

Anke Burkhardt (Hrsg.)

Wagnis Wissenschaft

Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland

Anke Burkhardt
(Hrsg.)

Wagnis Wissenschaft

Akademische Karrierewege und
das Fördersystem in Deutschland

Akademische Verlagsanstalt
Leipzig 2008

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.dbb.de> abrufbar.

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen M 185300 gefördert. Das Vorhaben wurde in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung München (IHF, Geschäftsführerin Lydia Hartwig) und dem Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel, Geschäftsführende Direktorin Barbara M. Kehm) realisiert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Akademische Verlagsanstalt Leipzig 2008

© Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg (HoF)
Collegienstraße 62, 06886 Lutherstadt Wittenberg,
institut@hof.uni-halle.de, <http://www.hof.uni-halle.de>

Druck: OsirisDruck Leipzig, <http://www.osirisdruck.de>
Umschlag: Volker Hopfner

ISBN 978-3-931982-58-4

Inhaltsübersicht

| | | |
|-----|---|-----|
| 0. | Präambel <i>Anke Burkhardt</i> | 27 |
| 1. | Zum Begriff „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ <i>Anke Burkhardt</i> | 35 |
| 2. | Entwicklung des Systems der Nachwuchsqualifizierung in Deutschland <i>Anke Burkhardt / Karsten König / Gabriele Mordt</i> <i>unter Mitarbeit von Jens Hüttmann / Andrea Scheuring /</i> <i>Jaqueline Tuchel</i> | 47 |
| 3. | Promotionsphase <i>Hansgünter Meyer / Anke Burkhardt / Henning Schulze /</i> <i>René Krempkow unter Mitarbeit von Klaudia Erhardt /</i> <i>Eva Fuchslocher / Jens Hüttmann</i> | 113 |
| 4. | Post-doc-Phase <i>Hansgünter Meyer / Anke Burkhardt / Henning Schulze /</i> <i>René Krempkow unter Mitarbeit von Eva Fuchslocher</i> | 223 |
| 5. | Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Bundesregierung | 307 |
| 6. | Das Leistungsspektrum der „Förderorganisationen“ <i>Andreas Ostermaier</i> | 321 |
| 7. | Nachwuchsförderung auf Landesebene <i>Johannes Moes / Anja Franz / Karsten König</i> <i>unter Mitarbeit von Yvonne Anger / Cord Würmann</i> | 393 |
| 8. | Internationalisierung der Nachwuchsförderung <i>Roland Bloch / Dagmar Meyer</i> | 467 |
| 9. | Internationaler Vergleich <i>Barbara Kehm / Reinhard Kreckel unter Mitarbeit von</i> <i>Anke Burkhardt / Gudrun Calow / Wei Guan / Wilfred Mesue /</i> <i>Manfred Stock</i> | 535 |
| 10. | Informations- und Forschungsdesiderata <i>Anke Burkhardt u.a.</i> | 609 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Abbildungsverzeichnis | 12 |
| Tabellenverzeichnis | 15 |
| Abkürzungsverzeichnis | 19 |
| | |
| 0. Präambel (Anke Burkhardt) | 27 |
| | |
| 1. Zum Begriff „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Anke Burkhardt) | 35 |
| 1.1 Allgemeines | 35 |
| 1.2 Ausgewählte fachliche und institutionelle Spezifika | 37 |
| 1.2.1 Medizin | 40 |
| 1.2.2 Fachhochschulen | 42 |
| | |
| 2. Entwicklung des Systems der Nachwuchsqualifizierung in Deutschland | 47 |
| 2.1 Themenstränge hochschulpolitischer Diskussionen und Reformen (Anke Burkhardt) | 48 |
| 2.2 Nachwuchsförderung im aktuellen hochschulpolitischen Kontext (Anke Burkhardt unter Mitarbeit von Andrea Scheuring) | 57 |
| 2.2.1 Juniorprofessurenprogramm | 58 |
| 2.2.2 Entwicklung der Post-Graduierten-Förderung | 59 |
| 2.2.3 Exzellenzinitiative | 62 |
| 2.2.4 Hochschulpakt 2020 | 65 |
| 2.2.5 Neue Personalkategorien in der Diskussion | 68 |
| 2.2.6 Befristungsrecht im Wandel | 70 |
| 2.2.6.1 Regelungen der 5. HRG-Novelle | 70 |
| 2.2.6.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz | 72 |
| 2.2.7 Konsequenzen der Föderalismusreform | 75 |
| 2.2.8 Anliegen von Interessenvertretungen im Überblick (Karsten König unter Mitarbeit von Jens Hüttmann / Jaqueline Tüchel) | 76 |
| 2.2.8.1 Selbstständige Interessenvertretung der Promovierenden (und Promovierten) | 78 |
| 2.2.8.2 Selbstständige Interessenvertretung nach der Promotion (Post-doc-Phase) | 81 |
| 2.2.8.3 Hochschulpolitische Interessenvertretungen | 83 |
| 2.2.8.4 Fachgebundene Interessenvertretungen | 84 |

| | | |
|------------|--|-----|
| 2.3 | Chancengerechtigkeit Von der Frauen(sonder)förderung zur Gleichstellungsoffensive (<i>Gabriele Mordt</i>) | 84 |
| 2.3.1 | Die 1980er Jahre: Benachteiligungsdiskurs | 87 |
| 2.3.2 | Frauenförderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme | 90 |
| 2.3.3 | Chancengleichheit und Strukturreform | 96 |
| | 2.3.3.1 Neue Konzepte und Programme der Förderpolitik | 99 |
| | 2.3.3.2 Gleichstellungsfortschritt durch Juniorprofessur? | 103 |
| 2.3.4 | Ausblick | 109 |
| 3. | Promotionsphase | 113 |
| 3.1 | Zur Geschichte der Promotion (<i>Hansgünter Meyer</i>) | 113 |
| 3.1.1 | Die frühen Jahre: Promotion als Studienabschluss | 113 |
| 3.1.2 | Das Procedere | 116 |
| 3.1.3 | Humboldts Veranlassung zu einer neuen „Idee der Universität“ | 121 |
| 3.1.4 | Sonderfall Medizin | 131 |
| 3.1.5 | Frauen müssen (vorerst) draußen bleiben | 135 |
| 3.1.6 | Bildungs- und Wissenschaftsprinzip vs. Ausbildungsorientierung | 137 |
| 3.2 | Qualifizierungswege (<i>Anke Burkhardt unter Mitarbeit von Klaudia Erhardt / Jens Hüttmann</i>) | 138 |
| 3.2.1 | Exkurs: Promotion im internationalen Vergleich | 139 |
| 3.2.2 | Promotion im Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule | 148 |
| 3.2.3 | Förderung außerhalb des Hochschulbereichs | 151 |
| | 3.2.3.1 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | 152 |
| | 3.2.3.2 Förderorganisationen und Bundesländer | 154 |
| 3.3 | Quantitative Analyse (<i>Henning Schulze</i>) | 159 |
| 3.3.1 | Zentrale Befunde | 159 |
| 3.3.2 | Bundesebene | 159 |
| 3.3.3 | Länderübersicht | 167 |
| 3.4 | Empirische Befunde (<i>René Kremkow unter Mitarbeit von Anke Burkhardt / Eva Fuchslocher</i>) | 175 |
| 3.4.1 | Doktorand/-innenbestand und Erfolgsquote von Promotionsvorhaben | 175 |
| | 3.4.1.1 Schätzungen an Hand der Inanspruchnahme von Förderwegen | 176 |
| | 3.4.1.2 Schätzungen in Kombination statistischer Daten und empirischer Befunde | 180 |
| | 3.4.1.2.1 Bundesstatistik und Absolventenstudien | 180 |
| | 3.4.1.2.2 Nutzung von Längsschnittdaten am Beispiel der Dresdner Absolventenstudien | 183 |
| 3.4.2 | Zugang und Finanzierung | 190 |
| 3.4.3 | Beratung, Betreuung und Einbindung | 201 |
| 3.4.4 | Qualifikationsverlauf | 215 |

| | | |
|------------|--|------|
| 4. | Post-doc-Phase | 223 |
| 4.1 | Zur Geschichte der Habilitation (<i>Hansgünter Meyer</i>) | 223 |
| 4.2 | Qualifizierungswege (<i>Anke Burkhardt</i>) | 232 |
| 4.2.1 | Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule | 235 |
| 4.2.2 | Förderung außerhalb des Hochschulbereichs | 247 |
| 4.3 | Quantitative Analyse (<i>Henning Schulze unter Mitarbeit von René Krempkow</i>) | 252 |
| 4.3.1 | Zentrale Befunde | 252 |
| 4.3.2 | Bundesebene | 252 |
| 4.3.2.1 | Habilitationen | 252 |
| 4.3.2.2 | Juniorprofessor/-innen | 259 |
| 4.3.3 | Länderübersicht | 262 |
| 4.3.3.1 | Habilitationen | 262 |
| 4.3.3.2 | Juniorprofessor/-innen | 267 |
| 4.3.4 | Universitätskarriere als Phasenmodell | 270 |
| 4.3.4.1 | Berechnungsmethoden | 270 |
| 4.3.4.2 | Ergebnisse | 272 |
| 4.4 | Empirische Befunde (<i>René Krempkow unter Mitarbeit von Eva Fuchslocher</i>) | 283 |
| 4.4.1 | Arbeitsmarktchancen von Promovierten | 283 |
| 4.4.2 | Berufliche Tätigkeiten innerhalb und außerhalb von Hochschulen | 285 |
| 4.4.3 | Übergang in weitere Qualifikationen nach der Promotion | 291 |
| 5. | Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Bundesregierung | 307 |
| 6. | Das Leistungsspektrum der Förderorganisationen (<i>Andreas Ostermaier</i>) | 321 |
| 6.1 | Methode und Desiderata | 322 |
| 6.2 | Akteure im Überblick | 323 |
| 6.3 | Förderinstrumente im Überblick | 325 |
| 6.3.1 | Instrumente zur Promotionsförderung | 325 |
| 6.3.2 | Instrumente der Post-doc-Förderung | 329 |
| 6.4 | Förderorganisationen | 332 |
| 6.4.1 | Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | 332 |
| 6.4.1.1 | Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. | 3332 |
| 6.4.1.2 | Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V. | 337 |
| 6.4.1.3 | Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. | 342 |
| 6.4.1.4 | Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. | 344 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 6.4.2 | Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. | 346 |
| 6.4.3 | VolkswagenStiftung | 352 |
| 6.4.4 | Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft | 355 |
| 6.4.5 | Deutscher Akademischer Austauschdienst | 356 |
| 6.4.6 | Alexander von Humboldt-Stiftung | 362 |
| 6.4.7 | Fachgesellschaften am Beispiel der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. | 366 |
| 6.4.8 | Begabtenförderungswerke | 367 |
| 6.4.8.1 | Cusanuswerk-Bischhöfliche Studienförderung | 373 |
| 6.4.8.2 | Evangelisches Studienwerk e.V. Villigst | 374 |
| 6.4.8.3 | Friedrich-Ebert-Stiftung | 375 |
| 6.4.8.4 | Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit | 376 |
| 6.4.8.5 | Hanns-Seidel-Stiftung | 377 |
| 6.4.8.6 | Hans-Böckler-Stiftung | 378 |
| 6.4.8.7 | Heinrich-Böll-Stiftung | 380 |
| 6.4.8.8 | Konrad-Adenauer-Stiftung | 382 |
| 6.4.8.9 | Rosa-Luxemburg-Stiftung | 383 |
| 6.4.8.10 | Stiftung der Deutschen Wirtschaft | 384 |
| 6.4.8.11 | Studienstiftung des deutschen Volkes | 386 |
| 6.4.9 | Weitere Stiftungen | 387 |
| 6.4.9.1 | Deutsche Bundesstiftung Umwelt | 388 |
| 6.4.9.2 | Gottlieb Daimler und Karl Benz-Stiftung | 389 |
| 6.4.9.3 | Robert Bosch Stiftung GmbH | 390 |
| 7. | Nachwuchsförderung auf Landesebene | 393 |
| 7.1 | Rechtliche Grundlagen | 393 |
| 7.1.1 | Der wissenschaftlicher Nachwuchs in den Hochschulgesetzen der Länder (<i>Johannes Moes unter Mitarbeit von Cord Würmann</i>) | 393 |
| 7.1.1.1 | Ländergesetzgebung und Nachwuchsförderung | 393 |
| 7.1.1.2 | Die Promotion als Recht und Pflicht der Universität | 396 |
| 7.1.1.3 | Stellung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen | 399 |
| 7.1.1.4 | Zugang zur Promotion | 403 |
| 7.1.1.5 | Betreuungsverantwortung und Promotionsstudien | 408 |
| 7.1.1.6 | Dissertation und Abschluss der Promotion | 411 |
| 7.1.1.7 | Wege zur Universitätsprofessur | 414 |
| 7.1.1.7.1 | Juniorprofessur | 416 |
| 7.1.1.7.2 | Habilitation | 421 |
| 7.1.1.8 | Personalkategorien und Qualifizierungsstellen | 423 |
| 7.1.1.9 | Ausblick: Dynamiken, Trends und Autonomien der Landesgesetzgebung | 426 |
| 7.1.2 | Ländergesetze zur Nachwuchsförderung (<i>Anja Franz</i>) | 431 |
| 7.2 | Förderstrategien und -programme (<i>Karsten König unter Mitarbeit von Yvonne Anger</i>) | 441 |
| 7.2.1 | Förderung im Wandel | 441 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 7.2.2 | Landesförderprogramme | 442 |
| 7.2.2.1 | Promotionsförderung | 442 |
| 7.2.2.2 | Post-doc-Förderung | 450 |
| 7.2.2.3 | Gleichstellungspolitische Förderung | 450 |
| 7.2.2.4 | Spezielle Fördermaßnahmen | 452 |
| 7.2.2.5 | HWP-finanzierte Nachwuchsförderung | 454 |
| 7.2.3 | Nachwuchsförderung im Rahmen der Hochschulsteuerung | 457 |
| 7.2.3.1 | Leistungsorientierte Mittelvergabe | 457 |
| 7.2.3.2 | Kontraktmanagement | 458 |
| 7.2.3.3 | Dokumentation und Evaluation | 461 |
| 7.2.4 | Förderwege im Überblick | 463 |
| 8. | Internationalisierung der Nachwuchsförderung | 467 |
| 8.1 | Internationale Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses <i>(Roland Bloch)</i> | 467 |
| 8.1.1 | Wissenschaftspolitische Relevanz | 467 |
| 8.1.2 | Systemische Mobilitätsbegrenzung und individuelle Mobilitätshemmnisse | 471 |
| 8.1.3 | Internationale Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen | 474 |
| 8.1.3.1 | Förderung durch die deutschen Wissenschaftsorganisationen | 474 |
| 8.1.3.2 | Quantitative Entwicklungen | 480 |
| 8.1.3.3 | Motiv- und Problemlagen | 485 |
| 8.1.4 | Internationale Mobilität zwischen Brain Drain, Brain Gain und Brain Circulation | 489 |
| 8.2 | Nachwuchsförderung auf EU-Ebene <i>(Dagmar Meyer)</i> | 495 |
| 8.2.1 | Wissenschaftspolitischer Kontext | 495 |
| 8.2.2 | Nachwuchsförderung im EU-Forschungsrahmenprogramm | 499 |
| 8.2.2.1 | Marie Curie Maßnahmen | 499 |
| 8.2.2.1.1 | Programmentwicklung | 499 |
| 8.2.2.1.2 | Charakteristika, Struktur und Förderungsmodalitäten | 502 |
| 8.2.2.1.3 | Deutsche Beteiligung | 514 |
| 8.2.2.1.4 | Meinungsbild der Akteure und Entwicklungstendenzen | 517 |
| 8.2.2.2 | Europäischer Forschungsrat und Programm „Ideen“ | 520 |
| 8.2.2.3 | Gemeinsame Forschungsstelle | 524 |
| 8.2.2.4 | EURATOM-Programm | 527 |
| 8.2.3 | Programme, Informationsportale und Netzwerke außerhalb des EU-Forschungsrahmenprogramms | 527 |
| 8.2.3.1 | Das Europäische Technologieinstitut | 527 |
| 8.2.3.2 | Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens | 531 |
| 8.2.3.3 | Informationsportale und Netzwerke | 532 |
| 8.2.4 | Ausblick | 533 |

| | | |
|------------|--|-----|
| 9. | Internationaler Vergleich | 535 |
| 9.1 | Formen und Modelle der Doktorandenausbildung in Europa in vergleichender Perspektive (<i>Barbara Kehm unter Mitarbeit von Wei Guan / Wilfred Mesue</i>) | 535 |
| 9.1.1 | Das Doktorat im Kontext europäischer Hochschulreformpolitik | 535 |
| 9.1.2 | Konzepte der Doktorandenausbildung in Europa | 540 |
| 9.1.3 | Vielfalt der Modelle als Antwort auf die Vielfalt der Zwecke und Motive? | 550 |
| 9.1.4 | Spannungen zwischen Vielfalt und Transparenz | 552 |
| 9.1.5 | Trends und weiterer Forschungsbedarf | 556 |
| 9.2 | Nachwuchs oder junior staff: Die Eingangsphase zum Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich (<i>Reinhard Kreckel unter Mitarbeit von Anke Burkhardt / Gudrun Calow / Manfred Stock</i>) | 564 |
| 9.2.1 | Zum Begriffsverständnis | 564 |
| 9.2.2 | Ausgewählte Modelle akademischer Karriere | 565 |
| 9.2.2.1 | Deutschland: Habilitations-Modell | 566 |
| 9.2.2.2 | Großbritannien: Tenure-Modell | 569 |
| 9.2.2.3 | Frankreich: Habilitations-Modell mit Tenure-System | 574 |
| 9.2.2.4 | USA: Tenure-track-Modell | 581 |
| 9.2.3 | Fazit | 585 |
| 9.3 | Ergänzende Länderberichte (<i>Anke Burkhardt / Reinhard Kreckel / Barbara Kehm unter Mitarbeit von Wei Guan / Wilfred Mesue</i>) | 588 |
| 9.3.1 | Schweden | 588 |
| 9.3.2 | Niederlande | 595 |
| 9.3.3 | Italien | 604 |
| 9.3.4 | Polen | 606 |
| 10. | Informations- und Forschungsdesiderata | 609 |
| 10.1 | Ausbau der statistischen Informationsbasis | 610 |
| 10.2 | Ausbau und Qualifizierung der empirischen Basis | 615 |
| 10.3 | Forcierung wissenschaftlicher Begleitung und Evaluierung | 620 |
| | Literaturverzeichnis | 621 |
| | Autorinnen und Autoren | 685 |
| | HoF-Publikationen | 689 |

Auf der beiliegenden CD finden sich weiterführende Tabellen und Anlagen, die sowohl im Excel- als auch im PDF-Format verfügbar sind.

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----|
| Abb. 1: | Altersstruktur der Absolvent/-innen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Ländern..... | 143 |
| Abb. 2: | Entwicklung der Promotionen insgesamt und nach Geschlecht, 1995-2005..... | 160 |
| Abb. 3: | Vergleich der Promotionsentwicklung nach Geschlecht: Alle Fächergruppen ohne Medizin und medizinische Fächer, 1995-2005..... | 162 |
| Abb. 4: | Struktur der Promotionen nach Fächergruppen, Berichtsjahre 1995, 2000, 2005 | 163 |
| Abb. 5: | Struktur der Promotionen nach Fächergruppen und Geschlecht, 2005 | 164 |
| Abb. 6: | Promotionsalter insgesamt und nach Fächergruppen, Berichtsjahre 1995, 2000, 2005 | 165 |
| Abb. 7: | Anteil der Ausländer/-innen an den Promotionen insgesamt, Berichtsjahr 2005 | 166 |
| Abb. 8: | Promotionen je Universitäts-Professor/-in nach Fächergruppen (ohne medizinische Fächer), 3-Jahres-Durchschnitte..... | 167 |
| Abb. 9: | Promotionen nach Bundesländern, 2005..... | 170 |
| Abb. 10: | Struktur der Promotionen nach Fächergruppen und Bundesländern 2005 | 172 |
| Abb. 11: | Struktur der Promotionen nach Bundesländern und Geschlecht, 2005 | 173 |
| Abb. 12: | Grundlage für die Schätzung einer "individualisierten" Erfolgsquote bei Promotionen..... | 184 |
| Abb. 13: | Promotionsmotive | 192 |
| Abb. 14: | Studienabschlussnoten nach Fächergruppen..... | 194 |
| Abb. 15: | Rekrutierung von Promovierenden durch formelle Verfahren..... | 195 |
| Abb. 16: | Hauptsächliche Finanzierungsart während der Promotion nach Promotionsfach..... | 199 |
| Abb. 17: | Art der Betreuung nach dem Promotionsmodell..... | 204 |
| Abb. 18: | Betreuungszufriedenheit | 206 |
| Abb. 19: | Einbettung der Dissertationsarbeiten an der Hochschule nach Promotionsfach und Hauptfinanzierungsart: Beschäftigung an Hochschule/Forschungseinrichtung | 209 |
| Abb. 20: | Einbettung der Dissertationsarbeiten an der Hochschule nach Promotionsfach und Hauptfinanzierungsart: Promotionsstipendium | 210 |
| Abb. 21: | Einbettung der Dissertationsarbeiten an der Hochschule nach Promotionsfach und Hauptfinanzierungsart: Externe Finanzierung | 211 |
| Abb. 22: | Kongressteilnahme im Inland mit und ohne Vortrag | 213 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Abb. 23: | Promotionsdauer und Bearbeitungsdauer für die einzelnen Fächer..... | 217 |
| Abb. 24: | Gründe für Unterbrechungen nach Fächern..... | 220 |
| Abb. 25: | Entwicklung der Habilitationen insgesamt und nach Geschlecht, 1995-2005..... | 253 |
| Abb. 26: | Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen, 1995, 2000, 2005..... | 254 |
| Abb. 27: | Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen und Geschlecht, 2005..... | 255 |
| Abb. 28: | Habilitationsalter insgesamt und nach Fächergruppen, 1995, 2000, 2005..... | 256 |
| Abb. 29: | Habilitationen je 100 Universitäts-Professor/-innen nach Fächergruppen (ohne medizinische Fächer), 3-Jahres-Durchschnitte..... | 257 |
| Abb. 30: | Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppen und Geschlecht, 2005..... | 260 |
| Abb. 31: | Durchschnittsalter bei der Aufnahme der Juniorprofessur insgesamt und nach Fächergruppen, 2003, 2004, 2005..... | 261 |
| Abb. 32: | Habilitationen nach Bundesländern, 2005..... | 262 |
| Abb. 33: | Habilitationsintensität nach Bundesländern, 2005..... | 263 |
| Abb. 34: | Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen und Bundesländern, 2005..... | 265 |
| Abb. 35: | Struktur der Habilitationen nach Bundesländern und Geschlecht, 2005..... | 267 |
| Abb. 36: | Anzahl der Juniorprofessor/-innen nach Bundesländern, 2005..... | 268 |
| Abb. 37: | Struktur der Juniorprofessor/-innen nach Bundesländern und Geschlecht, 2005..... | 270 |
| Abb. 38: | Promotionsintensität (ohne Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften) insgesamt nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte..... | 273 |
| Abb. 39: | Promotionsintensität nach Geschlecht und Fächergruppen..... | 274 |
| Abb. 40: | Frauenpartizipationskoeffizient beim Übergang zur Promotion nach Fächergruppen..... | 275 |
| Abb. 41: | Habilitationsintensität insgesamt nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte..... | 276 |
| Abb. 42: | Habilitationsintensität nach Geschlecht und Fächergruppen..... | 277 |
| Abb. 43: | Frauenpartizipationskoeffizient beim Übergang zur Habilitation nach Fächergruppen..... | 278 |
| Abb. 44: | Neuberufungsintensität insgesamt nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte..... | 279 |
| Abb. 45: | Neuberufungsintensität nach Geschlecht und Fächergruppen..... | 281 |
| Abb. 46: | Frauenpartizipationskoeffizient bei Neuberufungen nach Fächergruppen..... | 282 |
| Abb. 47: | Berufliche Tätigkeit der Promovierten mit Beschäftigungssuche unmittelbar nach Abschluss der Promotion nach Promotionsfach..... | 286 |

| | | |
|----------|--|-----|
| Abb. 48: | Die Befristungssituation ein Jahr nach der Promotion nach Promotionsfach und Geschlecht | 285 |
| Abb. 49: | Beschäftigung an einer Hochschule ein Jahr nach der Promotion nach Promotionsfach für interne Promovierte (Stelleninhaber) und externe Promovierte | 286 |
| Abb. 50: | Führungspositionen in der gegenwärtigen Beschäftigung für die Promoviertenkohorte 1989/90 nach Promotionsfach und Beschäftigungssektor | 288 |
| Abb. 51: | Netto-Stundeneinkommen in Euro nach Promotionsfach und Beschäftigungssektor | 290 |
| Abb. 52: | Motive für die Beantragung eines DFG-Stipendiums, Mehrfachnennungen möglich) | 293 |
| Abb. 53: | Abschlussnoten der Promotion nach Wissenschaftsbereich | 297 |
| Abb. 54: | Zeitpunkt der Information über die Zwischenevaluation..... | 299 |
| Abb. 55: | Geförderte deutsche Wissenschaftler/-innen im Ausland, 2000-2005 | 481 |
| Abb. 56: | Geförderte deutsche Graduierte im Ausland nach Förderorganisation, 2005 | 482 |
| Abb. 57: | Geförderte deutsche Postdoktorand/-innen im Ausland nach Förderorganisation, 2005 | 482 |
| Abb. 58: | Dauer des Auslandsaufenthaltes von deutschen Geförderten, 2005 | 483 |
| Abb. 59: | Zielländer von geförderten deutschen Graduierten, 2005 | 484 |
| Abb. 60: | Zielländer von geförderten deutschen Postdoktorand/-innen, 2005 | 484 |
| Abb. 61: | Motive für einen Auslandsaufenthalt von DFG-Stipendiat/-innen | 486 |
| Abb. 62: | Mobilitätsflüsse von Doktorand/-innen im Rahmen des ERASMUS-Programms in ausgewählten Ländern | 490 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----|
| Tab. 1: | Promotionsintensität nach Fächergruppen und ausgewählten Studienbereichen | 39 |
| Tab. 2: | Promotion von Diplom-Fachhochschulabsolvent/-innen 2005-2006 nach Bundesländern | 45 |
| Tab. 3: | Promotion von Diplom-Fachhochschulabsolvent/-innen 2005-2006 nach Fächergruppen | 45 |
| Tab. 4: | Ausgewählte Interessenvertretungen | 78 |
| Tab. 5: | Absolvent/-innen ISCED 6 pro 1.000 der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren in ausgewählten Ländern, 2005 | 141 |
| Tab. 6: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotion) in ausgewählten Ländern, 2004 | 142 |
| Tab. 7: | Absolvent/-innen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Ländern, 2004 | 142 |
| Tab. 8: | Absolventinnen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Ländern, 2004 | 143 |
| Tab. 9: | Männliche Absolventen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Ländern, 2004 | 144 |
| Tab. 10: | Absolvent/-innen ISCED 6 nach Geschlecht und ausgewählten Ländern, 2004 | 148 |
| Tab. 11: | Befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an Hochschulen nach Beschäftigungsumfang und ausgewählten Finanzierungsarten, 1995-2005 | 150 |
| Tab. 12: | Doktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2005 | 154 |
| Tab. 13: | Stipendiat/-innen in DFG-Graduiertenkollegs nach Wissenschaftsgebiet, 2006 | 157 |
| Tab. 14: | Struktur der Stipendiat/-innen in DFG-Graduiertenkollegs nach Geschlecht und Wissenschaftsgebiet, 4/2004-3/2005 | 157 |
| Tab. 15: | Entwicklung der Anzahl und der Struktur der Promotionen nach Geschlecht, 1995-2005 | 161 |
| Tab. 16: | Struktur der staatlichen Nettoausgaben für den Hochschulbereich nach Hochschularten und Bundesländern, 2004 | 168 |
| Tab. 17: | Promotionen je 1.000 Einwohner/-innen nach Bundesländern, 2005 | 171 |
| Tab. 18: | Promotionen je Universitäts-Professor/-in nach Bundesländern, 2-Jahres-Durchschnitt 2004-2005 | 174 |
| Tab. 19: | Geschätzter Doktorand/-innenbestand (Hochschulbereich ohne Medizin) nach Förderwegen 2005/06 | 180 |
| Tab. 20: | Anteile der Absolvent/-innen mit beabsichtigter und abgeschlossener Promotion nach Fächergruppen | 182 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Tab. 21: | Anteile der Absolvent/-innen mit begonnener und abgeschlossener Promotion nach Fächergruppen/ Fakultäten an der TU Dresden | 186 |
| Tab. 22: | Habilitation im Beschäftigungsverhältnis und an Hochschulen, 1982-2005 | 234 |
| Tab. 23: | Personalentwicklung an Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen) nach ausgewählten Personalkategorien, 2000-2005 | 247 |
| Tab. 24: | Stellen/Vertrags- und Stipendienförderung in der Post-doc-Phase an außeruniversitären Forschungseinrichtungen ... | 248 |
| Tab. 25: | Postdoktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2005 | 249 |
| Tab. 26: | Förderung im Beschäftigungsverhältnis und über Stipendien in der Post-doc-Phase durch ausgewählte Förderorganisationen | 250 |
| Tab. 27: | Entwicklung und Anzahl und der Struktur der Habilitationen nach Geschlecht, 1995-2005 | 253 |
| Tab. 28: | Struktur der Habilitierten bei Abschluss nach Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule und Geschlecht, Berichtsjahre 1995, 2000, 2005 | 258 |
| Tab. 29: | Entwicklung der Anzahl und der Struktur der Juniorprofessor/-innen nach Geschlecht, 2002-2005 | 259 |
| Tab. 30: | Anteil der Juniorprofessor/-innen an den Professor/-innen (VZÄ) an Universitäten insgesamt nach Fächergruppen, 2005 | 261 |
| Tab. 31: | Habilitationen je Universitäts-Professor/-in nach Bundesländern, 2-Jahres-Durchschnitt 2004-2005 | 264 |
| Tab. 32: | Vergleich der Habilitationen und Juniorprofessor/-innen nach Bundesländern (in Personen), 2005 | 269 |
| Tab. 33: | Übergangsquoten zwischen den Phasen der universitären Karriere und Chancengleichheit beim Übergang, 3-Jahres-Durchschnitte | 282 |
| Tab. 34: | Förderkette der DFG | 347 |
| Tab. 35: | Deutsche graduierte Stipendiaten/-innen des DAAD nach Studienfeld und Geschlecht, 2006 | 358 |
| Tab. 36: | AvH geförderte Nachwuchswissenschaftler/-innen nach Studienfeld und Geschlecht, 2006 | 363 |
| Tab. 37: | Promotionsstipendiaten/-innen der Begabtenförderungswerke nach Studienfeld und Geschlecht, 2006 | 369 |
| Tab. 38: | Verzeichnis der aktuellen Landeshochschulgesetze | 394 |
| Tab. 39: | Berichtspflicht zur Nachwuchsförderung | 399 |
| Tab. 40: | Immatrikulation der Promovierenden | 401 |
| Tab. 41: | Promovierende als Mitglied an der Hochschule | 402 |
| Tab. 42: | Gremienvertretung der Promovierenden | 403 |
| Tab. 43: | Beteiligung der Fachhochschulen an Promotionsverfahren | 407 |
| Tab. 44: | Forschungsorientierte Studien, Promotions-Studien und/oder -kollegs | 409 |

| | | |
|----------|--|-----|
| Tab. 45: | Studiengebühren und -beiträge | 410 |
| Tab. 46: | Wege zur Professur | 415 |
| Tab. 47: | Möglichkeiten zum Ausschreibungsverzicht als Tenure-Unterstützung | 421 |
| Tab. 48: | Regelungen zur Habilitation | 423 |
| Tab. 49: | Qualifizierung in der Arbeitszeit | 424 |
| Tab. 50: | Verzeichnis der aktuellen Landesgraduierungsgesetze | 432 |
| Tab. 51: | Staatliche Promotionsstipendien in den Bundesländern | 444 |
| Tab. 52: | Aufteilung der Landesstipendien nach Fachbereichen | 446 |
| Tab. 53: | Rahmenbedingungen der Landesstipendien | 447 |
| Tab. 54: | Weiterführung von ehemals HWP-finanzierten Förderprogrammen | 455 |
| Tab. 55: | Nachwuchsförderung in der leistungsorientierten Mittelverteilung | 456 |
| Tab. 56: | Förderprogramme der Bundesländer im Überblick | 464 |
| Tab. 57: | Probleme und Hemmnisse auf individueller Ebene im Verlauf des Mobilitätsprozesses | 473 |
| Tab. 58: | Förderung internationaler Mobilität durch die deutschen Wissenschaftsorganisationen | 476 |
| Tab. 59: | Einstufung nach Forschungserfahrung | 504 |
| Tab. 60: | Finanzielle Förderung | 511 |
| Tab. 61: | Eingereichte Anträge für Marie Curie Maßnahmen 2005 nach Ländern | 514 |
| Tab. 62: | Verteilung der im 6. Forschungsrahmenprogramm eingereichten Anträge für Individualmaßnahmen und Erfolgsraten (Institutionen) | 516 |
| Tab. 63: | Verteilung der im 6. Forschungsrahmenprogramm eingereichten Anträge für Individualmaßnahmen und Erfolgsraten (Wissenschaftler) | 517 |
| Tab. 64: | Beschäftigte an der GFS 2006 (kein Stammpersonal) | 526 |
| Tab. 65: | Promotionen im internationalen Vergleich, 1999-2004 | 540 |
| Tab. 66: | Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse | 554 |
| Tab. 67: | Struktur der Absolvent/-innen ISCED 6 nach Fächergruppen und ausgewählten Ländern, 2004 | 561 |
| Tab. 68: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen in ausgewählten Ländern, 2004 | 562 |
| Tab. 69: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Deutschland, 2004 | 568 |
| Tab. 70: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Vereinigtes Königreich, 2004 | 573 |
| Tab. 71: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Frankreich, 2004 | 580 |
| Tab. 72: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, USA, 2004 | 585 |
| Tab. 73: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Schweden, 2004 | 594 |

| | | |
|----------|--|-----|
| Tab. 74: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Niederlande, 2004 | 604 |
| Tab. 75: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Italien, 2004 | 606 |
| Tab. 76: | Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Polen, 2004 | 607 |

