,6	2,4
	WM	45,0	47,5
	LKbA	2,9	2,8
Nebenberufl. WP		28,3	32,7
davon	Gastprof./Emeriti	0,9	0,5
	Lehrbeauftragte	21,3	25,0
	Wiss. HK	6,1	7,2
Wiss. Personal insges.		100,0	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 4: Struktur des wissenschaftlichen Personals an *Universitäten* (einschl. PH,TH,GH,KH) nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe		2000	2007
Hauptberufl. Pers.		76,8	72,7
davon	Prof.	13,2	11,1
	Doz./Ass.	7,7	2,5
	WM	53,5	56,6
	LKbA	2,4	2,5
Nebenberufl. Pers.		23,2	27,3
davon	Gastprof./Emeriti	1,1	0,5
	Lehrbeauftragte	15,9	19,5
	Wiss. HK	6,2	7,3
Wiss. Personal insges.		100,0	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 5: Struktur des wissenschaftlichen Personals an *Fachhochschulen* (ohne VFH) nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe		2000	2007
Hauptberufl. Pers.		47,3	42,9
davon	Prof.	38,5	30,8
	Sonstiges WP	8,8	12,1
Nebenberufl. Pers.		52,8	57,1
darunter	Lehrbeauftragte	46,5	49,1
Wiss. Personal insges.		100,0	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 6: Betreuungsrelation von Studierenden und Professor/-innen nach ausgewählten Fächergruppen 2000 und 2007

Fächergruppe	Betreuungsrelation			
	Stud. WS 2000/01 zu Prof. 2000	Stud. 2007/08 zu Prof. 2007	darunter an	
			Uni (PH, TH)	FH
Sprach- und Kulturwiss.	70 : 1	71 : 1	76 : 1	28 : 1
Rechts-, Wirt.- und Sozialwiss.	75 : 1	74 : 1	102 : 1	53 : 1
Math./Naturwiss.	41 : 1	45 : 1	48 : 1	34 : 1
Medizin	29 : 1	34 : 1	32 : 1	68 : 1
Agrar-, Forst- und Ern.wiss.	34 : 1	41 : 1	50 : 1	.
Ingenieurwiss.	32 : 1	40 : 1	58 : 1	33 : 1
Kunst, Kunstwiss.	26 : 1	24 : 1	53 : 1	30 : 1
Insgesamt	48 : 1	51 : 1	62 : 1	39 : 1

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4.

Tab. 7: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Beschäftigungsumfang 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe	Vollzeit		Teilzeit	
	2000	2007	2000	2007
Prof.	96,9	94,9	3,1	5,1
Doz./Ass.	90,3	82,9	9,7	17,1
WM	66,0	60,4	34,0	39,6
LKbA	77,8	65,3	22,2	34,7
Wiss. Pers. insges.	76,1	68,9	23,9	31,1

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 8: Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals 1995-2007 (in %)

Jahr	Anteil TZ-Beschäftigter am WP insges.	darunter			
		in der Gruppe der wiss. Mitarbeiter/- innen ²⁴⁵	Struktur nach TZ-Umfang		
			weniger als 1/2	1/2 bis unter 2/3	mind. 2/3
1995	21,3	31,9	9,2	80,3	10,5
2000	23,9	34,0	7,7	78,8	13,5
2005	30,0	40,3	7,0	72,2	20,8
2006	30,8	40,1	9,0	72,4	18,6
2007	31,1	39,6	13,3	68,7	18,0

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

²⁴⁶ Der in der Bundesrepublik ausgewiesenen Gruppe „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ gehören neben den wissenschaftlichen Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis noch Akademische Räte/Oberräte/Direktoren und Ärzte im Praktikum an.

Tab. 9: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Vollzeit²⁴⁷ nach Beschäftigungsdauer 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe	unbefristet		befristet	
	2000	2007	2000	2007
Prof.	95,8	85,9	4,2	14,1
Doz./Ass.	7,3	20,2	92,7	79,8
WM	34,2	28,5	65,8	71,5
LKbA	85,9	75,2	14,1	24,8
Wiss. Pers. insges.	52,3	47,2	47,7	52,8

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 10: Relation unbefristeter und befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen (im Angestelltenverhältnis) 2000-2007

Jahr	WM auf Dauer zu WM auf Zeit
2000	1 : 3,6
2005	1 : 3,9
2006	1 : 4,7
2007	1 : 5,1

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 11: Anteil der Drittmittelfinanzierung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals 1995-2007 (in %)

Jahr	Anteil bei WP insges.	darunter		Anteil öffentlicher Drittmittel am drittmittel-finanzierten WP insges.
		bei wiss. Mitarb. (im Angestelltenverh.) ²⁴⁷	bei befristeten wiss. Mitarb. (im Angestelltenverh.)	
1995	17,6	30,2	36,2	81,7
2000	20,9	35,3	42,4	77,9
2005	22,3	35,3	38,9	75,1
2006	24,2	36,3	40,7	78,9
2007	26,3	38,7	43,7	78,8

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

247 Die Bundesstatistik weist diese Daten nicht für die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals aus. Die Berechnung durch Summierung der verschiedenen Personalkategorien wäre an dieser Stelle zu aufwändig.

248 Diese Personalkategorie spielt vor allem an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen eine Rolle. 96 % aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sind an einer entsprechenden Hochschule beschäftigt (2007).

Tab. 12: Durchschnittsalter der Professor/-innen (auf Dauer) nach ausgewählten Fächergruppen 2007

Fächergruppe	Durchschnittsalter (in Jahren)	
	Universitäten (PH, TH, KH)	Fachhochschulen
Sprach- und Kulturwiss.	53,2	51,1
Rechts-, Wirt.- und Sozialwiss.	51,1	50,3
Mathematik/Naturwiss.	50,9	50,9
Humanmedizin	52,9	49,1
Agrar-, Forst- und Ern.wiss.	53,0	51,1
Ingenieurwiss.	52,5	52,3
Kunst, Kunstwiss.	52,3	50,6
Insgesamt	52,1	51,3

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 13: Zusatzbedarf an Professor/-innen zur Verbesserung des Betreuungsverhältnisses an Universitäten 2007

Fächergruppe	Hauptberufl. Prof. 2007 Uni (PH, TH) (in Pers.)	Vom WR empfohlener Aufwuchs (in %)	Zusatzbedarf Prof. Uni (PH, TH) (in Pers.)
Sprach- und Kulturwiss.	5.127	33	1.692
Rechts-, Wirt.- und Sozialwiss.	3.388	33	1.118
Math./Naturwiss.	5.848	10	585
Medizin	3.057	10	306
Veterinärmed.	173	10	17
Agrar-, Forst- und Ern.wiss.	438	10	44
Ingenieurwiss.	2.326	10	233
Insgesamt	21.446		3.995

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.
Berechnet nach Wissenschaftsrat 2008, a.a.O., S. 95.

Tab. 14: Doktorand/-innen an außeruniv. Forschungseinrichtungen, 2000-2007 (in Pers.)*

Jahr	MPG	HGF	WGL	FhG	Insgesamt
2000	1.601	1.362	526	200	3.689
2001	1.807	1.302	390	197	3.696
2002	2.046	1.500	437	190	4.173
2003	1.439	1.609	448	181	3.677
2004	2.358	1.566	1.713	196	5.833
2005	2.549	2.164	1.332	k.A.	6.045
2006	2.866	2.211	1.468	233	6.778
2007	3.053	2.330	1.732	244	7.359
	fast verdoppelt	1,7-fache	mehr als verdreifacht	relativ konstant	verdoppelt, entspricht 23 % des WP (ohne HK)

Quellen: für 2000-2005 Angaben der Forschungseinrichtungen für den BuWiN (vgl. Burkhardt 2008, S.154); für 2006-2007 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz/GWK (2008).

* Auf Grund unterschiedlicher Nachwuchsförderkonzepte sind die Angaben nicht unmittelbar vergleichbar. Die Förderung im Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in wird nicht in jedem Fall getrennt für die Promotionsphase ausgewiesen.

Tab. 15: Entwicklung der Promotionen 1995-2007

Jahr	Insges. (in Pers.)	Frauen (in Pers.)	Frauenanteil (in %)
1995	22.387	7.049	31,5
2000	25.780	8.825	34,3
2005	25.952	10.272	39,6
2006	24.287	9.927	40,9
2007	23.843	8.689	36,4

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.2.

Tab. 16: Entwicklung der Relation von Promotionen und Universitäts-Professor/-in nach ausgewählten Fächergruppen

Fächergruppe	Relation Promotion zu Prof. im 3-Jahres-Durchschnitt	
	1998-2000	2005-2007
Sprach- und Kulturwiss., Sport	0,4	0,5
Rechts-, Wirt. und Sozialwiss.	1,0	1,1
Math./Naturwiss.	1,3	1,2
Agrar-, Forst- und Ern.wiss.	1,0	1,2
Ingenieurwiss.	0,9	0,9
Kunst, Kustwiss.	0,1	0,1
Insgesamt (ohne Medizin²⁴⁸)	1,0	1,0

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.2 und 4.4.