Abkürzungsverzeichnis

| | | | |
|-----------|---|--------|--|
| AA | Auswärtiges Amt | BDI | Berufsverband der Deutschen Industrie |
| AAUP | American Association of University Professors | BE | Berlin |
| ACP | Region Afrika-Karibik-Pazifik | BerLHG | Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin – Berliner Hochschulgesetz |
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz | BFUG | Bologna Follow-up Group |
| AHU | Assistants Hospitaliers Universitaires | BGSS | Berlin Graduate School of Social Sciences |
| AHW | Arbeitskreis habilitierter oder habilitationsähnlich qualifizierter Wissenschaftler in Berlin | BIGS | Bonn International Graduate School in Mathematics, Physics and Astronomy |
| AiO | Assistent in Opleiding/Assistent in Ausbildung (Niederlande) | BIP | Bruttoinlandsprodukt |
| ARC | Academic Research Collaboration | BKGG | Bundeskindergeldgesetz |
| ATER | Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche | BLK | Bund-Länder-Kommission |
| AvH | Alexander von Humboldt-Stiftung | BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| Av-Glei | Ausführungsvereinbarung Gleichstellung | BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| AWARDS | Auszeichnungen (hier Marie Curie Auszeichnung) | BMELV | Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz |
| AWI | Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung | BMF | Bundesministerium der Finanzen |
| BA | Bachelor | BMFSFJ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |
| BAföG | Bundesausbildungsförderungsgesetz | BMG | Bundesministerium für Gesundheit |
| BAM | Bundesvertretung Akademischer Mittelbau | BMI | Bundesministerium des Innern |
| BAT | Bundes-Angestellentarifvertrag | BMJ | Bundesministerium der Justiz |
| BAuA | Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin | BMU | Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit |
| BayEFG | Bayerisches Eliteförderungsgesetz | BMVBS | Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung |
| BayHSchG | Bayerisches Hochschulgesetz | BMVg | Bundesministerium der Verteidigung |
| BayHSchPG | Bayerisches Hochschulpersonalgesetz | BMWi | Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie |
| BBAdW | Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften | BMZ | Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| BbgHG | Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg – Brandenburgisches Hochschulgesetz | BR | Bundesrat |
| BB | Brandenburg | BRég | Bundesregierung |
| BDA | Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände | BRRG | Beamtenrechtsrahmengesetz |
| | | BT | Deutscher Bundestag |
| | | BuKof | Bundeskonferenz der Frauen- |

| | | | |
|----------|--|-------|---|
| | und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen | C1-C4 | Besoldungsgruppen für Hochschullehrer bis 2005 |
| BuWiN | Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses | D | didaktische Leistungen |
| BW | Baden-Württemberg | DAAD | Deutscher Akademischer Austausch Dienst |
| BY | Bayern | DAB | Deutscher Akademikerinnenbund |
| CAO-NU | Collective Arbeidsovereenkomst Nederlandse Universiteiten | DART | Doctor of Art |
| | | DBA | Doctor of Business Administration |
| CAO-VSNU | Collectieve Arbeidsovereenkomst - Vereniging van Universiteiten (Niederlande) | DBU | Deutsche Bundesstiftung Umwelt |
| CAPES | Coordenação de Cooperação e Intercâmbio, Ministério da Educação | DBV | Deutsche Beamten-Versicherung öffentliche Lebens- und Renten-Versicherungsanstalt |
| CAS | Chinesische Akademie der Wissenschaften | DEA | Diplôme d'Études Approfondies (Frankreich) |
| CCA | Chefs de Clinque-Assistants | DEKRA | Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungsverein |
| CEMAGREF | Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement | DFG | Deutsche Forschungsgemeinschaft |
| CEWS | Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung | DGA | Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland |
| CHE | Zentrum für Hochschulentwicklung | DGIA | Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland |
| CHEPS | Center for Higher Education Policy Studies | DHV | Deutscher Hochschulverband |
| CIRGE | Center for Innovation and Research in Graduate Education | DIHK | Die Deutsche Industrie- und Handelskammer |
| CNER | Comité national d'évaluation de la recherche | DIPS | Dahlem International Postgraduate School Chemistry |
| CNRS | Centre National de Recherche Scientifique | DIW | Deutsche Instituts für Wirtschaftsforschung |
| CNU | Conseil National des Universités | DKFZ | Deutsches Krebsforschungszentrum |
| COFUND | Cofunding of regional, national or international programmes Kofinanzierung regionaler, nationaler oder internationaler Programme | DMus | Doctor of Music |
| | | DPG | Deutsche Physikalische Gesellschaft |
| | | DQR | Deutscher Qualifikationsrahmen |
| CONICYT | Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica | DST | Department of Sciene & Technology |
| | | DWD | Deutscher Wetterdienst |
| CORDIS | Community Research and Development Information Service | ECTS | European Credit Transfer System |
| | | EdD | educational doctorate |
| CRUI | Conferenza Permanente die Rettori delle Università Italiane | EECA | Asien, Osteuropa und Zentralasien |
| CRUP | Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas | EFR | Der Europäische Forschungsraum |
| CSC | China Scholarship Council | EG | Europäische Gemeinschaft |
| | | EGIDE | Echanges sur la Gestion de |

| | | | |
|-------------|---|----------|--|
| | l'Information Dans l'Entreprise | EUROSTAT | Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften |
| EG-TVöD | Entgeltgruppe im TVöD | EURYDICE | Europäische Informationsstelle |
| EHEA | European Higher Education Area | EURYI | European Young Investigator |
| EIF | Intra-European Fellowships | EXA | Marie Curie Excellence Awards |
| ELSA | External staff online Submission Application | EXC | Marie Curie Chairs |
| ENA | École Nationale d'Administration | EXT | Marie Curie Excellence Grants |
| ENWAT | International Doctoral Program Environment Water | FAU | Friedrich-Alexander-Universität |
| EPSS | Electronic Proposal Submission System | FGR | Fächergruppe |
| EPST | Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique | FH | Fachhochschule |
| EPSO | Europäische Amt für Personalauswahl | FhG | Frauenhofer-Gesellschaft |
| EQR | Europäischer Qualifikationsrahmen | FNK | Forschungs- und Nachwuchsförderungskommission der Universität Bremen |
| ERA | European Research Area | FONCYT | Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica |
| ERASMUS | European Region Action Scheme for the Mobility of University Students | FuE | Forschung und Entwicklung |
| ERA-CAREERS | Europäisches Portal für mobile Wissenschaftler | FZJ | Forschungszentrum Jülich |
| ERA-LINK | Vernetzung europäischer Wissenschaftler in der Diaspora | G | Grad Dr. habil. |
| ERA-MORE | Europäisches Netzwerk von Mobilitätszentren | GAIN | German Academic International Network |
| ERC | European Research Council | GD | Generaldirektion |
| ERCEG | European Research Council Expert Group | GDA | Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V. |
| ERG | European Reintegration Grants | GEW | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft |
| EST | Marie Curie Host Fellowships | GFG | Graduiertenförderungsgesetz |
| ETI | Europäisches Technologieinstitut | GFS | Gemeinsame Forschungsstelle |
| EU | Europäische Union | GFVO | Graduiertenförderungsverordnung |
| EUA | European University Association | GG | Grundgesetz |
| EURAB | European Research Advisory Board | GH | Gesamthochschule |
| EURATOM | Vertrag zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft | GK | Gradiertenkolleg |
| EURODOC | European Council of doctoral candidates and young researchers | Grad FG | Graduiertenförderungsgesetz |
| EUROSCIENCE | European Association for the Promotion of Science and Technology | GradFVO | Graduiertenförderungsverordnung |
| | | GradV | Graduiertenförderungsverordnung |
| | | GrFG-NW | Graduiertenförderungsgesetz Nordrhein-Westfalen |
| | | GRICES | Gabinete de Relações Internacionais da Ciência e do Ensino Superior |
| | | GSCB | Graduate School of Chemistry and Biochemistry |
| | | GSI | Gesellschaft für Schwerionenforschung |
| | | GSO | German Scholars Organization |
| | | GWK | Gemeinsame Wissenschafts- |

| | | | |
|----------|--|------------|--|
| | konferenz | | tionsforschung |
| HB | Bremen | ICPC | International Cooperation Partner Country |
| HBO | Hochschulen für höhere Berufsbildung (Niederlande) | IAPP | Industry-Academia |
| HDZ | Hochschuldidaktisches Zentrum | ids | Partnerships and Pathways Informations- und Dokumentationssystem Hochschule |
| HE | Hessen | IEF | Intra-European Fellowships |
| HEFCE | Higher Education Funding Council for England | IFQ | Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung |
| HEP | Hochschulernerneuerungsprogramm | IGK | Internationale Graduiertenkollegs |
| HFG | Hochschulfreiheitsgesetz | IGSN | International Graduate School of Neurosciences |
| HGF | Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren | IGSS | International Graduate School in Sociology |
| HGS-MCB | Helmholtz Graduate School Molecular Cell Biology | IHF | Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München |
| HH | Hamburg | IHK | Industrie- und Handelskammer |
| HIGRADE | Helmholtz Interdisciplinary Graduate School for Environmental Research | IIF | Incoming International Fellowships |
| HIS | Hochschul-Informations-System GmbH Hannover | IKYDA | Von DAAD und der griechischen State Scholarship Foundation vereinbartes integriertes Aktionsprogramm im Rahmen von PPP |
| hIb | Hochschullehrerbund | | |
| HmbHG | Hamburgisches Hochschulgesetz | ILRS | International Leibniz Research School for Microbial and Biomolecular Interactions (Jena) |
| HmbNFG | Hamburgisches Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses | IMPAFEL | Impact assessment of the Marie Curie fellowships |
| HmbNFVO | Verordnung zur Durchführung des Hamburgischen Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses | IMPRS | International Max Planck Research Schools |
| HochSchG | Hochschulgesetz | IMPRS-SPCE | IMPRS on the Social and Political Constitution of the Economy |
| HoF | Institut für Hochschulforschung Wittenberg | INCHER | Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel |
| HRG | Hochschulrahmengesetz | INED | Institut National d'Etudes Demographiques |
| HRK | Hochschulrektorenkonferenz | INRA | Institut National de Recherche Agronomique |
| HSA | Hochschulabschluss | INRETS | Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité |
| HS | Hochschule | INRIA | Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique |
| HSG | Hochschulgesetz | INSERM | Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale |
| HSG-LSA | Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt | IOF | International Outgoing Fellowships |
| HSL | Hessisches Statistisches Landesamt | | |
| HSP | Hochschulsonderprogramm | | |
| HWP | Hochschul- und Wissenschaftsprogramm | | |
| HZB | Hochschulzugangsberechtigung | | |
| HZI | Helmholtz-Zentrum für Infek- | | |

| | | | |
|----------|--|---------|---|
| IPAG | International Ph.D.-Program for Agricultural Sciences in Göttingen | | Durchführung des Landesgraduiertenförderungsgesetzes |
| IPP | International PHD Program | LGfVO | Landesgraduiertenförderungsverordnung |
| IPS | Internationales Promotionsprogramm Integrative Plant Science | LGSA | Leibniz Graduate School on Aging and Age-Related Diseases |
| IRD | Entwicklungsökonomie | LHG | Der Bundesverband Liberaler Hochschulgruppen |
| IRG | International Reintegration Grants | LHG | Landeshochschulgesetz |
| IRSES | International Research Staff Exchange Scheme | LHG M-V | Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern |
| ISCED | International Standard Classification of Education | LL.M | Master of Laws |
| ISI | System- und Innovationsforschung | MA | Master |
| ITN | Initial Training Networks | MAE | Ministère des Affaires Étrangères |
| IUT | Univérsitaire de Technologie | MBA | Master of Business Administration |
| IZW | Institut Zukunft Wissenschaft | MD | Medizinischer Doktor |
| JRC | Joint Research Center of the EU (gemeinsame Forschungsstelle) | MDC | Max-Delbrück-Zentrum |
| JSPS | Postdoktorandenstipendien (Japan) | MEC | Ministerio de Educación y Ciencia |
| K | kumulativ | MENESR | Ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la Recherche |
| KfBH | Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung | MGSE | Munich Graduate School of Economics |
| KIC | Knowledge and Innovation Communities | MINOCW | Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap |
| KISSWIN | Kommunikations- und Informationssystem „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ | MLU | Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg |
| KOM | Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung GmbH | MNoP | Max-Planck-Network of female Postdocs |
| KMK | Kultusministerkonferenz | MÖB | Ungarische Stipendienkommission |
| KMU | Kleine und mittlere Unternehmen | MPC | Mediterrane Partnerschaftsländer |
| KNAW | Koninklijke Nederlands Akademie van Wetenschappen | MPG | Max-Planck-Gesellschaft |
| KOSEF | Kurzstipendien für deutsche Ingenieure und Naturwissenschaftler in Korea | MuSchG | Mutterschutzgesetz |
| KoWi | Koordinierungsstelle EG der deutschen Wissenschaftsorganisationen | MuT | Mentorin und Training (Netzwerk) |
| LCPC | Laboratoire Central des Ponts et Chaussées | MV | Mecklenburg-Vorpommern |
| LERU | League of European Research Universities | NaFöG | Nachwuchsförderungsgesetz |
| LGFG | Landesgraduiertenförderungsgesetz | NaFöVO | Nachwuchsförderungsverordnung |
| LGFG-DVO | Landesverordnung zur | NHG | Niedersächsisches Hochschulgesetz |
| | | NI | Niedersachsen |
| | | NIH | National Institutes of Health |
| | | NSF | National Science Foundation |
| | | NSC | National Science Council |
| | | NW | Nordrhein-Westfalen |
| | | NWO | Nederlandse Organisatie voor |

| | | | |
|----------|---|--------------|--|
| OC&W | Wetenschappelijk Onderzoek Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen | RUSE | werke Research Unit for the Sociolo- gy of Education |
| OECD | Organisation for Economic Co- operation and Development | RWTH | Rheinisch-Westfälische Tech- nische Hochschule |
| OIF | Outgoing International Fel- lowships | R&D | Research & Development |
| OiO | Onderzoeker in Opleiding, Niederlande (Forscher in Aus- bildung) | SächsHG | Sächsisches Hochschulgesetz |
| OWP | Overig Wetenschappelijk Per- soneel, Niederlande (sonstiges wissenschaftliches Personal) | SächsLStipVO | Sächsische Landesstipendi- enverordnung |
| P | Promotion als Voraussetzung | SCF | Marie Curie Conferences and Training Courses |
| PG Dok | Projektgruppe DoktorandInnen in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft | SFB | Sonderforschungsbereich (DFG-Förderprogramm) |
| PhD | ursprünglich Doctor of Philo- sophy, speziell im anglo-ameri- kanischen Hochschulsystem gebräuchliche Entsprechung des deutschen Doktorgrades | SGB | Sozialgesetzbuch |
| PHD | DAAD-Programm „Promotion an Hochschulen in Deutsch- land“ | SH | Schleswig-Holstein |
| PHU | Praticiens Hospitatliers Univer- sitäres | SL | Saarland |
| PI | Promovierenden-Initiative | SN | Sachsen |
| PIP | Physics International Postgraduate | SR | Sonderregelung |
| PIPES | Postgraduate International Process Engineering School | ST | Sachsen-Anhalt |
| PI3K | Phosphoinositide-3 kinase | STINT | Stiftelsen för Internationalise- ring av högre utbildning och forskning |
| PPP | Programme des Projektbezoge- nen Personenaustausches (DAAD) | StiRa | StipendiatInnenrat |
| PRES | Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (Frankreich) | StpVO | Stipendiumsverordnung |
| PwC | Pricewaterhouse Coopers | SULF | Swedish Association of Uni- versity Teachers |
| RAE | Research Assessment Exercise | SWS | Semesterwochenstunden |
| RIF-EDSE | Rencontres de l'Ichtyologie Française - Congrès de l'Ecole Doctorale Sciences de l'Environnement | TH | Thüringen |
| RERS | Repères et références statistiques | THESIS | Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovier- te |
| RP | Rheinland-Pfalz | ThürGFVO | Thüringer Graduiertenförde- rungsverordnung |
| RP1-RP7 | EU-Forschungsrahmenpro- gramm 1-7 | ThürHG | Thüringer Hochschulgesetz |
| RTN | Marie Curie Research Training Networks Forschungsausbildungsnetz- | TFB | Transfer-Berichte (DFG-För- derprogramm) |
| | | TOK | Marie Curie Host Fellowships for the Transfer of Knowledge |
| | | TOK-DEV | Marie Curie Development Scheme Maßnahmen zur Entwicklung des Forschungspotentials |
| | | TOK-IAP | Marie Curie Industry Acade- mia Strategic Partnership Scheme |
| | | TRF | Thailand Research Fund |
| | | TRR | Transregio (DFG-Förderpro- gramm) |
| | | TU9 | Verband von 9 Technischen Universitäten in Deutschland |
| | | TV-L | Tarifvertrag für den öffentli- chen Dienst der Länder |
| | | TVöD | Tarifvertrag für den öffentli- |

| | | | |
|---------|--|-------|---|
| | chen Dienst | | (Niederlanden) |
| TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz | VZÄ | Personalkapazität |
| UFO | Universitair Functieordenen (Niederlande) | WBC | Region Lateinamerika, westlicher Balkan |
| UFZ | Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung | WGL | Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz |
| UG | Gesetz über die Universität des Saarlandes | WHW | Gesetz zur Hochschulbildung und zur wissenschaftlichen Forschung (Niederlande) |
| UHD | Universitair Hoofddocent (Senior Lecturer/Niederlande) | WKM | Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen |
| UKCGE | UK Council for Graduate Education | WR | Wissenschaftsrat |
| UD | Universitair Docent (University Lecturer/Niederlande) | W1-W3 | Professuren-Besoldungsgruppen |
| UK | Unterkategorie | WZB | Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin |
| UMR | Unités Mixtes de Recherches | WZ1 | Wissenschaftszentrum für Berufs- und Hochschulforschung Universität Kassel (heute INCER-Kassel) |
| UNESCO | United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization | ZAOD | Zahl der Absolventen ohne Doktorgrad |
| UNetS | Umweltnetzwerk UNetS der Stipendiaten/-innen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt | ZEW | Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung |
| USA | United States of America | ZVD | Zahl der verliehenen Doktorgrade |
| V | Vortrag | 4ING | Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten |
| VDMA | Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer e.V. | | |
| VerfGH | Verfassungsgerichtshof | | |
| VINNOVA | Verket för innovationssystem (Schweden) | | |
| VSNU | Vereiniging van Universiteiten | | |

0. Präambel

Anke Burkhardt

In der Entstehungsgeschichte des vom BMBF geförderten HoF-Projektes „Wissenschaftlicher Nachwuchs in Deutschland: System, Förderwege, Reformprozesse“ (Laufzeit 10/2006 bis 6/2008) spiegelt sich eine Reihe aktueller hochschulpolitischer Reformprozesse wider. Zum einen ist spätestens seit der Erklärung des Europäischen Rates auf seiner Tagung in Lissabon, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“ (Europäischer Rat 2000), der Mitteilung der Europäischen Kommission „Forscher im europäischen Forschungsraum“ (Europäische Kommission 2003a) und der Europäischen Charta für Forscher (Europäische Kommission 2005) die Entwicklung von Humanressourcen in Wissenschaft und Forschung zu einem Thema avanciert, dem sich Deutschland im internationalen Wettbewerb stellen muss. Zum anderen spielt die Neuregelung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern im Zuge der Föderalismusdebatte und der nachfolgenden Grundgesetzänderung eine Rolle. Die bis dahin im Grundgesetz verankerte Gemeinschaftsaufgabe „Bildungsplanung“ (Art. 91b GG alt) fiel weg. Neuaufnahme fand dafür das Zusammenwirken von Bund und Ländern bei der „Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich und bei diesbezüglichen Berichten und Empfehlungen“ (Art. 91b, 2 GG). Mit der zum 1. September 2006 in Kraft getretenen ersten Stufe der Föderalismusreform ist nach Auffassung der Bundesregierung eine moderne Steuerung des Bildungswesens in den Vordergrund der Gemeinschaftsaufgabe gerückt. (Deutscher Bundestag 2007c: 2) In diesem Zusammenhang erfahren gegenwärtig die Gewinnung nationaler und internationaler Vergleichsdaten, die empirische Bildungsforschung und die Bildungsberichterstattung einen Bedeutungszuwachs. Zum übergeordneten Ziel wurde die Stärkung der Qualität des deutschen Bildungswesens erklärt. In diesem Kontext bestimmte die Bundesregierung die Förderung unterschiedlicher Begabungen und Talente zu einem ihrer bildungspolitischen Schwerpunkte. (Ebd.) Zu den vom BMBF diesbezüglich wahrzunehmenden Aufgaben zählt die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Unter der Überschrift

„Talentschmiede Deutschland“¹ werden die Stärkung der Begabtenförderung, der ständige Dialog mit den Nachwuchswissenschaftler/-innen und die Schaffung neuer Anreize für exzellente Nachwuchskräfte als konkrete Schritte benannt. Dabei kommt dem Bund besondere Verantwortung zu, denn ein erheblicher Teil der Förderprogramme wurde und wird direkt oder indirekt durch das BMBF finanziert.

Bereits im Vorfeld der Gesetzesänderungen hatte sich das BMBF mit den im Februar 2006 verabschiedeten „Leitlinien der Bildungs- und Forschungspolitik“ zu einer Forcierung der Bildungsberichterstattung als Teil eines umfassenden Monitoring-Systems verpflichtet. Darunter fällt neben dem nationalen Bildungsbericht² und dem Bericht „Forschung, Innovation und technologische Leistungsfähigkeit“³ auch ein „Bericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland“, der einen Überblick über die verschiedenen Maßnahmen und Aktivitäten von Bund, Ländern und Dritten geben und damit als verlässliche Basis für neue und besser abgestimmte Maßnahmen dienen soll. (BMBF 2006c: 14)

Rückblickend verwundert, dass die Nachwuchsproblematik, die in den vergangenen Jahrzehnten wiederholt im Brennpunkt hochschulpolitischer Auseinandersetzungen stand und häufig Gegenstand der Empfehlungen des Wissenschaftsrates war (vgl. Kap. 1), bis dahin keine Aufnahme in die Bundesberichterstattung gefunden hatte – im Gegensatz zu anderen Bereichen des Bildungs- und Wissenschaftssystems (wie z.B. die Berufsbildung). Ein Grund dafür könnte in der Komplexität und Vielschichtigkeit der Prozesse liegen, die sich unter dem Begriff „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ subsumieren lassen. Das Spektrum reicht von der Förderung hochbegabter Studierender (vgl. Bargel/Röhl 2006) über die Promotionsförderung bis hin zur Post-doc-Phase mit den Schwerpunkten Habilitation bzw. Juniorprofessur und dem Ziel der Berufungsfähigkeit (im besten Fall der Berufung), und zwar mit jeweils unterschiedlichen Bezügen zum Studien-, Qualifizierungs- und Beschäftigungssystem sowie variierender Berücksichtigung im heterogenen Fördersystem. Die Altersspanne in der Gruppe der Nachwuchswissenschaftler/-innen erstreckt sich über fast zwei Jahrzehnte, wenn man eine Streu-

¹ Nachlesbar unter <http://www.bmbf.de/de/846.php> (Zugriff 20.2.2008)

² Der erste nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“ wurde im Dezember 2006 im Bundeskabinett beraten. Er soll nach dem Willen der Auftraggeber – KMK und BMBF – im Rhythmus von zwei Jahren mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen vorgelegt werden. (Vgl. BMBF 2006d)

³ Soll ab 2008 regelmäßig im Abstand von zwei Jahren erscheinen.

ung rund um das Durchschnittsalter in den verschiedenen Qualifizierungsphasen ansetzt. Dieses betrug 2005:

- bei universitärem Studienabschluss (Dipl. und entsprechende Abschlüsse) 28,2 Jahre,
- bei der Promotion 33 Jahre,
- zum Zeitpunkt der Berufung auf eine Juniorprofessur 36,9 Jahren und
- bei der Habilitation 40,5 Jahre.

Das durchschnittliche Berufungsalter (einschließlich Juniorprofessor/-innen) lag 2005 bei knapp 42 Jahren.⁴ Obwohl sich die Schritte auf der akademischen Karriereleiter modellhaft beschreiben lassen, ist eine Quantifizierung des Personenkreises nur bedingt möglich, wobei die Unabwägbarkeit im Qualifizierungsverlauf auf Grund wachsender Eigenständigkeit der Hochschulen und sinkender formaler Vorgaben (d.h. konkret fassbarer Vorgänge) für den Erwerb der Berufungsvoraussetzungen steigt. Während die Anzahl der Doktorand/-innen trotz fehlender Registrierungspflicht zumindest noch grob geschätzt werden kann, begibt man sich mehr oder weniger in das Reich der Spekulationen, wenn es darum geht, die Anzahl derjenigen zu bestimmen, die eine Professur anstreben. Dieses Informationsdefizit ist der Preis, den Deutschland für die Vielfalt der Qualifizierungswege innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs zahlen muss. Angesichts der Vorteile eines Systems, das die Möglichkeit in sich birgt, der Verschiedenartigkeit von Bildungsverläufen, Berufsbiographien, Lebensentwürfen und familiären Belangen Rechnung zu tragen, sollte jeder Schritt in Richtung Bürokratisierung und Strukturierung gut überlegt werden. Es gilt, die Balance zwischen individueller Entscheidungsfreiheit, sozialer Absicherung, Betreuung und institutioneller Einbindung zu wahren und in Übereinstimmung mit dem Prinzip der Bestenauslese bei der Personalrekrutierung zu bringen.

Der deutsche Nachwuchs begriff fand – trotz der weltweiten Ausstrahlung der Humboldt'schen Universitätsidee (Kap. 3.1 und 4.1) – international keine Übernahme als Lehnwort (anders als z.B. der „Kindergarten“). Das dürfte nicht zuletzt an dem breit gefassten und teils diffusen Begriffsinhalt liegen. Einen Versuch in Richtung internationaler Verständlichkeit unternahm Teichler mit der Formulierung *the formative years of scholars*. (Teichler 2006b) Das vorangestellte *per aspera ad astra* versaher er zwar mit einem Fragezeichen, doch bleibt zu konstatieren, dass eine

⁴ Angaben des Statistischen Bundesamtes Fachserie 11, Reihe 4.2 und 4.4 sowie Sonderauswertung im Auftrag von HoF

wissenschaftliche Karriere in Deutschland vergleichsweise langwierig und risikobehaftet ist. In den meisten Ländern gilt die wissenschaftliche Qualifizierung mit der Promotion (PhD oder vergleichbare Abschlüsse) als abgeschlossen. Danach wird die berufliche Karriere bzw. der Verbleib im Hochschulsystem über ein Beschäftigungsverhältnis als Wissenschaftler/-in fortgesetzt, wobei karrierefördernde Berufserfahrung gewonnen wird, aber nicht zwingend weitere formale Qualifizierungshürden (wie die Habilitation) zu überwinden sind. (Habitations-Modell versus Tenure-Modell, vgl. Kap. 9.2) Daraus resultiert im Prinzip eine Untergliederung in zwei Gruppen:

- *postgraduate students* (auch unter der Bezeichnung *doctoral students* oder *PhD students*) mit unterschiedlichen Finanzierungsformen und noch relativ offenen Berufsperspektiven sowie
- *junior staff* oder *junior faculty* (z. B. *postdoctoral fellows*, *lecturer*; auch in verschiedenen Kombinationen mit *assistant*, insbesondere *assistant professor*) im Beschäftigungsverhältnis und mit erkennbarer Ausrichtung auf den Verbleib in der Wissenschaft.

Auf der EU-Ebene wurde mit dem 6. Forschungsrahmenprogramm eine Kategorisierung nach Forschungserfahrung eingeführt (vgl. Kap. 8.2), wobei zwischen *early stage researcher* und *experienced researcher* unterschieden wird.

Die Verschiedenartigkeit der Karrieremuster und die Frage nach der Kompatibilität und Konkurrenzfähigkeit des deutschen Systems veranlasste das BMBF, beim HoF Wittenberg 2006 eine Studie in Auftrag zu geben, in der speziell die Phase zwischen Promotion und Professur einem internationalen Vergleich unterzogen wird. (Kreckel u.a. 2008) Auf Grund der inhaltlichen Schnittmenge von Nachwuchs- und Personalthematik lag es nahe, die vorhandene Expertise in das BMBF-Vorhaben „Bundesnachwuchsbericht“ (BuWiN) einzubringen und noch bestehende Lücken in Eigenleistung und mit Hilfe von Kooperationspartnern und externen Expert/-innen zu schließen. Für die institutionelle Mitwirkung konnten das Internationale Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) und das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF) gewonnen werden.

In enger Abstimmung mit dem BMBF wurde ein Projektkonzept entwickelt, das unter durchgängiger Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte *erstens* auf die sekundäranalytische Auswertung vorhandener Dokumente, Publikationen und Statistiken setzte, darunter :

- Aufbereitung vorliegender Stellungnahmen und Empfehlungen hochschulpolitischer und wissenschaftlicher Gremien, Organisationen und Interessenvertretungen mit Fokus auf die Entwicklung des deutschen Fördersystems und die Einbettung der Nachwuchsthematik in aktuelle Reformprozesse (vgl. Kap. 1 und 2),
- Darstellung ehemaliger und laufender (vgl. Kap. 5) bundesweiter Förderprogramme,
- Auswertung empirischer Einzelstudien zu den verschiedenen Phasen akademischer Qualifizierung nach einem (so weit möglich) einheitlichen Frageraster (vgl. Kap. 3.4 und 4.4), einschließlich einer aktuellen HoF-Befragung von Promovierenden und Promovierten der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (vgl. Anlage 4),
- Sichtung statistischer Daten auf Bundes- und Landesebene und Verdichtung zu Überblicksinformationen, Zeitreihen und Relationskennzahlen (vgl. Kap. 3.3 und 4.3, Statistikanhang) sowie
- Synopse gesetzlicher Grundlagen im Vergleich der Bundesländer (vgl. Kap. 7.1).

Zweitens wurden eigene Erhebungen durchgeführt, um Informationsdefizite zu beheben bzw. um den Kenntnisstand zu aktualisieren und auszubauen. Das betraf schriftliche Befragungen

- der Forschungs- und Förderorganisationen, wie DFG, DAAD, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Stiftungen, Begabtenförderungswerke (durchgeführt vom IHF, vgl. Kap. 6) und
- der Ministerien der Bundesländer (vgl. Kap. 7.2)

zu Förderstrategien, -programmen und -instrumenten sowie zur Anzahl der Geförderten. Die auf den Ergebnissen der Erhebungen aufbauenden Kapitel wurden mehrfach rückgekoppelt, so dass ergänzende Hinweise eingearbeitet werden konnten.

Die auf diesem Wege gewonnene Datenbasis zeichnet sich durch relative Vollständigkeit und Vergleichbarkeit der Daten aus, so dass gesicherte Aussagen als bisher zum Bestand an Doktorand/-innen und zur Erfolgsquote von Promotionsvorhaben abgeleitet werden konnten (vgl. Kap. 3.4.1). Unter Ausklammerung der Medizin, die eine Sonderstellung einnimmt, ergaben die Hochrechnungen, dass etwa jedes dritte Promotionsvorhaben mit Erfolg abgeschlossen wird. Dass zwei von drei Doktorand/-innen nicht den gewünschten Abschluss erreichen, sollte Anlass geben, über die zukünftige Gestaltung des Förderinstrumentariums nachzudenken, auch wenn Deutschland im internationalen Vergleich eine weit

über dem Durchschnitt liegende Promotionsquote aufweist (gemessen sowohl an der Einwohnerzahl als auch an der Anzahl der Universitätsabsolvent/-innen). Eine besondere Verantwortung kommt dabei den Ländern und Hochschulen zu, denen nach Wegfall des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Zuge der Föderalismusreform größere Entscheidungsfreiheit in punkto Personalkategorien, Beschäftigungsbedingungen und Personalausstattung zusteht. Die Promotionsphase wird noch immer durch ein Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule geprägt (betrifft schätzungsweise zwei Fünftel der Doktorand/-innen – ohne Medizin), auch wenn die Promotionsförderung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den letzten Jahren spürbar aufgeholt hat.

Da *drittens* die Absicht besteht, den BuWiN zukünftig in regelmäßigen Abständen mit wechselnder Schwerpunktsetzung zu erstellen, wurde für den ersten Bericht das Thema Internationalisierung mit den Vertiefungsrichtungen internationale Mobilität (vgl. Kap. 8.1), Nachwuchsförderung auf EU-Ebene (vgl. Kap. 8.2), internationaler Vergleich zu den Formen der Doktorandenausbildung (INCHER-Kassel, vgl. Kap. 9.1), den Karrieremustern (vgl. Kap. 9.2) sowie ergänzende Länderstudien (vgl. Kap. 9.3) ausgewählt.

Zu den erklärten Anliegen des Projektes zählte es *viertens*, nach Sichtung der Statistiken und Publikationen sowie in Auswertung eigener Erhebungen Informationsdefizite und Forschungsdesiderata zu identifizieren, um so Aufschluss über die erforderliche thematische Ausrichtung zukünftiger Forschungsvorhaben zu erhalten. Des Weiteren galt es, Ansätze für die Qualifizierung von statistischer Erhebung und Berichterstattung aufzuzeigen. Unter den abgeleiteten Empfehlungen nehmen der Ausbau einer (systematischen) wissenschaftlichen Begleitung von Förderprogrammen speziell während der Einführungsphase sowie ein programmbegleitendes Monitoring und regelmäßige externe Evaluation eine zentrale Position ein (vgl. Kap. 10).

Zur Begleitung der Arbeiten am BuWiN wurde ein *Beirat* unter Vorsitz des BMBF eingerichtet, dem Vertreter/-innen der Länder (KMK), der Hochschulen (HRK), des Wissenschaftsrates, der Förderorganisationen (DFG), verschiedener Interessenvertretungen (BuKoF, DHV, Projektgruppe DoktorandInnen in der GEW, THESIS e.V.) und von Hochschulforschungseinrichtungen (AG Hochschulforschung Universität Konstanz, CHEPS, HIS, IHF, INCHER-Kassel) angehören. (Vgl. Anlage 12) Der Beirat trat 2007 zweimal zusammen. Er gab Hinweise zur Gliederung des Berichtes und zum Aufbau des Statistikanhangs, stellte Informationen

und Unterlagen bereit, nahm Stellung zu einzelnen Kapiteln und leistete Zuarbeit zum Entwurf der vom BMBF vorgelegten Liste von Reformfeldern und Maßnahmeoptionen (betrifft: frühe Karriereperspektiven und Planbarkeit, Chancengerechtigkeit, nachhaltige Effekte von Fördermaßnahmen, Internationalisierung der Hochschulen, Karriereentwicklung inner- und außerhalb von Wissenschaft und Forschung), die Eingang in den BuWiN fanden. Der Beirat wird auch in Zukunft die Intensivierung des Dialogs um die Schaffung optimaler Bedingungen der Nachwuchsförderung aktiv unterstützen.

Das Projekt setzte von Anfang an auf die möglichst breite Erschließung von Expertenwissen, die Einbindung von hochschulpolitischen Akteuren und Betroffenen sowie die öffentliche Diskussion der Befunde. Im Juni 2007 fand in Wittenberg der erste *Projektworkshop* „Wege der Nachwuchsförderung in Deutschland – Irrgarten oder Lehrpfade?“ statt. Im Mittelpunkt standen die Förderstrategien und -programme auf Bundes- und Landesebene. Rund 50 Vertreter/-innen von Förderorganisationen, Wissenschaftsverwaltungen der Bundesländer und Interessenvertretungen diskutierten mit Hochschulforscher/-innen aktuelle Reformvorhaben und Perspektiven der Nachwuchsförderung für die Promotions- und Post-doc-Phase. Dabei wurde deutlich, dass die Förderorganisationen zunehmend differenzierte Fördermaßnahmen entwickeln, um den unterschiedlichen Fächerkulturen und den verschiedenartigen Bedürfnissen der Adressaten besser Rechnung tragen zu können. Von Seiten der Nachwuchswissenschaftler/-innen wurde insbesondere das Fehlen einer Gesamtkonzeption und unzureichende Transparenz der Qualitätskriterien bemängelt. Es müssten verstärkt Alternativen für den Fall eröffnet werden, wenn am Ende der langen Qualifizierungsphase keine Berufung erfolgt.

Zum Abschluss des Projektes wird im April 2008 ein zweiter Workshop mit dem Titel „Nachwuchsförderung in der Wissenschaft: Forschungsdesiderata und -projekte“ stattfinden. Diese Veranstaltung richtet sich speziell an Hochschulforscher/-innen, denen eine Plattform für die Präsentation aktueller Forschungsbefunde, den Informationsaustausch über geplante oder in Bearbeitung befindliche Vorhaben sowie die Diskussion methodischer Aspekte gegeben werden soll. Das Programm sieht die Vorstellung des IFQ-Nachwuchspanels, der CHEPS-Promovierendenbefragung, der Absolventenstudie Rheinland-Pfalz, der Befragung "International Promovieren in Deutschland" der HIS GmbH und der Universität Kaiserslautern sowie der europäischen Promovierendenbefragung von EURODOC vor. Thematisiert werden soll die Zukunft der Bildungsbe-

richterstattung ebenso wie der Einfluss wissenschaftlicher Begleitforschung auf die Gestaltung von Förderprogrammen. In einem Gespräch werden sich Vertreter/-innen von Bund, Interessenvertretungen und Hochschulforschung mit der Frage beschäftigen: „Was müssen wir alles wissen? Forschungsstand und Forschungsbedarf zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland.“

Die Veranstaltung wird auch dazu dienen, den vorliegenden Bericht in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Er bildete als Langfassung die Basis des am 27.2.2008 vom Kabinett verabschiedeten ersten Bundesnachwuchsberichtes. (Vgl. Pressemeldung des BMBF⁵ 035/2008) Dieser steht im zeitgleich frei geschalteten Kommunikations- und Informationssystem „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ des BMBF (KISSWIN⁶) als Download zur Verfügung.⁷ Der Projektbericht wurde in nur 13 Monaten als Arbeitsvorlage erstellt. Insgesamt waren 30 Wissenschaftler/-innen, Student/-innen, Praktikant/-innen und technische Mitarbeiter/-innen an dem Projekt beteiligt, darunter auch des INCHER-Kassel und des IHF München. Allen Mitwirkenden sei an dieser Stelle für ihr Engagement gedankt. Der Dank gilt auch dem o.g. Beirat sowie besonders herzlich den Verantwortlichen im BMBF, Petra M. Jung, Leiterin des Referats 415 „Wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Weiterbildung“ und ihrem Mitarbeiter Hendrik Vogt, für die interessanten Diskussionen und die fruchtbare Zusammenarbeit.

⁵ <http://www.bmbf.de/press/2245.php> (Zugriff 28.2.2008)

⁶ <http://www.kisswin.de> (Zugriff 18.1.2008)

⁷ http://www.kisswin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf und http://www.kisswin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_anlagen.pdf (Zugriff 28.2.2008)

1. Zum Begriff „Wissenschaftlicher Nachwuchs“

Anke Burkhardt

1.1 Allgemeines

Der Wissenschaftsrat hat sich bereits 1980 mit dem Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ auseinandergesetzt. Im Grundsatz besitzt die vor fast drei Jahrzehnten verabschiedete Definition noch immer Gültigkeit; sie entspricht im Wesentlichen dem auch heute in Deutschland verbreiteten Verständnis.

Mit dem Begriff werden Personen bezeichnet, „die sich im Anschluss an einen ersten Studienabschluss durch wissenschaftliche Arbeit an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung für eine Tätigkeit qualifizieren, in der sie an der Mehrung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und technischen Innovationen mitwirken können.“ (Wissenschaftsrat 1981: 8/9)¹ Die im Zuge des Bologna-Prozesses einsetzende Ausdifferenzierung der Studienabschlüsse durch die Umstellung auf Bachelor und Master (BA/MA) erschwert es heute, den Startpunkt der Nachwuchsphase exakt zu bestimmen. Ein erster Studienabschluss wird schon mit dem BA erreicht und das MA-Studium kann bereits Elemente wissenschaftlicher Qualifizierung aufweisen. Noch in der Diskussion ist die Frage, ob auch ein BA-Abschluss – z.B. über ein Eignungsfeststellungsverfahren – den Zugang zur Promotion ermöglichen soll. Es scheint daher angebracht, in die Definition als Eingangsvoraussetzung einen „Studienabschluss bzw. Qualifikationsnachweis, der zur Promotion berechtigt“ einzufügen. Welcher das im konkreten Fall ist, kann in den Landeshochschulgesetzen, Landesgesetzen zur Graduiertenförderung und den Promotionsordnungen der Hochschulen durchaus unterschiedlich geregelt sein. (Vgl. Kapitel 7.1)

Der Wissenschaftsrat unterschied zwischen zwei Phasen (ebd.):

- *Phase I* durchlaufen Post-Graduierte, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, ohne direkt eine Promotion anzustreben, sowie Dokto-

¹ Der Wissenschaftsrat hat diese Definition später erneut bestätigt. (Wissenschaftsrat 1996b: 8)

randen. Sie endet mit dem angestrebten Abschluss der Weiterqualifizierung bzw. der Promotion.

- In *Phase II* qualifizieren sich Post-Doktoranden. Dazu zählen Promovierte, die sich entweder wissenschaftlich weiterqualifizieren, ohne mit einem unmittelbaren Verbleib an der Hochschule (oder einer vergleichbaren Institution) zu rechnen, oder die gezielt einen Verbleib anstreben. Letztere werden als „Hochschullehrernachwuchs“ bezeichnet.

Der sogenannte Hochschullehrernachwuchs „umfasst demnach nur diejenigen, die nach der Promotion an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen besondere Stationen durchlaufen, die in Forschung und Lehre für eine Tätigkeit als Universitätsprofessor qualifizieren sollen, in der Regel bis zur Habilitation.“ (Wissenschaftsrat 1996b: 9) Der Förderung dieser Gruppe widmete der Wissenschaftsrat später noch gesonderte Empfehlungen und formulierte: „Der Qualifizierungsprozess nach der Promotion ist auf die Ausübung des Hochschullehrerberufs ausgerichtet und wird mit der Erstberufung auf eine Professur erfolgreich abgeschlossen.“ (Wissenschaftsrat 1996c: 90/91)

Schon früh wurde darauf hingewiesen, dass wissenschaftliche Qualifizierung nicht auf eine mit Laufbahn-Vorstellungen verknüpfte Vorbereitung auf eine Tätigkeit in der Universität begrenzt werden darf. (Wissenschaftsrat 1986b: 43) Diese Auffassung hat der Wissenschaftsrat in den folgenden Jahrzehnten mehrfach bekräftigt. „Die Promotion ist in Deutschland nicht allein auf eine wissenschaftliche Laufbahn ausgerichtet. Die Gestaltung der Promotionsphase kann sich daher nicht ausschließlich an den Anforderungen der Ausbildung des Hochschullehrernachwuchses orientieren.“ (Wissenschaftsrat 2002b: 46) Ungeachtet dessen muss im Mittelpunkt die Ausbildung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit stehen. (Ebd.: 92) Die HRK führte dazu aus: „Die Promotion bestätigt eine individuelle Qualifikation. (...) Die Befähigung der Doktoranden zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit ist daher über die Erstellung der Dissertation hinaus wesentliches Ziel einer Promotion.“ (HRK 2003b: 65) Weitgehend einig ist man sich, dass eine selbständig erbrachte wissenschaftliche Forschungsleistung das Wesen der Promotion ausmacht. (Wissenschaftsrat 2006b: 54) Auf Seiten der DFG heißt es dazu: „Die Promotion ist in ihrer Idee seit je eine starke und eigenständige Forschungsarbeit. Genau dies muss sie auch bleiben. Sie ist die erste Qualifikation zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit und zugleich die Voraussetzung für alle weiteren.“ (Kleiner 2007: 33) Die Entscheidung

für einen Berufsweg außerhalb der Universität sollte spätestens mit dem Abschluss der Promotion fallen, denn „während die Promotion vielfach als adäquate Qualifikation betrachtet und in einigen Berufsfeldern (etwa Archivwesen, Museumsleitung o. ä.) sogar regelmäßig erwartet wird, ist ein späterer Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt nur in seltenen Fällen erfolgreich.“ (Wissenschaftsrat 2006a: 75)

Wir haben es also im Kern mit einem *zweiteiligen Grundtenor der Nachwuchsförderung* zu tun. 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. Das Promotionsrecht stellt das zentrale Alleinstellungsmerkmal der Universitäten dar. Deshalb sollten diese aus „wohlverstandendem Eigeninteresse ihre Leistungsfähigkeit in diesem Bereich weiter verbessern. Fachbereiche und Fakultäten aller Disziplinen sind aufgerufen, ihren Beitrag dazu zu leisten.“ (Wissenschaftsrat 2002b: 3/4)

Kennzeichnend für die zweite Phase ist dagegen die wissenschaftliche Qualifizierung mit dem primären 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.“ (Ebd.: 75) Sinngemäß gelte dies auch für die Berufung von Juniorprofessor/-innen. Ihnen sollte die Stelle nur angeboten werden, wenn eine dauerhafte Berufsperspektive im Bereich des Möglichen liegt. (Wissenschaftsrat 2007a: 38)

Für die beiden Phasen haben sich die nachfolgend verwendeten Bezeichnungen „Promotionsphase“ (auch unter „Post-Graduierten-Phase“ zu finden) und „Post-doc-Phase“ durchgesetzt.