Tab. 17: Anzahl der Habilitationen und Juniorprofessor/-innen und Durchschnittsalter 2002-2007

Jahr	Habilitationen		Juniorprofessor/-innen	
	Anzahl (in Pers.)	Durchschnittsalter	Anzahl (in Pers.)	Durchschnittsalter
2002	2.302	39,8	102	34,0
2003	2.209	40,3	282	35,1
2004	2.283	40,3	411	35,8
2005	2.001	40,5	617	36,4
2006	1.993	40,5	782	36,9
2007	1.881	40,6	802	37,3

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

²⁴⁹ Promotionen in der Medizin tragen nach Einschätzung des Wissenschaftsrates häufig eher den Charakter einer Studienabschlussarbeit, Sie unterscheiden sich damit von den ansonsten üblichen Forschungspromotionen und werden deshalb aus den Berechnungen ausgeklammert. (Vgl. Burkhardt 2008, S. 40/41).

Tab. 18: Postdoktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2007(in Pers.)*

Jahr	MPG	HGF	WGL	FhG	Insgesamt
2000	1.103	548	83	k.A.	1.734
2001	948	605	56	k.A.	1.609
2002	1.083	625	101	k.A.	1.809
2003	955	688	100	k.A.	1.743
2004	1.222	645	500	k.A.	2.367
2005	1.109	837	843	k.A.	2.789
2006	1.178	1.162	780	k.A.	3.120
2007	1.154	1.287	895	k.A.	3.336
	relativ konstant	mehr als verdoppelt	verzehnfacht		verdoppelt, entspricht 10 % des WP (ohne HK)

Quellen: für 2000-2005 Angaben der Forschungseinrichtungen für den BuWiN (vgl. Burkhardt 2008, S.249); für 2006-2007 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz/GWK 2008.

* Auf Grund unterschiedlicher Nachwuchsförderkonzepte sind die Angaben nicht unmittelbar vergleichbar. Die Förderung im Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in wird nicht in jedem Fall getrennt für die Promotionsphase ausgewiesen.

Tab. 19: Frauenanteile im Studium, am wissenschaftlichen Nachwuchs und am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen 2000 und 2007

Personen-/Beschäftigtengruppe	Frauenanteil (in %)		
	WS 2000/01 bzw. 2000	WS 2007/08 bzw. 2007	
Studienanfänger/-innen	49,2	49,8	
Studierende	46,1	47,7	
Absolvent/-innen	46,9	52,3	
	Dipl. u.vgl.	44,6	51,5
	Lehramt	71,1	75,8
	FH-Abschluss	38,5	43,3
	BA	42,9	54,2
	MA	19,0	41,7
Promotionen	31,9	36,4	
Habilitationen	18,4	24,3	
sonstige wiss. Mitarbeiter/-innen	30,4	37,4	
Professor/-innen	10,5	16,2	
	C2 (Dauer)	14,5	19,3
	C3	11,0	14,6
	C4	7,1	10,0
	Juniorprof.	-	33,5
	W2	-	23,5
	W3	-	18,6
Berufungsgeschehen	Bewerbungen	14,7	21,6
	Listenplätze	16,2	23,5
	Berufungen	17,3	23,2
Hochschulleitungen		11,6	17,0

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihen 4.1., 4.2, 4.4; BLK 2005;GWK 2008.

Tab. 20: Frauenanteil am Hochschulpersonal nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe		Frauenanteil	
		2000	2007
Hauptberufl. Personal		25,6	32,8
davon	Prof.	10,5	16,2
	Ass./Doz.	25,1	29,4
	WM	30,4	37,1
	LKbA	41,5	48,0
Nebenberufl. Personal		31,2	35,5
davon	Gastprof./Emeriti	11,3	9,6
	Lehrbeauftragte	29,0	32,9
	Wiss. HK	42,0	46,1
Verwaltungs-, techn. u. sonstiges Personal (haupt- u. nebenberufl. ²⁴⁹)		70,0	70,0
Wiss. Personal insges.		50,8	51,8

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

Tab. 21: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Beschäftigtengruppen und Hochschulart 2000 und 2007 (in %)

Beschäftigtengruppe	Uni (einschl. PH, TH, GH, KH)		Fachhochschulen (ohne VFH)	
	2000	2007	2000	2007
Hauptberufl. Personal	26,9	34,2	16,1	22,3
davon	Prof.	10,2	16,3	11,2
	Ass./Doz.	25,1	29,9	28,9
	WM	30,4	37,2	32,8
	LKbA	45,6	50,2	45,2
Nebenberufl. Personal		33,0	38,0	28,6
davon	Gastprof./Emeriti	11,1	8,9	18,2
	Lehrbeauftragte	30,3	34,6	27,9
	Wiss. HK	11,7	49,4	34,6
Wiss. Personal insges.		28,3	35,2	22,7

Quellen: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4.

²⁵⁰ Nebenberufliche Tätigkeit spielt in dieser Beschäftigtengruppe nur eine sehr geringe Rolle.

Tab. 22: Berufungsgeschehen nach Hochschulart aus gleichstellungspolitischer Perspektive 2000 und 2007

Hochschulart		Frauenanteil (in %)	
		2000	2007
Uni und gleichgestellte HS			
davon	Bewerbungen	13,4	20,6
	Listenplätze	15,0	23,1
	Berufungen	16,4	22,3
Kunst-HS			
davon	Bewerbungen	25,4	33,7
	Listenplätze	26,3	30,8
	Berufungen	22,9	30,2
Fachhochschulen			
davon	Bewerbungen	15,2	21,8
	Listenplätze	16,9	23,3
	Berufungen	18,0	24,8

Quellen: BLK 2005; GWK 2009.

Tab. 23: Berufungsgeschehen nach Hochschulart und Statusgruppe aus gleichstellungspolitischer Perspektive 2000 und 2007

Hochschulart - Statusgruppe		Frauenanteil (in %)					
		2000			2007		
		Bewerbg.	Listenpl.	Berufg.	Bewerbg.	Listenpl.	Berufg.
Uni und gleichgestellte HS							
davon	C4	11,9	12,5	12,5			
	C3	15,3	18,2	21,5			
	W3				18,9	19,3	18,2
	W2				21,7	25,8	25,0
	W1				35,1	39,7	39,8
insgesamt		13,4	15,0	16,4	20,6	23,1	22,3
Kunst-HS							
davon	C4	25,7	26,9	17,7			
	C3	27,2	28,8	32,0			
	C2	16,1	5,3	0,0			
	W3				32,8	26,1	23,2
	W2				34,2	34,5	36,2
	W1				40,9	50,0	50,0
insgesamt		25,4	26,3	22,9	33,7	30,8	30,2
Fachhochschulen							
davon	C3	13,9	13,4	15,0			
	C2	15,5	18,2	19,7			
	W3				17,9	12,5	6,7
	W2				21,9	23,6	25,3
insgesamt		15,2	16,9	18,0	21,8	23,3	24,8
Hochschulen insgesamt							
davon	C4	13,1	13,6	12,9			
	C3	16,0	17,7	19,9			
	C2	15,5	18,0	19,5			
	W3				19,7	19,6	18,3
	W2				22,7	25,2	25,6
	W1				35,2	39,8	39,9
insgesamt		14,7	16,2	17,3	21,6	23,5	23,2

Quellen: BLK 2005; GWK 2008.

Tab. 24: Frauen auf Positionen der Hochschulleitung 2001-2005, 2006, 2007

Funktion	Ø 2001-2005			2006			2007		
	insges.	Frauen		insges.	Frauen		insges.	Frauen	
		Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)		Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)		Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)
Rektorin / Präsidentin	328	27	8,2	376	35	9,3	344	26	7,6
Gründungsrektorin, -beauftragte	10	1	8,0	11	2	18,2	9	0	0,0
Prorektorin / Vizepräsidentin	594	106	17,8	665	129	19,4	675	144	21,3
Kanzlerin	269	44	16,3	328	54	16,5	304	57	18,8
insgesamt	1.201	178	14,8	1.380	220	15,9	1.332	227	17,0

Quelle: GWK 2009.

7.2 Übersicht zu den Landeshochschulgesetzen

BW: Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG BW); zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG) vom 20.11.2007.

BY: Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.2007 (GVBl 2007, S. 958) ergänzt durch das Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen – Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (Gültigkeit bis 30.09.2017) (GVBl 2006, S. 230).

BE: Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) in der Fassung des Zwölften Änderungsgesetzes vom 12. Juli 2007.

BB: Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz- BbgHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 06. Juli 2004 (GVBl.I/04, [Nr. 17], S.394), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Mai 2007 (GVBl.I/07, [Nr. 07] , S.94).

HB: Bremisches Hochschulgesetz vom 9. Mai 2007 (Brem. GBl. 2007, S.339).

HH: Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001 zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. Februar 2008 (HmbGVBl. S. 63).

HE: Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 5. November 2007 (GVBl. 2007, S.710).

MV: Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern – Landeshochschulgesetz (LHG M-V), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juli 2006 (GVOBl. M-V S. 539).

NI: Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007; zuletzt geändert durch Gesetz vom 15.12.2008 (Nds.GVBl. Nr.28/2008 S.419).

NW: Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) vom 31. Oktober 2006.

RP: Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) vom 21. Juli 2003; zuletzt geändert durch Gesetz vom 10.09.2008 (GVBl. S. 205).

SL: Gesetz Nr. 1556 über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz – UG) vom 23. Juni 2004; zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. Juli 2006 (Amtsbl. 2006, S. 1226)

SL: Gesetz über die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Fachhochschulgesetz – FhG) vom 23. Juni 1999 zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. Dezember 2007 (Amtsbl. 2008 S. 13).