1.2 Ausgewählte fachliche und institutionelle Spezifika

Das allgemeine Begriffsverständnis von der Promotion als Nachweis eigenständiger wissenschaftlicher Leistung und von der Post-doc-Qualifizierung als Voraussetzung der Berufung zum Hochschullehrer weist fachkulturelle und institutionelle Ausdifferenzierungen auf. Hauptgründe dafür sind zum einen im Fortbestand vor allem berufsständischer Traditio-

nen, zum anderen in der Gliederung des Hochschulsystems zu suchen, die sich in differenzierten Karrieremustern niederschlägt.

In der Literatur findet sich eine Klassifizierung nach arbeitsmarktnotwendigen Promotionen (z.B. für Chemiker), Promotionen mit dem Charakter eines berufsbefähigenden Abschlusses (z.B. in der Medizin) und Promotionen als bewusst gewählte Weiterqualifizierung für die Wissenschaft. (Rademacher-Bensing 2004: 31)

In der Medizin wird mit der Arbeit an der Dissertationsschrift nicht selten schon während des Studiums begonnen. Sie trägt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates häufig den Charakter einer Studienabschlussarbeit und genügt damit nicht dem Standard einer eigenständigen Forschungsarbeit. Statistisch gesehen dominieren die Abschlüsse in der Medizin das Promotionsgeschehen insgesamt (2005: Anteil der Medizinpromotionen 32 %, vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2). Im Interesse einer realitätsnahen Darstellung der *Promotion als wissenschaftliche Qualifizierung* wird bei statistischen Analysen die Medizin in der Regel ausgeklammert bzw. gesondert dargestellt. Im vorliegenden Bericht wird dieser u.a. vom Wissenschaftsrat praktizierten Vorgehensweise gefolgt.

In einigen Berufsgruppen existiert neben dem akademisch geprägten Karrierepfad ein eigenständiger, eher tätigkeitsbezogener Qualifizierungs- und Aufstiegsverlauf (z.B. zum Konzertmeister in der Musik). Im künstlerischen Hochschulbereich weichen sowohl Leistungsmaßstäbe und Wege der Nachwuchsförderung als auch Berufsbiographien und Berufungsvoraussetzungen disziplinbedingt vom üblichen akademischen Prozedere ab. Gleiches betrifft die Fachhochschulen, an denen – neben wissenschaftlicher Qualifizierung – mehrjährige Praxiserfahrungen als unverzichtbar für die Berufung gelten.

Die nachfolgende Tabelle illustriert die Spannbreite der Promotionsintensität in Abhängigkeit von der Fächergruppe bzw. dem Fach.

Tab. 1: Promotionsintensität (zeitversetzt, 3-Jahresdurchschnitt) nach Fächergruppen und ausgewählten Studienbereichen

| Fächergruppe dar. ausgewählte Fächer | Hochschulabsolvent/-innen insges. ^a Durchschnitt 1998-2000 (in Pers.) | Promotionen insges. ^b Durchschnitt 2003-2005 (in Pers.) | Promotionsintensität (in %) |
|---|--|--|--------------------------------|
| <i>Sprach- u. Kulturwiss.</i> | 32.988 | 2.627 | 8,0 |
| Geschichte | 2.170 | 472 | 21,8 |
| Germanistik | 6.490 | 336 | 5,2 |
| Psychologie | 3.501 | 381 | 10,9 |
| <i>Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwiss.</i> | 33.983 | 3.494 | 10,3 |
| Politik- u. Sozialwiss. | 3.349 | 452 | 13,5 |
| Rechtswissenschaften | 12.728 | 1.828 | 14,4 |
| Wirtschaftswissenschaften | 14.391 | 1.088 | 7,6 |
| <i>Mathematik, Naturwiss.</i> | 21.513 | 6.608 | 30,7 |
| Mathematik | 3.474 | 497 | 14,3 |
| Physik | 2.642 | 1.271 | 48,1 |
| Chemie | 2.278 | 1.729 | 75,9 |
| Biologie | 3.850 | 1.804 | 46,8 |
| <i>Medizin</i> | 10.735 | 7.621 | 71,0 |
| <i>Veterinärmedizin</i> | 890 | 570 | 64,1 |
| <i>Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.</i> | 2.496 | 538 | 21,6 |
| <i>Ingenieurwissenschaften</i> | 14.426 | 2.200 | 15,3 |
| Maschinenbau | 4.415 | 1.135 | 25,7 |
| Elektrotechnik | 2.723 | 523 | 19,2 |
| <i>Kunst, Kunstwissenschaften</i> | 6.896 | 295 | 4,3 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>185.937</i> | <i>35.471</i> | <i>19,1</i> |

^a Einschließlich Diplom und entsprechende Abschlüsse, Lehramtsprüfungen, Masterabschlüsse.

^b Promotionen mit vorausgesetzter Prüfung.

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2

Die Ausdifferenzierung betrifft zwar insbesondere die generell auf ein breiteres Berufsspektrum ausgerichtete Promotion, aber auch die Habilitation, obwohl diese in stärkerem Maße auf den Verbleib in der Wissenschaft und im Hochschulbereich zielt. Janson/Schomburg/Teichler (2006b: 59ff., 72) illustrieren die Besonderheiten an Hand der Relation der Habilitationen je Professor/-in und des Verhältnisses der Anzahl der Habilitationen zur Anzahl der zu besetzenden Professuren. Sie identifizie-

ren auf dieser Basis mehrere Fächergruppen, in denen deutliche Abweichungen vom Durchschnitt zu beobachten sind:

- In der Medizin hat die Habilitation traditionell eine große Bedeutung. Sie ist in der Regel Voraussetzung für die Ausübung einer Leitungsfunktion, z.B. der eines Chefarztes. (Wissenschaftsrat 2001: 23) Die Betreuungsrelation liegt hier merklich über dem Durchschnitt.
- In den Ingenieurwissenschaften wird ein Großteil der Professor/-innen aus der Industrie berufen. Die Habilitation ist von geringerer Berufsrelevanz als in anderen Fächergruppen. Dem entsprechend fällt die Anzahl der Habilitationen kleiner aus als die Anzahl der zu besetzenden Professuren. Die Betreuungsrelation weist unterdurchschnittliche Werte auf.
- Ähnliches ist in den künstlerischen und kunstwissenschaftlichen Fächern zu beobachten.

Angesichts der Vielzahl der Besonderheiten wird – anders als im Fall der Medizinpromotionen – im vorliegenden Bericht darauf verzichtet, die Habilitationen in einzelnen Fächergruppen gesondert zu behandeln.

Mit Blick auf die thematische Fokussierung innerhalb der aktuellen hochschulpolitischen Diskussion soll die Abweichung vom „begrifflichen Mainstream“ wissenschaftlicher Qualifizierung und Nachwuchsförderung nachfolgend am Beispiel der Medizin und der Fachhochschulen vertiefend erläutert werden.

1.2.1 Medizin

Die Medizin weist eine spezifische Tradition der Titelvergabe auf. Die Promotionsintensität liegt hier weit über dem Durchschnitt. „Neben wissenschaftlich anspruchsvollen, auf umfangreicher Forschungstätigkeit beruhenden Dissertationen gibt es einen quantitativ weit überwiegenden Teil an Dissertationen, die nach Umfang und Qualität eher einer Studienabschlussarbeit gleichen.“ (Wissenschaftsrat 2002b: 59) Dies entspräche nicht dem Anforderungsprofil einer Dissertation, wie sie der Wissenschaftsrat bei seinen Empfehlungen üblicher Weise im Auge habe. (Ebd.: 5) Doktorarbeiten würden oft nicht einmal die Qualität von Diplomarbeiten anderer Studiengänge erreichen, so der damalige Vorsitzende des Wissenschaftsrats Einhäupl. (Lenze 2003) Nach Auffassung des Wissenschaftsrates müsse aber auch in der Medizin wissenschaftlicher Erkenntnisfortschritt den Charakter der Promotion prägen. Da für eine publikati-

onsfähige Leistung eine Mindestbearbeitungszeit von zwei Jahren zu veranschlagen sei, halte man eine studienbegleitende Promotion für nicht realisierbar. Angesichts der im öffentlichen Meinungsbild häufig anzutreffenden Gleichsetzung von Doktor-Titel und Arztberuf und der zu erwartenden beruflichen Nachteile für Mediziner ohne Titel wurde – in Anlehnung an das angelsächsische Modell – die Verleihung eines „Medizinischen Doktors“ (MD) an Absolventen medizinischer Studiengänge mit der Approbation vorgeschlagen. (Ebd.: 60)

Die DFG hatte sich bereits 1999 gegen die „nicht-qualitätskontrollierte ‚pro forma‘-Forschung in den medizinischen Fakultäten“ ausgesprochen und die damit einhergehende Verschwendung von Ressourcen, Geld, Zeit und Personal beklagt. (DFG 1999: 12) Sie forderte im Interesse hochwertiger klinischer Forschung eine besondere Förderung der (wenigen) Mediziner/-innen, die nach dem Abschlussexamen eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. (Ebd.: 18) Die „Bereitstellung von flexiblen und alternativen Ausbildungsstrukturen für wissenschaftlich-ärztliche Mitarbeiter“ hielt auch der Wissenschaftsrat für erforderlich, der sich in seinen „Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin“ der Qualifizierung im medizinischen Bereich widmete, wobei auch die Besonderheiten, die sich aus der Verbindung von Lehre, Forschung und Krankenversorgung ergeben, Berücksichtigung fanden. (Wissenschaftsrat 2004c: 92/93) Den zwei unterschiedlichen Aufgabenprofilen – eher klinisch orientiertes und eher forschungsorientiertes Profil – sollte durch zwei prinzipiell verschieden strukturierte Qualifizierungswege (mit Übergangsmöglichkeiten) Rechnung getragen werden. Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Laufbahn müssten Tätigkeiten in der Forschung und theoriegeleiteten Lehre stehen. Dagegen hätte die Klinische Laufbahn ihren Schwerpunkt in der Krankenversorgung, patientennahen Forschung und in der praxisbezogenen Lehre. „Neu wird sein, dass künftig nicht jeder die klinische Laufbahn beschreitende Mediziner zwangsläufig promovieren muss, so weit er oder sie nicht eine Hochschullaufbahn einschlagen möchte. Notwendig sein dürfte die Promotion nur im Hinblick auf Leitungsfunktionen und forschungsbezogene Tätigkeiten im Rahmen der klinischen Aufgaben (klinische Studien und Lehre). (Ebd.: 94) Als regulärer Abschluss wird erneut die Berufsbezeichnung „Medizinischer Doktor“ empfohlen. (Ebd.: 97)

In der Medizin besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Der DFG-Präsident beklagte kürzlich, dass sich im Prinzip in den letzten Jahren nichts geändert habe. Es würden mitunter „erschreckend dünne Bretter“ ge-

bohrt, viele Promotionen in der Medizin lediglich ein „Ritual“ darstellen. (Kleiner 2007: 33)

1.2.2 Fachhochschulen

Außen vor bleiben bei der oben skizzierten Begriffsbestimmung zum wissenschaftlichen Nachwuchs die andersgearteten Regelvoraussetzungen für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur. Bis vor kurzem waren dies gemäß HRG ergänzend zu Promotion und pädagogischer Eignung „besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.“ (HRG 2002 § 44 Abs.1 Pkt. 4c) In der derzeit (noch) gültigen HRG-Fassung ist lediglich von „besondere(n) Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis“ die Rede. (HRG 2007 § 44 Pkt. 4c) Ein expliziter Bezug zu den Fachhochschulen wird hierbei nicht mehr hergestellt. Als ausschlaggebend gelten die Anforderungen der jeweiligen Stelle.²

Fachhochschulen stehen vor dem Problem, dass die für die Berufung auf eine Professur erforderliche Qualifikation nicht im System selbst erworben werden kann und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses somit weitestgehend ihrem Einfluss entzogen ist. Zum einen ist das Promotionsrecht traditionell und landeshochschulgesetzlich³ verankert den Universitäten vorbehalten. Zum anderen gilt mehrjährige Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulwesens als Berufungsvoraussetzung.

Obwohl sich die Diskussion um eine Ausweitung des Promotionsrechts (nicht nur für Fachhochschulen, sondern auch für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) in den letzten Jahren intensiviert hat⁴, sind

² Über die aktuelle Dauer und den Charakter der Praxiserfahrung der Fachhochschulprofessor/-innen und ihr durchschnittliches Alter bei der Erstberufung liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor. (Wissenschaftsrat 2002a: 69) Nach Enders/Teichler waren Fachhochschulprofessor/-innen an westdeutschen Hochschulen im Jahr 1992 im Durchschnitt 8,3 Jahre außerhalb des Hochschulwesens tätig gewesen. (1995: 16)

³ Die Landeshochschulgesetze variieren in diesem Punkt. (Vgl. Kapitel 7.1)

⁴ So hat sich der Hochschullehrerbund mehrfach dazu positioniert (vgl. Anlage 1) und ein Heft der von ihm herausgegebenen Zeitschrift „Die neue Hochschule“ diesem Thema gewidmet. (Vgl. Waldeyer 2007; Stohrer 2007; Maas 2007)

zeitnahe und grundlegende Veränderungen eher unwahrscheinlich.⁵ So sieht der Wissenschaftsrat keinen Handlungsbedarf in der Frage des Promotionsrechtes für Fachhochschulen. Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört nach seiner Auffassung weiterhin zum Kern des auch künftig maßgeblichen Bildungsauftrages der Universitäten. (Wissenschaftsrat 2002a: 160/161) Ähnlich äußerte sich der Verband führender Technischer Hochschulen und Universitäten (TU9): Das Promotionsrecht sei unverzichtbar, um die forschungsorientierte Ausbildung der Universitäten von der praxisorientierten der Fachhochschulen abzugrenzen. (Promotionsrecht 2007) Von Seiten der DFG wird argumentiert, dass das Promotionsrecht weiterhin den Universitäten vorbehalten sein muss, weil nur sie und ihre Fakultäten die Pflege und Weiterentwicklung der Wissenschaft betreiben. (Kleiner 2007: 33)

Fachhochschulen können ihr Personal kaum aus den eigenen Reihen rekrutieren. Zwar besteht für leistungsstarke Fachhochschulabsolvent/-innen die Möglichkeit zur Promotion an einer Universität⁶, doch wird dieser Weg trotz tendenzieller Steigerung nach wie vor nur selten beschritten.⁷ Eine Ursache dafür wird in der pauschalierten Abforderung von Zusatzleistungen im Vorfeld der Zulassung zur Promotion gesehen. Es sollte nach Einschätzung des Wissenschaftsrates stärkerer Wert auf die individuelle wissenschaftliche Eignung der Bewerber/-innen unter Berücksichtigung des konkreten Promotionsvorhabens gelegt werden. Er empfiehlt, die Promotionsordnungen dahin gehend zu ändern, dass „qualifikatori-

⁵ Reformversuche des Landes Berlin in dieser Richtung scheiterten. Das neu ins Landeshochschulgesetz aufgenommene Recht der Fachhochschulen am Erlass der universitären Promotionsordnungen mitzuwirken, wurde vom Verfassungsgerichtshof mit Urteil vom 1. November 2004 für verfassungswidrig und damit nichtig erklärt.

⁶ Der Wissenschaftsrat hat sich bereits 1991 im Interesse der stärkeren Durchlässigkeit des Hochschulsystems für die Promotionsmöglichkeit von Fachhochschulabsolvent/-innen ausgesprochen. (Wissenschaftsrat 1991a: 95-97) Die HRK schloss sich im Juli 1992 dieser Empfehlung im Grundsatz an, forderte dabei die Überprüfung der Eignung der Bewerber/-innen durch eine Zulassungskommission der Fakultäten/Fachbereiche. (HRK 1995a) Mit Beschluss vom 4.12.1992 ermöglichte die KMK dann den Promotionszugang von besonders qualifizierten Fachhochschulabsolvent/-innen. (KMK 1994). 2003 wurde von der DFG erstmals ein Graduiertenkolleg, in dem eine Fachhochschule und eine Universität gemeinsam Doktoranden ausbilden, in das Förderprogramm aufgenommen. Insgesamt wurden zu diesem Zeitpunkt 282 Graduiertenkollegs gefördert. (DFG 2003a)

⁷ Nach einer Umfrage der HRK wurden im Zeitraum 2002/03 bis 2005/06 1.043 Diplom-Fachhochschulabsolvent/-inne zur Promotion zugelassen, 403 schlossen die Promotion ab. Die Anzahl der Promotionen von Fachhochschulabsolvent/-innen mit MA-Abschluss einer Fachhochschule fiel noch kaum ins Gewicht. Die Zulassung mit einem BA-Abschluss stellt eine seltene Ausnahme dar. (HRK 2006a)

sche Defizite“ innerhalb von maximal zwei Semestern nach der Zulassung nachgeholt werden können. Als ausbaufähig gelten kooperative Promotionen in gemeinsamer Verantwortung von Universität und Fachhochschule. Gedacht ist hierbei insbesondere an Promotionen von Beschäftigten an Fachhochschulen. Die Verknüpfung einer Mitarbeiterstelle mit der Möglichkeit eigener wissenschaftlicher Qualifizierung könne sich positiv auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes auswirken. Man hofft, dass es auf diesem Weg gelingt, die notwendige Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der Fachhochschulen gegenüber anderen Arbeitgebern zu erreichen. (Wissenschaftsrat 2002a: 127/128)

Im Zuge des Bologna-Prozesses stellt sich die Frage nach Promotionsrecht und Promotionszugang mit neuer Brisanz, da sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen der Master-Abschluss erworben werden kann.⁸ Die HRK bleibt bei ihrer Empfehlung, hervorragend qualifizierten Fachhochschulabsolvent/-innen mit Diplomgrad in individuellen Verfahren den Zugang zur Promotion zu ermöglichen. Master-Absolvent/-innen von Fachhochschulen müssten aber nach den gleichen Regeln zugelassen werden wie Universitätsabsolvent/-innen. Systematische Eignungsfeststellungsverfahren werden für diese Gruppe abgelehnt. Es wird auf die Möglichkeit kooperativer Promotionsverfahren hingewiesen, in denen Fachhochschulprofessor/-innen als Betreuer, Gutachter und Prüfer mitwirken könnten. (HRK 2007d)

⁸ In den meisten angloamerikanischen Ländern hat der MA-Grad weitestgehend seine Bedeutung verloren. Ein guter bis sehr guter BA-Abschluss reicht in der Regel aus, um die Zulassung zu einem Promotionsprogramm zu erhalten. (Vgl. Kapitel 9.1)

Tab. 2: Promotion von Diplom-Fachhochschulabsolvent/-innen 2005-2006 nach Bundesländern (in Pers.)

| Länder | Anträge | Zugelassen | Abgeschlossen |
|---|--------------|--------------|---------------|
| Baden-Württemberg | 213 | 120 | 47 |
| Bayern | 160 | 109 | 44 |
| Berlin | 64 | 57 | 42 |
| Brandenburg | 40 | 14 | 11 |
| Bremen | 7 | 14 | 1 |
| Hamburg | 26 | 11 | 1 |
| Hessen | 85 | 55 | 18 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 62 | 54 | 16 |
| Niedersachsen | 127 | 115 | 42 |
| Nordrhein-Westfalen | 167 | 117 | 53 |
| Rheinland-Pfalz | 63 | 16 | 3 |
| Saarland | 6 | 5 | 1 |
| Sachsen | 229 | 178 | 65 |
| Sachsen-Anhalt | 85 | 92 | 30 |
| Schleswig-Holstein | 14 | 31 | 9 |
| Thüringen | 117 | 55 | 20 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>1.465</i> | <i>1.043</i> | <i>403</i> |
| Zusätzl. FH-Absolvent/-innen mit MA-Abschluss | - | 170 | - |

Quelle: HRK 2006a

Tab. 3: Promotion von Diplom-Fachhochschulabsolvent/-innen 2005-2006 nach Fächergruppen (in Pers.)

| Fächergruppen | Anträge | Zugelassen | Abgeschlossen |
|---|--------------|--------------|---------------|
| Agrar-, Forst-, und Ernährungswissenschaften | 79 | 65 | 36 |
| Ingenieurwissenschaften | 513 | 322 | 103 |
| Kunst, Kunstwissenschaft | 8 | 6 | 0 |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 402 | 263 | 108 |
| Gesundheitswissenschaften, Medizin | 99 | 78 | 40 |
| Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften | 161 | 156 | 68 |
| Sport | 1 | 1 | 0 |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 202 | 152 | 48 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>1.465</i> | <i>1.043</i> | <i>403</i> |

Quelle: HRK 2006a

2. Entwicklung des Systems der Nachwuchsqualifizierung in Deutschland

*Anke Burkhardt / Karsten König / Gabriele Mordt
Unter Mitarbeit von Jens Hüttmann, Andrea Scheuring
und Jaqueline Tüchel*

Deutschland hat im Grundsatz stets an einer *zweiphasigen Nachwuchsqualifizierung* festgehalten.¹ Die Ausgestaltung der Phasen durchlief verschiedene Reformen. Ab Mitte der 1990er Jahre betraf dies zum einen die in der Praxis quantitativ verstärkt spürbare, aber bisher noch nicht dominierende Hinwendung zu einer strukturierten Graduiertenförderung, insbesondere in Form von Graduiertenkollegs. Im Leitfaden der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Antragstellung heißt es dazu: „Graduiertenkollegs sind langfristige, aber nicht auf Dauer angelegte Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses (Doktoranden) durch Beteiligung an der Forschung. Doktoranden sollen in Graduiertenkollegs die Gelegenheit finden, im Rahmen eines systematisch angelegten Studienprogramms ihre Promotion vorbereiten zu können und an ihrer Dissertation in einem umfassenden Forschungszusammenhang zu arbeiten.“ (zit. in Wissenschaftsrat 1994: 409) Zum anderen löste man sich von der bisher systemprägenden Vorstellung, dass die Habilitation die Regelvoraussetzung für die Ausübung des Hochschullehrerberufs darstellt. In Abhängigkeit von der Fächerkultur und der Verankerung in der internationalen Wissenschaftlergemeinschaft wurden Abweichung bzw. Verzicht auf das tradierte Habilitationsverfahren für sinnvoll erklärt und alternativen Zugangswegen Berechtigung zugesprochen. (Wissenschaftsrat 1996c: 6) Mit der Einführung der Juniorprofessur durch die 5. HRG-Novelle 2002 erfolgte eine – auch mit Statusaufwertung² verbundene – Erweiterung des Tätigkeits- und Kompetenzprofils des „Hochschullehrernachwuchses“. Während Habilitanden

¹ Dass dies von der international mehrheitlich gängigen Praxis abweicht, wird in Kapitel 9.2 dargestellt.

² Gesetzlich festgelegte Rechte, Pflichten und Gruppenzugehörigkeit der Junior-Professor/-innen variieren im Ländervergleich. (Vgl. Kapitel 7.2)

im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule bis dahin wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen hatten, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind (§ 47 Abs. 1 Satz 1 HRG i.d.F. der 3. HRG-Novelle 1985), nehmen Junior-Professor/-innen ihre Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung selbständig wahr. (§ 43 HRG).

Das Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ belegte in den vergangenen Jahrzehnten fast durchgängig obere Positionen auf der hochschulpolitischen Agenda. Die Fülle der dazu vorgelegten Studien, Stellungnahmen und Empfehlungen der verschiedenen Akteure ist beeindruckend. So zieht sich das Thema wie ein roter Faden durch die Entschlüsse der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und die Veröffentlichungen des Wissenschaftsrates. Den Wissenschaftsratsempfehlungen sind in der Regel detaillierte Ist-Stands-Analysen und Problembereiche vorangestellt, so dass beim Lesen eine Chronologie der Nachwuchsförderung erkennbar wird, der im Folgenden schwerpunktmäßig nachgegangen werden soll.

Die Wurzeln des heutigen Förderungssystems reichen weit in die 1980er Jahre zurück. Gleiches gilt für manche Aspekte der aktuellen Debatte, wie der über das Für und Wider strukturierter Doktorandenbetreuung und der darin eingeschlossenen Frage, ob es sich bei der Promotionsphase um die letzte Phase der Ausbildung oder die erste Phase einer wissenschaftlichen Tätigkeit handelt. Generell ist eine enge Verknüpfung der Nachwuchsthematik mit Fragen des Ersatzbedarfs an Hochschulpersonal und seiner Deckung kennzeichnend – allerdings vor wechselndem Hintergrund und mit variierender Schwerpunktsetzung, wie nachfolgend in den Grundzügen dargestellt.

2.1 Themenstränge hochschulpolitischer Diskussionen und Reformen

Im Zuge des Ausbaus der Hochschulkapazitäten in den *1970er Jahren* waren viele der neu geschaffenen Stellen mit relativ jungen Wissenschaftler/-innen besetzt worden und damit längerfristig blockiert. Dies schmälerte die Karriereaussichten für die nachrückende Generation. Hinzu kamen Einschnitte in das Fördervolumen durch das bevorstehende Auslau-

fen der gesetzlichen Graduiertenförderung auf Bundesebene.³ Zu diesem Zeitpunkt ging es in erster Linie darum, ein breites Spektrum an Fördermöglichkeiten und flankierenden Maßnahmen zu entwickeln und zu finanzieren, das sich statt am kurzfristigen Ersatzbedarf an den steigenden Absolventenzahlen orientierte. (Wissenschaftsrat 1981: 8/9) Der Fokus lag auf der dem Hochschulabschluss folgenden wissenschaftlichen Qualifizierung. Die Doktorand/-innen sollten systematisch in die institutionelle Forschungsarbeit eingebunden werden und möglichst frühzeitig in Kontakt zu Forschungsgruppen und erfahrenen Wissenschaftlern treten.

Ergänzend zur bis dahin vorherrschenden Einzelbetreuung der Doktoranden setzte man ab *Mitte der 1980er Jahre* verstärkt auf Graduiertenstudien. (Wissenschaftsrat 1986b: 9)⁴ Während der Wissenschaftsrat hierbei sowohl an Spezialstudien als auch an Graduiertenkollegs dachte (Wissenschaftsrat 1996b: 31), hat sich in der Praxis über einen längeren Zeitraum das Graduiertenkolleg als Form einer stärkeren Strukturierung und curricularen Ausgestaltung der Promotionsphase durchgesetzt.⁵ 1984 nahm das erste Kolleg an der Universität Köln die Arbeit auf. Auf Grund der überregionalen Bedeutung der neuen Promotionsförderung entschied man sich bundesweit für eine gemeinsame Finanzierung durch Bund und Länder. In Auswertung eines BLK-Modellversuchs (Start 1986) wurde 1989 die Rahmenvereinbarung Forschungsförderung von Bund und Ländern nach Artikel 91b GG um die Förderung von Graduiertenkollegs er-

³ Das Gesetz wurde durch das Haushaltsbegleitgesetz vom 22. Dezember 1984 aufgehoben. 1974 verzeichnete es mit über 9.000 Promotionsstipendiaten seinen Höhepunkt. Nach der Umstellung auf Darlehen ging ihre Anzahl stetig zurück, so dass 1981 nur noch rd. 3.000 Stipendiaten gefördert wurden (Wissenschaftsrat 1986b: 44/45). Über die aktuelle Situation informiert Kapitel 6.2.

⁴ Der Wissenschaftsrat gilt gemeinhin als Ideengeber für das heutige Netz an Graduiertenkollegs und anderen Formen der strukturierten (Gruppen)Betreuung. Dabei wird leicht übersehen, dass er sich stets für die Vielfalt der Förderungsmaßnahmen ausgesprochen hat. Insbesondere in geisteswissenschaftlichen Fächern wurde die Beibehaltung einer traditionellen, individueller angelegten Einzelbetreuung durch einen „Doktorvater“ für unverzichtbar gehalten. (Wissenschaftsrat 1986b: 10).

⁵ In jüngster Zeit wird ergänzend verstärkt ein zweistufiges Konzept von Promotionskollegs und deren Zusammenfassung in Graduiertenzentren (vgl. Wissenschaftsrat 2002b, Wissenschaftsrat 2006b, Wissenschaftsrat 2006a) bzw. die Einführung von Zentren für Doktorandenstudien (HRK 2003b) angeregt.

weitert. Wie vom Wissenschaftsrat empfohlen, wurde die DFG mit der Durchführung des Programms betraut. (Wissenschaftsrat 1994: 406)⁶

Während die Reform der Promotionsphase anließ, richtete sich der Fokus Ende der 1980er Jahre verstärkt auf die Habilitationsphase. (Vgl. Wissenschaftsrat 1988) Die Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses ließ in Kombination mit der verzerrten Altersstruktur der Professorenschaft auf eine Deckungslücke in den 1990er Jahren schließen. Es würden dann nicht genug junge Wissenschaftler zur Verfügung stehen, um den altersbedingt sprunghaft wachsenden Ersatzbedarf zu befriedigen. Die Attraktivität der Wissenschaftlerlaufbahn sei zu gering, die Ausstattung der Förderinstrumentarien unzureichend. Angestrebt wurden materielle und personelle Voraussetzungen, die eine zügige Habilitation ermöglichen sollten. Der Wissenschaftsrat empfahl, herausragende Dissertationen als Habilitation anzuerkennen und verstärkte die gesetzlich zulässige kumulative Habilitation zu nutzen. An Heisenberg-Programm und Fiebigger-Professur hielt man fest. Im Interesse der Erhöhung des Frauenanteils wurde die flexible Handhabung von Altersgrenzen der Förderinstrumente und Teilzeitformen für Stellen und Stipendien empfohlen. (Wissenschaftsrat 1990d: 9)

Im Oktober 1990 verabschiedeten die Regierungschefs von Bund und Ländern den Beschluss zum *Zweiten Hochschulsonderprogramm* (HSP II). Das Programm sah die Bereitstellung von 4 Mrd. DM im Zeitraum 1991 bis 2000 vor (Finanzierungsschlüssel 60 zu 40).⁷ Sein Ziel bestand in der „Sicherung der Leistungsfähigkeit in Hochschule und Forschung, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses...“ (Gemeinsamer Beschluss 1990: 1).⁸ Der DFG wurden Sondermittel für Habilitationsstipendien, Kinderbetreuungszuschläge und ein modifiziertes Heisenberg-Programm zur Verfügung gestellt. In außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollten befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für Post-Doktoranden eingerichtet werden. Die Sonderfinanzierung erstreckte sich des Weiteren auf die Förderung von Graduiertenkollegs und die

⁶ In den Folgejahren hat sich der Wissenschaftsrat gemäß der Vereinbarung von Bund und Ländern regelmäßig zur Graduiertenförderung geäußert und zur Weiterführung des Graduiertenkolleg-Programms Stellung genommen. (Wissenschaftsrat 1994; Wissenschaftsrat 1996b; Wissenschaftsrat 2002b)

⁷ Das Programm wurde gemeinsam mit dem ostdeutschen Hochschülerneuerungsprogramm (HEP) vorfristig vom HSP III abgelöst, das zum 1. Januar 1996 in Kraft gesetzt wurde.

⁸ Auf die gleichstellungspolitische Dimension der verschiedenen Hochschulsonderprogramme wird in Kapitel 2.3 eingegangen.

Promotionsförderung durch die Begabtenförderwerke. Außerdem standen (speziell für mathematisch-naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Nachwuchskräfte) Auslandsstipendien für Graduierte und Mittel zur Förderung von Auslandsaufenthalten (beides über DAAD) bereit. Die Alexander von Humboldt-Stiftung erhielt zusätzliche Mittel für die Postdoktorandenförderung über Stipendien für langfristige Forschungsaufenthalte im Ausland.

Mit der *deutschen Wiedervereinigung*⁹ stellte sich die Frage nach einer effektiven, bedarfsgerechten Förderung insbesondere des Hochschullehrenachwuchses mit neuer Brisanz. Zeitgleich musste erstens das altersbedingte Ausscheiden eines großen Teils der Professor/-innen in den alten Bundesländern kompensiert werden. Zweitens entstand erheblicher Personalbedarf für die Besetzung der Professuren im Ostteil Deutschlands.¹⁰ Bereits im Vorfeld der rechtlichen Einheit hatte der Wissenschaftsrat für die Einrichtung von Nachwuchs-, Projekt- und klinischen Forschergruppen in den neuen Bundesländern plädiert, um jungen Wissenschaftlern eigenständige Forschungsarbeit und die Leitung kleinerer Arbeitsgruppen ohne institutionelle Festlegung zu ermöglichen. (Wissenschaftsrat 1990a: 20/21) Die HRK setzte sich für die Schaffung von Assistentenstellen auf Zeit, hilfsweise Stipendien ein. Orientiert wurde auf eine vier- bis fünfjährige Förderdauer einschließlich zweijährigem Aufenthalt in den alten Bundesländern oder im Ausland. Sie schätzte den Mittelbedarf auf 500 Mio. DM. (Förderprogramm 1991:2)

1991 unterbreitete der Wissenschaftsrat erneut Empfehlungen zur Förderung ostdeutscher Nachwuchswissenschaftler. Im Rahmen eines zweiseitigen Stipendienprogramms (2 Jahre in den alten Bundesländern bzw. im Ausland, 3 Jahre in den neuen Bundesländern) sollten sie Gelegenheit

⁹ Ungeachtet der sich im Verlauf der 40jährigen Trennung herausgebildeten Besonderheiten hatte die DDR in grundlegenden Fragen der wissenschaftlichen Qualifizierung an der Tradition deutscher Universitätsgeschichte festgehalten, was die Anpassung an das westdeutsche Referenzmodell nach der Wiedervereinigung erleichterte. So erfolgte die Qualifizierung in der DDR ebenfalls zweiphasig. Die Promotion A schloss mit dem akademischen Grad „Doktor eines Wissenschaftszweiges“ (Dr.) ab, die Promotion B (einst Habilitation) mit dem „Doktor der Wissenschaften“ (Dr. sc.). Voraussetzung der Verleihung war jeweils die Vorlage und Verteidigung einer wissenschaftlichen Arbeit in Form einer Dissertationsschrift. (Vgl. Burkhardt 1995)

¹⁰ Nach einer Befragung der Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst nahmen westdeutsche Professor/-innen 1995 43 Prozent der an den Hochschulen der neuen Bundesländer besetzten Professuren ein. In den als besonders DDR-staatsnah und systemgebunden eingestuft Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften lag der Anteil bei Werten um 60 Prozent, darunter 90 Prozent in den Rechtswissenschaften. (Burkhardt 1997: 27/28)

erhalten, internationale Erfahrung zu sammeln und größere Forschungsvorhaben zu realisieren. Gefördert werden sollten sowohl promovierte als auch habilitierte Wissenschaftler ohne ein Beschäftigungsverhältnis in Hochschule und Forschung.

Die von Wissenschaftsrat und HRK unterbreiteten Vorschläge fanden zum Teil Niederschlag in dem 1991 gemeinsam von Bund und neuen Ländern (Finanzierungsschlüssel 75 zu 25) verabschiedeten *Hochschulneuerungsprogramms* (HEP). Insgesamt standen für den Zeitraum 1991-1996 185 Mio. DM für die Nachwuchsförderung zur Verfügung. (Vereinbarung zwischen Bund und Ländern 1992) Das entsprach knapp 8 Prozent des Mittelvolumens insgesamt. (Vgl. Buck-Bechler u.a. 1997: 400ff.) Im Vordergrund der Habilitationsförderung standen Stipendien¹¹, ergänzt um monatliche Sach- und Reisekostenzuschüsse. Sie wurden für zwei Jahre mit einjähriger Verlängerungsmöglichkeit gewährt. Speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern richtete sich das Angebot von Teilstipendien. Sowohl an Promovierte als auch an Promovenden wurde des Weiteren ein zweijähriges Stipendium für Forschungsaufenthalte an westdeutschen oder ausländischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergeben. Für Auslandsaufenthalte übernahmen der DAAD und die AvH-Stiftung die Verantwortung. Das HEP stellte auch Mittel für die Vorbereitung und Einrichtung von Graduiertenkollegs sowie für Promotionsstipendien, die an verschiedene Begabtenförderwerke gebunden waren, bereit.

Mitte der 1990er Jahre rückten qualitative Aspekte des Qualifizierungs- und Förderungssystems in den Vordergrund der nunmehr bundesweiten hochschulpolitischen Reformbestrebungen. Beiden Qualifizierungsphasen wurde die Hervorbringung eines zahlenmäßig ausreichenden Potentials an Nachwuchskräften bescheinigt. Sorgen bereiteten dagegen die unzureichende Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit des Systems. Zur ersten Qualifizierungsphase (Post-Graduierte, Doktoranden) vertrat der Wissenschaftsrat die Auffassung, „dass die Betreuung und Förderung ... an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtun-

¹¹ Die Inanspruchnahme der Stipendienförderung blieb hinter den Erwartungen zurück, was in erster Linie auf sozialisationsbedingte Akzeptanzprobleme zurückzuführen gewesen sein dürfte, denn wissenschaftliche Qualifizierung fand in der DDR überwiegend im Beschäftigungsverhältnis statt. Die Volkswagen-Stiftung trug dieser ostdeutschen Besonderheit Rechnung und sah in ihrem 1996 aufgelegten Habilitationsprogramm für die neuen Länder befristete Mitarbeiterstellen vor. Die „ostdeutschen“ Vorbehalte gegenüber Stipendien sind auch heute noch zu beobachten, wie die Evaluation von Stipendiatinnenprogrammen zur Förderung der Berufungsfähigkeit in Sachsen-Anhalt ergab. (Vgl. Schlegel/Burkhardt 2005a)

gen nicht in vollem Maße den Anforderungen gerecht werden, die innerhalb wie außerhalb von Hochschule und Wissenschaft an wissenschaftlich qualifizierte Nachwuchskräfte gestellt werden.“ (Wissenschaftsrat 1996b: 9) Es wurde eine Reihe struktureller Defizite und deren negative Folgen aufgezeigt:

- Promotionszeiten, die häufig „ein vernünftiges Maß übersteigen“,
- steigendes Durchschnittsalter der Doktoranden, im internationalen Vergleich zu alt,
- sehr später Berufseintritt von Nachwuchswissenschaftlern,
- unzureichende Einbindung in die Arbeit der Fachbereiche,
- zu starke Spezialisierung der Ausbildungsprofile,
- unterentwickelte Mobilität der Doktoranden und unzureichende Ausrichtung auf internationale Anforderungen.

Nicht zuletzt wurde die Unterrepräsentanz von Frauen thematisiert. Es ging dem Wissenschaftsrat vordergründig nicht um zusätzliche Ressourcen und Programme. Vielmehr sollten Effizienz, Transparenz und langfristige Sicherheit der Förderung ausgebaut werden. Die strukturierte Förderung in Form von Graduiertenkollegs erfasste damals (und noch heute) nur eine Minderheit der Doktorand/-innen. Deshalb erschien es unumgänglich, dass die Hochschulen in Eigenverantwortung organisatorische und inhaltliche Maßnahmen zur Verbesserung der Struktur des Qualifizierungs- und Förderungssystems ergreifen. Angestrebt wurde die Begrenzung der Promotionszeit auf drei Jahre durch entsprechenden methodischen und thematischen Zuschnitt der Dissertationsvorhaben, Bereitstellung notwendiger Infrastruktur, forschungsorientierte Graduiertenstudien, deutliche Markierung eines für Doktoranden und Betreuer verbindlichen zeitlichen Rahmens, Rigorose durch Disputation auf der Grundlage der Dissertation, Verkürzung der Zeit zwischen Abgabe, Begutachtung und mündlicher Prüfung, Erleichterung der Publikation sowie Erlaubnis zur zeitlich befristeten Titelführung vor der Veröffentlichung. Eine verbindliche „Regelpromotionszeit“ wollte man allerdings nicht einführen. Ausschlaggebend hierfür waren die heterogenen fachspezifischen Promotionsgepflogenheiten und die unterschiedlichen individuellen Promotionswege. Aus Sicht der aktuellen Diskussion ist es interessant, dass die forschungsorientierten Graduiertenstudien zwar als regulärer Bestandteil des Ausbildungsangebotes konzipiert wurden, aber nicht als Fortsetzung des Studiums, sondern als Angebot an zunehmend selbständig Forschende. (Ebd.: 39) Empfohlen wurde ein eigenständiger Doktorandenstatus, der

bei Beginn der Doktorandenphase/Graduiertenstudien durch Einschreibung formal markiert werden sollte.¹² Korporationsrechtlich sah man Doktoranden im Beschäftigungsverhältnis wahlweise als Studierende oder Bedienstete eingebunden. Stipendien und Beschäftigungsverhältnisse wurden für gleichberechtigt erklärt, wobei letztere eher für die Post-Doktorandenphase als geeignet galten. Die Förderung über Stipendien sollte zwar ausgebaut werden, aber eine generelle Umstellung der Graduiertenförderung auf Stipendien lehnte der Wissenschaftsrat auch für die Promotionsphase ab.

„Trotz der in einigen Punkten nicht optimalen Struktur der Doktorandenausbildung gibt es zur Zeit in den meisten Fächern eine ausreichende Zahl gut qualifizierter promovierter Wissenschaftler und somit grundsätzlich ein gutes Potential für die nachfolgende Qualifikationsstufe.“ (Wissenschaftsrat 1996a: 42) Probleme bereitete dagegen die Abwanderung dieser gut qualifizierten Kandidat/-innen auf Grund der langen unselbständigen Qualifikationszeit und der Risiken einer akademischen Karriere im Hochschulbereich. Gegenüber den besser ausgestatteten außeruniversitären Forschungseinrichtungen hatten die Hochschulen zunehmend das Nachsehen, wenn es um die besten Köpfe ging. Als entscheidende strukturelle Schwächen wurden die fehlende Selbständigkeit des Nachwuchses und seine langjährige Abhängigkeit vom jeweiligen Institutsleiter oder Lehrstuhlinhaber betrachtet. Nicht selten mussten forschungsfremde Dienstleistungen erbracht werden. Außerdem sei die Lehrbelastung oft zu hoch. Der Wissenschaftsrat forderte die Hochschulen auf, „herausragenden Nachwuchswissenschaftlern Arbeitsbedingungen zu bieten, die ihnen die Durchführung eigener Forschungsprojekte ermöglichen. Daher sollten ihnen Sach- und Personalmittel zur Verfügung gestellt werden, wenn sie selbständig Drittmittel einwerben.“ (Ebd.: 43) Vorgeschlagen wurden:

- die Einrichtung eines Pools C1-Stellen an den Universitäten, die von einer Forschungskommission temporär und leistungsbezogen vergeben werden sollten,
- der Ausbau von DFG-Nachwuchsgruppen,

¹² Diese Empfehlung fand Eingang in die 5. HRG-Novelle 2002 (§ 37 Abs. 1). Diese hatte aber nur bis 2004 Bestand. Einige Länder hatten zwischenzeitlich ihre Landeshochschulgesetze angepasst. Derzeit ist in 9 Ländern die Immatrikulation von Doktorand/-innen vorgesehen. (Vgl. Kapitel 7.1)

- die besondere Unterstützung von Frauen¹³ durch spezielle Fördermaßnahmen und durch Eröffnung des Einstiegs in eine wissenschaftliche Karriere über Mitarbeiter- oder C1-Stellen sowie
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familientätigkeit für Frauen und Männer.

Wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen zu halten, gewann an Bedeutung, weil sich abzeichnete, dass sich in den kommenden Jahren die altersbedingte Abgangsquote von Professor/-innen deutlich erhöhen würde. Die anstehende Neubesetzungswelle sollte dazu genutzt werden, eine ausgewogene Altersmischung in der Professorenschaft zu erzielen und die Repräsentanz von Frauen zu erhöhen. (Wissenschaftsrat 1996c: 7) An einer weiteren eigenständigen Qualifizierungsphase im Anschluss an die Promotion, die dem Erwerb der Kenntnisse und Fähigkeiten für den Hochschullehrerberuf dient, wurde festgehalten. Die zweite Phase müsse „im Zeichen der Entwicklung eines eigenen Profils in der Forschung sowie umfassender Kompetenzen in der Lehre stehen. Künftige Hochschullehrer müssen zudem über Kenntnisse und Fähigkeiten in der Organisation der Forschung, der akademischen Selbstverwaltung sowie der Personalführung verfügen und internationale Erfahrungen besitzen.“ (Ebd.: 5) Für den Erwerb der Qualifikation sollten unterschiedliche Wege genutzt werden können. Insbesondere für die Geistes-, Rechts- und Sozialwissenschaften wurde von der Beibehaltung der Habilitation ausgegangen. Auf eine gesonderte Habilitationsschrift und ein Habilitationsverfahren sollte in Abhängigkeit von der Fachkultur verzichtet werden können. Der Wissenschaftsrat sprach sich für die stärkere Berücksichtigung alternativer Zugangswege (insbesondere in den Naturwissenschaften und der Informatik) aus. Generell wurde für eine stärkere Strukturierung der Qualifizierungsphase plädiert. Sie sollte maximal 6 Jahre dauern und in einem Alter bis Mitte 30 abgeschlossen sein.¹⁴ Präferenz galt der Förderung im befristeten Beschäftigungsverhältnis auf Assistentenstellen einschließlich einer Übergangsförderung zwischen Qualifizierungsabschluss und Berufung.

¹³ Zu diesem Zeitpunkt bereitete der Wissenschaftsrat bereits eine Analyse der Situation von Frauen in der Wissenschaft vor. 1998 wurden die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ verabschiedet. (Wissenschaftsrat 1998) Ausführliches dazu vgl. Kapitel 2.3.

¹⁴ Beides wird sich fünf Jahre später in den HRG-Regelungen zur Juniorprofessur wiederfinden.

Die HRK setzte sich ebenfalls für stärkere Strukturierung der Doktorandenbetreuung ein, durch die eine fachübergreifende, interdisziplinäre Bearbeitung größerer Themenbereiche gefördert werden könnte. Vorgeslagen wurde die Einrichtung von Zentren für Doktorandenstudien als gangbarer Weg der Verbindung von Nachwuchsförderung und Forschungsförderung. Außerdem sprach sich auch die HRK für einen dem Studentenstatus nachfolgenden, in den Landeshochschulgesetzen verankerten Doktorandenstatus aus. (HRK 1996)

Das gemeinsam von Bund und Ländern getragene *Hochschulsonderprogramm III* (HSP III, 1996-2000, Finanzierungsschlüssel rd. 58 zu 42) wies eine eher traditionelle Herangehensweise auf.¹⁵ (Vereinbarung 1996) Mit seiner Ausrichtung auf Graduiertenkollegs und Stipendien (für Graduierte, Doktoranden, Postdoktoranden, Habilitanden, Auslandsaufenthalte) knüpfte es an die Förderstrategie des HSP II an. Zusätzliche befristete Beschäftigungsmöglichkeiten waren erneut nur für Postdoktoranden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen insbesondere für die Bereiche Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften vorgesehen.

Die Zurückhaltung im Hinblick auf die Förderung durch zusätzliche Stellen könnte u.a. damit zusammenhängen, dass Analysen des Wissenschaftsrates auf eine ausreichende Stellenausstattung der Hochschulen zur Heranbildung des Hochschullehrernachwuchses schließen ließen. (Wissenschaftsrat 1996c: 62) Nur waren viele dieser Beschäftigungspositionen mit Ausrichtung auf wissenschaftliche Qualifizierung promovierter Nachwuchskräfte und ihre weitere Karriere nicht besetzt¹⁶. Der Wissen-

¹⁵ Das (auf die alten Bundesländer bezogene) HSP II wies ursprünglich eine Laufzeit bis zum Jahr 2000 auf. 1994 wurde die BLK von den Regierungschefs der Länder beauftragt, einen Vorschlag für die Weiterführung in einem neuen bundesweiten Programm zu erarbeiten. (Vgl. dazu HRK 1995b) Im Ergebnis wurde das HSP III verabschiedet.

¹⁶ Zurückgegriffen werden konnte auf eine damals noch beim Wissenschaftsrat angesiedelte Erfassung der Personalstellen und ihrer Besetzung nach Dienstbezeichnungen, so dass Aussagen für wissenschaftliche Assistent/-innen (C1/A13) sowie C2-Professor/-innen auf Zeit sowie Dozent/-innen, Oberassistent/-innen und -ingenieur/-innen getroffen werden konnten. Diese Erhebung erfolgte letztmalig für 1996. (Wissenschaftsrat 1997) Seit 1997 stellt nur noch das Statistische Bundesamt die Statistik über das Hochschulpersonal und die Personalstellen zur Verfügung – anfangs im Vergleich zum Wissenschaftsrat in sehr reduzierter Form, die Stellen betreffend. (Statistisches Bundesamt 1999) Auch wenn inzwischen die Berichterstattung erweitert wurde, kann nicht an die ehemaligen Aussagen des Wissenschaftsrates angeknüpft werden. Die derzeitige Aggregation der Einstufungen steht der Identifizierung von Qualifikationsstellen entgegen. Es fehlt die Ausdifferenzierung nach Dienstbezeichnungen. So werden C2-Stellen nicht getrennt nach Dauer- und Zeitstellen ausgewiesen. Bei BAT-Stellen könnten diese sowohl für Dozenten oder Assistenten als auch für wissenschaftliche Mitarbeiter gedacht sein.

schaftsrat empfahl den Ländern „mit Nachdruck, an diesem Stellenbestand unbedingt festzuhalten“ und keinesfalls zu Gunsten von Stipendienprogrammen zu reduzieren. (Ebd.: 62/63) „Wissenschaftler mit Berufsziel Hochschullehrer sollen durch befristete Beschäftigungsverhältnisse auf Stellen gefördert werden.“ (Ebd.: 61) Der Einstieg in die Qualifizierung als wissenschaftlicher Assistent (C1/A13) sollte möglichst nicht später als zwei Jahre nach der Promotion erfolgen. In Aussicht zu stellen sei im Regelfall ein direkter Wechsel auf eine C2-Professur (auf Zeit) nach Abschluss der Qualifizierungsphase¹⁷, wobei nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten (6-Jahres-Regelung) auf das neue Beschäftigungsverhältnis übertragbar sein müssten, um Anreize für eine zügige Qualifizierung zu bieten.¹⁸

2.2 Nachwuchsförderung im aktuellen hochschulpolitischen Kontext

Zu Beginn der laufenden Dekade heißt es – vom Grundsatz her – unverändert: „Die Attraktivität des Hochschullehrerberufs und der Qualifizierungswege muss durch frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre und durch die frühzeitige Eröffnung einer belastbaren Karriereperspektive nachhaltig erhöht werden.“ (Wissenschaftsrat 2001: 5) Bei Betonung der Notwendigkeit, an der Vielfalt der Zugangswege zur Universitätsprofessur festzuhalten, wurde die Ergänzung der Personalstruktur um eine auf fünf Jahre befristete Professur vorgeschlagen. Für diese „Nachwuchssprofessoren“ sei eine korporationsrechtliche Gleichstellung mit den übrigen Professoren vorzusehen. Über die Eignung sollte in einem förmlichen Berufungsverfahren entschieden werden, wobei eine herausragende Promotion, Lehrerfahrung und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (nach Maßgabe der aufnehmenden Organisationseinheit) nachzuweisen sind. Empfohlen wurde ein mindestens einmaliger Wechsel der Hochschule entweder mit der Berufung zum Nachwuchsprofessor oder nach Ablauf der Befristungsdauer. Im Falle einer Berufung von außen sollte – positive Begutachtung vorausgesetzt – die Umwandlung der Stelle in eine unbefristete Professur erfolgen („Tenure track“).

¹⁷ Dies trägt bereits Züge des Tenure-track-Modells. Der Begriff war zum damaligen Zeitpunkt in Deutschland noch nicht gebräuchlich.

¹⁸ Die Idee der Übertragbarkeit von „Fristeinsparungen“ findet sich in der mit der HRG-Novelle 2002 eingeführten und später im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (2007) fortgeschriebenen Befristungsregelung wieder.

Auch wenn sich die „strategische Bedeutung“ der Promotion im Rahmen des neuen Personalmodells als zentrale Zugangsvoraussetzung für die Nachwuchsprofessur erhöhen würde, sollte sie in der Regel nach drei Jahren abgeschlossen sein. Hierzu sei eine Rückführung der geforderten Leistungen auf den funktionalen Kern der Promotion und die Einrichtung strukturierter Graduiertenstudien erforderlich. Für die Promotions- und Postdoktorandenphase wurde eine Gesamtdauer von sechs Jahren veranschlagt. (Ebd.: 6)

Die Förderung von „Maßnahmen zur modellhaften Entwicklung und Erprobung von Graduiertenstudiengängen“ fand Eingang in das gemeinsam von Bund und Ländern finanzierte *Hochschul- und Wissenschaftsprogramm* (HWP). (Bund-Länder-Vereinbarung 2000 Artikel 6) Für die Laufzeit 2001-2006 stellte das HWP jährlich 30 Mio. Euro zur Verfügung, die von Bund und Ländern je zur Hälfte getragen wurden.

2.2.1 Juniorprofessurenprogramm

Für die Förderung der Juniorprofessur¹⁹ legte der Bund 2001 im Vorgriff auf entsprechende gesetzliche Regelungen ein gesondertes Förderprogramm mit einem Volumen von rund 180 Mio. Euro auf, das er zu 100 Prozent finanzierte. Für die ersten 3.000 Juniorprofessuren wurde eine Anschubfinanzierung in Höhe von zunächst 150.000 DM; ab 2003 von durchschnittlich 60.000 Euro pro Stelle als Zuschuss zu der für Forschungszwecke benötigten Sachausstattung zur Verfügung gestellt. (BMBF 2001c) Die Finanzierung der Personalkosten der Juniorprofessuren war ausschließlich Angelegenheit der Länder. Ab 2008 wurden eigene Anstrengungen der Länder zur Ausstattung von Juniorprofessuren erwartet. (Deutscher Bundestag 2006a) Nach Schätzungen der Expertenkom-

¹⁹ In gewisser Weise wird hierbei an Überlegungen zur Einrichtung der Assistenzprofessur (nach amerikanischem Vorbild) aus den 1970er Jahren angeknüpft. Die Idee scheiterte damals, weil das Bundesverfassungsgericht eine Verletzung des Homogenitätsprinzips bei der Zuordnung zur Gruppe der Professoren konstatierte. Außerdem ergaben sich Widersprüche zum Habilitationsprinzip. (Vgl. Thieme 2004: 471/472) Von Mitte der 1990er Jahre stammt der Vorschlag, eine Habilitationsprofessur für Nachwuchswissenschaftler bis 32 Jahre mit der Dienststellung und den Dienstaufgaben einer normalen Professur einzuführen. Mittelfristig sollten die zu besetzenden C3-Stellen als auf 5 Jahre befristete C2-Habilitationsprofessuren mit Tenure track ausgebracht werden. Spätestens zum Ende des vierten Jahres sollte eine Evaluierungskommission unter Einbeziehung externer Experten über die erbrachten Leistungen befinden. Ein positives Votum hätte die Ernennung zum regulären C3-Professor zur Folge, ein negatives das Ausscheiden nach Ablauf von 5 Jahren, in einem Alter, in dem noch andere berufliche Perspektiven offen stehen. (Kreckel 1997: 34)

mission „Reform des Hochschuldienstrechts“ war insgesamt von 6.000 Stellen auszugehen, wobei allerdings darauf hingewiesen wurde, „dass der Bedarf an Professorenachwuchs im Zeitverlauf stark schwankt und daher verbindliche Aussagen oder gar Vorgaben nicht für sinnvoll gehalten werden.“ (Deutscher Bundestag 2003b: 3)

Die anfängliche Resonanz auf das Förderprogramm, so die Einschätzung des BMBF, war überwältigend. (BMBF 2002b) Betont wurde dabei die überproportionale Beteiligung der Hochschulen in den neuen Bundesländern. Bis Ende 2004²⁰ waren vom BMBF etwa 850 Stellen für Juniorprofessuren an 65 Hochschulen in allen Bundesländern bewilligt, davon 786 Stellen besetzt und mit insgesamt 57,5 Mio. Euro gefördert worden. (BMBF 2005d) Mehr als ein Viertel der Stellen (28 %) waren zum damaligen Zeitpunkt mit Frauen besetzt; der Anteil der Nachwuchsforscher/-innen aus dem Ausland lag bei 14 Prozent. Juniorprofessor/-innen waren in einer Vielzahl von Fachrichtungen anzutreffen; jedoch wurden gut 50 Prozent der Stellen in der Mathematik und den Naturwissenschaften eingerichtet. (Deutscher Bundestag 2006b)

2.2.2 Entwicklung der Post-Graduierten-Förderung

Zu Beginn des laufenden Jahrzehnts richtete sich die hochschulpolitische Aufmerksamkeit wieder verstärkt auf die Doktorand/-innenförderung. Sieben Jahre nach seinen letzten Empfehlungen zu dieser Thematik zog der Wissenschaftsrat Bilanz. Im Grundsatz zielten seine Empfehlungen darauf, „die bereits vielfältig existierenden Ansätze einer strukturierten Doktorandenausbildung vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen auszubauen und in der Fläche zu etablieren“ (Wissenschaftsrat 2002b: 5), und zwar unter betonter Berücksichtigung der fachspezifischen Unterschiede bei der Gestaltung der Promotionsphase. Im Wesentlichen wurden folgende Kernpunkte weiterer Reformbemühungen herausgearbeitet:

- sachgerechte Strukturierung der Promotionsphase, mit transparenten Verfahren, klaren Verantwortlichkeiten und sinnvollem Zeitrahmen,

²⁰ Da zum 31. Dezember 2004 die sogenannte Vorgriffförderung auslief, wurden im Jahr 2005 keine Förderungen mehr bewilligt, nur noch Mittel für die im Vorjahr bewilligten Juniorprofessuren ausgezahlt. (Deutscher Bundestag 2006b)

- intensivere Nutzung von Promotionskollegs und Zentren für Graduiertenstudien, in denen Promotionskollegs zusammengefasst sein können,
- Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine selbständige wissenschaftliche Forschungsleistung als Grundlage der Promotion,
- bessere Abstimmung von Studien- und Promotionsphase im Kontext der Einführung gestufter Studiengänge,
- verstärkte Internationalisierung der Doktorandenausbildung,
- Verkürzung der Promotionszeiten (auf drei Jahre im Regelfall), insbesondere durch eine Begrenzung promotionsferner Dienstleistungen,
- Ausgleich des reduzierten Umfangs an Doktoranden-Dienstleistungen in Forschung und Lehre durch vermehrte Schaffung von Post-doc-Stellen,
- Anrechnung der Teilnahme von Hochschullehrenden an Programmen der strukturierten Doktorandenausbildung auf das Lehrdeputat,
- Steigerung der Studierendenzahlen in Disziplinen mit einem Mangel an Nachwuchskräften,
- Bereitstellung zusätzlicher Mittel für die weitere Reform der Doktorandenausbildung sowie
- Beibehaltung der DFG-Graduiertenkollegs als innovationsförderndes Exzellenzprogramm. (Ebd.: 46/47)

In Auswertung einer Befragung von Kollegiat/-innen²¹ stellte die DFG 2003 fest, dass sich Graduiertenkollegs als Instrument zur forschungsorientierten Förderung von Doktoranden bewährt haben, unterbreitete aber gleichzeitig eine Reihe von Anregungen und Vorschlägen zur Weiterentwicklung. Für erforderlich wurden eine bessere Integration der Kollegiat/-innen in das unmittelbare Arbeitsumfeld der Hochschule und ihre Unterstützung im Hinblick auf Präsentations- und Publikationsaktivitäten gehalten. Die Betroffenen wünschten sich eine Intensivierung des internationalen Austausches und der Betreuung durch die Hochschullehrer. Das betraf auch Hilfestellungen bei der Karriereplanung. Außerdem wurde im Interesse der Ausbildungsqualität und der Wettbewerbsfähigkeit eine Verstärkung der finanziellen Ressourcen und der materiellen Ausstattung angeregt. Nicht zuletzt sollte der Förderung von Frauen mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. (DFG 2003a: 1/2)

²¹ An der 2001 durchgeführten Befragung nahmen 1.112 Kollegiat/-innen teil, die mehrheitlich durch ein Stipendium gefördert wurden und bereits vor mehr als 11 Monaten mit der Doktorarbeit begonnen hatten.

2003 legte die DFG Empfehlungen zur künftigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor. Angestrebt wurde eine stärkere Systematisierung der verschiedenen indirekten und direkten Förderformen. Die DFG sprach sich für die Weiterentwicklung des Programms „Graduiertenkollegs“ als Exzellenz- und Innovationsprogramm aus. Allerdings werde es nur dann gelingen, die besten Promovenden zu gewinnen, wenn Forschungskontext, Studienprogramme und Stipendien dem Exzellenzanspruch genügen. Die internationale Komponente des Programms solle weiter verstärkt werden. Vorgeschlagen wurde außerdem die Vergabe mobiler Doktorandenstipendien mit Auszeichnungscharakter. (DFG 2003b: 15/16) Zum 1. April 2003 nahm die DFG eine Neuausrichtung des Programms unter den Aspekten Exzellenz, Innovation und Internationalisierung vor. Für die Zukunft wurde auf strukturiertes Promovieren in größeren Kontexten an Universitäten durch Kooperation zwischen Disziplinen, aber auch im Verbund mit Partnern aus der Industrie, Fachhochschulen, Hochschulen im Ausland und außeruniversitären Forschungseinrichtungen orientiert. (Schwarz 2004: VII-IX)

Die HRK konstatierte, dass in Bezug auf die Optimierung des Promotionswesens „zwischen den Beteiligten in vielen Fragen eine große Übereinstimmung“ besteht.²² (HRK 2003b: 65) Sie formulierte sechs Prüfpunkte für Hochschulpraxis und -politik:

- transparente und überindividuelle Regelung der Verantwortung für die Ausbildung, die verlässlich wahrgenommen und nach außen dokumentiert wird,
- feste Organisationseinheiten in Form von *Graduate Schools*, in denen auch schon an die erste Ausbildungsphase angeknüpft werden kann,
- aktives Qualitätsmanagement und Koordinierung der fachorientierten Maßnahmen in der Doktoranden- und Graduiertenausbildung,
- externe Promotion und Kooperation mit externen Forschungseinrichtungen,
- Verknüpfung der Besetzung von Doktorandenstellen mit der vorangehenden Aufnahme des Doktoranden in ein Promotionskolleg sowie
- ausreichende Finanzierung, um fachübergreifendes Lernen von Doktoranden strukturell auszugestalten. (Ebd.: 65ff.)

Neue Entwicklungen werden im Zusammenhang mit dem Bologna-Prozess konstatiert. Aus der Master-Ebene wird sich „der wissenschaftliche

²² Basis bildeten die „Empfehlungen zum Promotionsstudium“, in denen sich die HRK für einen Doktorandenstatus und Zentren für Doktorandenstudien eingesetzt hatte. (HRK 1996)

Nachwuchs unmittelbar rekrutieren und künftige Doktoranden hier ihre wissenschaftliche Grundqualifikation erwerben müssen“ (Wissenschaftsrat 2006b: 56) Für denkbar wird eine Verknüpfung forschungsorientierter Master-Studiengänge mit Promotionsprogrammen gehalten – ggf. in gemeinsamer Zuständigkeit eines Graduiertenzentrums. Auf dieser Ebene könnte auch die institutionelle Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Fachhochschulen intensiviert werden. Allerdings müsste die Definitionshoheit der Universitäten über die Qualität der Nachwuchsförderung gewahrt bleiben.

In den letzten Jahren wird verstärkt eine Ergänzung des Förderspektrums um ein zweistufiges Konzept von Promotionskollegs und deren Zusammenfassung in Graduiertenzentren (vgl. Wissenschaftsrat 2006b, Wissenschaftsrat 2006a) bzw. die Einführung von Zentren für Doktorandenstudien (HRK 2003b) diskutiert. Das Konzept verbindet Elemente der traditionellen Einzelbetreuung von Promovierenden mit den Neuerungen der strukturierten Doktorand/-innenförderung. „Promotionskollegs sind eine durch einen Zusammenschluss von Hochschullehrern getragene Einrichtung mit dem Ziel der gemeinsamen Ausbildung und Betreuung von Promovierenden. (...) Die enge, personengebundene Betreuungsbeziehung zwischen Promovierendem und seinen ein oder zwei Hauptbetreuern bleibt weiterhin eine unverzichtbare Grundlage. Mit dem Promotionskolleg wird sie aber um die Elemente einer stärker kooperativen Betreuung sowie einer institutionalisierten Verantwortlichkeit ergänzt.“ (Wissenschaftsrat 2002b: 51/52)

2.2.3 Exzellenzinitiative

Der Wissenschaftsrat hatte bereits 2002 für die Fortführung der Graduiertenkollegs votiert, seine Befürwortung angesichts veränderter Kontextbedingungen jedoch an eine Akzentverschiebung in der wissenschaftlichen Zielsetzung gebunden. Die Forderung nach einer erheblichen zahlenmäßigen Ausweitung wurde aufgegeben. Stattdessen sprach man sich für die Ausprägung des bereits mit Einführung des Programms erhobenen Anspruchs auf Exzellenzförderung aus. (Wissenschaftsrat 2002b: 89)

In den Folgejahren gewann das Exzellenzkonzept (anfänglich noch mit dem Begriff der Elite verknüpft) zunehmend an hochschulpolitischer Akzeptanz. In den Weimarer Leitlinien des SPD-Vorstands vom 6. Januar 2004 hieß es dazu: „Wir wollen die Struktur der Hochschullandschaft so

verändern, dass sich Spitzenhochschulen und Forschungszentren etablieren, die auch weltweit in der ersten Liga mitspielen und mit internationalen Spitzenhochschulen wie Harvard und Stanford konkurrieren können.“ (SPD-Parteivorstand 2004) Wenige Wochen später kündigte die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bulmahn, den Wettbewerb „Brain up! Deutschland sucht seine Spitzenuniversitäten“ (BMBF 2004) an, durch den fünf Spitzenuniversitäten mit einer Förderung von jährlich bis zu 50 Mio. Euro prämiert werden sollten. Nach einer mehr als ein Jahr andauernden politischen Auseinandersetzung beschlossen die Wissenschaftsminister und -ministerinnen von Bund und Ländern im Juni 2005 schließlich die „Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“: Gefördert werden sollten 40 Graduiertenschulen, 30 Exzellenzcluster und 10 „Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung“ mit insgesamt 1,9 Mrd. Euro für den Zeitraum von 2006 bis 2011. (BMBF 2006b) Voraussetzung für ein erfolgreiches Zukunftskonzept ist die Bewilligung jeweils eines Exzellenzclusters und einer Graduiertenschule an derselben Universität. Graduiertenschulen werden zunächst über einen Fünfjahreszeitraum mit einer Mio. Euro jährlich gefördert.²³ Die Ausschreibung durch die DFG im August 2005 eröffnete die erste Bewilligungsrunde, die zweite startete im April 2006 und endete im Oktober 2007. Als Förderkriterien gelten „die Qualität eines übergreifenden Forschungs- und Studienprogramms in profildbildenden Wissenschaftsfeldern, die Attraktivität für in- und ausländische Absolventinnen und Absolventen, bestmögliche Betreuung und Herstellung einer frühestmöglichen Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses.“²⁴

Für die Ausschreibung wurden die Bewertungskriterien für die Graduiertenschulen von der DFG weiter spezifiziert²⁵:

²³ Exzellenzcluster erhalten 6,5 Mio. Euro pro Jahr. Zukunftskonzepte werden mit 21 Mio. Euro jährlich gefördert.

²⁴ Anlage zur Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b GG (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen.

²⁵ Exzellenzinitiative – Auswahl der Antragsteller. Bewertungskriterien für die 1. und 2. Förderlinie, http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/2007/download/exin_0701_pressemappe/exin0701_bewertungskriterien_erste_zweite_linie.pdf, (Zugriff 17.1.2008)

| |
|---|
| <p><i>Kriterien für ein exzellentes Forschungs- und Ausbildungsumfeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Qualität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie des Forschungsumfelds Beitrag zur akademischen Profilbildung der Universität und der beteiligten Wissenschaftsgebiete Fähigkeit zur Entwicklung und Aufrechterhaltung einer Doktorandenkultur Interdisziplinärer Ansatz Internationale Sichtbarkeit |
| <p><i>Kriterien für die Exzellenz der wissenschaftlichen Ausbildung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Qualität und Originalität des Qualifikationskonzepts Integration der Doktorandinnen und Doktoranden in das Forschungsumfeld Betreuungskonzepte und Strategien zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere Internationale Vernetzung |
| <p><i>Kriterien für exzellente Strukturen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation, Management und unterstützende Maßnahmen Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen Chancengleichheit und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern |

Quelle: DFG

Obwohl die Förder- und Bewertungskriterien relativ breit angelegt sind, konzentriert sich die Exzellenzinitiative in der Praxis auf ein bestimmtes Modell der Promotion: die Förderung von Nachwuchswissenschaftler/-innen, die in strukturierten Programmen promovieren. Insgesamt wurden in den beiden Ausschreibungsrunde 39 Graduiertenschulen bewilligt. (Vgl. Tab. im Anhang) Von den Bewilligungen entfielen sechs auf die Ingenieurwissenschaften, elf auf die Geistes- und Sozialwissenschaften, acht auf die Naturwissenschaften und zwölf auf die Lebenswissenschaften; zwei Graduiertenschulen sind in Querschnittsbereichen angesiedelt. Insgesamt werden für die Förderlinie Graduiertenschulen Mittel in Höhe von 223,7 Mio. Euro bereitgestellt.

Gleich, ob man die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder als weitere Etablierung von wettbewerblichen Verfahren im deutschen Hochschulwesen betrachtet oder als erste wirkliche Dynamisierung derselben –

mit insgesamt 1,9 Mrd. Euro für einen Fünfjahreszeitraum handelt es sich um ein finanzstarkes Projektförderungsprogramm, das die Wissenschaft und Forschung der Bundesrepublik in dieser konzentrierten Art noch nicht gesehen hat. Zum Vergleich: Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erhielt 2004 für all ihre Förderprogramme einen Jahresetat von knapp 1,3 Mrd. Euro. (BMBF 2006a: 25)

Die strategische Förderung universitärer Spitzenforschung bekommt dadurch eine neue und in diesem finanziellen, aber auch inhaltlichen und organisatorischen Umfang noch nicht da gewesene Akzentuierung. Mit der politischen Zielsetzung „Gewinnung und ... Erhalt nachhaltiger Exzellenz“ (BMBF 2006b, § 3) verbindet sich die Erwartung, dass die Exzellenzinitiative „Leuchttürme der Wissenschaft in Deutschland“ sichtbar machen soll, wie es das BMBF mehrfach und deutlich artikuliert hat.

Die Wirkung der Exzellenzinitiative geht über das Förderprogramm hinaus. Während noch vor wenigen Jahren „Elite“ ein Reizwort darstellte und jede in diese Richtung gehende Initiative sofort kritische Stimmen auf den Plan rief, hat sich inzwischen der Gedanke an eine leistungsmäßige Ausdifferenzierung des Hochschulsystems etabliert. Er findet sich z.B. in den Überlegungen des Wissenschaftsrates zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem wieder. (Wissenschaftsrat 2006b) Wie dort im Hinblick auf das Thema Nachwuchs hervorgehoben wird, müssten die Universitäten die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu einer „institutionellen Gestaltungsaufgabe“ machen. Künftig sollte sich die Nachwuchsförderung auf solche Universitäten (Bereiche, Hochschullehrer) konzentrieren, die ein angemessenes wissenschaftliches Umfeld und systematische Förderung bieten. (Ebd.: 54) Vorgeschlagen wurde eine externe Qualitätssicherung über Zertifizierungsverfahren auf freiwilliger Basis. An private Hochschulen sollte das Promotionsrecht nur nach institutioneller Akkreditierung durch den Wissenschaftsrat verliehen werden.

2.2.4 Hochschulpakt 2020

Ab 2005 wurde die hochschulpolitische Diskussion um eine weitere Facette bereichert, die auf den ersten Blick keinen direkten Bezug zur Nachwuchsförderung aufzuweisen scheint, letztlich aber eine themenrelevante Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse und Karrierewege im Hochschulbereich nach sich ziehen könnte. Nach *Prognosen der KMK* ist in

den kommenden Jahren mit einer erheblichen Steigerung der Anzahl potentieller Studienanfänger/-innen zu rechnen. Der Höhepunkt wird demnach voraussichtlich 2012 mit einem Zuwachs von 22 Prozent gegenüber dem Stand von 2004 erreicht. Der Studierendenbestand könnte bis 2014 um bis zu 36 Prozent wachsen. Danach wird – vor allem demographisch bedingt – ein allmählicher Rückgang erwartet. (KMK 2005b: 5) Ausschlaggebend für den schnellen Anstieg in den nächsten Jahren ist – neben demographischen Faktoren – insbesondere die Umstellung der Schulzeit bis zur allgemeinen Hochschulreife von 13 auf 12 Schuljahre, die zahlreiche Bundesländer eingeleitet oder angekündigt haben.²⁶ (Vgl. KMK 2005) Die erforderliche zusätzliche Lehrkapazität könnte nach Meinung der KMK über eine zeitlich befristete Ausweitung des Lehrdeputats durch Flexibilisierung der Lehrverpflichtung im Rahmen der Lebensarbeitszeit und veränderte Regelungen bei der Gewährung von Praxis- und Forschungssemestern erreicht werden. Außerdem wird die kurzfristige Einstellung von nebenberuflichen Lehrkräften in Betracht gezogen. (KMK 2005a: 19).

Nach Auffassung der HRK greifen die Vorschläge der KMK zu kurz. Sie sieht in dem bevorstehenden Andrang von Studienbewerbern eine große Chance, den Studienanfängeranteil an den typischen Altersjahrgängen auf ein Niveau anzuheben, mit dem Deutschland im internationalen Vergleich bestehen kann. Mehrbelastungen ergäben sich darüber hinaus im Zusammenhang mit der Einführung betreuungsintensiver gestufter Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses. Im Interesse der Sicherung der Ausbildungsqualität unter den neuen Bedingungen wurde eine Verstärkung des wissenschaftlichen Lehrpersonals für unverzichtbar gehalten. Dies sollte Gegenstand eines „Hochschulpaktes 2020“ zwischen Hochschulen (HRK) und Staat (Bundesländer) sein. (HRK 2005b, 2006b) Diese Forderung machten sich verschiedene hochschulpolitische Akteure zu eigen, brachten dabei aber jeweils eigene Vorstellungen ein.²⁷

Der Wissenschaftsrat ging einen Schritt weiter und nahm auf der Basis der KMK-Prognosedaten konkrete Modellrechnungen verschiedener Szenarien zur Entwicklung des Lehrbedarfs vor. Ergänzend wurde einbe-

²⁶ Nur Sachsen und Thüringen hatten die in der DDR übliche zwölfjährige Schulzeit bis zur Hochschulreife nach der Wiedervereinigung beibehalten.

²⁷ Stellvertretend seien hier die Forderung des Deutschen Hochschulverbandes nach einem gemeinsamen Hochschulsonderprogramm von Bund und Ländern (Hochschulverband 2006), das Positionspapier der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion „10 Punkte für einen zukunftsfähigen Hochschulpakt“ (CDU/CSU 2006) und die Stellungnahmen der GEW (GEW 2006a, 2006b) genannt.

zogen, dass das Lehrangebot bei Einführung des Systems der gestuften Studiengänge um 15 bis 25 Prozent gesteigert werden müsste. (Wissenschaftsrat 2006c: 95) Im Maximalszenario wird ein zusätzlicher Kapazitätsbedarf von drei Prozent für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase veranschlagt.²⁸ (Ebd.: 67) „Die Schätzung macht deutlich, dass der Ausbau des Hochschulsystems erheblicher Anstrengungen bedarf, kurzfristig in Angriff genommen und langfristig angelegt werden muss. Befristete Maßnahmen reichen nicht aus, die zusätzlichen Kapazitäten reichen nicht, die zusätzlichen Kapazitäten werden über einen längeren Zeitraum benötigt.“ (Ebd.: 5) Ziel müsse es sein, 35 Prozent eines Altersjahrgangs zum Studienabschluss zu führen.