SN: Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen – Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHG) vom 10. Dezember 2008 (Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 19 vom 24.12.2008).

ST: Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) in der Fassung vom 5. Mai 2004; zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Februar 2009 (GVBl. LSA S. 48, 49).

SH: Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz-HSG) in der Fassung vom 28. Februar 2007 (GVOBl. 2007, S. 184) zuletzt geändert durch Gesetz vom 12.12.2008 (GVOBl. S. 791).

TH: Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 21. Dezember 2006 zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 2008 (GVBl. S. 539).

7.3 Übersicht zu den Lehrverpflichtungsverordnungen

BW: Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtung an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (LVVO) vom 11. Dezember 1996, zuletzt geändert durch Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich vom 20.11.2007 (GBl. S. 505).

BW: Lehrverpflichtungsverordnung für Kunsthochschulen vom 15. Februar 1982 (GBl. S. 49) zuletzt geändert durch Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich vom 20.11.2007 (GBl. S. 516).

BY: Verordnung über die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen – Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV) vom 14. Februar 2007 (GVBl 2007, S. 201), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. März 2008 (GVBl S. 81).

BE: Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) vom 27. März 2001 in der Fassung der Fünften Änderungsverordnung vom 29. April 2008.

BB: Lehrverpflichtungsverordnung (LehrVV) vom 06. September 2002 (GVBl.II/02, [Nr. 25] , S.568), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 2008 (GVBl.I/08, [Nr. 17] , S.318, 352).

HB: Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen – Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV) vom 30. August 2004.

HH: Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO) vom 21. Dezember 2004 zuletzt geändert durch Verordnung vom 20. Februar 2006 (HmbGVBl. 2006, S. 86).

HE: Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes (Lehrverpflichtungsverordnung) vom 2. August 2006 (GVBl. 2007, S.471).

MV: Verordnung über die Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Lehrpersonals an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO M-V) vom 25.10.2001 (in Kraft am 01.03.02).

NI: Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO) vom 2. August 2007 (Nds.GVBl. 2007, S.408), geändert durch VO v. 6.5.2008 (Nds.GVBl. Nr.9/2008 S.129).

NW: Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVV) vom 30. August 1999, zuletzt geändert durch Verordnung vom 29. Mai 2007 (GV. NRW. S. 198).

RP: Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (HLehrVO) in der Fassung vom 7.7.1994, zuletzt geändert durch Erstes Landesgesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 19.12.2006.

SL: Verordnung über die Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen des Saarlandes – Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) – vom 19. Dezember 2008 (Amtsbl. 2009 S. 189).

SN: Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Art und Umfang der Aufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen – DAVOHS) vom 25. Februar 2003 berichtigt am 01. April 2003.

ST: Verordnung über die Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO) vom 6. April 2006.

SH: Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO) vom 1. August 2008.

TH: Thüringer Verordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung – ThürLVVO) vom 24. März 2005 zuletzt geändert durch Artikel 5 Thüringer Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 21. Dezember 2006.

7.4 OECD-Empfehlungen

2004 hatte die OECD eine international vergleichende Studie zur Hochschulpolitik in Auftrag gegeben, die 2008 unter dem Titel “Tertiary Education for the Knowledge Society“²⁵¹ veröffentlicht wurde. Eingeflossen sind die Ergebnisse von 24 Berichten teilnehmender Mitgliedsstaaten und 14 vertiefende Länderberichte externer Reviewteams. Einer der Themenschwerpunkte behandelt die wissenschaftliche Karriere²⁵² im Spannungsfeld von akademischer Freiheit und gesellschaftlichen Anforderungen (Kapitel 8).

Im Fokus stand erstens die Herausarbeitung verallgemeinerungsfähiger Trends, die trotz erheblicher, oft historisch gewachsener und kulturell bedingter Unterschiede zwischen den Ländern die wissenschaftliche Arbeit im internationalen Maßstab prägen. Zweitens ging es um die Erarbeitung von Empfehlungen für die zukünftige Hochschulpolitik.

Ähnlich wie schon für die EU-Politik beschrieben, wird die Wettbewerbsfähigkeit ins Zentrum der Betrachtung gerückt. Allerdings geht es weniger um den Wettbewerb verschiedener Wirtschaftsräume, sondern vielmehr um die (globale) Konkurrenz zwischen Wissenschaft und anderen Berufsfeldern um die talentiertesten Nachwuchskräfte und Wissenschaftlerinnen sowie Wissenschaftler.

Da eine ausführliche Präsentation und Wertung der Ergebnisse den Rahmen der Expertise sprengen würde, beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen – im Sinne der Anregung für die bei der Leitbildentwicklung aufzugreifenden Fragestellungen – auf die unkommentierte Vorstellung der zentralen Empfehlungen.²⁵³

251 OECD 2008: Tertiary Education for the Knowledge Society. Volume 1 and 2.

252 Der Fokus gilt dem Lehr- und Forschungspersonal. Doktorand/-innen fallen hier ausdrücklich nicht unter diese Kategorie.