Über die Notwendigkeit der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für die Bewältigung der prognostizierten Steigerung des Ausbildungsbedarfs bestand weitgehend Einigkeit unter den verschiedenen hochschulpolitischen Akteuren. Da Bund und Länder im Zuge der Föderalismusreform eine Neuordnung der Aufgabenverteilung und der Formen der Zusammenarbeit vornehmen mussten, zog sich die Aushandlung einer entsprechenden Vereinbarung trotzdem über einen längeren Zeitraum hin. Im April 2007 gab die BLK ein positives Votum zum Entwurf der „Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020“ ab. Am 14. Juni 2007 wurde der Pakt von den Regierungschefs von Bund und Ländern gebilligt. Mit ihm wird das Ziel verfolgt, „die Chancen der jungen Generation zur Aufnahme eines Studiums zu wahren, den notwendigen wissenschaftlichen Nachwuchs zu sichern und die Innovationskraft in Deutschland zu erhöhen.“ (Verwaltungsvereinbarung 2007: Präambel) Dafür will der Bund den Ländern in den Jahren 2007 bis 2010 rd. 566 Mio. Euro zur Verfügung stellen. Im Gegenzug verpflichten sich die Bundesländer zur Ausfinanzierung einer bestimmten Studienplatzkapazität (Zielzahl bundesweit 91.370). Hierbei wird der unterschiedlichen Situation der Länder Rechnung getragen. In den alten Bundesländern, für die ein Anstieg der Anzahl der Studienberechtigten prognostiziert wird, geht es um die Schaffung zusätzlicher Studiemöglichkeiten. In den neuen Ländern steht dagegen wegen des Einbruchs der Geburtenzahlen nach 1990 demnächst ein deutlicher Rückgang potentiell-

²⁸ Der Wissenschaftsrat hatte bereits 1990 in seinen „Empfehlungen für die Planung des Personalbedarfs der Universitäten“ ein Komponentenmodell vorgeschlagen, das eine kapazitätswirksame „Komponente wissenschaftlicher Nachwuchs und Aufbaustudiengänge“ und eine entsprechende Anrechnung auf das Lehrdeputat vorsah. (Wissenschaftsrat 1990b: 59-61) Es handelt sich hierbei um einen der seltenen Fälle, bei denen seine Empfehlungen keinen Eingang in die Hochschulpraxis fanden.

ler Studienbewerber/-innen bevor. Hier soll die Aufrechterhaltung der vorhandenen Kapazität gefördert werden. Ähnlich sieht es bei den Stadtstaaten aus, die gemessen an den Landeskindern in der Regel überproportionale Ausbildungsleistungen erbringen. Bei Erreichung der o.g. Zielzahl will der Bund weitere ca. 440 Mio. Euro für den Zeitraum 2011-2013 zur Verfügung stellen (keine Fortsetzung der Pauschalförderung von neuen Bundesländern und Stadtstaaten). Die Mittel des Hochschulpaktes werden nach Einschätzung der BLK in erster Linie für die Schaffung zusätzlicher Stellen, die Erhöhung der Studienanfängerplätze an Fachhochschulen und den Ausbau des Professorinnenanteils eingesetzt werden. Über den Pakt werden des Weiteren Programmpauschalen für DFG-geförderte Forschungsprojekte (Overhead-Kosten) finanziert. (BLK 2007b)

2.2.5 Neue Personalkategorien in der Diskussion

Parallel zu den Verhandlungen über den Hochschulpakt liefen in den (nach der Föderalismusreform mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestatteten) Bundesländern Diskussionen über die Einführung neuer Personalkategorien mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre an. Nach einer Umfrage der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ entwickelte sich – nicht zu letzt mit Blick auf internationale Erfahrungen – der *Lecturer* bzw. *Senior Lecturer* als eigenständige Personalkategorie unterhalb der Professur zu Favoriten. (Die Länder 2006: 498)²⁹

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) legte Eckpunkte zum *Lecturer* vor, nach denen ein befristetes Dienstverhältnis für *Junior-Lecturers* als Qualifikationsstelle für acht Jahre begründet werden sollte. Als Einstellungsvoraussetzung werden Hochschulabschluss und eine weitere wissenschaftliche Qualifikation (in der Regel Promotion) genannt. Weiter wird ausgeführt: Der *Junior-Lecturer* nimmt seine Lehraufgaben (12-14 SWS und Koordination von Tutoren) unter der Verantwortung der Fakultät wahr. Fachvorgesetzter ist der jeweilige Institutsdirektor. Außerhalb der Lehre übernimmt er keine weiteren wissenschaftlichen Dienstleistungen. Im Einzelfall wird die spätere Weiterbeschäftigung als *Senior-Lecturer* eingeräumt. (Hochschulverband schlägt Eckpunkte vor 2006: 556)

²⁹ Der neue rechtliche Gestaltungsspielraum wurde von den Bundesländern bisher allerdings kaum genutzt. Verschiedentlich wurde auf die (Wieder)Einführung des akademischen (Ober)Rats im Beamtenverhältnis auf Zeit gesetzt, z.B. in Hessen und Nordrhein-Westfalen. (Vgl. Kleinwächter 2006a und b)

Die HRK sprach sich angesichts der absehbaren Mehrbelastung in der Lehre für die sofortige Doppelbesetzung von Professuren, insbesondere von solchen, die ab 2015 frei werden, sowie die Schaffung einer neuen Personalkategorie für die Universitäten mit erhöhtem Lehrdeputat aus. In beiden Fällen wurde Befristung mit Verlängerungsoption nach einem neuen Wissenschaftstarifrecht vorgeschlagen. Außerdem müssten Lehraufträge für Doktoranden, Seniorprofessuren mit Schwerpunkt Lehre und Lehrprofessuren auf Zeit für Habilitierte möglich sein. (HRK 2006c: 3)

In seinen „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten“ (2007) ließ sich der Wissenschaftsrat von folgenden Zielsetzungen leiten:

- Erhöhung der Leistungsfähigkeit des Gesamtsystems durch stärkere institutionelle und personelle Differenzierung,
- Erhöhung des Stellenwertes der Lehre,
- Entscheidung für unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte der Hochschullehrer bei grundsätzlicher Beibehaltung der engen Verbindung von Forschung und Lehre,
- Steigerung der Attraktivität von Karrierewegen in der Wissenschaft sowie
- Finanzierung zusätzlicher Personalstellen für die Abdeckung des wachsenden Ausbildungsbedarfs. (Ebd.: 31)

Nicht zuletzt setzte er sich für eine länderübergreifende Abstimmung der Personalstruktur unter den neuen föderalen Bedingungen ein. Der Wissenschaftsrat wandte sich entschieden gegen die Verlagerung der Verantwortung für Studium in Lehre in den Mitarbeiterbereich. Vorgeschlagen wurde stattdessen die Einführung von Professuren und Juniorprofessuren mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Lehre mit gleichem Besoldungsanspruch wie bei anderen Professuren üblich.³⁰ Es wurde ein Tätigkeitsprofil entworfen, das Anteile von etwa 60 Prozent für lehrbezogene Aufgaben (max. 12 SWS³¹), 30 Prozent für Forschung und 10 Prozent für Selbstver-

³⁰ Bereits ein Jahr zuvor hatte sich der Wissenschaftsrat für eine Flexibilisierung der Aufgabenverteilung innerhalb des wissenschaftlichen Personals ausgesprochen: „Dies kann dazu führen, dass innerhalb des Lehrkörpers zwischen stärker lehrbezogenen und stärker forschungsbezogenen Professuren unterschieden wird.“ (Wissenschaftsrat 2006b: 81)

³¹ Für die herkömmliche Universitätsprofessur sind im Durchschnitt 8 SWS der Regelfall. Bei der Fachhochschulprofessur werden 18 SWS veranschlagt.

waltung und Management vorsah.³² Bei Juniorprofessor/-innen sollte das Lehrdeputat in den ersten 3 Jahren aber nur 6 bis max. 8 SWS betragen. Das Verhältnis des Zeitbudgets für Forschung und Lehre würde bei ihnen im Durchschnitt bei 1 zu 2 liegen. (Die im Gegenzug einzurichtende Juniorprofessur mit Schwerpunkt Forschung würde ein Verhältnis von 2 zu 1 aufweisen.) Um eine ausreichende Anzahl von Bewerber/-innen für die neue Position zu interessieren, müssten die Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven attraktiv gestaltet werden. Die Tenure-Option wird in diesem Zusammenhang für unverzichtbar erklärt. (Ebd.: 37/38)

Inzwischen zeichnet sich eine Kontroverse über Professuren mit Schwerpunkt Lehre ab. Nach Auffassung führender mathematisch-naturwissenschaftlicher Gesellschaften (z.B. Gesellschaft Deutscher Chemiker, Deutsche Bunsengesellschaft, Mathematisch-Naturwissenschaftlicher Fakultätentag) ist ein Ausbau der Studienplatzkapazität bei gleichzeitiger Verbesserung der Qualität der Lehre an eine Erhöhung der Personalausstattung unter Wahrung der Einheit von Forschung und Lehre gebunden. (Nein zu Professuren 2007) Die Contra-Position des DHV folgt einem ähnlichen Erklärungsansatz: „Ein neuer Professorentyp mit dem Schwerpunkt Lehre rührt an das Selbstverständnis der Universität, deren Charakteristikum die Einheit von Forschung und Lehre ist.“ Der „ohnehin schwächelnden“ Juniorprofessur, über die der Weg zur Lehrprofessur nach Vorstellung des Wissenschaftsrates erfolgen soll, werde ein „Bärendienst“ erwiesen. (Srohschneider/Kempen 2007: 153)

2.2.6 Befristungsrecht im Wandel

2.2.6.1 Regelungen der 5. HRG-Novelle

Mit der 5. HRG-Novelle vom 16. Februar 2002 wurden neue Befristungsregelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal in Kraft gesetzt.³³ Auch wenn die gesetzlichen Regelungen inzwischen modifi-

³² Der Hochschullehrerbund fordert in diesem Zusammenhang eine Absenkung der Lehrverpflichtung von Fachhochschulprofessor/-innen. Da Universitäten und Fachhochschulen bei der Besetzung von Professuren zunehmend um dieselbe Zielgruppe konkurrieren, seien ansonsten Wettbewerbsnachteile vorprogrammiert. (Schreiben des Präsidenten an den Hauptvorstand der GEW vom 22.3.2007)

³³ Die 5. HRG-Novelle wurde zwar mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 für nichtig erklärt. Jedoch wurde das darin enthaltene neue Befristungsrecht mit dem Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 2298) rückwirkend zum Datum des Inkrafttretens der 5. HRG-Novelle unverändert wieder in Kraft gesetzt.

ziert wurden, hatte der 2002 vorgenommene Paradigmenwechsel Bestand. Die Befristungsregelungen wurden auf eine neue konzeptuelle Grundlage gestellt. Die bis dahin geltende Praxis der sachlich begründeten Befristung (darunter die eigene wissenschaftliche Qualifizierung) entfiel. Stattdessen bedurfte die Befristung innerhalb zweier typisierter Qualifizierungsphasen – vor und nach der Promotion – keines Sachgrundes mehr. Nach Paragraph 57b HRG konnten wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, die nicht promoviert sind, für die Dauer von bis zu 6 Jahren befristet beschäftigt werden. Nach abgeschlossener Promotion betrug die zulässige Befristungsdauer 6 Jahre, im Bereich der Medizin 9 Jahre. Wurde die 6-Jahres-Frist (einschließlich Promotionszeiten ohne Beschäftigung) vor der Promotion nicht ausgeschöpft, verlängerte sich die zulässige Befristungsdauer nach der Promotion entsprechend. Angerechnet wurden alle befristeten Arbeitsverhältnisse (einschließlich Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c HRG) an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (nach § 57d HRG), mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Nach Ablauf der Befristungshöchstdauer für die Qualifizierungsphasen war die weitere befristete Beschäftigung ausschließlich auf der Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfGrG) möglich. Es wurde jedoch – wie schon im bisher geltenden Befristungsrecht – eine Reihe von Tatbeständen aufgelistet, die eine Verlängerung ermöglichte (§ 57b Abs. 4 HRG). Dazu zählten Anrechnungen, die auf zwei Jahre begrenzt sind*:

- Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder anderer pflegebedürftiger Angehöriger*,
- Beurlaubung für wissenschaftliche Aus-, Fort- und Weiterbildung im Ausland*,
- Inanspruchnahme von Elternzeit, Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz,
- Grundwehr- und Zivildienst sowie
- Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, Mandatsausübung.*

Die das Einverständnis der Mitarbeiter/-innen voraussetzende Gewährung der Verlängerung wurde zum Teil an bestimmte Bedingungen geknüpft, die zum Beispiel den Umfang von Freistellung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung betrafen.

Den Hochschulen wurde es ausdrücklich freigestellt, von den Befristungsregelungen Gebrauch zu machen oder die genannten Mitarbeiter/-

innen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu beschäftigen (§ 57a Abs. 2 HRG).

Die 2002 eingeführten Befristungsregelungen zielten darauf, die ausufernde Befristungspraxis einzudämmen und verstärkt Dauerarbeitsverhältnisse in der Wissenschaft zu begründen. Die Intention des Gesetzgebers konnte jedoch nicht wie gewünscht realisiert werden, denn die Hochschulen reagierten anders als erhofft. Statt eine unbefristete Einstellung erwartete die Mitarbeiter/-innen nach Ablauf der HRG-Befristungshöchstdauer häufig das endgültige Aus. Auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz mochte man sich auf Hochschulseite zumeist nicht einlassen, weil dessen Festlegungen zu Dauer und Sachgründen als nicht passgerecht empfunden wurden. Die Hochschulen ließen lieber ihre Nachwuchswissenschaftler/-innen ziehen, als sich auf Dauer mit ihnen „zu belasten“. Der Einsparungszwang der vorausgegangenen Jahre und ungesicherte Finanzierungsperspektiven dürften bei dieser Entscheidung eine wichtige Rolle gespielt haben. Die (unfreiwillige) Abwanderung der Nachwuchswissenschaftler/-innen wurde mit dem Auslaufen der Übergangsregelung noch verstärkt. (§ 57 f. HRG) Diese sah vor, dass Personen, die sich schon vor Inkrafttreten der neuen Befristungsregelungen in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule befanden, über die Befristungshöchstgrenze hinaus beschäftigt werden konnten, aber längstens bis zum 28. Februar 2005.

2.2.6.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Um einerseits den voranstehend geschilderten, mit der Gesetzgebung nicht intendierten Entwicklungen entgegenzuwirken, und andererseits der Tatsache Rechnung zu tragen, dass der Drittmittelfinanzierung in der Forschung (mit befristetem Personalbedarf) zunehmend Bedeutung zukommt, wurde die Befristung rechtlich auf eine neue Grundlage ge-

stellt.³⁴ Im April 2007 trat für staatlich anerkannte Hochschulen und staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen (zzgl. überwiegend aus staatlichen Mitteln finanzierten Institutionen) das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in Kraft. Das enthält die im Wesentlichen unveränderten Befristungsregelungen der vormaligen Paragraphen 57a ff. HRG. An den Höchstgrenzen der Befristung ohne Sachgrund wurde festgehalten. (6 + 6 Jahre, Medizin 6 + 9), ebenso an den Anrechnungszeiten und der Übertragungsmöglichkeiten nicht in Anspruch genommener Zeiten aus der Promotionsphase in die Post-doc-Phase (§ 2 Abs. 1, 3 und 5 WissZeitVG). Neu ist die Möglichkeit der Verlängerung der Frist um zwei Jahre für jedes zu betreuende Kind unter 18 Jahren. Außerdem wurde der Personenkreis, für den die sachgrundlose Befristung gilt, erweitert. Statt nur auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen wie bisher erstreckt sich die Anwendbarkeit auf das gesamte wissenschaftliche Personal³⁵ mit Ausnahme der Hochschullehrer/-innen.

Als wesentlichste Neuerung muss die Einführung der „Beschäftigung aus Drittmitteln“ als eigenständiger Befristungsgrund eingestuft werden (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG). Für diese Form der Befristung gelten drei Voraussetzungen:

- Die Stelle muss überwiegend (also zu über 50 %) aus Drittmitteln finanziert sein
- Die Finanzierung muss für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sein.

³⁴ Dem vorausgegangen waren intensive und kontroverse Diskussionen über eine tarifvertragliche Regelung der Befristung in einem eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag oder einem Sparten-Tarifvertrag. Die HRK hatte bereits 1998 (im Zusammenhang mit dem am 1. Juli 1997 in Kraft getretenen „Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts“) Empfehlungen für ein „anreizorientiertes Dienst-, Besoldungs- bzw. Tarifrecht“ verabschiedet. (HRK 1998) Als sich einige Jahre später konkrete Veränderungen ankündigten, meldeten Bundestagsfraktionen (z.B. Bündnis 90/DIE GRÜNEN 2003; Bündnis 90/DIE GRÜNEN 2004, Deutscher Bundestag 2003), Gewerkschaften (z.B. GEW 2004; ver.di 2004), die Universitätskanzler/-innen (Technische Universität 2003), verschiedene Initiativen und Interessengruppen (z.B. Berlin-Brandenburgische Initiative WissenSchafftZukunft 2003; Zentrum für Wissenschaftsmanagement 2004) sowie erneut die HRK (2004) zu Wort. Der Wissenschaftsrat legte 2004 Empfehlungen zu dieser Thematik vor. (Wissenschaftsrat 2004d) Vgl. auch Burkhardt/Kleinwächter 2005.

³⁵ Der Bund verfügt seit Inkrafttreten der Föderalismusreform zum 1. September 2006 nicht mehr über die Gesetzgebungskompetenz für die Personalstruktur der Hochschulen. Das ist nunmehr Sache der Bundesländer. Mit dem Wegfall des HRG könnten sich unterschiedliche Landesmodelle herausbilden, da die Länder zukünftig zur Einrichtung eigener Personalkategorien ermächtigt sind. Es ist anzunehmen, dass sich die sachgrundlose Befristung auch auf die neuen Personalkategorien (z.B. *Lecturer*) beziehen wird. (Vgl. GEW, Landesverband Berlin 2007: 8/9)

- Der/die Mitarbeiter/-in muss überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden.

Ob die Befristungshöchstdauer ausgeschöpft wird, obliegt der Entscheidung der Hochschule. Nachwuchswissenschaftler/-innen können keinen Anspruch darauf geltend machen. Da die Befristung nicht an wissenschaftliche Qualifizierung als Sachgrund gebunden ist, bleibt es unerheblich, ob tatsächlich eine akademische Graduierung angestrebt oder erworben wird.

Befristete Arbeitsverträge können auch auf der Basis des am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TZBfG) geschlossen werden. Dieses unterscheidet zwischen Befristungen, die durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sind und Befristungen ohne Sachgrund (Dritter Abschnitt § 14 ff. TzBfG). Ein Sachgrund ist z.B. dann gegeben, wenn

- der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Tätigkeit im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium angenommen wird und den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung erleichtert,
- es sich um eine Vertretung handelt sowie
- die Vergütung aus Haushaltsmitteln erfolgt, die haushaltsrechtlich für befristete Beschäftigung bestimmt sind.

Die Befristung ohne Sachgrund ist auf zwei Jahre begrenzt. Innerhalb dieser Frist ist höchstens eine dreimalige Verlängerung zulässig. Arbeitnehmer/-innen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet haben und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses vier Monate beschäftigungslos waren, können bis zu fünf Jahre befristet eingestellt werden. Verlängerungen sind in diesem Zeitraum mehrfach möglich. Ursprünglich unterlag die Befristung ohne Sachgrund ab dem 58. Lebensjahr keiner zeitlichen Begrenzung. Diese Regelung stand jedoch im Widerspruch zu EU-Normen (EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999)

und wurde mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ vom 19. April 2007 aufgehoben.³⁶

2.2.7 Konsequenzen der Föderalismusreform

Die am 1. September 2006 mit der Änderung des Grundgesetzes (GG) in Kraft getretenen Föderalismusreform ist mit weitreichenden Konsequenzen für den Hochschulbereich verbunden. (Vgl. Wissenschaftsrat 2007a: 10) Die Entscheidungskompetenz der Bundesländer im Bereich der Bildung wurde insgesamt gestärkt, die des Bundes zurückgenommen. In Zukunft wird das Zusammenwirken von Bund und Ländern stärker auf Vergleichsdaten, empirische Bildungsforschung und gemeinsame Empfehlungen setzen (müssen). Die neue Gemeinschaftsaufgabe für Vorhaben in Wissenschaft und Forschung erlaubt Bund und Ländern außerdem eine strategische Kooperation im Hochschulbereich, für die der Hochschulpakt 2020 ein erstes Beispiel liefert.

Die Abschwächung der bundesweiten Rahmengesetzgebung betrifft das HRG (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1a GG alt) und das Beamtenrecht (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG alt). Die Gesetze behalten zwar vorerst ihre Gültigkeit, können aber landesrechtlich abweichend geregelt werden (Art. 125a Abs. 1 GG). Nach Artikel 75 des alten Grundgesetzes hatte der Bund das Recht, Rahmenvorschriften für die Gesetzgebung der Länder zu erlassen, darunter auch für „die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens“. Nach der neuen Fassung erstreckt sich die den Hochschulbereich betreffende konkurrierende Gesetzgebung lediglich noch auf „die Hochschulzulassungen und die Hochschulabschlüsse“ (Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG). Macht der Bund von dieser Kompetenz Gebrauch, können die Länder durch Gesetz hiervon abweichende Regelungen treffen (Art. 72 Abs. 3 Nr. 6 GG).

Da den meisten Regelungen des HRG die Grundlage entzogen ist, besteht die Absicht, das Gesetz zum 1. Oktober 2008 gänzlich aufzuheben. Im Mai 2007 legte die Bundesregierung einen entsprechenden Gesetzentwurf vor. (Bundesrat 2007) Eine rechtliche Lücke entsteht dadurch nicht,

³⁶ In den alten Bundesländern (Tarifbereich West) sind darüber hinaus weiterhin Befristungen (Zeitangestellte) auf der Basis von SR 2y Bundesangestelltentarif (BAT) bzw. Paragraph 30 der neuen Tarifverträge (TVöD bzw. TV-L) möglich. Für Hochschul- und Forschungseinrichtungen liegt die Obergrenze bei 5 Jahren (Ärzte 7 Jahre). Verträge mit einer Laufzeit unter 6 Monaten sind nicht zulässig. Der Wissenschaftsrat hat sich im Zuge der Debatte um einen Wissenschaftstarifvertrag dafür ausgesprochen, diesen Paragraphen außer Kraft zu setzen, weil die gesetzlichen Regelungen ausreichen würden. (Wissenschaftsrat 2004d: 23)

weil das HRG stets durch Landesrecht umgesetzt werden musste. Für die Hochschulen gelten also die jeweiligen Landeshochschulgesetze.

Den Ländern steht es zukünftig frei, eigene Personalkategorien im Hochschulbereich einzuführen. Beschleunigt werden könnte dies durch den von Bund und Ländern im Juni 2007 vereinbarten „Hochschulpakt 2020“, über den u.a. Mittel für die Sicherung bzw. den Ausbau der Studienplatzkapazität zur Verfügung gestellt werden. Für die personelle Deckung des damit einhergehenden Ausbildungsbedarfs sind landesspezifische Lösungen absehbar.

Unberührt von der Aufhebung des HRG sind die – für Nachwuchsförderung und Karrieregestaltung bedeutsamen – arbeitsrechtlichen Befristungsregelungen (§ 57a ff. HRG), denn das Arbeitsrecht unterliegt weiterhin der Zuständigkeit des Bundes (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). Eigenständige Regelungen der Länder sind nicht zulässig. Die HRG-Befristungsregelungen wurden bereits in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) überführt. Der für verbeamtete Professor/-innen und Hochschulassistent/-innen geltende Besitzstand wird aufrechterhalten. Die entsprechenden Regelungen (§§ 76, 76a HRG) wurden in das Beamtenversorgungsgesetz verlagert. Seine Gesetzgebungskompetenz im Hinblick auf dienstrechtliche Regelungen für Beamt/-innen (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) über das Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) wird der Bund zukünftig über ein Beamtenstatusgesetz (Bundestag 2007) wahrnehmen. Geplant ist die Neufassung des Bundesbeamtengesetzes im Rahmen eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes.

2.2.8 Anliegen von Interessenvertretungen im Überblick

An der Diskussion um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beteiligen sich eine Vielzahl an Akteuren, die die Perspektiven der Nachwuchskräfte in verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Quali-

fizierung und Karriere vertreten.³⁷ Zu unterscheiden ist zwischen Vereinen, Arbeitsgruppen und Initiativen die sich – zum Teil aus bestehenden Organisationen wie der GEW (PG DoK) oder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (Junge Akademie) heraus – eigens mit dem Ziel gegründet haben, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland mitzugestalten. Diese richten sich (wie z.B. THESIS) entweder stärker an Promovierende oder (wie der Förderverein Juniorprofessur) vor allem an Wissenschaftler/-innen nach der Promotion. Daneben nehmen sich auch Organisationen mit allgemeinerem hochschulpolitischem Anspruch wie der Deutsche Hochschulverband (DHV) oder die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) des Themas an. Nicht zuletzt beteiligen sich Berufsverbände mit eigenen Analysen und Forderungen an der Diskussion. Das betrifft insbesondere die Promotion, da diese keine zuvörderst auf den Hochschulbereich zugeschnittene Qualifikation darstellt und dementsprechend in den verschiedensten Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen eine Rolle spielt.

Insgesamt ist das Spektrum der Interessenvertretungen so vielfältig, sind ihre Aktivitäten und Stellungnahmen so heterogen, dass eine komprimierte und in sich schlüssige Darstellung von Themen, Situationsbewertungen und Forderungen in diesem Rahmen nicht möglich ist. Um trotzdem einen Eindruck von der lebendigen Diskussion und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung zu vermitteln, werden im folgenden Abschnitt einige Organisationen exemplarisch einer näheren Betrachtung unterzogen. Eine ausführliche Übersicht zu den Interessenvertretungen, ihren Aktivitäten und Publikationen kann dem Anhang entnommen werden.

³⁷ Davon zu unterscheiden ist die Vertretung von Institutionen. Dazu zählt zum Beispiel die HRK, „der freiwillige Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen in Deutschland“, die sich als „Stimme der Hochschulen gegenüber Politik und Öffentlichkeit“ versteht. (Vgl. URL: http://www.hrk.de/de/hrk_auf_einen_blick/hrk_auf_einen_blick.php, Zugriff 20.9.2007) Positionen und Forderungen derartiger hochschulpolitischer Akteure fanden generell Eingang in den Bericht. Unberücksichtigt bleiben auch Zusammenschlüsse von Funktionsträgern, wie z.B. die Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten der Bundesrepublik Deutschland (<http://www.unikanzler.de>). Eine gewisse Ausnahme stellt die BuKoF dar, die mit den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zwar ebenfalls Amtsinhaberinnen zu ihren Mitgliedern zählt, jedoch nicht nur deren Interessen vertritt, sondern sich für die Gleichstellungsbelange der Frauen an Hochschulen, darunter von Nachwuchswissenschaftlerinnen einsetzt.

Tab. 4: Ausgewählte Interessenvertretungen

| | |
|---|---|
| Selbstständige Interessenvertretung der Promovierenden (Promovierten) | |
| THESIS e.V. | http://www.thesis.de |
| Projektgruppe DoktoranInnen in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (PG DoK) | http://www.promovieren.gew.de |
| Promovierenden-Initiative (PI) | http://www.promovierenden-initiative.de |
| Promovierenden-Initiative der Humboldt-Universität Berlin | http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/wn_promin_html |
| Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (BAM) | http://www.mittelbau.org/ |
| Selbstständige Interessenvertretung nach der Promotion (in der Post-doc-Phase) | |
| Die Junge Akademie (JA) | http://www.diejungeakademie.de/ |
| Arbeitskreis habilitierter oder habilitationsähnlich qualifizierter Wissenschaftler in Berlin (AHW) | http://www.tu-berlin.de/fb1/AGiW/AHW_Bln.htm |
| Initiative Zukunft Wissenschaft | http://www.zukunft-wissenschaft.de/ |
| German academic international network | http://www.gain-network.org/ |
| German Scholars Organization | http://www.gsonet.org/ |
| Förderverein Juniorprofessur e.V. | http://www.juniorprofessur.com |
| Hochschulpolitische Interessenvertretungen | |
| Deutscher Hochschulverband (DHV) | http://www.hochschulverband.de/ |
| Hochschullehrerbund (hlb) | http://www.hlb.de/home.htm |
| Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) | http://www.bukof.de/ |
| Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen (GDA) | http://www.gesellschaft-deutscher-akademikerinnen.de/ |
| Fachgebundene Interessenvertretungen/Berufsverbände | |
| 4ING | http://www.4ing.net/ |
| Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA) | http://www.vdma.org/wps/portal |
| Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) | http://www.dpg-physik.de/ |

2.2.8.1 Selbständige Interessenvertretung der Promovierenden (und Promovierten)

Seit einigen Jahren ist in Deutschland eine zunehmende Präsenz organisierter Interessenvertretung von Nachwuchswissenschaftler/-innen zu beobachten. Traditionell waren (und sind in der Regel noch) die Promovierenden – als die größte Nachwuchsgruppe – in der akademischen Selbstverwaltung an den Hochschulen entweder als Studierende durch die studentische Interessenvertretung oder auf Promotionsstellen über die Mittelbauvertretung repräsentiert. In beiden Gruppen bilden sie jedoch nur eine kleine Untergruppe mit speziellen Interessen, die etwa von Fachschaften, Allgemeinen Studierendenausschüssen bzw. Studentenräten

nicht als prioritär wahrgenommen und insofern auch nicht ausreichend thematisiert werden. Damit fehlte bisher vielfach die organisatorische und personelle Basis für eine strukturierte Meinungsbildung und die hochschulpolitische Artikulation und Einflussnahme. Erschwerend für die Entwicklung eigener Vertretungsstrukturen ist die Tatsache, dass sich die einzelnen Wissenschaftler/-innen jeweils nur wenige Jahre als Nachwuchswissenschaftler/-innen verstehen und entsprechende Interessenvertretungen somit einem kontinuierlichen personellen Wechsel unterworfen sind.³⁸

Eine der ersten Gruppen, die sich auch der Anliegen des wissenschaftlichen Nachwuchses annahm, war die 1988 gegründete „Bundesvertretung Akademischer Mittelbau“ (BAM), die in den „Mainzer Thesen“ 1989 für Promovierende möglichst Vollzeitstellen für die eigene Qualifikation forderte. (BAM 1989: 1) Zwei Jahre später (1991) gründete sich mit „THESIS“ ein interdisziplinäres und deutschlandweites Netzwerk für den wissenschaftlichen Nachwuchs, dem nach eigenen Angaben rund 600 Mitglieder angehören.³⁹ Inzwischen sind mit der Projektgruppe „DoktorandInnen in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft“ (PG DoK) eine Vertretung der gewerkschaftlich organisierten Nachwuchswissenschaftler/-innen und mit der Promovierenden-Initiative (PI) eine Vertretung der Stipendiat/-innen verschiedener Begabtenförderungswerke dazugekommen. Das Selbstverständnis dieser drei Initiativen beruht auf dem liberalen Leitbild von „Wissenschaft als Beruf“ (Moes 2005b: 211), das die gesellschaftliche Autonomie von Forschung und Lehre betont. Damit wird die Promotion nicht als weiterer Studienabschnitt, sondern als erste Phase des wissenschaftlichen Arbeitens angesehen. (Vgl. GEW/Projektgruppe DoktorandInnen 2004a: 1; Koepernik/Moes/Tiefel 2005: 34ff.)

Begründet wird dies unter anderem mit den Vorteilen einer frühen Einbindung in den beruflichen Alltag an den Hochschulen, also in Forschung und Lehre, was Grundlage einer weiteren wissenschaftlichen Karriere sei. (GEW/Projektgruppe DoktorandInnen/THESIS 2006: 2) Als alternative Lösungsmodelle zu einer derzeit noch vorhandenen Abhängigkeit von Promovierenden in der Beziehung zu ihrem Doktorvater/ihrer

³⁸ Deutlich wird dies zum Beispiel an der Initiative „Doktoranden-Netz.de“, die zwar seit Januar 2005 auf ihrer Webseite fast 70.000 Besucher registrierte, die Webseite seit Februar 2006 jedoch nicht mehr aktualisieren konnte. (Vgl. [http://www.doktoranden-netz.de/Impresum/impresum.html](http://www.doktoranden-netz.de/Impressum/impresum.html) (Zugriff 4.9.2007))

³⁹ <http://www.thesis.de/ueber-thesis/?PHPSESSID=45f0f56457ec5feb294f5b3f78b5df60> (Zugriff 19.9.2007)

Doktormutter werden einerseits die verpflichtende Einrichtung eines zweiten Betreuers und Promotionsvereinbarungen angeregt und andererseits die Entwicklung von Graduiertenzentren vorgeschlagen. Ein zweiter Betreuer könne die Beziehung zwischen Doktorand/-innen und Professor/-innen entlasten. In einer Promotionsvereinbarung könne die individuell sinnvolle Form der Betreuung vereinbart werden. Zugleich solle die jeweilige Einrichtung als „dritte Seite“ die vereinbarte Betreuungsqualität absichern und durchsetzen. (Ebd.: 2) Die Promovierenden-Initiative hat 2004 ein ausführliches Diskussionspapier⁴⁰ und gemeinsam mit der PG DoK eine Mustervereinbarung⁴¹ veröffentlicht. Ziel einer solchen Vereinbarung soll es sein, „dass die impliziten Erwartungen oder Zusagen zwischen Doktorvater/-mutter und PromovendIn explizit gemacht und dadurch überprüfbar werden.“ Allerdings wird davor gewarnt, Promotionsvereinbarungen ohne Diskussion und konkrete Anpassung an die individuelle Situation der beteiligten Akteure „von oben“ vorzugeben oder sie mit einseitigen Konsequenzen für die Promovierenden zu verknüpfen. (Promovierenden-Initiative 2004b: 2)

Die Initiativen begrüßen die Einrichtung und den Ausbau einer strukturierten Doktorandenausbildung, sprechen sich jedoch gleichzeitig gegen eine Verschulung und die Auslagerung der Doktorand/-innen aus dem Hochschulalltag aus. (GEW/Projektgruppe DoktorandInnen/THESIS 2006: 1) Vor diesem Hintergrund hat die PG DoK ein Konzept für Graduiertenzentren entwickelt. Diese sollen als Dachinstitution für die Promovierenden sämtlicher Forschungsinstitute einer Hochschule, Fächergruppe oder eines Fachbereichs bzw. einer Fakultät fungieren. Ein solches Zentrum soll nicht nur alle Promovierenden statistisch erfassen und betreuen, sondern auch für die Auswahl der Promovierenden zuständig sein und die fachliche Betreuung sicherstellen. Es wird vorgeschlagen, die Graduiertenzentren personell so auszustatten, dass eine „professionelle und kontinuierliche Unterstützungsstruktur für Promovierende fest institutionalisiert wird.“ Angestrebt wird die Etablierung einer legitimierten Interessenvertretung der Promovierenden. (GEW/Projektgruppe DoktorandInnen 2007: 4)

Sowohl der Vorschlag zum Abschluss von Promotionsvereinbarungen, als auch der zur Einrichtung von Graduiertenzentren betont die – nach Auffassung der Interessenvertretungen bisher vernachlässigte – Verant-

⁴⁰ http://www.promovierenden-initiative.de/materialien/pv_pi_intro.htm (Zugriff 5.9.2007)

⁴¹ http://www.promovierenden-initiative.de/materialien/pv_muster.rtf (Zugriff 5.9.2007)

wortung der Hochschulen für die Promovierenden. (Vgl. auch Promovierenden-Initiative 2001: 1; GEW/Projektgruppe DoktorandInnen/THESIS 2006: 1) Verwiesen wird hierbei auf die Einführung transparenter und nachvollziehbarer Auswahlverfahren in Bezug auf die Zulassung zur Promotion und die Besetzung von Promotionsstellen. Promovierende sollten von der Universität Unterstützung bei der Sicherung des Lebensunterhalts bekommen. Berücksichtigt werden müssten alle Promotionsformen, auch Teilzeit- und „Feierabendpromotionen“. Ebenso sollten Promotionsprogramme und Seminarangebote entsprechend der Nachfrage der Promovierenden gestaltet werden, um individuelle Lebenslagen von Studierenden besser zu berücksichtigen. (Ebd.: 3)

Neben der konkreten Ausgestaltung der Promotionsphase stehen auch die finanziellen Rahmenbedingungen im Fokus der unterschiedlichen Interessenvertretungen. Die PG DoK stützt sich mit ihrer Forderung nach einer Verbesserung der materiellen und sozialen Lage der Doktorand/-innen in Deutschland auf Studien der UNESCO, der OECD sowie der Europäischen Kommission (und auch der Gewerkschaften), die seit längerer Zeit auf diesbezügliche Defizite hinweisen. (Vgl. Würmann 2006 180ff.; Stock/Schneider/Peper/Molitor 2006: 21ff., 70ff.)

Die arbeitsrechtlichen Probleme wie die mangelnde soziale Absicherung der Doktorand/-innen hänge nicht zuletzt eng mit der durchschnittlich langen Promotionsdauer in Deutschland zusammen. (Vgl. Enders/Schimank 2001) Verwiesen wird darauf, dass die Reform der eng miteinander zusammenhängenden Themen Promotionsdauer, soziale Sicherung und familienfreundliches Umfeld für Nachwuchswissenschaftler dazu führen könne, dass sich mehr hochqualifizierte Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Schließlich dürfe es keine Altersbegrenzungen in Promotionsprogrammen mehr geben, da diese die nicht ‚normalen Berufsbiografien‘ bzw. ‚Berufsumwege‘ übersehen und insbesondere die Karrierechancen von Frauen faktisch benachteiligen. Schließlich wird auch darauf verwiesen, dass Studiengebühren der Intention, die Promotionsbedingungen zu verbessern, entgegenstünden. (GEW/Projektgruppe DoktorandInnen/THESIS 2006: 2)

2.2.8.2 Selbständige Interessenvertretung nach der Promotion (Post-doc-Phase)

Mehrere selbständige, extra zu diesem Zweck gegründete Initiativen engagieren sich für die Nachwuchswissenschaftler/-innen nach der Promoti-

on. Eine der ältesten ist der Arbeitskreis habilitierter oder habilitationsähnlich qualifizierter Wissenschaftler in Berlin (AHW Berlin), der sich seit Ende der 80er Jahre für Inhaber zeitlich befristeter oder nebenberuflicher Hochschullehrerämter in Berlin einsetzt. Erklärtes Ziel dieses nicht-rechtsfähigen Vereins ist die Diskussion unter den Betroffenen und die Information der Öffentlichkeit über Missstände bei der Beschäftigung wissenschaftlichen Personals. (AHW o.J.)

Unter dem Dach der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina engagieren sich seit 2001 rund 50 WissenschaftlerInnen in der „Jungen Akademie“ für interdisziplinären Austausch und verbesserte Forschungsbedingungen. Die Junge Akademie hat insbesondere die Einführung der Juniorprofessur durch regelmäßige Befragungen der ersten Juniorprofessor/-innen begleitet (Die Junge Akademie 2004a, 2004b) und daraus jeweils Empfehlungen entwickelt. Insbesondere werden eine bessere finanzielle Ausstattung der Juniorprofessuren, eine klare Tenure-track-Option und transparente Evaluationsverfahren empfohlen. (Buch u.a. 2004: 36ff.)

Der 2003 gegründete „Förderverein Juniorprofessur e.V.“ hat ca. 100 Mitglieder und engagiert sich unter anderem über die mit dem DHV, dem CHE und THESIS betriebene Webseite www.hochschulkarriere.de für den fachlichen und organisatorischen Austausch. Der Verein organisiert außerdem ein regelmäßiges „Symposium zur Juniorprofessur“, auf dem wesentliche Anliegen des wissenschaftlichen Nachwuchses diskutiert werden. Sowohl der Förderverein, als auch die Junge Akademie weisen unter anderem auf große Unsicherheiten hin, die mit dem Ende der Juniorprofessur auf die einzelnen Wissenschaftler/-innen zukommen, weil die Tenure-track-Option noch nicht ausreichend verbreitet sei, und weil es kaum Beschäftigungsalternativen für negativ evaluierte bzw. positiv evaluierte Juniorprofessoren ohne sofortige Berufung auf eine entfristete Professur gäbe. (Ebd.: 3f.)

Andere, erst vor wenigen Jahren gegründete Initiativen wenden sich vorrangig an Wissenschaftler/-innen im Ausland, speziell in den USA, bringen den Vergleich mit den amerikanischen Modellen jedoch auch in die deutsche Hochschulreformdebatte ein: Dies sind die Initiative Zukunft Wissenschaft (IZW, seit 2005), die *German Scholars Organization* (GSO, seit 2003) und *German Academic International Network* (GAIN, seit 2005). Zu ihren Aufgaben zählen sie die Förderung von Kommunikation und Kooperation zwischen Wissenschaftler/-innen in Deutschland

und Nordamerika. Außerdem bemühen sie sich um rückkehrwillige Nachwuchswissenschaftler/-innen und setzen sich für die Übernahme beispielhafter Regelungen aus dem Ausland, wie zum Beispiel dem Tenure track ein. Gleichzeitig wird fachbezogen (z.B. Ingenieurwissenschaften, s.u.) auf die Vorteile einer zeitlichen Befristung der wissenschaftlichen Tätigkeit an den Universitäten verwiesen. Doktorand/-innen, die nur vorübergehend an der Universität tätig seien, förderten einen kontinuierlichen Wissenstransfer von der Universität in die Praxis. (Fakultätentage 2006: 2)

2.2.8.3 Hochschulpolitische Interessenvertretungen

Neben den Akteuren, deren Anliegen primär auf den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgerichtet ist, beteiligen sich auch Interessenvertretungen an der öffentlichen Diskussion und Meinungsbildung, bei denen der wissenschaftliche Nachwuchs nur eine Teilgruppe des Klientels darstellt. Dazu gehört vor allem der Deutsche Hochschulverband (DHV), der seit 1996 ein Handbuch für den wissenschaftlichen Nachwuchs herausgibt, in dem er über Berufschancen, Fördermöglichkeiten, das Berufsbild und die Rechtslage der Nachwuchswissenschaftler/-innen informiert. In einem 2004 erschienenen Weißbuch wird der politische Streit um die Juniorprofessur dokumentiert. (Deutscher Hochschulverband 2002) Der DHV hatte unter anderem vorgeschlagen, auf das Hausberufungsverbot vor der Juniorprofessur zu verzichten, aber „ein ordnungsgemäßes Berufungsverfahren mit Hausberufungsverbot am Ende der sechsjährigen Qualifikationszeit“ (Deutscher Hochschulverband 2000: 1f.) durchzuführen. Der Hochschullehrerbund (hfb) als Berufsverband der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen setzt sich vor allem für wissenschaftlichen Nachwuchs an den Fachhochschulen, die Ausweitung des Promotionsrechts und gemeinsame Promotionsprogramme von Fachhochschulen und Universitäten ein. (Maas 2007; Waldeyer 2007)

Die Perspektive der Wissenschaftlerinnen wird vor allem von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und der Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V. (GDA) in die Diskussion eingebracht. Schwerpunkt der Arbeit beider Zusammenschlüsse ist die Chancengleichheit von Frauen beim Einstieg und im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere im Rahmen einer geschlechtergerechten Hochschulreform.

2.2.8.4 Fachgebundene Interessenvertretungen

Auch einige Fach- und Berufsverbände beteiligen sich an der Debatte um die Reform der Nachwuchsförderung. Exemplarisch seien hier der von verschiedenen Verbänden der Ingenieurwissenschaften gegründete Verein 4Ing, der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer e.V (VDMA) sowie die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) genannt. Diese haben eigene Befragungen unter den Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppen durchgeführt und daraus Empfehlungen entwickelt. Vor allem aus der ingenieurwissenschaftlichen Perspektive wird auf die Erfolge des bisherigen Promotionsmodells und der engen Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie hingewiesen. Typischerweise werde der Doktorgrad in den Ingenieurwissenschaften in Deutschland im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter erworben, wodurch sich die in Deutschland ausgebildeten Ingenieur/-innen im internationalen Vergleich durch größere Selbständigkeit auszeichnen würden. (Fakultätentage 2006: 1f.) Diese Praxis dürfe keinesfalls gefährdet werden.

Die in fachlicher, organisatorischer und quantitativer Hinsicht stark variierenden Interessenvertretungen, unter denen sich sowohl „Alteingesessene“ als auch Neugründungen befinden, decken ein breites Themenspektrum ab. Mit der Vielfalt der Perspektiven, dem speziellen Fokus auf die Betroffenen und der Nähe zur Praxis leisten sie einen wertvollen Beitrag für eine nachhaltige Reform des Systems der Nachwuchsförderung in Deutschland. Weitere Informationen können dem Anhang entnommen werden.

2.3 Chancengerechtigkeit: Von der Frauen(sonder)förderung zur Gleichstellungsoffensive⁴²

Laut Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Jegliche Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund von sozialer Herkunft, Geschlecht, Rasse, Re-

⁴² Dieses Kapitel konzentriert sich auf bundespolitische Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen. Maßnahmen auf Länderebene sowie Förderprogramme von Trägereinrichtungen und in der außeruniversitären Forschung werden an anderer Stelle behandelt. Gleiches gilt für die quantitative Analyse von Promotions- und Post-doc-Phase unter gleichstellungspolitischen Aspekten.

ligion usw. ist ungesetzlich. In Deutschland wie in allen modernen Gesellschaften gilt vielmehr die meritokratische Norm, dass die soziale Stellung und die Lebenschancen der Bürgerinnen und Bürger vom Leistungsprinzip abhängen sollen, nicht von ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Merkmalsgruppen oder von ererbten Privilegien. Bildungsabschlüsse sind dabei die wichtigsten allgemeinen Leistungsindikatoren.

Dennoch zeigt die Lebenserfahrung und auch die soziologische Forschung, dass die Wahrscheinlichkeit, einen gehobenen Bildungsabschluss und eine günstige berufliche Position erlangen zu können, stark von leistungsfremden Merkmalen wie der sozialen Schichtzugehörigkeit, dem Geschlecht und der ethnischen Herkunft abhängt. In der internationalen Ungleichheitsforschung sind „Class, Gender and Race“ die drei wichtigsten Dimensionen, in denen regelmäßig Chancenungleichheiten trotz gesetzlich garantierter Rechtsgleichheit auftreten.

Liegen in einer Gesellschaft gravierende Chancenungleichheiten vor, so wird dabei zum einen gegen das Gerechtigkeitsprinzip verstoßen. Zum anderen gehen der Gesellschaft dadurch auch Leistungspotentiale verloren, was sich aus volkswirtschaftlicher Sicht nachteilig auswirken kann.

Im vorliegenden Bericht, bei dem es um den wissenschaftlichen Nachwuchs geht, gilt das Hauptaugenmerk den geschlechtsspezifischen Chancenungleichheiten. Das liegt zum einen daran, dass der traditionelle Rückstand der Frauen im Bildungsbereich weitgehend abgebaut werden konnte, wenn auch nicht die fachliche Segregation nach Geschlecht. Bis zur Ebene des Hochschulabschlusses haben Männer und Frauen in Deutschland praktisch gleichgezogen, von geschlechtsspezifischen Leistungsdefiziten kann deshalb nicht die Rede sein. Und dennoch bestehen beim Übergang und im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere nach wie vor erhebliche Disparitäten, zu Ungunsten von Frauen, was besondere Aufmerksamkeit verdient. Zweitens handelt es sich bei der Geschlechtergerechtigkeit um eine Thematik, die in den letzten Jahren sowohl forschungsseitig als auch hochschulpolitisch intensiv behandelt wurde. Es liegen eine ganze Reihe von Studien, Programmen, Stellungnahmen und Forderungskatalogen vor, die sich der Nachwuchsentwicklung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten widmen, so dass ausreichend Material für diesen Bericht zur Auswertung verfügbar war.

Ganz anders sieht es im Fall der meisten anderen Gleichstellungsdimensionen aus. Während Aussagen zur Bedeutung der sozialen Herkunft zumindest teilweise über empirische Studien zu erhalten sind, fehlt es an einer fundierten Informationsbasis für den Qualifizierungs- und Karriere-

verlauf von Ausländer/-innen, Bildungsinländer/-innen, Migrant/-innen oder von Menschen mit Behinderungen. Hier kann weder auf die Bundesstatistik noch auf empirische Erhebungen zurückgegriffen werden, so dass entgegen der ursprünglichen Absicht auf ein entsprechendes Kapitel verzichtet werden musste. Ein Anliegen des Berichtes besteht darin, derartige „weiße Flecken“ zu identifizieren und Maßnahmen zu ihrer Überwindung anzulegen. (Vgl. Kapitel 10)

Historischer Exkurs: Dorothea Christiane Erxleben – erste promovierte Ärztin im deutschen Sprachraum



1754 im Großen Hörsaal der Königlich Preussischen Friedrichs-Universität Halle: „Die berühmte Nadel hätte man zu Boden fallen hören können, als nun eine in schlichte dunkle Seide gekleidete Frau das Podest betrat, sehr aufrecht und allem Anschein nach in vollkommener Ruhe. Mit einem kurzen Senken ihres Kopfes begrüßte sie die versammelte Prüfungskommission [...]. Auf dem Prüfungsplan, wie man der Kandidatin zuvor bekannt gegeben hatte, standen Anatomie, Diagnostik und vor allem die Behandlung von Krankheiten. Die Fragen, in lateinischer Sprache gestellt, prasselten nur so auf die bereits ein wenig matronenhaft wirkende Doktorandin nieder, und keine einzige Antwort, ebenfalls in Latein abgefaßt, blieb sie schuldig. [...] Bisher war alles in fließendem Latein gesprochen worden, jetzt aber entfuhr es dem Herrn Dekan auf deutsch: `In Ihren Händen ist man als Kranker gut aufgehoben, verehrte Kandidatin! Ich wünschte, wir hätten immer solche Doktoranden, dann wäre mir um die Patienten nicht bange.“ (von Brencken 1997: 159/160, 163)

Ob es sich wirklich so abgespielt hat, wie in dem biographischen Roman „Doktorhut und Weibermütze...“ dargestellt, muss offen bleiben. Es dürfte auch Ablehnung und Neid gegeben haben. Fest steht jedenfalls, dass Dorothea Christiane Erxleben (geb. Leporin) am 6. Mai 1754 als erste Frau in Deutschland zum Promotionsexamen antrat und dieses mit Bravour bestand. Zu diesem Zeitpunkt war die am 13. November 1715 in Quedlinburg geborene Tochter eines Arztes und einer Pastorentochter 38 Jahre alt und bereits mehrfache Mutter. Der Grundstein für ihre medizinische Tätigkeit wurde im Elternhaus gelegt. Der Vater unterrichtet nicht nur den Sohn, sondern lässt dem begabten Mädchen die gleiche Bildung zukommen. Sie darf ihn bei seinen Krankenbesuchen begleiten und ihm zur Hand gehen. Während ihr Bruder sich 1740 an der Universität Halle immatrikuliert, um einen förmlichen Abschluss zu erwerben, bleibt Dorothea das Studium versagt. Zwar hatte 1740 der junge Preußenkönig Friedrich II. – besser bekannt als Friedrich der Große (1712-

1786) – ihrem Gesuch stattgegeben und die medizinische Fakultät in Halle angewiesen, keine Schwierigkeiten zu bereiten, doch fehlte es ihr letztlich an Mut und Gelegenheit, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Von der problematischen Situation zeugt ihre 1742 erschienene Schrift „Untersuchung der Ursachen, die das weibliche Geschlecht vom Studiren abhalten, darinn deren Unerheblichkeit gezeigt, und wie möglich, nöthig und nützlich es sey, daß dieses Geschlecht der Gelahrheit sich befeisse“, die in akademischen Kreisen für einige Unruhe gesorgt haben soll.

Dorothea – inzwischen verheiratet – bleibt in ihrer Geburtsstadt und geht dort ohne offiziellen Titel einer ärztlichen Tätigkeit nach, nicht zuletzt um die wirtschaftlich Lage der großen Familie erträglicher zu gestalten. „Als eine ihrer Patientinnen an ihrem Leiden verstirbt, wird sie von alteingesessenen Ärzten der 'medizinischen Pfscherey' beschuldigt und beim Stifthsauptmann von Quedlinburg angezeigt. Mit Verfügung erteilt dieser Dorothea die Auflage, sollte sie weiter praktizieren wollen, habe sie sich binnen drei Monaten in Halle der Doktorprüfung zu stellen. Am 6. Januar 1754 überreicht Dorothea dem Stifthsauptmann ihre Dissertation mit dem Titel ‚Academische Abhandlung von der gar zu geschwinden und angenehmen, aber deswegen öfters unsicheren Heilung der Krankheiten‘. Sie richtet ein neues Gesuch an den preußischen König mit der Bitte um Zulassung zur Promotion, das positiv beschieden wird.“ Am 12. Juni 1754 wird ihr von der medizinischen Fakultät die „allerhöchste Königliche Specialapprobation“ erteilt. Als erste promovierte Ärztin im deutschen Sprachraum widmet sie sich bis zu ihrem Tod am 13. Juni 1762 im Alter von 46 Jahren vor allem der Behandlung von Frauen und Kindern. Besonders angesehen sind ihre medizinischen Fähigkeiten in den höheren Gesellschaftskreisen und als Leibärztin der Äbtissin des Stiftes Quedlinburg. (<http://www.meinhard.privat.t-online.de/frauen/erleben.html>, basierend auf Böhm 1985)

2.3.1 Die 1980er Jahre: Benachteiligungsdiskurs

Der vergleichsweise geringe Anteil von Wissenschaftlerinnen wurde Mitte der 80er Jahre zum expliziten Gegenstand ernsthafter bundespolitischer Diskussion. Bis dahin war in den Auseinandersetzungen über die Förderung von Wissenschaft und Forschung immer nur scheinbar geschlechtsneutral von der Situation der Wissenschaftler die Rede⁴³, die von Vertreterinnen der Frauenbewegung und Frauenforschung schon länger erhobene Forderung, die Hindernisse, mit denen Wissenschaftlerinnen allein

⁴³ So fehlen z.B. noch im Bericht der BLK zur Förderung der Grundlagenforschung in der Bundesrepublik Deutschland vom 29.10.1981 (Deutscher Bundestag 1981), genauso wie in der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage zu “Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses” vom 01.08.1984 (Deutscher Bundestag 1984c) jegliche Verweise auf die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen.

aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert sind, auch auf politischer Ebene anzugehen, konnte sich nur langsam Gehör verschaffen. Dies begann sich im Kontext der Auseinandersetzungen um die Änderung des Hochschulrahmengesetzes von 1985 zu ändern. Exemplarisch lässt sich dieser Prozess des Umdenkens anhand der damaligen parlamentarischen Debatten nachzeichnen.

Im Herbst 1984 stellte die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE GRÜNEN zum Thema “Frauen an den Hochschulen” fest, dass ein Frauenanteil bei den Professoren von 5,2 Prozent, verglichen mit einem Frauenanteil bei den Studierenden von 40 Prozent, “auf ein Problem hin[weist], das ernst genommen werden muss und Änderungen verlangt.” (Deutscher Bundestag: 1984a) Allerdings sah die Bundesregierung hier weniger sich selbst als die Länder in der Pflicht, da dort die Zuständigkeit für die Einstellung von Hochschulpersonal, für die Einrichtung von Lehrstühlen zur Frauenforschung etc. läge. Sie wolle allerdings prüfen, ob bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes rechtliche Regelungen zur Erhöhung des Anteils der Frauen an den Hochschullehrern einbezogen werden könnten.

In ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Koalitionsfraktionen zum Thema “Frauenforschung” (Deutscher Bundestag: 1984b) erkannte die Bundesregierung die Förderung der Frauenforschung, “die sich mit Tatbeständen der gesellschaftlichen Benachteiligung der Frau befasst und umsetzungsfähige Konzeptionen zu deren Beseitigung entwickelt”, als besonders förderungswürdig an. Neben vielen anderen Forschungsvorhaben wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung auch geplant, die Beschäftigungsbedingungen und -aussichten von Frauen als hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Hochschulen untersuchen zu lassen.

Kurz darauf, im Januar 1985, wurde eine Kleine Anfrage explizit zum Thema “Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich” gestellt (Deutscher Bundestag: 1985a). In ihrer Antwort räumte die Bundesregierung ein, dass die Entwicklung politischer Strategien zur Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu diesem Zeitpunkt dadurch erschwert sei, dass notwendige Daten und Analysen (noch) nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung stünden. Relativ unkontrovers war allerdings, dass Höchstaltersgrenzen bei Förderungsmöglichkeiten und starre Qualifikationsfristen sich gerade für Frauen mit familiären Verpflichtungen nachteilig auswirken können, und die Bundesregierung wollte sich hier im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine Flexibilisierung einsetzen.

Diese Absicht bekräftigte sie nochmals in ihrem Bericht "Hochschulpolitische Zielsetzungen der Bundesregierung und Förderung der Drittmittelforschung" aus dem gleichen Jahr (Deutscher Bundestag: 1985b), in dem der Beseitigung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen immerhin ein eigenständiger Gliederungspunkt gewidmet ist. Hier wurde zum einen auf familienfreundliche Regelungen des Zeitvertragsgesetzes verwiesen, welche nicht mehr nur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sondern auch für Angehörige anderer universitärer Statusgruppen gelten sollten. Zum anderen wurde angekündigt, dass die anstehende Novelle des Hochschulrahmengesetzes die gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen dahingehend erweitern werde, dass diese nun bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken haben.⁴⁴ Die Bundesregierung unterstrich, dass diese Bestimmung nicht nur appellativen Charakter habe, sondern die Hochschulen darauf verpflichte, "bei der Erfüllung aller ihrer Aufgaben auf die Beseitigung dieser Nachteile hinzuwirken." Konkreter konnte bzw. wollte sie an dieser Stelle nicht werden: "Welche Maßnahmen dafür im einzelnen in Betracht kommen, ist von den Ländern und von den Hochschulen zu entscheiden." (Ebd.: 23)

Dennoch stellte die Einfügung dieser Verpflichtung in das überarbeitete Hochschulrahmengesetz nicht nur eine erste offizielle Anerkennung des Umstandes dar, dass Frauen in der Wissenschaft benachteiligt sind, sie wurde zudem nach und nach in die Landeshochschulgesetze übernommen und löste mannigfaltige Aktivitäten auf Länderebene aus. Ein weiteres wichtiges und folgenreiches Resultat der hier kurz skizzierten Diskussionen bestand darin, dass sich der Deutsche Bundestag 1986 grundsätzlich für besondere Förderungsmaßnahmen aussprach, mit denen die Zahl weiblicher Nachwuchskräfte für Hochschulen und Wissenschaft erhöht werden könne, und in diesem Zusammenhang die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) aufforderte, einen Bericht zur "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" zu erarbeiten. Der Bericht wurde 1989 vorgelegt (BLK 1989). Er stellt nicht nur den ersten Versuch einer systematischen Bestandsaufnahme dar, sondern markiert auch den Einstieg in eine zunehmend kontinuierlich er-

⁴⁴ § 2 Abs. 2 des HRG in der Fassung vom 14.11.1985 lautet: "Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin."

folgende Dokumentation und Analyse der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.⁴⁵

2.3.2 Frauenförderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme

Die Diagnose der Hindernisse für Frauen im Wissenschaftsbetrieb, welche das bundespolitische Handeln der nächsten Jahre anleiten sollte, lässt sich anhand des eben erwähnten BLK-Berichts rekonstruieren. Hintergrund der Aufforderung des Deutschen Bundestages zur Erstellung dieses Berichts war die Einsicht, dass der sehr geringe Anteil von Frauen an hauptberuflich tätigem wissenschaftlichem Personal sowohl dem im Grundgesetz verankerten Gebot der Gleichberechtigung als auch der „erwiesenen gleichen intellektuellen Leistungsfähigkeit von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ (BLK 1989: 13) widerspräche⁴⁶, und daher gezieltes staatliches Handeln zum Abbau offener und verdeckter Diskriminierungen sowie zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen unerlässlich sei. Die Empfehlungen der BLK richten sich im Bereich der Hochschulen auf die Umsetzung des § 2 Abs. 2 HRG durch die Einsetzung von Frauenbeauftragten, auf das Vorgehen bei Stellenbesetzungsverfahren, und auf „sonstige Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen“. Hier nimmt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses breiten Raum ein.

Beginnend bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sollte darauf geachtet werden, dass Frauen bei der Besetzung dieser Stellen zumindest ihrem Anteil an den Studierenden gemäß berücksichtigt werden. Stipendienprogramme sollten so gestaltet werden, dass sie auch von Eltern in Anspruch genommen werden können, die Kinder betreuen. Zudem sollten bei der Vergabe von Stipendien spezifisch weibliche Biographie-Aspekte stärker berücksichtigt werden, um diese Programme stärker als bislang zur Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses nutzen zu können. Frauen sollten stärker zu Promotion und Habilitation

⁴⁵ Der BLK-Bericht von 1989 wurde fortgeschrieben (BLK 1996b) und diese Fortschreibung mehrfach ergänzt (BLK 1997, 1998, 1999). Die dritte Ergänzung (BLK 1999) erschien unter dem Titel „Frauen in Führungspositionen“ und wird seitdem unter dem erweiterten Titel „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ regelmäßig aktualisiert. Mittlerweile liegt die elfte Fortschreibung vor. (BLK 2007a).

⁴⁶ Über die genauen Anteile der Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und deren Veränderung im Zeitverlauf gibt der statistische Anhang Auskunft.

ermuntert werden; eventuell wäre die Auflage spezieller Postgraduiertenstipendien-Programme dafür geeignet. Auf die Empfehlung der Einrichtung von Stellenprogrammen ausschließlich für Wissenschaftlerinnen konnten sich Bund und Länder zu diesem Zeitpunkt nicht einigen. Einigkeit bestand aber darin, dass die für die 90er Jahre vorgesehenen Sonderprogramme des Bundes und der Länder eine nicht zu versäumende Gelegenheit darstellten, den Anteil der Frauen in den Hochschulen zu erhöhen. Die BLK empfahl daher, „bei allen Stellenprogrammen im Hochschulbereich darauf zu achten, dass Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung der Stellen angemessen berücksichtigt werden. Hinsichtlich des dabei angestrebten Umfangs kann als Orientierung der Anteil der Frauen in der jeweiligen Qualifikationsstufe dienen.“ (BLK 1989: 7) Zusammen mit den Vorschlägen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die bereits während der Qualifikationsphasen sehr bedeutsam sein kann, ergab sich also ein Maßnahmenbündel, welches sich im wesentlichen darauf richtete, Diskriminierungen von Frauen zu reduzieren und die Rollen von Mutter und Wissenschaftlerin kompatibler zu machen.

Die Fördermaßnahmen des HSP II

Wie wurden diese Empfehlungen nun umgesetzt? In den 90er Jahren finanzierten Bund und Länder mehrere Sonderprogramme. Das Hochschulsonderprogramm I wurde 1989 beschlossen und endete mit Abschluss des Jahres 1995. Es zielte darauf ab, die Ausbildungskapazitäten in besonders belasteten Studiengängen zu erweitern. Das Hochschulsonderprogramm II begann 1991 und war ursprünglich auf 10 Jahre angelegt. Es sollte die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und der Forschung sicherstellen, den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie Frauen in der Wissenschaft fördern, die Fachhochschulen stärken und die europäische Zusammenarbeit im Hochschulwesen verbessern. Das Erneuerungsprogramm für Hochschule und Forschung in den neuen Ländern und im Ostteil Berlins, kurz Hochschulerneuerungsprogramm (HEP), wurde 1991 verabschiedet, lief bis 1996 und richtete sich auf die personelle und strukturelle Erneuerung, die Sicherung des Forschungspotentials und die Sicherung und Verbesserung der Ausstattung der Hochschulen.

Die Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses waren vor allem im HSP II verankert. Dieses Programm förderte den wissenschaftlichen Nachwuchs im Wesentlichen durch die Finanzierung von Promotionsstipendien, welche über die Begabtenförderungswerke bzw. im Rahmen von Graduiertenkollegs vergeben wurden,

über die Finanzierung von Habilitationsstipendien, über das modifizierte Heisenberg-Programm, durch die Bereitstellung zusätzlicher Stellen an Hochschulen und durch die Ermöglichung vorgezogener Berufungen. Die Regierungschefs von Bund und Ländern empfahlen im Vereinbarungstext des HSP II (Gemeinsamer Beschluss 1990)⁴⁷, sich bei der Vergabe dieser Fördermaßnahmen am Frauenanteil auf der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zu orientieren, um so eine deutliche Anhebung des Frauenanteils an den Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen zu erreichen. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für Frauen wurden zudem im Rahmen der allgemeinen Stipendienprogramme Kinderbetreuungszuschläge vorgesehen und als spezifische Fördermaßnahmen für kinderbetreuende Wissenschaftler, also in der Regel für Wissenschaftlerinnen, Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien vorgesehen. Kontaktstipendien sollten es erleichtern, während eines Mutterschaftsurlaubs den Kontakt zum Fach aufrechtzuerhalten: Sie waren zur Finanzierung der Teilnahme an Tagungen, zur Literaturbeschaffung u.ä. gedacht. Wiedereinstiegsstipendien dienten, wie der Name schon sagt, nach (familienbedingten) Unterbrechungen zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft bzw. zur Neu-Erschließung eines Themas. Schließlich wurden zusätzliche Mittel für Werkverträge vorgesehen, um wiederum speziell für Frauen in der Familienphase Möglichkeiten wissenschaftlicher Mitarbeit in universitären und außer-universitären Einrichtungen außerhalb dienstrechtlich geregelter Arbeitsverhältnisse zu eröffnen. Für die Kinderbetreuung während der Promotionsphase wurden 25 Mio. DM eingeplant, für alle anderen Maßnahmen zur Frauenförderung ca. 700 Mio. DM.⁴⁸ Die BLK wurde beauftragt, die Implementierung des Programms zu verfolgen und regelmäßig darüber zu berichten.⁴⁹

In ihrem Bericht von 1994 stellte sie fest, dass die Nachfrage nach Kontaktstipendien nach anfänglichen Anlaufschwierigkeiten deutlich angestiegen war und interpretierte dies als Zeichen wachsender Akzeptanz für diese Fördermaßnahme. Die Zahl der bewilligten Wiedereinstiegsstipendien hatte sich im Vergleich zum Vorjahr mehr als versechsfacht - es wurden 391 Stipendien mit einem Förderumfang von insgesamt fast vier

⁴⁷ Dieser Beschluss im Wortlaut sowie Angaben über den vorgesehenen finanziellen Umfang der einzelnen Maßnahmen finden sich in BLK 1991.

⁴⁸ Der Gesamtumfang des Programms war auf 4 Mrd. DM mit einer Laufzeit von 10 Jahren angelegt.

⁴⁹ Diesem Auftrag kam sie mit zwei Berichten, die sich speziell mit den frauenfördernden Maßnahmen beschäftigten (BLK 1992a, 1994), sowie innerhalb ihrer Jahresberichte nach.

Mio. DM vergeben. Auch die Zahl der abgeschlossenen Werkverträge war im beobachteten Zeitraum gestiegen. Bei den allgemeinen Stipendien- und Stellenprogrammen stieg die Zahl der beteiligten Frauen zwar leicht, aber keinesfalls in dem Maße, in dem es ursprünglich erwartet worden war – die Empfehlung, sich bei der Vergabe der Fördermittel am Anteil der Frauen auf der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zu orientieren, wurde offensichtlich kaum befolgt. Entsprechend wurden die Länder in der zusammenfassenden Beurteilung nochmals darum gebeten, bei den Hochschulen darauf hinzuwirken, bei der Vergabe von HSP II -finanzierten Stellen die Verfahrensvorschläge aus dem Vereinbarungstext zum HSP II zu beachten.

Frauenförderung im Rahmen der ostdeutschen Hochschulerneuerung

Der Umbruch- und Transformationsprozess des ostdeutschen Hochschulsystems bot die “historisch einmalige Chance, unbehindert von Besitzstandswahrung und verkrusteten Personalstrukturen ein neues Niveau des Miteinanders von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu etablieren.” (Burkhardt 2000: 172) Obwohl die DDR – trotz anders lautender Selbstbeschreibungen – als eine Gesellschaft mit ausgeprägt patriarchalischen Zügen beschrieben werden muss, war doch das Reservoir an Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen so groß, dass im Zuge der Neu-Strukturierungen ein deutlicher Quantensprung hinsichtlich der Integration von Frauen in das Wissenschaftssystem möglich gewesen wäre. Angesichts dieser Ausgangslage fällt der Blick auf das, was tatsächlich erreicht wurde, besonders ernüchternd aus.

Obwohl das Thema “Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses”, wie oben geschildert, zu Beginn der 90er Jahre ein durchaus explizites Thema wissenschaftspolitischer Diskurse war und sich auch in konkreten (und mit konkreten Fördersummen ausgestatteten) Fördermaßnahmen innerhalb des HSP II niederschlug, spielte es in den Diskussionen um die Transformationen des ostdeutschen Hochschulsystems zunächst keine Rolle. Weder in den 1990 vorgelegten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den “Perspektiven für Wissenschaft und Forschung auf dem Weg zur deutschen Einheit” (Wissenschaftsrat 1991c) noch in den im gleichen Jahr vorgestellten hochschulpolitischen Zielsetzungen

fand sich ein Hinweis auf die Notwendigkeit oder Erwünschtheit von Frauenförderung.⁵⁰

Im Hochschulerneuerungsprogramm hatte die Bezugnahme auf Frauenförderung eher appellativen Charakter. Art.1 Abs. 1 der 1992 revidierten Fassung benannte nun auch die Förderung von Frauen in der Wissenschaft als ein Ziel des Programms, und in Art. 9 wurde die Formulierung aufgenommen: “Es erscheint angemessen, bei allen Fördermaßnahmen eine Orientierung an dem Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe vorzunehmen. Bei der Besetzung der zusätzlichen Stellen nach Maßgabe dieses Programmes sind diese Zielsetzungen zu beachten.” (BLK 1992b) Dies blieb, ähnlich wie die entsprechenden Passagen im HSP II, im wesentlichen unbeachtet; da zudem im HEP (anders als im HSP II) keine Mittel explizit für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ausgewiesen waren, fielen die Wirkungen des HEP in diesem Bereich besonders mager aus: Bei der Doktoranden- und Postdoktorandenförderung im In- und Ausland lag der Anteil der Frauen zwischen einem Viertel und einem Drittel, die Quote von 23 Prozent Habilitantinnen war sogar niedriger als die entsprechende Quote in den alten Bundesländern, die bei 29 Prozent lag. Im Verlauf der 90er Jahre stieg die Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den ostdeutschen Bundesländern nicht nur nicht an, sie ging sogar dramatisch zurück (Burkhardt 2000: 186). Dies lässt sich nicht nur durch (notwendige) Prozesse der Vergangenheitsbewältigung erklären, sondern ist ein starkes Indiz dafür, dass der Ansatz einer Frauenförderung durch “Appelle und Absichtsbekundungen” (Wetterer 2000) nicht effektiv ist. Diese Vermutung findet auch angesichts der Resultate des HSP II ihre Bestätigung, wo die Programme, die speziell dafür aufgelegt wurden, familienbedingte “Defizite” der Frauen auszugleichen, durchaus nachgefragt wurden⁵¹, während der Appell, Frauen im Rahmen der allgemeinen Nachwuchsförderungsprogramme stärker zu berücksichtigen, keine durchschlagende Wirkung zeigte.

Die Fördermaßnahmen des HSP III

1996 trat das Gemeinsame Hochschulsonderprogramm III (HSP III) des Bundes und der Länder in Kraft, welches für die alten wie für die neuen

⁵⁰ Die damalige Situation lässt sich folgendermaßen auf den Punkt bringen: “Die Hochschulpolitik drängte Frauenförderung bewusst an den Rand des Erneuerungsprozesses.” (Burkhardt 2000: 177)

⁵¹ Ob sie über ihre Laufzeit hinaus zu einem Verbleib der durch sie Geförderten in der Wissenschaft beitrugen, lässt sich aufgrund des vorliegenden Datenmaterials nicht feststellen.

Bundesländer gleichermaßen galt und das HSP II sowie das HEP ablöste. Bund und Länder stellten für den Zeitraum bis Ende 2000 3,6 Mrd. DM zur Verfügung, um Maßnahmen in fünf Schwerpunktbereichen zu finanzieren, von denen einer der Förderung von Wissenschaftlerinnen gewidmet war.⁵² Innerhalb dieses Schwerpunktes wurden im wesentlichen die Fördermaßnahmen weitergeführt, die schon im Rahmen des HSP II die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollten: also Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien, Kinderbetreuungszuschläge und Mittel für Werkverträge außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen mit geregelter Arbeitszeit. Zudem wurden den Ländern Mittel für die Durchführung von Habilitationsprogrammen zur Verfügung gestellt mit dem Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Für diese Maßnahmen wurden insgesamt 200 Mio. DM veranschlagt. In der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zum HSP III fehlt die noch im HSP II enthaltene Empfehlung, die Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern dadurch zu befördern, dass man sich bei den Fördermaßnahmen am Frauenanteil auf der jeweils vorherigen Förderstufe orientiere. Aber immerhin enthält sie den Hinweis: "Bund und Länder gehen davon aus, dass bei den personenbezogenen Maßnahmen 720 Mio. DM insgesamt (20 % der Gesamtsumme des Programms) zur Förderung von Frauen verausgabt werden." (BLK 1996a: 29)

Diese Erwartung wurde im Endeffekt sogar übertroffen. Von den 200 Mio. DM, die für die verschiedenen Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kindererziehung bereitgestellt worden waren, wurden etwas weniger als 180 Mio. abgerufen. Im Vollzug des übrigen Gesamtprogramms wurden für die Förderung von Frauen ca. 550 Mio. DM ausgegeben, was 33 Prozent der Fördersumme ausmacht. Insgesamt wurden im Rahmen des HSP III ca. 731 Mio. DM für die personenbezogene Förderung von Frauen ausgegeben.

Dieser auf den ersten Blick erfreulichen Erfolgsmeldung muss man bei genauerer Betrachtung allerdings durchaus eine gewisse Skepsis entgegenbringen, da in manchen Ländern auch Regelaufgaben der Hochschulen bzw. Ausgaben im nicht-akademischen Bereich dazugerechnet wurden (Löther/Mühlenbruch 2002: 7, BuKoF 1999).

⁵² Die anderen Schwerpunktbereiche waren: Verbesserung der Strukturen im Hochschulbereich, Weiterentwicklung des Fachhochschulbereichs, Verstärkung der europäischen und internationalen Zusammenarbeit und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BLK 1996a)

Das angestrebte Ziel, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen deutlich anzuheben, wurde nur sehr eingeschränkt erreicht: Der Anteil der Frauen an den Promotionen stieg von 1996 bis 1999 von 31,1 auf 33,4 Prozent, ihr Anteil an den Habilitationen im gleichen Zeitraum von 12,9 auf 17,7 Prozent. Im Bereich der Professuren war der Frauenanteil teilweise sogar rückläufig (BLK 2001b: 19ff.).

2.3.3 Chancengleichheit und Strukturreform

In der zweiten Hälfte der 90er Jahre intensivierte sich die Diskussion über Wege und Strategien für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft. 1997 wurde von den Regierungschefs ein 5-Punkte-Katalog zur Frauenförderung verabschiedet, der u.a. forderte, die Frauenförderung zum integralen Bestandteil aller hochschul- und forschungspolitischen Maßnahmen zu machen, durch Wettbewerb und Anreizsysteme das Qualifikationspotential von Frauen breiter zu nutzen, und bei dem anstehenden Generationswechsel im Wissenschaftsbereich verstärkt Frauen zu berufen (BLK 1998: 3). In den Auseinandersetzungen darüber, wie diese Ziele am besten zu realisieren seien, artikulierten sich unterschiedliche Einschätzungen hinsichtlich der Effizienz der bislang angewandten Förderinstrumente.

Dass Frauenförderung durch "Appelle und Absichtsbekundungen" nicht ausreichend ist, wurde nicht mehr ernsthaft bestritten. Dissens herrschte aber hinsichtlich der "Frauenförderung durch Nachteilsausgleich und Vereinbarkeitsprogramme" sowie hinsichtlich der "Frauenförderung durch Sonderprogramme".⁵³ Frauenförderung durch Nachteilsausgleich und Vereinbarkeitsprogramme war ja ein substantieller Bestandteil der HSP II und HSP III Programme gewesen, und die dort gemachten Angebote waren durchaus auf Nachfrage gestoßen.⁵⁴ Grundsätzlich gesehen bzw. kurzfristig gedacht, ist es sicher auch hilfreich, Frauen bei der Überwindung der Hindernisse, denen sie sich beim Versuch, die Rollen der Mutter und der Wissenschaftlerin zu vereinbaren, gegenübersehen, behilflich zu sein. Allerdings wurde zunehmend zu bedenken gegeben, dass

⁵³ Diese Klassifikation wurde von Wetterer (2000) übernommen, die auch die Kritik an den einzelnen Förderstrategien zusammenfasst. Exemplarische Einzelbeiträge zu den strittigen Fragen finden sich z.B. im von der BLK initiierten und dokumentierten Gespräch über die "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" am 8. Juni 1998 (BLK 1998).

⁵⁴ Über die Ergebnisse der Evaluationen von Programmen des HSP auf Länderebene berichten Löther/Mühlenbruch (2002: 7ff.).

sich die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses nicht mit diesem "Defizitausgleich" begnügen könne, und zwar vor allem aus zwei Gründen: Diese Förderstrategie berücksichtige nicht, dass auch viele Frauen ohne Kinder in der Wissenschaft benachteiligt würden, und sie suggeriere, dass die Ursachen für den niedrigen Frauenanteil unter den Wissenschaftlern im außerwissenschaftlichen Bereich lägen, es also an den Hochschulen keinerlei Bedarf an strukturellen Reformen gäbe.