253 Eine ausführliche Darstellung nahm Anke Burkhardt während des ersten von der Hans-Böckler-Stiftung im Rahmen der Leitbild Diskussion veranstalteten Werkstattgesprächs am 22./23.1.2009 in Bonn vor.

OECD: Gewährung weitgehender Hochschulautonomie in punkto Personalmanagement

Im Zuge der Ausdifferenzierung des Hochschulsystems entwickeln sich Hochschulen mit spezifischem Profil, unterschiedlichen Leistungsstrukturen, Lehrangeboten und Rahmenbedingungen. Sie müssen sich kurzfristig auf veränderte gesellschaftliche Anforderungen einstellen, um im Wettbewerb bestehen zu können. Außerdem wird ihnen zunehmend Eigenständigkeit bei der Verwendung staatlicher Mittel zugesprochen. Dem Personalmanagement kommt entscheidende Bedeutung für die Leistungseffektivität zu. Staatliche Vorgaben führen häufig zu Inflexibilität und behindern das angesichts neuer Herausforderungen erforderliche Reaktionsvermögen der Hochschulen. Hochschulen sollten in Personalangelegenheiten autonom entscheiden können. Dazu zählen:

- ein breiter Ermessensspielraum bei der Festlegung der Gehälter,
- Freiraum für die Schaffung neuer Personalkategorien,
- die Festlegung von lehr- und forschungsbezogenen Karrierestrukturen,
- die Gestaltung von Beförderungsregelungen und Leistungsbewertung,
- Personalentwicklungsstrategien und Professionalisierungsmaßnahmen.

Auf nationaler Ebene sollte man sich auf die Festlegung von Prinzipien beschränken. Dabei ist von den Hochschulen nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die Einhaltung der Prinzipien zu überwachen und dies auch nachweislich tun. Besondere Aufmerksamkeit muss der Transparenz von Berufungen und Stellenbesetzungen, Beförderung und Leistungsbeurteilung gelten. Innerhalb der Einrichtung muss Klarheit über das Stellenprofil und die Auswahlkriterien bestehen. Sie sollten kollektiv entwickelt und vereinbart werden, und zwar unter Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen.

OECD: Flexibilisierung der wissenschaftlichen Karriere

In einigen Ländern Einstellung für Forschung, Lehre, Dienstleistungen/Verwaltung, in anderen spezialisiert auf eine Aufgabe. Den Hochschulen sollte erlaubt sein, selbst über die Verteilung der Aufgaben in den Bereichen Lehre, Forschung, Dienstleistungen und Management innerhalb des Personals zu entscheiden. Zu ermöglichen ist erstens ein flexibler und bedarfsgerechterer Personaleinsatz an der jeweiligen Hochschule, wobei vom Grundsatz einer forschungsbasierten Lehre insbesondere außerhalb des universitären Bereichs abgewichen werden kann. Zweitens sollten die Karrierestrukturen der Vielschichtigkeit der Aufgaben und Funktionen im Vergleich der Hochschultypen und Beschäftigtengruppen widerspiegeln. Drittens bedarf es mit zunehmender Eigenständig-

keit der Hochschulen einer für die Management- und Führungsaufgaben qualifizierter Personengruppe mit unternehmerischen Kompetenzen. Viertens sollten die Hochschulen über die Art der Arbeitsverträge (z.B. Einarbeitungsverträge, Projektverträge, leistungsabhängige Vertragsverlängerung) entscheiden können. Fünftens sollten jungen promovierten Forschern frühzeitig die Möglichkeit zu eigenständiger Forschungs- und Lehrtätigkeit eingeräumt werden, ohne dass zuvor weitere akademische Hürden zu überwinden sind.

OECD: Ausbalancierung von akademischer Freiheit und gesellschaftlichem Auftrag

Die Hochschulen sehen sich zunehmend mit der Anforderung konfrontiert, die staatlichen Mittel zum Nutzen der ganzen Gesellschaft einzusetzen und institutionelle Strategien zu entwickeln, den Beitrag für den ökonomischen und sozialen Fortschritt zu erhöhen. In diesem Kontext verändert sich das Verständnis von wissenschaftlicher Arbeit. Das bedeutet für die Wissenschaft einerseits:

- die Forschungsthemen an den gesellschaftlichen Zielen auszurichten,
- die von Hochschule und Gesellschaft erwarteten Leistungen zu erbringen,
- sich bei der Auswahl von Forschungsschwerpunkten und -methoden an der Prioritätensetzung auf hochschulischer oder gesellschaftlicher Ebene zu orientieren.