Auch in bezug auf Frauenförderung durch Sonderprogramme kam die Befürchtung auf, ihre unintendierten Nebenwirkungen könnten die ursprünglichen Ziele konterkarieren. So wurde vermutet, dass Promotions- und Habilitationsstipendien-Programme speziell für Frauen dazu führten, dass diese bei der Vergabe regulärer Stellen noch weniger berücksichtigt würden als ohnehin schon. Da die Qualifikation mit Hilfe eines Stipendiums, verglichen mit der Qualifikation auf einer Mitarbeiterstelle, hinsichtlich der Ausstattung, der zeitlichen Dauer und der Integration in den Wissenschaftsbetrieb häufig mit gewissen Nachteilen verbunden ist, könne dies dazu beitragen, dass die Frauen entweder mehr Zeit für ihre Qualifikationsarbeiten bräuchten, sie häufiger abbrächen oder selbst im Erfolgsfall sich gegen einen Verbleib im Wissenschaftssystem entschieden.⁵⁵

Quotierungen als Förderinstrument wurden, wie bereits erwähnt, im Bereich der Nachwuchsförderung nur als Empfehlungen ohne Verbindlichkeitsanspruch eingesetzt. Die Diskussionen über Wirkungen und Nebenwirkungen verliefen (und verlaufen bis heute) besonders heftig, da die Frage von Quotenregelungen eng mit dem Qualifikationsprinzip und dem für das Selbstverständnis der Wissenschaft konstitutiven Meritokratie-Prinzip verwoben ist. Hier reichten die vertretenen Positionen vom Standpunkt, dass die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Maßnahmen der ersten drei Kategorien allein auch mittelfristig keine befriedigenden Resultate erzielen würde und durch ordnungspolitische Maßnahmen ergänzt werden müßte⁵⁶, über das Nachdenken darüber,

⁵⁵ In der Tat ist es bis heute so, dass Frauen häufiger auf Stipendienbasis und Männer eher auf Universitätsstellen promovieren, "wobei die Arbeitssituation als Stipendiatin eine größere Gefahr der Ausgrenzung und Isolation aus wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen birgt und als solche auch erlebt wird." (Lind 2006: 7)

⁵⁶ So exemplarisch ein Ländervertreter im von der BLK organisierten Gespräch, in dem er der Überzeugung Ausdruck verlieh, Geld allein (also die Finanzierung von spezifischen Fördermaßnahmen) reiche nicht, man müsse ordnungspolitisch ansetzen (BLK 1998: 10) – dieser Beitrag wurde von einigen Gesprächspartnern heftig kritisiert, nur die Vertreterinnen der BuKoF und der GEW äußerten sich in ähnlicher Richtung.

ob bzw. inwiefern die verwendeten Qualitätskonzepte geschlechtsneutral seien, bis zu der These, Quotenregelungen beschädigten sowohl die Wissenschaft als auch die Wissenschaftlerinnen – erstere, weil sie nur darunter leiden könne, wenn die Qualität wissenschaftlicher Arbeit nicht mehr das einzige oder zumindest wichtigste Kriterium für Personalentscheidungen wäre, und letztere, weil schon der Verdacht, als “Quotenfrau” für eine Stelle ausgewählt worden zu sein, den wissenschaftlichen Ruf in Mitleidenschaft ziehe. Zudem wurde vermutet, dass Quotierungen über antizipatorische Effekte dafür sorgen könnten, dass Frauen in Bewerbungsverfahren marginalisiert und von vorne herein aus dem engeren Bewerberkreis ausgeschlossen würden.⁵⁷

Vor dem Hintergrund dieser Diskussionslage stießen die vom Wissenschaftsrat 1998 vorgelegten “Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung” auf große Resonanz. Sie formulierten, ausgehend von einer sorgfältigen Bestandsaufnahme, ein relativ umfassendes Paket an Stellungnahmen und Empfehlungen mit dem Ziel, die Partizipation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, besonders jedoch in den Leitungspositionen, deutlich zu erhöhen. Der Terminus “Chancengleichheit” im Titel war bewusst gewählt, um eine “Abkehr von dem bis dahin gängigen Begriff der ‘Frauenförderung’” (Wissenschaftsrat 2007b: 7) zu markieren, und entsprechend verstärkte der Bericht die Stimmen derjenigen, die vor einer Beschränkung auf “Frauenförderung” im Rahmen der eben diskutierten Strategien warnten. Der Wissenschaftsrat forderte zwar weiterhin eine Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, bekräftigte erneut die Forderung danach, sich bei der Vergabe von Qualifikationsstipendien und der Besetzung von Qualifikationsstellen am Frauenanteil auf der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zu orientieren, und plädierte für die obligatorische Erstellung von Frauenförderplänen mit konkreten Zielvorgaben. Zugleich vertrat er aber die These, dass Sonderfördermaßnahmen für Frauen der falsche Weg seien: “Frauen auf spezielle Sonderprogramme, Förderinstrumente oder Qualifikationselemente und damit auf Sonderwege abzulenken, birgt die Gefahr, bestehende Strukturen und Hemmnisse unverändert zu belassen und Frauen in zukunftslose Nischen oder Sackgassen abzudrängen.” (Wissenschaftsrat 1998: 9). Stattdessen empfahl er strukturelle Reformen, die zwar für bei-

⁵⁷ So z.B. der Präsident der DFG: “Seit vielerorts nun auch begründet werden muß, wenn zum Beispiel Bewerberinnen um eine Professur nicht auf der dem Ministerium vorgelegten Liste plazierte sind, ist der Berufsweg von Frauen in der Wissenschaft zusätzlich erschwert worden.” (DFG 1995: 13, zit. nach: Wetterer 2000: 205)

de Geschlechter von Vorteil wären, von denen Frauen aber noch stärker profitieren würden als Männer. Die Hochschulen müssten insgesamt familienverträglicher werden – nicht nur durch den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sondern durch eine Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsbedingungen, durch eine Reform der Qualifikationswege, die auf kürzere Qualifikationsphasen, stärkere Transparenz der Rekrutierungsprozesse und bessere Betreuung abziele sowie durch die Schaffung von Stellen, die es erlauben, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch nach Abschluss der Qualifikationsphasen zumindest für eine gewisse Zeit an der Universität zu halten. Diese erst mittel- bzw. langfristig wirksam werdenden Vorschläge struktureller Reformen sollten ergänzt werden durch eher kurzfristig angelegte Maßnahmen, welche die Zeit bis zum Wirksam werden der Strukturveränderungen überbrücken sollten.⁵⁸

Im Wechsel der Begrifflichkeit von *Frauenförderung* zu *Chancengleichheit* zeichnete sich der Beginn eines “generellen Paradigmenwechsels” ab: “Der lange geläufige Terminus der Frauenförderung war auf individuelle Emanzipation ausgerichtet und vorwiegend mit dem Ziel verbunden, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insbesondere für Frauen) herzustellen. Hingegen akzentuiert der aktuelle Ansatz der Chancengleichheit als strategische Leitungsaufgabe (Gender Mainstreaming) eine strukturelle Funktion.” (Wissenschaftsrat 2007b: 7)

Diese Verschiebung der Akzente kennzeichnet die nächste Phase der Politik der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die mit dem Auslaufen des HSP III-Programms im Jahr 2000 begann.

2.3.3.1 Neue Konzepte und Programme der Förderpolitik

Die 4. HRG-Novelle von 1998 und die in der Folge geänderten Landeshochschulgesetze führten neue Steuerungselemente ein, die unter den Stichworten *Deregulierung* und *Autonomiezuwachs für die Hochschulen* auf eine Umstellung der Mittelzuweisung zu mehr output-Orientierung, auf neue Verfahren der Qualitätssicherung und auf eine Professionalisierung der Leitungsstrukturen abzielten. In Bezug auf die Finanzverteilung und auf die Evaluation der Hochschulen schrieb das novellierte HRG vor, dass dabei die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen

⁵⁸ An dieser Stelle führte der Wissenschaftsrat nicht nur Maßnahmen an, die prinzipiell beide Geschlechter betrafen, sondern hielt auch spezielle Förderungen für Frauen für einen gewissen Übergangszeitraum für notwendig (Wissenschaftsrat 1998, vor allem 111ff.).

sei.⁵⁹ “Damit [bestand] eine wichtige gesetzliche Grundlage, um Gleichstellung in die neuen Steuerungselemente zu integrieren.” (Löther/Mühlenbruch 2002: 11)

Die Bundesregierung beschloss 1999 in dem Programm “Frau und Beruf”, das Konzept des Gender Mainstreaming in allen ihren Programmen und Maßnahmen zu verankern. Im Bundesministerium für Bildung und Forschung wurde ein eigenes Referat “Frauen in Bildung und Forschung” eingerichtet, welches eine Vielzahl von Maßnahmen initiierte und finanzierte, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen (vgl. BMBF 2001b, 2002a). Als besonders fruchtbar erwies sich die Entscheidung, mit dem “Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung” (CEWS) eine Institution ins Leben zu rufen, die sich nicht nur zu einer zentralen Informations- und Beratungsstelle für alle Fragen der Gleichstellungspolitik entwickelte, sondern durch ihre vielfältigen Untersuchungen, Dokumentationen und Analysen auch notwendige Voraussetzungen schuf, um Gleichstellungsaspekte tatsächlich bei Qualitäts- und Leistungsbewertungen zum Tragen zu bringen. Verwiesen sei in diesem Zusammenhang nur auf das vom CEWS erstellte Gleichstellungsranking (CEWS 2003), welches die Bemühungen der Hochschulen um die Verwirklichung von Chancengleichheit misst und mittlerweile in der ersten Fortschreibung (CEWS 2005) vorliegt. Das Gleichstellungsranking liefert die Grundlage für ein prozessbegleitendes Monitoring der drei zentralen gleichstellungsrelevanten Aufträge des HRG: der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 3 HRG), der Berücksichtigung entsprechender Fortschritte bei der staatlichen Finanzzuweisung (§ 5 HRG) und der gleichstellungsrelevanten Berichtspflicht der Hochschulen gegenüber dem Staat (§ 6 HRG). (Vgl. dazu CEWS 2005: 5) Ergänzt wird dieses Bemühen um Qualitätssicherung durch weitere Instrumente wie z.B. den vom BMBF ausgeschriebenen *Total E-Quality Science Award*⁶⁰, mit dem positiv evaluierte gleichstellungsfördernde Maßnahmen ausgezeichnet werden.

Ein Ziel, welches das BMBF mit diesen breit gefächerten Aktivitäten zu erreichen hoffte, war die Erhöhung des Frauenanteils bei Professorin-

⁵⁹ § 5 HRG lautet: “Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.”

⁶⁰ Vgl. dazu z.B. den in CEWS 2001 dokumentierten Vortrag von Eva Maria Roer über den *Total E-Quality Science Award*.

nen auf 20 Prozent bis zum Jahr 2005 (siehe z.B. BMBF 2001b). Um diese Marke zu erreichen, legte es zudem im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) einen Förderschwerpunkt "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" auf. Das HWP trat im Jahr 2000 an die Stelle der HSP-Programme der 90er Jahre und blieb bis Ende 2006 in Kraft. Es führte die bisherigen Förderprogramme fort, trug aber dem Paradigmenwechsel in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses dadurch Rechnung, dass es eine Doppelstrategie verfolgte: Es wollte einerseits dazu beitragen, strukturelle Hindernisse für Frauen in der Wissenschaft abzubauen, andererseits finanzierte es aber auch spezielle Fördermaßnahmen für Frauen, um einen immer noch notwendigen Nachteilsausgleich zu ermöglichen (vgl. dazu HWP-Fachprogramm, cews.publik.no 6).

Das HWP, welches am 16. Dezember 1999 von Bund und Ländern für eine Laufzeit von zunächst drei Jahren beschlossen (Bund-Länder-Vereinbarung 1999) und dann bis Ende 2006 verlängert wurde, umfasste sechs Fachprogramme, von denen eines nun nicht mehr der Frauenförderung, sondern der Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre gewidmet war.⁶¹ In Ergänzung dieses Förderschwerpunktes wurde zudem eine Beteiligung von Frauen bei sämtlichen programm-finanzierten personenbezogenen Maßnahmen von 40 Prozent angestrebt (beim HSP III lag diese Quote nur halb so hoch). Die Förderung im Bereich "Chancengleichheit" richtete sich insbesondere auf qualifizierungsbezogene Maßnahmen (dafür waren 75 % der Fördermittel vorgesehen), auf Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (15 %) und auf Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern (10 %).⁶² Der Förderumfang insgesamt lag bei jährlich 30 Mio. Euro, welche je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen wurden.

⁶¹ Die anderen fünf Schwerpunkte waren Entwicklung von Fachhochschulen, innovative Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und Berlin, strukturelle Innovationen im Hochschulbereich, Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen und Entwicklung von Graduiertenstudiengängen.

⁶² Die Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Feldern ist schon lange ein zentrales Anliegen des Bundes. Bereits im Rahmen des HSP II und HSP III wurden zahlreiche Maßnahmen zur besseren Erschließung naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge für Frauen finanziert. Da hier das Problem vor allem darin besteht, dass zu wenige Frauen diese Studiengänge wählen, und weniger darin, dass sie nach dem ersten Abschluss überproportional aus dem Wissenschaftsbetrieb ausscheiden, fallen die meisten Programme allerdings nicht in den Bereich der Nachwuchsförderung im engeren Sinne. (Vgl. dazu BLK 2002a)

Die Umsetzung des Programms in den Ländern orientierte sich an den drei eben genannten Gegenstandsbereichen.⁶³ Die Stipendien- und Stellenprogramme zur Qualifizierung für eine Professur, die sich bewährt hatten, wurden weitergeführt. Neue Programme zur Qualifizierung für Professuren an Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen wurden entwickelt. Unter dem Programmpunkt Frauen- und Geschlechterforschung wurden Forschungszentren und -koordinierungsstellen sowie einzelne Forschungsprojekte unterstützt. Als besonders erfolgreich erwiesen sich Mentoring-Programme, die am Ende des Studiums den Übergang in Beruf oder Wissenschaft begleiten und unterstützen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere und auf dem Weg zur Professur fördern (Löther 2003).⁶⁴ Insgesamt zeigt sich, vergleicht man das HWP mit seinen Vorläuferprogrammen, in der “Zieldefinition, Programmgenauigkeit und Umsetzung eine deutliche Qualitätssteigerung” (Löther/Mühlenbruch 2002: 17). Inwieweit sich das auch in verbesserten Resultaten niedergeschlagen hat, kann aufgrund der im Moment vorliegenden Daten noch nicht abschließend beurteilt werden.

In Übereinstimmung mit dem oben erwähnten Programm “Frau und Beruf” fand das Prinzip der Chancengleichheit auch in die übrigen von Bund und Ländern finanzierten Programme zur Förderung von Forschung und wissenschaftlichem Nachwuchs Eingang. 2003 verpflichteten sich Bund und Länder⁶⁵, bei der institutionellen Förderung durch Vereinbarungen mit den Zuwendungsempfängern Maßnahmen zur Förderung von Frauen festzuschreiben. Im Pakt für Forschung und Innovation sowie im Hochschulpakt 2020 wurde die Förderung von Frauen als Leistungskriterium verankert (Wissenschaftsrat 2007b: 10). In den Diskussionen um die Exzellenzinitiative spielte der Aspekt der Chancengleichheit ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle. Vertreterinnen des CEWS argumentierten in einem Positionspapier zur Innovationsdebatte (Mühlenbruch

⁶³ Die Darstellung der Maßnahmen auf Länderebene ist, wie schon eingangs angemerkt, nicht Gegenstand dieses Kapitels. Siehe dazu das Länder-Kapitel dieses Berichts, aber auch Löther/Mühlenbruch 2002. Eine Darstellung von best-practice-Beispielen im Rahmen des HWP, welche auch einen Einblick in die mittlerweile breite Palette von Fördermaßnahmen gibt, findet sich in “HWP-Fachprogramm Chancengleichheit.” (cews.publik.no 6)

⁶⁴ Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates (2007b: 26) haben diese Programme “wesentlich zur Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen Etablierung in Führungspositionen beigetragen” und sollten deshalb auch weiterhin staatlich finanziert und verstetigt werden.

⁶⁵ In der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung (AV-Glei vom 06.10.2003, Bundesanzeiger S. 24803)

u.a. 2004), dass Innovation und Exzellenz ohne eine möglichst gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen (sowohl als Subjekte als auch als Objekte der Forschung) nicht zu realisieren seien, sondern einen ganzheitlichen Ansatz voraussetzten. In diesem Sinne entwickelten sie einen Maßnahmenkatalog, der bei der Umsetzung des Konzepts der Exzellenzinitiative zu berücksichtigen sei, und forderten u.a., Chancengleichheit als einen Indikator bei der Beurteilung von Spitzenuniversitäten und Exzellenzclustern zu benennen, Forschung und Lehre für und über Frauen zu einem integralen Bestandteil der geplanten Vorhaben zu machen und neben dem *impact assessment* zu *gender* auch eine begleitende Evaluierung dieses Aspektes von den beantragenden Einrichtungen zu verlangen. In der Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative (Bund-Länder-Vereinbarung 2005) wurde dann in der Tat die "Eignung der Maßnahmen zur Förderung der von Männern und Frauen in der Wissenschaft" als übergreifendes Förderkriterium für alle drei Förderlinien (Graduiertenschulen, Exzellenzcluster, und Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung) festgeschrieben. Die DFG und der Wissenschaftsrat bekräftigten dies in den detaillierteren Kriterienkatalogen für die Ausschreibungen zu den drei Förderlinien. Graduiertenschulen werden u.a. danach bewertet, welche Maßnahmen sie zur Gleichstellung von Männern und Frauen ergreifen wollen, bei der Auswahl von Exzellenzclustern und Spitzenuniversitäten fallen Stand und Konzepte der Gleichstellung ins Gewicht. Es wird sich zeigen, inwieweit die vom Wissenschaftsrat gehegte Hoffnung, die mit der Exzellenzinitiative verbundene verstärkte Profilbildung der Hochschulen würde das Klima an Hochschulen insgesamt "frauenfreundlicher machen" (Wissenschaftsrat 2007b: 40), in Erfüllung geht.

2.3.3.2 Gleichstellungsfortschritt durch Juniorprofessur?

Die Forderung nach einer Reform der Qualifikationsstrukturen war von Anfang an zentraler Bestandteil des neuen Paradigmas der Förderung der Chancengleichheit. Der Wissenschaftsrat hatte bereits in seiner Stellungnahme von 1998 dazu aufgerufen, alle wissenschaftlichen Institutionen, Strukturen und Leitbilder daraufhin zu überprüfen, ob sie Frauen und Männern gleiche Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Seiner Einschätzung nach waren die Rahmenbedingungen für eine wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland für beide Geschlechter eher unattraktiv (Wissenschaftsrat 1998: 93), für Frauen kam aber erschwerend

hinzu, dass ein Karrieremuster dominierte, welches "eine Abkömmlichkeit für 60-70 Stunden pro Woche über ein gesamtes Wissenschaftlerleben [erwartete]. Damit aber stieß eine Teilhabe von Frauen von vornherein auf sehr eng gesteckte Grenzen." (Ebd.: 92) Entsprechend zielten die Vorschläge des Wissenschaftsrats zur Neu-Konzeption der Qualifikationswege darauf ab, die Wege in die Wissenschaft grundsätzlich transparenter und flexibler, ihren Erfolg zu einem früheren Zeitpunkt prognostizierbar zu machen und dabei insbesondere strukturelle Barrieren für Frauen abzubauen.

Für den Übergang in die Promotionsphase empfahl er, sich verstärkt am Modell der Graduiertenkollegs zu orientieren. Die Doktorandenstellen sollten öffentlich ausgeschrieben werden, um die Auswahlprozesse durchsichtiger zu machen und dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine erste Mobilitätsoption zu eröffnen. Für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach der Promotion schlug der Wissenschaftsrat hochschulfinanzierte Stellen vor, die den Erwerb von Erfahrungen in allen Bereichen von Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Selbstverwaltung ermöglichen. Diese Stellen sollten mit einem hohen Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit verbunden sein, öffentlich ausgeschrieben und durch transparente, wettbewerbsorientierte Auswahlverfahren besetzt werden, um dadurch auch an dieser Stelle hochschulübergreifende Rekrutierung und Mobilität zu fördern. Ein derartiges Verfahren würde den Qualifikationsprozess auf dieser Stufe aus der engen Bindung an einen Hochschullehrer oder an *ein* Institut lösen und ihn stattdessen als "kontinuierlichen Austauschprozess mit der Wissenschaftsgemeinschaft an[...]legen." (Ebd.: 96) Die Eignungsfeststellung sollte in mehreren, klar definierten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgen und es dem Nachwuchs so ermöglichen, frühzeitig zu erkennen, ob eine wissenschaftliche Karriere möglich und erstrebenswert ist. Am Ende der Qualifikationsphase müssten dann allerdings auch Stellen zur Verfügung stehen, auf denen die Phase bis zur Erlangung einer Professur überbrückt werden kann. Eine derartige Reform der Qualifizierungswege würde nicht nur für mehr Transparenz und Kalkulierbarkeit sorgen, sondern auch, vor allem wenn sie mit der Möglichkeit von Teilzeitstellen verbunden wäre, neue Optionen für individuelle Lebensplanungen eröffnen. "So könnte das Mobilitätsersfordernis durch Vorverlegung im Qualifizierungsverlauf und durch Aufteilung in mehrere Schritte zwischen Diplom und Promotion sowie Promotion und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung oder bei Erreichen einer neuen Stellenstufe mit der individuellen Lebensplanung besser

in Einklang gebracht werden. Damit wäre eine wesentliche strukturelle Barriere für Frauen, die eine Hochschulprofessur anstreben, beseitigt.” (Ebd.: 99)

Auch die BLK verwies in ihrem im Oktober 2000 vorgelegten Bericht über “Frauen in der Wissenschaft” darauf, dass die bestehenden Qualifikationsstrukturen vor allem wegen der zeitlichen Dimension die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor beeinträchtigten und sich somit vor allem für Frauen als Hindernis auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere erwiesen. Sie teilte nicht nur die Diagnose des Wissenschaftsrates, sondern auch seine Reformvorstellungen und forderte, der Bund möge im Rahmen der gerade anlaufenden Dienstrechtsreform gerade auch unter frauenspezifischen Gesichtspunkten die Habilitation als Voraussetzung zur Erlangung einer Professur abschaffen und durch die Qualifikation im Rahmen einer Juniorprofessur ersetzen.

Der Bund folgte diesen Anregungen und führte mit dem 5. Gesetz zur Änderung des HRG im Jahr 2002 die Juniorprofessur ein. Obwohl die eben skizzierten Zielsetzungen, die damit verbunden waren, weitgehend akzeptiert wurden, entzündete sich Kritik nicht zuletzt an der Art und Weise, wie die Etablierung der Juniorprofessur zu erreichen versucht wurde. Um sie im Konkurrenzverhältnis zu den bestehenden Qualifikationswegen, d.h. also vor allem zur Habilitation, nicht ins Hintertreffen geraten zu lassen, beschloss der Gesetzgeber, die Habilitation nach einer Übergangsphase abzuschaffen.⁶⁶ Das u.a. deswegen angerufene Bundesverfassungsgericht erklärte die Novelle daraufhin vor dem Hintergrund kompetenzrechtlicher Fragen für nichtig. Die Juniorprofessur wurde dann durch die so genannte “Reparaturnovelle” zum HRG vom 31. Dezember 2004 erneut institutionalisiert, welche nun “den vom Bundesverfassungsgericht angemahnten Leitbildcharakter hatte statt detailliert vorzugeben, wie sich etwa das Modell der Juniorprofessur zu bisherigen Qualifikationswegen, insbesondere der Habilitation, verhalten solle.” (Federkeil/Buch 2007: 15)

Gleichzeitig legte das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2002 ein Vorgrifförderprogramm auf, in dem Hochschulen, die Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleiter beriefen, eine Anschubfinanzierung von 75.000 Euro (ab 2006 60.000 Euro) gewährt werden konnte (BLK 2003b). Die Förderung lief im Jahr 2004 aus. In diesem

⁶⁶ U.a. die BuKoF hatte gefordert, die Einführung der Juniorprofessur müsse mit der Abschaffung der Habilitation verbunden werden, um nicht neue Ungleichheiten und damit neue Gleichstellungsprobleme zu schaffen. (Kneer 2000: 33).

Zeitraum, also von 2002-2004, wurden insgesamt 1.145 Juniorprofessuren ausgeschrieben, von denen dann allerdings nur 786 besetzt wurden.⁶⁷ Seit die Juniorprofessur nicht mehr durch den Bund gefördert wird, ist ihr Ausbau als alternativer Qualifizierungsweg ins Stocken geraten. Federkeil/Buch gehen davon aus, dass es im Moment deutschlandweit rund 800 besetzte Juniorprofessuren gibt, und dass die gegenwärtigen Ausschreibungszahlen gerade ausreichen, um diesen Stand zu halten.⁶⁸

Inwieweit haben sich nun die Hoffnungen auf einen Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren, welche mit der Konzeption und Einführung der Juniorprofessur verbunden waren, erfüllt? Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren liegt mit 28 Prozent deutlich über den Quoten für andere Professuren (C3/W2: 12,7 %, C4/W3: 8,7 %) und über dem Frauenanteil an Habilitationen (23 %) – aber ebenfalls deutlich unter den ursprünglich von der BLK geforderten 40 Prozent. (Vgl. BLK 2000: 21) In welchem Ausmaß sich dieser Anstieg verstetigen lässt, wie vielen der Juniorprofessorinnen also der Übergang auf eine unbefristete Professur gelingt, wird sich erst nach Auslaufen der ersten Generation der Juniorprofessuren nächstes Jahr zeigen.⁶⁹ Wenn es für eine abschließende Bewertung im Moment also noch zu früh ist, lassen sich den bislang vorliegenden Studien aber doch wichtige Hinweise auf die chancengleichheitsfördernde Wirkung der Juniorprofessur entnehmen.

Wie oben angeführt war ein zentrales Ziel, welches mit der Einführung der Juniorprofessur verbunden war, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies scheint sich bislang allenfalls in Ansätzen zu realisieren. Von den von Federkeil/Buch befragten Juniorprofessoren und -professorinnen hatten insgesamt 54 Prozent Kinder. Bei den Frauen lag der Anteil der Kinderlosen etwas höher als bei den Männern, zudem hatten nur 25 Prozent von ihnen mehr als ein Kind (Männer: 36 %). Da das Durchschnittsalter von Männern und Frauen in dieser Stichprobe gleich war, und die Familiengründungsphase bei Männern in der Regel nach wie vor etwas später erfolgt, wäre bei den Frauen eigentlich eine höhere Kinderzahl zu erwarten gewesen. Bei Frauen mit Kind ist die

⁶⁷ Detaillierte Angaben zur Verteilung über die Fächer, zu Frauenanteilen etc. finden sich bei Federkeil/Buch 2007 und Mugabushaka/Rahlf/Güdler 2006.

⁶⁸ 800 Juniorprofessuren entsprechen ca. 4 Prozent aller Professorenstellen an Universitäten, und sie stehen rund 2000 Habilitationen jährlich gegenüber. Beide Vergleichsgrößen machen deutlich, dass die Juniorprofessur im Moment zumindest quantitativ gesehen hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückbleibt.

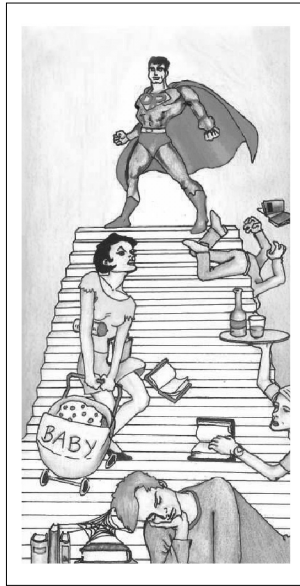
⁶⁹ Die Gesamtlaufzeit der Juniorprofessur beträgt sechs Jahre.

Unzufriedenheit mit ihrer Situation als Juniorprofessorin mit 18 Prozent höher als bei Frauen ohne Kind (12 %), aber auch höher als bei Männern mit (12 %) und ohne Kinder (8 %). (Federkeil/Buch 2007: 11f.) In einer früheren Befragung hatten sich vor allem Juniorprofessorinnen für die Einrichtung von Teilzeitprofessuren ausgesprochen: Während nur 20 Prozent der Männer dies für wichtig hielten, lag der entsprechende Prozentsatz bei den Frauen insgesamt bei 53 Prozent, bei Frauen mit Kindern sogar bei fast 75 Prozent (Buch u.a. 2004: 25).

Diese Befunde weisen darauf hin, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Tat auch für die Juniorprofessorinnen ein wichtiges Thema ist. 47 Prozent der von Federkeil/Buch Befragten gaben an, dass die Juniorprofessur für sie “ganz oder überwiegend die notwendige Flexibilität mit sich bringt, um Familie und Beruf vereinbaren zu können (gegenüber 21 Prozent, die ‘überwiegend nicht’ bzw. ‘gar nicht’ geantwortet haben).” (Federkeil/Buch 2007: 13) Interessanterweise schätzen die kinderlosen Befragten die Vereinbarkeit schlechter ein als die Befragten mit Kindern. Die ursprünglich bei der Einführung der Juniorprofessur geäußerten Befürchtungen, dieses Qualifizierungsmodell könne sich durch die hohe Belastung mit Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsaufgaben als noch familienfeindlicher als die Habilitationsphase erweisen, haben sich nicht unbedingt bewahrheitet. Allerdings haben sich auch die Hoffnungen auf einen entscheidenden Fortschritt in Richtung “familienfreundliche Hochschule” noch nicht erfüllt.

Einen unter gleichstellungspolitischen Aspekten sehr bedenklichen Befund liefert die von der DFG vorgelegte Studie über “Antragsaktivität und -erfolg von Juniorprofessoren bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)” (Mugabushaka/Rahlf/Güdler 2006), welche den Zeitraum von 2002-2005 umfasst und sich auf die Vergabe von Drittmitteln für genuine Forschungszwecke konzentriert. Die Antragsaktivität der Juniorprofessoren war insgesamt recht hoch, im Schnitt wurde pro Juniorprofessur in den untersuchten vier Jahren etwas mehr als ein Antrag gestellt.⁷⁰ Am stärksten beteiligten sich Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften (Partizipationsraten zwischen 59 und 68 %), in den Geistes- und Sozialwissenschaften stellte nur knapp jede/r Dritte einen Antrag. In den Lebens- und Naturwissenschaften zeigten die Juniorprofessoren nicht nur eine hohe Affinität zur Förderung durch die DFG, sie waren mit ihren Anträgen auch überdurchschnittlich erfolgreich – ihre Förder- und Bewil-

⁷⁰ Zur fächerspezifischen Differenzierung im Antragsverhalten (vgl. ebd.: 7).



Schwieriger Aufstieg: Wer es bis zum Dokortitel bringen will, scheint beinahe Superkräfte zu benötigen

Zeichnung: Franziska Panitz

Quelle: CAMPUS Leipzig, 15.5.2007

ligungsquoten lagen über dem fachtypischen Mittel. Anders hingegen die Situation bei den Geistes- und Sozialwissenschaften: In diesen Bereichen, die einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Juniorprofessuren aufweisen, lagen die Förder- und Bewilligungsquoten deutlich unter dem fachtypischen Mittel.⁷¹ Zudem zeigt sich beim Vergleich der Antragsbeteiligung von weiblichen und männlichen Juniorprofessoren, dass die Beteiligung von Frauen über alle Wissenschaftsbereiche niedriger ausfällt als die der Männer. Von den 330 Anträgen auf Einzelförderung, die von Juniorprofessoren als Hauptantragsteller eingereicht wurden, kamen nur 67 von Frauen. Bei den Förder- und Bewilligungsquoten gibt es dann wieder kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Auf dem gegenwärtigen Stand der Forschung lässt sich nicht sagen, ob die geringere Nachfrage von Frauen “etwa aufgrund von besonderen Zugriffsmöglich-

⁷¹ Dieser Befund ist besonders erklärungsbedürftig angesichts des Umstands, dass gerade in diesen Wissenschaftsbereichen die Bewerberzahl pro ausgeschriebene Juniorprofessur besonders hoch war und deshalb “besonders strenge Auswahlprozeduren angenommen werden können.” (Mugabushaka/Rahlf/Güdl 2006: 11)

keiten auf alternative Finanzierungsquellen für Forschung, aufgrund eines geringer ausgeprägten Interesses an (drittmittelfinanzierter) Forschung oder aber schließlich aufgrund besonderer Belastungen (etwa durch Lehrverpflichtungen) weiblicher gegenüber männlicher Juniorprofessoren/-innen begründet ist.“ (Ebd: 11) Die Zahlen sprechen aber dafür, dass Juniorprofessorinnen im Hinblick auf DFG-geförderte Forschungsaktivitäten in zweierlei Hinsicht benachteiligt sind: Sie konzentrieren sich in Wissenschaftsbereichen, in denen Förderanträge dieser Statusgruppe unterdurchschnittlich häufig bewilligt werden, und sie stellen insgesamt weniger Anträge. Dies kann für den weiteren Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere durchaus negative Auswirkungen haben, und daher wäre eine Klärung der Mechanismen und Prozesse, welche sich hinter diesen Befunden verbergen, sehr dringlich.⁷²

2.3.4 Ausblick

Wie dieser Rückblick auf 20 Jahre Frauenförderung und Bemühen um Chancengleichheit zeigt, hat sich in diesem Zeitraum das Problembewusstsein hinsichtlich der Barrieren, die Frauen den gleichberechtigten Zugang zum Wissenschaftssystem erschweren, deutlich erhöht. Die vielfältigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den Anteil an Wissenschaftlerinnen zu steigern, waren sicher nicht wirkungslos, haben aber die gesteckten Ziele (z.B. 20 % Frauenanteil bei den Professuren bis 2005) nicht erreicht. In den Worten des Wissenschaftsrates: “Wenngleich inzwischen auch zahlreiche Fortschritte zu verzeichnen sind und vor allem das Bewusstsein gegenüber Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem durch diese Programme weiter geschärft worden ist, kann von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch angesichts des langsam voranschreitenden Prozesses keine Rede sein.” (Wissenschaftsrat 2007b: 10)⁷³

Ein zentrales Problem liegt nach wie vor in den Schwierigkeiten, Wissenschaft als Beruf mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Wäh-

⁷² Weitere Anhaltspunkte wird möglicherweise eine gerade vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) durchgeführte Studie liefern, die neben Juniorprofessuren auch Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen sowie im Rahmen des Emmy-Nöter-Programms geförderte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen einbezieht.

⁷³ Der Wissenschaftsrat verweist in diesem Zusammenhang auf Berechnungen von Jutta Allmendinger, nach denen bei unveränderter “Fortschrittsgeschwindigkeit” ein Gleichgewicht zwischen männlich und weiblich besetzten Professuren erst im Jahre 2090 erreicht würde. (Allmendinger 2006)

rend laut einer Umfrage des HIS noch 80 Prozent der bis 21jährigen Studierenden mindestens ein Kind haben wollen, sinkt diese Zahl bei Studentinnen mit zunehmendem Alter: Von den über 30jährigen wünschen sich nur noch 64 Prozent ein Kind (Männer: 71 %) (Middendorf 2003). Und entscheiden sie sich nach Abschluss des Studiums für eine wissenschaftliche Karriere, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich für ein Kind entscheiden, nochmals dramatisch (Auferkorte-Michaelis u.a. 2005). Auch die oben angeführten Befunde aus den Befragungen der Juniorprofessoren und -professorinnen deuten darauf hin, dass vor allem bei Wissenschaftlerinnen Kinderwunsch und das Streben nach einer wissenschaftlichen Laufbahn miteinander kollidieren.

Allerdings sollte die Anerkennung dieser Problemlage nicht dazu führen, die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nur auf die objektiven Probleme zurückzuführen, die eine Doppelrolle als Wissenschaftlerin und Mutter mit sich bringt. Dies wäre aus zwei Gründen zu kurz gegriffen: Zum einen zeigt sich immer wieder, dass Wissenschaftlerinnen mit Kindern nicht unproduktiver, nicht weniger leistungsfähig sind als ihre kinderlosen Kollegen und Kolleginnen.⁷⁴ Und zum anderen wirkt sich allein eine potentielle Mutterschaft nachteilig auf die Karrierechancen von Frauen aus.⁷⁵ Die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2007b) tragen diesen Tatsachen Rechnung, in dem sie sich nicht auf Vorschläge beschränken, welche auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielen, sondern, neben einer erneuten Bekräftigung der Bedeutung klarer strukturierter und transparenter Qualifikationsphasen, auch eine Modifizierung der Leistungsbewertung fordern. Ähnlich hatte sich zwar auch schon die BLK in ihrem Bericht von 1989 geäußert (BLK 1989: 22), die damit angesprochene Dimension geschlechtsspezifischer Benachteiligung wurde im wissenschaftspolitischen Diskurs bislang aber eher marginalisiert. Angesichts der mittlerweile vorliegenden Befunde über den gender-bias in Begutachtungsverfahren (z.B. Wenneras/Wold 1997) und über den Einfluss des beruflichen Status auf das Publikationsverhalten⁷⁶ scheint es in der Tat dringend geboten, die

⁷⁴ Vgl. dazu z.B. Kiegelmann 2000, Lind 2004, Allmendinger 2005a

⁷⁵ Siehe u.a. Allmendinger u.a. 2000, v. Stebut 2003, Wimbauer 1999

⁷⁶ Neuere Befunde stützen die Annahme, dass die im Durchschnitt niedrigere Zahl der Publikationen von Wissenschaftlerinnen nicht mit ihrem Geschlecht, sondern mit ihrem ebenfalls im Durchschnitt niedrigeren beruflichen Status zusammenhängt - innerhalb der Personalkategorien zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Publikationsverhalten. (Vgl. Wissenschaftsrat 2007b: 30)

Kriterien der Leistungsbewertung entlang der vom Wissenschaftsrat (Wissenschaftsrat 2007b: 29ff.) angeregten Linien zu überdenken. Besonders relevant (nicht nur, aber besonders für Frauen) erscheinen in diesem Zusammenhang die Empfehlungen, Leistung stärker an die Qualität als an die Quantität (der Publikationen) zu binden, Begutachtungsverfahren so weit wie möglich zu anonymisieren und peer-review-Prozesse regelmäßig zu evaluieren (siehe dazu auch HRK 2006d).

Obwohl sich in Bezug auf die Erforschung der Ursachen für die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie hinsichtlich der Dokumentation und Evaluation der Gegenmaßnahmen in den letzten Jahren viel getan hat und auch beträchtliche Erkenntnisfortschritte erzielt werden konnten, gibt es doch immer noch eklatante Wissenslücken, die gefüllt werden müssen. In weiten Bereichen gibt es noch keine belastbaren Erkenntnisse über die Effekte einzelner Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit. (HRK 2006d: 4) Der Wissenschaftsrat regt zudem Untersuchungen über die “komplexen Verschränkungen zwischen Fachkultur und Geschlecht an”, da nur vor diesem Hintergrund “passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden [können], welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen.” (Wissenschaftsrat 2007b: 22)

Schließlich lässt sich die aktuelle wissenschaftspolitische Diskussionslage dadurch kennzeichnen, dass das Thema der Quote direkt oder indirekt wieder auf die Tagesordnung gehoben wird. In der “Offensive für Chancengleichheit” (HRK 2006e) wird die Quotierung im allgemeinen Teil zwar nicht als ein Weg erwähnt, auf dem die beteiligten Wissenschaftsorganisationen⁷⁷ die Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern erreichen wollen – die Aufzählung der Strategien beschränkt sich auf Organisationsentwicklung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Transparenz und Evaluation. Daran orientieren sich dann auch die Selbstverpflichtungen der die Offensive mittragenden Wissenschaftsorganisationen – mit zwei Ausnahmen: dem Wissenschaftsrat und der DFG. Die DFG hatte bereits 2006, in Gestalt ihres damaligen Präsidenten Ernst-Ludwig Winnacker, eine Lanze für eine Quotenregelung gebrochen. Auf der Jahrespressekonferenz der DFG äußerte er sich pessimistisch über die Effektivität von Frauenförderung und Gleichstellungspolitik, die nur mit Leistungsanreizen operiert. Die Situa-

⁷⁷ Die “Offensive für Chancengleichheit” wird getragen von der DFG, der Fraunhofer Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der HRK, der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und dem Wissenschaftsrat.

tion auf dem Gebiet der Chancengleichheit sei so verfahren, dass nur noch Quotenlösungen helfen könnten. Im Rahmen der "Offensive für Chancengleichheit" verpflichtete sich die DFG nun dazu, die Kandidatenlisten für die nächste Wahl der Fachkollegien im Herbst 2007 zu 18 Prozent mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Der Wissenschaftsrat strebt an, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in seinen Ausschüssen und Arbeitsgruppen bis zum Jahr 2011 auf 25 Prozent zu erhöhen. Diese Selbstverpflichtungen sind zwar keine sanktionsbewehrten Quotenregelungen, aber immerhin signalisieren sie, durch Angabe eines konkreten Prozentsatzes und eines konkreten Zeitpunktes, eine größere Verbindlichkeit als die üblichen Zielvorgaben.