Andererseits ist der Wissenschaft

- Autonomie bei der Gestaltung der Lehre,
- Unabhängigkeit in Bezug auf die Interpretation von Forschungsergebnissen,
- Freiheit im Hinblick auf die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und
- Eigenverantwortung für die Ergebnisse wissenschaftlicher Tätigkeit einzuräumen.

OECD: Erhöhung der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere

Die Gehälter in der Wissenschaft sind in den letzten Jahren in Relation zu vergleichbaren Berufsfeldern zurückgeblieben. Obwohl einige Beschäftigungsbedingungen (Abfindungen, Arbeitsplatzsicherheit, Pensionen) oft vorteilhafter ausfallen, ist insgesamt von einer Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit auszugehen. Eine generelle Gehaltsanhebung um einige Prozentpunkte (auf Einrichtungs- oder Systemebene) ist aus

Kostengründen angesichts der schlechten Haushaltslage der öffentlichen Hand kaum zu vertreten. Vorgeschlagen werden stattdessen:

- hochschulspezifische Gehaltserhöhungen für Schlüsselgruppen gemäß der Entwicklungsplanung der Hochschule,
- Schaffung einer dynamischen wissensbasierten Arbeitsumwelt,
- Eröffnung von Karrieremöglichkeiten und Verbesserung der Planbarkeit,
- Einführung formaler Mechanismen der Leistungsanerkennung,
- Förderung der Mobilität und der Zusammenarbeit mit externen Organisationen,
- Beschäftigungsverhältnisse, die ein Einkommen bieten, das den Lebensunterhalt qualifikationsadäquat sichert bzw. multiple Beschäftigungsverhältnisse im Interesse des Praxisbezuges von Forschung und Lehre.

Um den Frauenanteils in den höheren Statusgruppen und Leitungspositionen zu erhöhen, werden familienfreundliche Maßnahmen (z.B. Kinderbetreuung, spezielles Arbeitsregime während der betreuungsintensiven Phase) und Gleichstellungspläne mit dem Ziel des Abbaus der Geschlechterdiskriminierung bei Einstellung, Beförderung und Vergütung empfohlen.

OECD: Verbesserung der Einstiegsbedingungen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Um im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte bestehen zu können, müssen die Hochschulen klare Einstellungsregelungen und transparente Auswahlverfahren, längerfristige Beschäftigungsperspektiven und leistungsbezogene Karriereaussichten bieten. Empfohlen wird die Reduzierung der Lehrbelastung, Mentoring durch erfahrene Wissenschaftler/-innen, Mittelbereitstellung für die Einrichtung von Forschungsgruppen sowie ein dem breiten Tätigkeitsspektrum angepasstes Weiterbildungsangebot. Es sollte nicht zu viel Zeit für den Erwerb formaler Qualifikationsnachweise aufgewendet werden müssen. Bei Neueinstellungen ist erstens eine formale Probephase vorzusehen. Zweitens sollte die Entscheidung über die Weiterbeschäftigung von einem kompetenten Gremium getroffen werden.

OECD: Professionalisierung von Hochschulleitung und -verwaltung

Einerseits bedürfen Hochschulen einer professionellen, strategisch agierenden Leitung und Verwaltung, um den steigenden Ansprüchen von Gesellschaft und Wirtschaft zu genügen und den staatlichen Mitteleinsatz zu legitimieren. Andererseits werden diese

ihre leistungssteigernde Wirkung nur realisieren können, wenn sie auf Akzeptanz bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern treffen. Die dafür erforderliche Identifikation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihrer Hochschule und deren institutionellen Zielen ist an die Chance auf Entfaltung von Eigeninitiative, freien Informationszugang und selbstbestimmte Mitwirkungsmöglichkeiten gebunden. Darin eingeschlossen sind:

- die Schaffung einer stimulierenden und fördernden Arbeitsatmosphäre,
- die Abschirmung der Wissenschaftler von externem Druck,
- die Sicherung beruflicher Autonomie,
- die Förderung der Arbeitszufriedenheit und der beruflichen Weiterentwicklung,
- die Partizipation an Leitungsprozessen,
- die Unterstützung von Teamarbeit und Kollegialität sowie
- die Etablierung von effektiven Strukturen interner Kommunikation.

OECD: Bewertung und Honorierung von Leistungen

An den Hochschulen sollten Verfahren der Leistungsmessung und -bewertung auf individueller und institutioneller Ebene installiert werden. Neben den bisher im Vordergrund stehenden Forschungsleistungen sind dabei auch die Bereiche Lehre, Dienstleistungen und Technologietransfer sowie Publikationsaktivitäten als Indikatoren für Einstellung, Aufstieg und leistungsabhängige Vergütung einzubeziehen. Die Verfahren der Bewertung von Lehrleistungen sind verbesserungsbedürftig. Außerdem sollte die Lehre mehr Anerkennung erfahren. Denkbar ist es, alternative Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit spezieller Lehrbefähigung zu eröffnen. Herausragende Leistungen sollten honoriert werden, z.B. durch leistungsabhängige individuelle Gehaltsfestlegung, Gewährung von Sabbaticals, Unterstützung von Gastaufenthalten und Kooperationsvorhaben oder durch Weiterbildungsangebote.

Um die Leistungsfähigkeit festzustellen und den Verbleib ungeeigneter Bewerber/-innen auszuschließen, sollte beginnend mit der Einstellung ein Begleitprogramm greifen, das zum einen Unterstützung anbietet, zum anderen formale Evaluation einschließt.

OECD: Kontinuierliche berufliche Weiterbildung

Vor dem Hintergrund sich schnell verändernder Anforderungen und wachsender Verantwortung für die Verwendung staatlicher Mittel sollte der beruflichen Weiterentwicklung

im Karriereverlauf mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, wobei der hochschuldidaktische Qualifizierung besondere Bedeutung beizumessen ist. Vorgeschlagen wird:

- die Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen und finanzielle Unterstützung,
- Anreize für die Wahrnehmung entsprechender Angebote im Hochschulinteresse,
- Einrichtung spezieller Abteilungen für Planung, Organisation und Kontrolle von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie
- die Möglichkeit, Erfahrungen außerhalb der Hochschule zu erwerben.

OECD: Entlastung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von peripheren Aufgaben

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler legen in erster Linie Wert auf gute Beziehungen zu Studierenden und Kolleginnen bzw. Kollegen, das Gefühl der Wertschätzung und Unterstützung durch die Hochschulleitung, ansprechende Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten. Gleichzeitig müssen sie aber den sich ständig erneuernden hochschulinternen und -externen Erwartungen und Anforderungen entsprechen. Um ihnen in diesem Spannungsfeld die Konzentration auf die primären Aufgaben in Lehre und Forschung zu ermöglichen, ist professionelle wissenschaftsstützende Hilfestellung erforderlich, darunter durch die Entlastung von Verwaltungsaufgaben bzw. entsprechende Schulungen sowie die Einrichtung von Büros für Technologietransfer und Lehr- und Studienberatungszentren.

OECD: Förderung von Mobilität und Kooperation

In vielen Ländern ist mangelnde Mobilität der Hochschulen untereinander und mit anderen Forschungsinstitutionen und nichtakademischen Einrichtungen mit der Folge fehlenden Ideenaustauschs, ineffizienter Ressourcenauslastung und eingegengten Erfahrungshorizontes des Hochschulpersonals zu beklagen. Innerhalb eines dezentralisierten Hochschulwesens ist es Aufgabe der Hochschulen in Kooperation mit den hochschulexternen Partnern, mobilitätsfördernde Strukturen zu schaffen und Barrieren abzubauen.

Ein schwer zu lösendes Problem stellt die „Inzucht“ in der Wissenschaft, d.h. der Verbleib an einer Hochschule vom Studium bis hin zur Berufung, dar. Angesichts der gewünschten Hochschulautonomie verbieten sich direkte staatliche Eingriffe in die Einstellungs- und Beförderungspraxis. Einflussnahme ist trotzdem möglich, und zwar durch die Setzung von Rahmenbedingungen, die durchgängige Transparenz von Einstellung, Beför-

derung und Leistungsbewertung sichern, wobei Lehre, Forschung, Dienstleistungen und nationale und internationale Mobilität einbezogen werden.

OECD: Einführung flexiblerer Arbeitsbedingungen für ältere Wissenschaftler

In einigen Ländern ist das Hochschulpersonal überaltert, so dass Maßnahmen (z.B. Programme gegen Karriere-burn-out, Retrainingprogramme) ergriffen werden müssen, um die Fähigkeiten und das Wissen der älteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufzufrischen und ihre Motivation zu erhöhen. Mittels flexibler Arbeitszeitregelungen und der Reduzierung der Lehrverpflichtungen könnte einem vorzeitigen Ausscheiden entgegen gewirkt werden. Denkbar ist ein verstärkter Einsatz erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Beratungsfunktionen oder als Mentoren für Nachwuchskräfte. Angebote zur Arbeitszeitverkürzung mit Gehaltsreduzierung aber ohne Pensionsverlust würden den Übergang von Voll- zu Teilzeit erleichtern. Das eingesparte Arbeitszeitbudget könnte für die Einstellung jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genutzt werden. Die Regelungen sollten individuell getroffen werden, je nach Bedarf der Person und der Einrichtung.

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.