In seinen aktuellen Empfehlungen zur Chancengleichheit (Wissenschaftsrat 2007b) diskutiert der Wissenschaftsrat die Vor- und Nachteile von gesetzlich festgelegten Quoten. Die Vorteile sind nicht zu unterschätzen: Der Wissenschaftsrat verspricht sich davon, "dass sehr rasch eine kritische Masse an Frauen in höheren Statusgruppen erreicht würde und Arbeitsbedingungen, informelle Regeln und Mentalitäten sich hierdurch nachhaltig verändern würden." (Ebd.: 40) Er sieht zwar davon ab, zum gegenwärtigen Zeitpunkt sanktionsbewährte Quotierungsverfahren zu empfehlen – nicht zuletzt deshalb, weil auch Wissenschaftlerinnen Quotenregelungen aufgrund der damit verbundenen Gefahr der Diskriminierung als "Quotenfrauen" ablehnend gegenüberstehen. Aber er macht deutlich, dass die nächsten Jahre nicht ungenutzt verstreichen dürfen – bis zum Jahr 2014 werden über ein Drittel der Professorinnen und Professoren aus ihrem Amt ausscheiden. Neben den in der "Offensive für Chancengleichheit" aufgeführten Maßnahmen ist in diesem Zusammenhang vor allem die von der Bundesministerin für Bildung und Forschung geplante neue Initiative zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen zu nennen. Hierfür ist an Bundesmitteln der bisherige Bundesanteil für den HWP-Förderschwerpunkt "Chancengleichheit" in Höhe von 15 Mio. Euro vorgesehen. (Ebd.: 40)

Sollte sich abzeichnen, dass die bislang vorgesehenen Wege, den Frauenanteil bei den Neu-Berufungen signifikant zu erhöhen, nicht zum Ziel führen, hält der Wissenschaftsrat die "Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich." (Ebd.: 40)

3. Promotionsphase

*Hansgünter Meyer / Anke Burkhardt / Henning
Schulze / René Krempkow
Unter Mitarbeit von Klaudia Erhardt / Eva
Fuchslocher / Jens Hüttmann*

3.1 Zur Geschichte der Promotion

Diese Betrachtung versteht sich nicht als historischer Abriss. Sie greift lediglich schlaglichtartig einige geschichtliche Vorgänge auf, die bedenkenswert erscheinen, wenn es darum geht, das aktuelle System der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einen größeren Zusammenhang zu stellen. Dabei soll das besondere Augenmerk der Humboldt-schen Universitätsreform gelten, die sich bis heute als prägend für das deutsche (und internationale) Hochschulsystem erwiesen hat.

3.1.1 Die frühen Jahre: Promotion als Studienabschluss

Die Bezeichnung „Doktor“ geht weit in die Antike zurück: sie leitet sich vom lateinischen *docere* ab, was „lehren“ bedeutet, *doctus* also „gelehrt“, was folglich Person und Status eines Menschen bezeichnet, der andere in einem des Erlernens bedürftigen Tätigkeitsgebiet unterweist. *Doctor gladiatorum* z.B. war der Fechtmeister, der die ebenso berühmten wie unglücklichen Gladiatoren in dieser Kampfform ausbildete. (Wollgast 2001: 20)

Die Geschichte der Promotion (und damit zugleich der sie betreffenden Personen, also der Doktoranden) ist weiter zurückgreifend als die Geschichte der Universitäten im deutschen Sprachraum selbst, die bekanntlich „erst“ 1348 begann, als Kaiser Karl IV., der Luxemburger (vielsprachig, in Paris studiert und als hochgebildet beleumdet) in Prag die erste Universität im Raum des damaligen Römisch-Deutschen Reiches gründe-

te.¹ Die damit eingeleitete Gründungsphase muss man sich wegen nicht gelungenen Erstversuche oder Konflikten um Zuständigkeiten zwischen den Hierarchien als einen Prozess mit unterschiedlichen Institutionalierungsstufen vorstellen. Der Prager Gründung folgte die der Habsburger in Wien 1365. 20 Jahre später kam Heidelberg dazu. Köln, als größte deutsche Stadt und Zentrum des Katholizismus, besaß schon seit 1248 ein von den Dominikanern unterhaltenes Bildungszentrum, das Generalstudium; die Universität wurde 1388 eröffnet. Die Reihe wurde durch Erfurt 1392, Rostock 1415, Löwen 1425, Trier 1454 und Basel 1460 fortgesetzt. Landesherrschaftliche oder städtische Gründungen fanden 1409 in Leipzig, 1455 in Freiburg, 1456 in Greifswald statt. Weiter zu nennen sind Ingolstadt 1472, Trier 1473, Mainz 1476, Tübingen 1477, Wittenberg 1502 und Frankfurt/Oder 1506. Das waren also 18 Gründungen in 158 Jahren, im Durchschnitt je eine in einem knappen Jahrzehnt. Nach dieser Gründungswelle wiesen die deutschen Territorien weltweit die höchste Dichte an Universitäten auf, was sich dann höchst vorteilhaft für die Herausbildung der Neuzeit durch den Renaissance-Humanismus und den führenden Beitrag der Deutschen zur Europäischen Aufklärung (spätes 17./18. Jahrhundert) auswirkte.

Bereits ab dem 14. Jahrhundert gab es also im deutschsprachigen Raum sowohl den Begriff, als auch den Titel und das *Procedere* der Promotion. Ihre erste historische Verwendung im Universitätswesen war nicht die der Kennzeichnung einer gehobenen wissenschaftlichen Graduierung. Sie galt vielmehr als der eigentlich vollgültige Abschluss jahrelanger Studien. Bei den im Vorfeld zu besuchenden Vorlesungen handelte es sich wirklich um Lesungen aus berühmten (oder bloß renommierten) wissenschaftlichen Werken.² Wortwörtliche Lesungen (in lateinischer Sprache) mussten es schon sein, denn diese Bücher waren extrem teuer, nur für einige Studenten erschwinglich, was sich grundsätzlich auch nicht änderte, als der Buchdruck aufkam. Dazu boten die Professoren erläuternde oder vertie-

¹ Zuvor gab es bereits die in Europa durchaus bekannten, im frühen Mittelalter (8./9. Jahrhundert) geschaffenen arabisch-maurischen Universitäten sowie die Universität Bologna (Gründungsdatum zurückdatiert auf 1088), Oxford, *studium generale* (1167), Paris (1215) und Salamanca (1227, 1243). Die Gründungsdaten sind unsicher, oft später sanktioniert. (Vgl. Müller 1996: 32)

² Häufig ging es um Werke, die aus dem Arabischen ins Lateinische übersetzt oder zurückübersetzt worden waren, denn das wissenschaftlich-literarische Erbe des europäischen Altertums hatten die Gelehrten der arabisch-maurischen Universitäten, die ganze Übersetzungswerkstätten unterhielten – zwei Hauptorte: Cordoba, Toledo – vor dem Untergang bewahrt.

fende Kommentare oder Glossare. Abgesehen davon, dass der Student die Hauptgedanken des Lehrstoffes durch effizientes Mitschreiben (nicht alles wurde diktiert) bewahren musste, bestand das Studium im wesentlichen doch darin, eine enorme Gedächtnisleistung zu erbringen, um den in diesen antiken Folianten enthaltenen Wissenskanon (d.h., was die Fakultät bzw. der von ihr beauftragte Professor davon für essentiell hielt) für die Disputationen und Prüfungen gegenwärtig zu haben. Ein Wissensfundus, der allerdings über Generationen hinweg etwa der gleiche blieb, so dass man auch Mitschriften anderer, älterer Kommilitonen z.B. nutzen konnte. Man muss sich dabei vorzustellen versuchen, dass die Universitäten der Scholastik und der Hochscholastik im Lernen wie im Zusammenleben stark rituell und klösterlich agierten. Wer mit dieser robusten Unterrichtsform nicht zurechtkam – und es sich leisten konnte – nahm gegen Extragebühren privaten Unterricht bei den Professoren, was diese bis ins 19. Jahrhundert gerne als Zusatzerwerb nutzten. Davon bezog auch oft der Nachwuchs seinen Unterhalt: frisch Promovierte und im 19. Jahrhundert die Privatdozenten oder andere Nichtordinarien.

„Das Studium war kurz“, schreibt Ellwein über das 17. und 18. Jahrhundert, so „daß man es nach drei Jahren mit der Promotion beendete und dabei selbst nur 19 oder 20 Jahre alt war, bedeutet keine Ausnahme [...] Eine (Studenten und Professoren) ergreifende und fordernde Bildungsidee gab es noch nicht.“ (1997: 61) Eine solche Neuerung tauchte erst am Ende des 18. Jahrhunderts mit dem Übergang von der feudalen Universität zu der des bürgerlichen Zeitalters auf.

Die Universitäten, stets (nicht zuletzt wegen der damit verbundenen Einnahmen) auf eine hinreichende Menge von Studenten bedacht, ließen junge Leute ab 16 Jahre sich immatrikulieren, was jedoch bedeutete, dass dabei zunächst nur die Studiosi der 4., der Artisten-Fakultät, (später „Philosophische Fakultät“) rekrutiert wurden, die eine Art Vorstudienanstalt war.³ Für den Besuch der 4. Fakultät genügte als Vorwissen eine erste Beschäftigung mit dem Lateinischen sowie ein elementares Allgemeinwissen, was, wie überliefert ist, häufig äußerst dürftig ausfiel. Danach erfolgte dann die Zulassung von Studenten in die drei oberen Fakultäten. Die Oberste: die Theologische, dann die Zweitplazierte: die Juristische und

³ Höhere Schulen mit einem dem Abitur äquivalenten Abschluss kamen erst in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts auf, als systematisch geforderte Bildungsvorleistung erst bei der Umsetzung des dreistufigen Humboldt'schen Schulplanes in Preußen nach 1815.

schließlich, die wegen ihrer geringen Affinität zur Wissenschaft in ihrem Renommee umstrittene Medizinische Fakultät. Einen formellen Abschluss der Studien (etwa im Verständnis von Regelstudienzeiten und Diplomen etc.) gab es nicht. Wer sich hinreichend gebildet und berufen fühlte bzw. wer die enormen Kosten dazu aufbringen konnte, reichte eine schriftliche (eher den Charakter eines Konzeptes) tragende Disputation oder eine thematische Dissertationsschrift ein und stellte sich einer der Prüfungen (Rigorosum) bzw. öffentlichen Anhörungen (Disputationen) und ließ sich zum Doktor promovieren. Das war bis weit ins 18. Jahrhundert mit einigen aufwendigen Ritualen verbunden (Ausschmücken von Festsälen, Überreichung von Geschenken an die Professoren bzw. Honoratioren, Ausrichten von Umtrunken und Festmählern). Noch im 19. Jahrhundert forderte die Promotion zumeist beträchtliche finanzielle Aufwendungen der Kandidaten.

3.1.2 *Das Procedere*

Das Wesen der Promotion wurde (insbesondere in den Anfängen) durch das den akademischen Status bestätigende *Procedere* geprägt. Damit ist vor allem der unterschiedlich gehandhabte Akt der Zuerkennung und Verleihung des Titels nach hinreichender Absolvierung entsprechender Studien und Examen und im Verlauf umständlicher Rituale gemeint. Dabei ist die für das Mittelalter typische vielgliedrige Hierarchie der geltenden Rangordnungen zu beachten, wie sie sich vor allem in der Diversifizierung der Adelsprädikate oder kirchlicher Würden und Weihen äußerte. Später zogen die Städte mit ihren Magistraten, Senaten/Senatoren und Ersten oder subalternen Bürgermeistern nach. Der Zuerkennung von Rangstufen wurde hohe Bedeutung beigemessen. Dem konnten und wollten sich die Universitäten nicht entziehen (bzw. darauf verzichten), um ihre Wichtigkeit in der Gesellschaft herauszustellen und zu festigen. Außerdem brachten solche Rituale und die Vergabe von Titeln Geld ein. Schon in der frühen Scholastik hatten geistige Güter ein hervorragendes Ansehen bei den Mächtigen und Reichen. Das galt für Schreib- und Sprachenkundigkeit, „Gottesgelahrtheit“, wie man sagte, für juristisches Wissen in beiderlei Rechten – kanonisches (kirchliches) und weltliches (römisches) Recht – sowie für das Beherrschen der medizinischen Künste.

Zeugnis von der hohen Wertigkeit der „Gelartheit“ legt die erste reichsweite Privilegierung des Lehrens und Lernens durch Kaiser Friedrich I. Barbarossa (1152-1190) ab. Dieser erließ – nach der Beratung mit Rechtsexperten aus Porta Ravennana, man nimmt an, Schüler des berühmten Imerius, von dem sich die Gründung der Universität Bologna herleitet – während eines Reichstages in Roncaglia ein reichsweites Edikt. Die „Scholarenkonstitution“ (*Constitutio Habita*) von 1158 verpflichtete alle Städte und Herrschaften im Reich, die Scholaren und natürlich ihre Magister, die als *amore scientiae facti exules* (durch Liebe zur Wissenschaft heimatlos) bezeichnet wurden, zu schützen, wirksam zu unterstützen und ihnen notwendige Freiheiten zu gewähren. (Wollgast 2001: 9)

Die relative Autonomie, die den Universitäten bei prinzipieller Unterordnung unter das Reglement und Privilegierung durch Päpste und Kaiser bzw. anderen, regionalen Autoritäten gewährt wurde, äußerte sich vorzugsweise darin, nach welchen Ordnungen und Ritualen die Studien als beendet galten, welche Rechte sie verliehen und wie die höchste Rangstufe, die Verleihung des Rechts zu lehren, von ihnen wahrgenommen wurde.

„Titelkämpfe“

Ob „Doktor“ oder „Magister“ die höhere Graduierung darstellte, blieb lange Zeit unentschieden. Die Verleihung des Dokortitels war den drei „oberen“ Fakultäten (Theologie, Jurisprudenz, Medizin) vorbehalten. Das schon in der Antike aufgekommene Studium der so genannten Freien Künste* (*artes liberales ingenuae bzw. bonae*), d.h. der Tätigkeiten und dem Können der Freien, schloss mit dem Magister-Titel ab. Der „Doktor“ genoss international das höhere Renommee bzw. wies den höheren Bekanntheitsgrad auf. Dagegen war der „Magister“ vor allem im Inland gut angesehen. Einige deutsche Universitäten umgingen das Problem, in dem sie bis ins 20. Jahrhundert den Titel „Doctor et Magister“ vergaben. Letztlich hat sich der „Doktor“ als höherer akademischer Grad in Deutschland und vielen anderen Ländern jedoch gegen den „Magister“ durchgesetzt.

* Marcinius Capella auch Martianus Capella aus Madaura/Karthago beschrieb um 400 unter dem Titel „De nuptiis Philologiae et Mercurii“ eine Systematik der *artes liberales ingenuae* bzw. *bonae*: (A) Trivium (trival-Ausbildung): (1) Grammatik, (2) Dialektik, (3) Rhetorik; (B) Quadrivium: (4) Arithmetik, (5) Geometrie, (6) Musik, (7) Astronomie. (Vgl. Enzyklopädie 1896: 994)

Das gewichtigste Problem war und blieb über lange Zeit das universitäre Procedere, wie Wissen und Befähigungen so zu exponieren sind, dass

man sie bewerten kann. Und ob und wie ihre Fixierung in einem sozialen Status erfolgt, damit sich die Bedeutung der Hochschulbildung und ihr gesellschaftlicher Rang immer wieder erneuert und bestätigt und die Öffentlichkeit zu den vergebenen Titeln Vertrauen gewinnt. Das zog sich durch die Jahrhunderte.

Die Universitäten, obwohl sie über wenig Einnahmen verfügten, waren dennoch gezwungen, Lehrende mit einem weitreichenden guten Ruf zu beschäftigen, um gut zahlende Studenten (auch von weither) zu gewinnen, Bedienstete, die natürlich festangestellt und entsprechend honoriert werden mussten. Diese bislang als „Magister“ Bezeichneten „Professoren“ zu nennen, kam erst nach 1600 in Gebrauch. Solche Festanstellungen waren sogar der Hauptausgabenposten der Universitäten vom Mittelalter bis ins 18. Jahrhundert. Die Lehrenden waren also die Professoren, die von Berufs wegen diese Tätigkeit ausführten. (Und davon lebten; *professio* - lat.: Beruf, Professor: Lehrer an öffentlichen Einrichtungen.) Als wissenschaftliche Graduierung, die für Verdienste oder das Erreichen hoher Bildungsstufen und Befähigungen vergeben wurden, z.B. auch im künstlerischen Bereich, wurde der Titel „Professor“ erst ab dem späten 19. Jahrhundert verwendet.

Die Reformation und das Kirchenschisma führten im späten 16. und im 17. Jahrhundert zu einer Welle insbesondere landesherrschaftlicher Universitätsgründungen, die mit dem Aufkommen des fürstlichen (staatlichen) Absolutismus und seinem Bedarf an „Staatsdienern“ – Theologen, Juristen und Medizinern – im Zusammenhang standen. Nach dem Grundsatz *cuius regio, eius religio* („Wessen das Land, dessen der Glaube“ – Augsburger Religionsfrieden 1555) hielten es manche Landesfürsten allein deshalb für nötig, hier und dort eine neue Universität zu gründen (auch wenn sie nur wenige Studenten und entsprechend wenige Magister hatte und wissenschaftlich kaum Bedeutung erlangte), damit sie die rechte „Gottesgelahrtheit“ verfolge, was den Regierenden wichtig war für einen Pastoren- und Juristennachwuchs, der in ihrem Sinn tätig wurde. Dabei dürfte das Interesse auch dem Zugriff auf kirchliches/klösterliches Eigentum im Verlauf von Reformation und Gegenreformation gegolten haben.

Wie stark das fürstlich-staatliche Interesse an Beamten und „Amtswaltern“ mit Universitätsbildung war, führt Immanuel Kant in seiner Altersschrift „Der Streit der Facultäten“ (Kant 1798, zitiert in de Gruyter 1968) aus: „nach dem eingeführten Brauch“ werden die Fakultäten „in

zwei Klassen, die der drei oberen ... und die einer unteren eingetheilt.“⁴ Den Sinn dieser hierarchischen Gliederung erläutert Kant als ein aus der staatlich-politischen Hierarchie abgeleitetes Prinzip, das er als „Interesse der Regierung“ bestimmt. „Man sieht wohl, dass bei dieser Eintheilung und Benennung nicht der Gelehrtenstand, sondern die Regierung befragt worden ist. Denn zu den oberen werden nur diejenigen gezählt, deren Lehren, ob sie so oder anders beschaffen sein, oder öffentlich vorgetragen werden sollen, es die Regierung selbst interessiert; da hingegen, welche nur das Interesse der Wissenschaft zu besorgen hat, die untere genannt wird, weil diese es mit ihren Sätzen halten mag, wie sie es gut findet. Daher behält sie sich das Recht vor, die Lehren der oberen selbst zu sanktionieren; die der unteren überlässt sie der eigenen Vernunft des gelehrten Volkes.“ (Ebd.: 15/16) Kant sah in der unteren Fakultät das Prinzip der Wissenschaftlichkeit verankert und maß ihr deshalb entscheidende Bedeutung für die Entwicklung der Universitäten zu. „Es muss zum gelehrten gemeinen Wesen durchaus auf der Universität noch eine Facultät geben, die, in Ansehung ihrer Lehren vom Befehle der Regierung unabhängig, keine Befehle zu geben, aber doch alles zu beurtheilen die Freiheit habe, die mit dem wissenschaftlichen Interesse, d.i. mit dem der Wahrheit, zu thun hat, wo die Vernunft öffentlich zu sprechen berechtigt sein muss ...“ (Ebd.: 16/17) Diese philosophische Fakultät muss nach Kant dazu dienen, die drei oberen „zu controlliren und ihnen eben dadurch nützlich zu werden, weil auf Wahrheit (die wesentliche und erste Bedingung der Gelehrsamkeit überhaupt) alles ankommt ...“ (Ebd.: 25)

Als diese Schrift entstand, war die Stagnation des Universitätswesens schon in ein „Universitätssterben“ übergegangen. 1789 gab es in Europa 143 Universitäten, 1815 waren es nur noch 83. 1806 hatte Napoleon alle 24 französischen Universitäten schließen lassen. 18 der 34 deutschen Universitäten waren um 1800 verschwunden. (Herrmann, 2007) Ungeachtet der satirischen Züge, die Kants Erörterungen zum Teil trugen, entfalteten sie mit ihrem Credo für „Wahrheit“ und „Freiheit“ eine weitreichende Wirkung. Seine Ideen läuteten das Zeitalter der Wissenschaftlich-

⁴ In Paris hatten Theologen, Juristen und Mediziner eine dreigliedrige Struktur der Universitäten eingerichtet, die Papst Gregor VII. 1231 sanktionierte und *ordines* oder *fakultates* nennen ließ. Kant ironisiert, dass den Fakultäten *Decane* vorstehen, ein „aus der Astrologie entlehnter Titel“, der mit je 10 zu leitenden Professoren, eine dezimale Unterteilung annimmt, die jedoch gar nicht existiert. Immerhin stimme die Zahl der drei oberen Fakultäten dann wieder mit der Dreiheit der Astralgeister der Tierkreismystik überein, meinte er anzüglich. (Ebd.: 17) Die vierte untere Fakultät hatte sich aus den ursprünglichen Vorstudien-Anstalten herausgebildet, später als „Artisten“-Fakultät bezeichnet, die die „Freien Künste“ lehrte.

keit universitären Wirkens ein und bildeten den Ausgangspunkt für die Entfaltung der (mathematisch-naturwissenschaftlichen) Wissenschaftsdisziplinen unter dem Dach der philosophischen Fakultät. 1804 hochbetagt gestorben hat er die Bedeutung, die seine Schrift im Zuge der seit 1802 in

Universität in der Krise

Zum allgemeinen Verruf, der die Universitäten im 17. und 18. Jahrhundert traf, trugen die Verhältnisse unter der Studentenschaft bei, die in heute unvorstellbarer Weise verwahrlost war. Das Duellwesen forderte eine große Zahl tragischer Opfer, für die Bürger der Städte waren Tumulte, Massenschlägereien, Prügeleien in Wirtshäusern und studentischer Vandalismus, der auch vor dem bürgerlichen Eigentum nicht Halt machte, zu einem wahren Schrecken geworden. Polizeikräfte und sogar Soldaten ansässiger Garnisonen wurden gegen Studenten eingesetzt, nicht selten nahm man Schlägertypen o.ä. mit, um sie zum Rekrutendienst zu pressen. Ellwein (1997: 93) zitiert dazu einen Spotvers von 1617:

Wer von Tübingen kommt ohn Weib,
von Leipzig mit gesundem Leib,
von Helmstädt ohne Wunden,
von Jena ohne Schrunden,
von Marburg ungefallen,
hat nicht studiert an allen.

Der Verfall der Wissenskultur einschließlich des Missbrauchs der durch Promotion zu erlangenden Graduierung trug zur Diskreditierung der Universitäten bei und gipfelte zugespitzt in der Forderung nach ihrer völligen Abschaffung. Von dem negativen Meinungsbild der Öffentlichkeit zeugen folgende Zeilen (zitiert in Wollgast 2001: 75):

Thesaurus Practicus

Da kompt oft mancher her mit etlich wenig Bogen,
(Die er doch nicht gemacht) gross pralend auffgezogen,
Und sagt, dass seie nun sein Disputation,
Die Er pro gradu hält, versteht doch nichts davon.
Dann wann Herr Urian hinkompt auf das Catheder
So schweiget Er wie ein Mauss, ihm zittert sein Geäder
Und alle Därm im Leib, weiss weder aus noch an,
Weil er kein Argument nicht assumiren kann.
Wie im Examine sie als die Stummen schweigen,
Vnd ihr Unwissenheit mit Reden mehr bezeugen
Das ist genug bekannt, und hat ein kleiner Spalt
Oft solches offenbahrt, wie wohl mans heimlich halt.

Doch gleichwol kompt hernach der präses aufgetreten
Vnd sagt uns, wie wir da ein Candidatum hätten,
Der wär so hoch gelehrt, in allen so versirt,
Dass Er die Doktors Stell wol doppelt meritiert.
Chr. Besold (1629)

Gang befindlichen preußischen Regierungsinitiative zur Reform der Universitäten gewann, nur noch in Ansätzen erfahren.

3.1.3 Humboldts Veranlassung zu einer neuen „Idee der Universität“

Das große „Universitätensterben“ des 18. Jahrhunderts erstreckte sich bis ins beginnende 19. Jahrhundert. Auch die bis dahin überlebenden preußischen Universitäten, (vom konfiszierten Halle abgesehen) Frankfurt (Oder) und Königsberg, waren in einer prekären Verfassung. Hinzu kamen nach 1806 die Folgen der militärischen Niederlage Preußens gegen Napoleon, die Besetzung durch Napoleons Truppen sowie die Abtrennung des ganzen linkselbischen Gebiets einschließlich Magdeburgs. Die Universität Halle, die größte in Deutschland, dazu neben Göttingen eine zukunftsfrüchtige (der Aufklärung verpflichtete) Reform-Universität und für die Heranbildung von Beamten und Experten verschiedener Wirtschafts- und Wissensbereiche in Preußen unerlässlich, wurde von Napoleon aufgelöst. Vor diesem Hintergrund vermengten sich zwei Diskursströme. Erstens erhob sich die Frage, wie man eine vorbildliche und leistungsfähige universitäre Bildung schaffen könne, gestützt auf eine neue, große Universität, für die Berlin als Standort in Frage käme. Zweitens hatten Berater des preußischen Königs Friedrich Wilhelm III. die Formel aufgebracht und der König hatte sie autorisiert, dass mit dem Verlust politischer und militärischer Kraft jetzt eine Erneuerung durch vermehrte geistige Kraft erfolgen müsse. Es ging darum, das diskreditierte Universitätswesen zu reformieren und dabei – auch durch eine durchgreifende Schulreform – eine höhere allgemeine und wissenschaftliche Bildung zu gewinnen als je zuvor.

Zu dieser Zeit war Wilhelm v. Humboldt weitab als preußischer Gesandter beim Vatikan in Rom tätig, was zwar seinem brennenden Interesse für Rom und das römische Altertum zugute kam, ihn beruflich jedoch

nicht befriedigte, da dieser Posten hauptsächlich konsularischen Verpflichtungen zu genügen hatte. Dass er, nach seiner Demission aus einem preußischen Regierungsamt, nun doch wieder in Berlin benötigt wurde, hatte Freiherr v. Stein initiiert, allerdings nachdem er selbst auf Napoleons Betreiben Amt und Stadt verlassen musste.

Humboldt geriet, was auch für die künftige Gestaltung des deutschen Promotionswesens (und mit ihm der Wege und Formen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs herausbilden) von beträchtlichem Interesse war, in einen argen Gewissenskonflikt, als er sich entschloss, das Amt als Geheimer Staatsrat und Chef der Section des Cultus und öffentlichen Unterrichts in der preußischen Regierung anzutreten. Hatte er doch, mit dem Wissen eines Zeitgenossen des 18. Jahrhunderts, mit fast allen verantwortlichen Gremien bislang zwei Erfahrungen gemacht: Die Wissenschaft wäre ihrem Wesen gemäß am besten in Händen von erfahrenen Wissenschaftlern aufgehoben – allerdings zeigten sich Universitätsgremien seit mehr als einem Jahrhundert völlig unfähig, dem Geist wahrer Wissenschaft dienende Hochschulen einzurichten und über Jahrzehnte hinweg erfolgreich zu leiten. Völlig verfahrene Interessengegensätze und kindische Streitsucht hatten jeden fruchtbaren Gedanken in der „im Zunftwesen erstarrten Universitäten“ verkümmern lassen. Die ihnen vorgesetzten staatlichen Behörden hatten zugleich immer wieder bewiesen, dass sie Universitäten zu gründen und ihnen staatstragende Aufgaben zuzuordnen gesonnen waren, sich jedoch auf die Dauer völlig hilflos und unfähig erwiesen, ihren Verfall und den kümmerlichen Niedergang zu steuern, etwa gar aufzuhalten und zu wenden. Neigte Humboldt mit den Erfahrungen seiner jüngeren Jahre mehr zu einer Position, die er den „Grundsatz einer vollkommenen Staatsfreiheit der Kultur“ nannte, so schien ihm nunmehr diese Freiheit vom Staat jedoch nur möglich als „Freiheit durch den Staat“, was auf ein kompliziertes Verhältnis von wechselseitigen Einsichten und Vermittlungen zwischen Behörden und Wissenschaftlern hinauslief. (zitiert in Schelsky 1963: 148) Der Grundton bei der Berliner Universitätsgründung 1810 war von der sicheren Annahme bestimmt, dass nur klare staatliche Entscheidungen, nicht aber korporative Vorstellungen und Absprachen dem Zustandekommen dieses neuen Universitätstyps gerecht werden können.

Berliner Universitätsgründung

Humboldt stand der kollektiven Vernunft einer Corona von Professoren skeptisch gegenüber. So schrieb er am 22. Mai 1810 an seine Frau, von den „Gelehrten (als) – die unbändigste und am schwersten zu befriedigende Menschenklasse – mit ihren sich ewig durchkreuzenden Interessen, ihrer Eifersucht, ihrem Neid, ihrer Lust zu regieren, ihren einseitigen Ansichten, wo jeder meint, daß nur sein Fach Unterstützung und Förderung verdiene ...“, wobei dann noch „Unannehmlichkeiten und Zänkereien mit anderen Kollegien und Menschen hinzukommen ...“ (Humboldt 1952: 321)

Und so wurde die Berliner Universitätsgründung in keinem derartigen Gremium beraten, sondern dekretiert und durch die von den nach und nach angestellten 20, zumeist hochrangigen Wissenschaftlern angebotenen Vorlesungen bzw. Veranstaltungen und Demonstrationen praktisch eröffnet. Im zitierten Brief an seine Frau klagt Humboldt über die (zumeist neidvollen) Intrigen, mit denen man ihn belästige, aber er arbeite mit großem Eifer gegen die Schwierigkeiten an, denn zu Michaelis (29. September) sollen die Vorlesungen, das Wintersemester, an der Universität beginnen. Obgleich nicht mehr im Amt, konnte dieser Termin von ihm gehalten werden. Umsichtig hinterließ er eine sog. Einrichtungskommission, mit deren Hilfe ihm Nahestehende, insbesondere Schleiermacher, die ursprünglichen Pläne weiterverfolgen konnten, so dass der formelle, in der Ausführung eher formlose Gründungsakt im Oktober 1810 – begleitet von einer Menge Provisorien (die Wände waren nach der Restaurierung des Kronprinzen-Palais nicht trocken, es fehlte an Stühlen und Tischen, viele Räume waren von den adligen Bewohnern noch nicht geräumt) – nach einer personell unbedeutenden Zwischenlösung, unter dem Rektorat von Fichte erfolgen konnte.

Humboldt fand bei Amtsantritt eine schier trostlose Situation vor. Eine grundlegende Erneuerung tat Not.⁵ Sein später berühmt gewordenes Universitäten-Prinzip charakterisierte er wie folgt: „Der Begriff der höheren wissenschaftlichen Anstalten als des Gipfels, in dem alles zusammenkommt, was unmittelbar für die moralische Cultur der Nation geschieht, beruht darauf, dass diese bestimmt sind, die Wissenschaft im tiefsten und

⁵ Humboldt konnte sich bei seinem Amtsantritt auf eine vielfältige Literatur von Pamphleten, Denkschriften, Briefen, ministeriellen Ausarbeitungen, Stellungnahmen, Gutachten, Konzepten u.ä. stützen, die die Frage einer durchgreifenden Bildungs- und Universitäts-Reform erörterten und dabei meist zu dem Ergebnis kamen, in Berlin eine neue, große Hochschule zu errichten. Zu den Autoren zählten u.a. Karl Friedrich von Beyme (1765-1838), Johann Jacob Engel (1741-1802), Johann Christian Reil (1759-1813), Mediziner, Friedrich August Wolf (1759-1824), Altphilologe, Johann Gottlieb Fichte (1762-1814), erster Rektor 1811, Friedrich Daniel Ernst Schleiermacher (1768-1834), Theologe und Philosoph, Karl Friedrich von Savigny (1779-1861), Jurist und Staatsmann und Johann Benjamin Erhard (1766-1821). Später, 1810 und 1816 äußerte sich dazu Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831). (Vgl. Müller 1990)

weitesten Sinne des Wortes zu bearbeiten und als einen nicht absichtlich, aber von selbst zweckmäßig vorbereiteten Stoff der geistigen und sittlichen Bildung zu seiner Benutzung hinzugeben. [...] Da diese Anstalten ihren Zweck indess nur erreichen können, wenn jede, soviel als immer möglich, der reinen Idee der Wissenschaft gegenübersteht, so sind Einsamkeit und Freiheit die in ihrem Kreise vorwaltenden Principien. Da aber auch das geistige Wirken der Menschheit nur als Zusammenwirken gedeiht, und zwar nicht bloss, damit Einer ersetze, was dem Anderen ermangelt, sondern damit die gelingende Thätigkeit des Einen den Anderen begeistere und Allen die allgemeine, ursprüngliche ... Kraft sichtbar werde, so muss die innere Organisation dieser Anstalten ein ununterbrochenes, sich immer selbst wieder belebendes, ungezwungenes und absichtsloses Zusammenwirken hervorbringen und unterhalten. Es ist ferner eine Eigenthümlichkeit der höheren wissenschaftlichen Anstalt, dass sie die Wissenschaft immer als ein noch nicht ganz aufgelöstes Problem behandeln und daher immer im Forschen bleiben, da die Schule es nur mit fertigen und abgemachten Kenntnissen zu thun hat ... Das Verhältniss zwischen Lehrer und Schüler wird daher durchaus ein anderes als vorher. Der erstere ist nicht für die letzten, Beide sind für die Wissenschaft da; [...] Was man Universitäten, so Humboldt, „höhere wissenschaftliche Anstalten nennt, ist“, wenn man von ihrer Form absieht, „nichts Anderes als das geistige Leben der Menschen, die äussere Musse oder inneres Streben zur Wissenschaft und Forschung hinführt.“ (Zitiert in Müller 1990: 273ff.) Sobald man aufhört, eigentlich Wissenschaft zu suchen, oder sich einbildet, sie brauche nicht aus der Tiefe des Geistes heraus geschaffen, sondern könnte durch Sammeln extensiv aneinandergereiht werden, so ist Alles unwiederbringlich und auf ewig verloren ...“ (Ebd.: 258)

Für Humboldt und seine Mitstreiter, die naturwissenschaftliche Forschung und ihre inventiven Praktiken an die Universitäten holen wollten (wo sie bislang kaum vertreten waren), hielten umfassende Bildung und systematische Forschung für ein harmonisches, komplementäres Ganzes. Diese Forschungsunternehmungen konnten Laborexperimente sein, Erkundungen in der Natur, Vervollständigung und Auswertung von Sammlungen, mineralogische oder kulturhistorische Ausgrabungen, Auffinden und Auswerten von Archiven und urkundlichen Quellen, empirische Sprachforschung, Studium und Kritik von Literaturen in allen Sprachen. Wichtig war, das vorhandene Wissen zu erweitern, wesenhaft Neues zu finden, Irrtümer zu berichtigen. Es war inventives Denken gefordert, das sowohl reproduzierbare, verifizierbare Fakten ermittelte, zusammentrug,

systematisierte, als auch sie zu weittragenden theoretischen Systemen zusammenführte, sich mit vorhandenem Wissen auseinandersetzt und ein neues, tieferes Verständnis universeller Zusammenhänge schuf.

Um Humboldt ganz zu verstehen, muss man seine Verwendung des Begriffs „Schule“ auch so lesen, dass er sich – dem Gedanken der „ästhetischen Erziehung“ von Schiller folgend – gegen das Verständnis von „Universitäten“, „höheren Lehranstalten“ als „Schulen“ wendet, in welchen man fertiges, anwendungsbereites „Brotwissen“ lehrt, um Berufe auszubilden. Aus dem „Wissensvermittlungsbetrieb“ früherer Hochschulen soll ein intrinsisch agierendes Wissenschaftsunternehmen werden, das sowohl innere Antriebe wie Freiräume schafft, um neues Wissen zu generieren, Erkenntnisse an der Grenze menschlichen Wissens und menschlicher intellektueller Fähigkeiten überhaupt, wie sich Humboldt im Prozess des Entstehens der Aufklärung als miterlebtes geschichtliches Ereignis und als Passion seiner Generation von Geistes- und wissenschaftsgeschichtlicher Optimismus entsprach unmittelbar dem neuhumanistischen Paradigma, dessen Kernstück eine hochidealisierte Auffassung von der altgriechischen Klassik war, die es wiederzubeleben und als weitgestecktes Ziel anzustreben gelte.

Wider das Brotstudium. Von der Pflicht, „das reiche Vermächtnis von Wahrheit, Sittlichkeit und Freiheit, das wir von der Vorwelt überkamen ... reich vermehrt an die Folgewelt“ abzugeben (Schiller)

Was man sich heute – angesichts der allseits anerkannten Bedeutung für die Weiterentwicklung der Wissensgesellschaft – kaum noch vorstellen kann, ist die Ernsthaftigkeit und Heftigkeit der Debatten über Sinn und Zweck der Universitäten.

So setzte sich Schiller mit seiner Jenaer Antrittsvorlesung „Was heißt und zu welchem Ende studiert man Universalgeschichte?“ (26. Mai 1789) mit Nachdruck für den Einzug eines neuen aufklärerischen Geisteslebens ein. Das „Brotstudium“ müsse einem wahren philosophischen Streben nach dem Urgrund und der Quintessenz allen Wissens und Erkennens weichen. Er stellte beides unvermittelt gegenüber und übersteigerte ihre Essenzen und Konsequenzen mit idealistischer Strenge. Das „Brotstudium“ respektive die „Berufswissenschaft“ malte er in düsteren Farben als geistige Selbstbeschränkung um fraglicher pragmatischer Vorteile, geistiger Bequemlichkeit und des beruflichen Fortkommens wegen. Schließlich vermag der Brotgelehrte nicht einmal jene selbst verschuldeten Erkenntnisschranken zu überspringen, die Erfolg, Effizienz und Möglichkeiten des praktischen Tuns einengen und es aushöhlen. „Wie ganz anders verhält sich der philosophische Kopf“, sagt er. „Wo der

Brotgelehrte trennt, vereinigt der philosophische Geist [...] Alle seine Bestrebungen sind auf Vollendung seines Wissens gerichtet; [...] Neue Entdeckungen im Kreise seiner Tätigkeit, die den Brotgelehrten niederschlagen, entzücken den philosophischen Geist“, weil sie sein Ideengebäude nicht zertrümmern, sondern helfen, es vollkommener zu gestalten. „... er hat die Wahrheit immer mehr geliebt als sein System...“ verkündet Schiller. So „... schreitet der philosophische Geist zu höherer Vortrefflichkeit fort, wenn der Brotgelehrte in ewigem Geistesstillstand das unfruchtbare Einerlei seiner Schulbegriffe hütet.“ (Zitiert in Schelsky 1963: 76/77)

Die Rede des 30jährigen Feuerkopfes der Aufklärung und der klassischen Sprachästhetik war ein die Zuhörer mitreisendes Plädoyer zur Verteidigung des durch keine „praktischen“ Schranken begrenzten wissenschaftlichen Fortschritts (die Begriffe ‚Philosophie‘, ‚philosophisch‘ bezeichneten zu jener Zeit noch nicht eine spezielle Geisteswissenschaft neben anderen, sondern die Erkenntnis- und Wissensgesamtheit der neu entstehenden, alle bisherigen Erkenntnisgrenzen umstürzenden Natur- und Geisteswissenschaften). Humboldt nannte den von ihm ins Auge gefassten Universitätstyp gelegentlich dann auch „die Philosophische Universität“.

Schillers Ausführungen (was auch für die etwa zeitgleichen Texte von Schelling und Fichte zutrifft) waren sprachlich nicht in der Semantik und nicht in den gnoseologischen Konnotationen der Wissenschaftstheorie unserer Tage verfasst. Es war die leidenschaftliche Sprache eines hoch- und weitausgreifenden Idealismus, ein kaum noch steigerungsfähiges Denken in Regionen einer neuen Ideenreinheit und ideellen Vollkommenheit. Eine „pamphletische“ Rede, parteiübergreifend in einer erbitterten Auseinandersetzung mit sehr ernst zunehmenden Männern, die später dramatische Formen annahm, als sich die großen Schulreformer Salzmann, Campe, Basedow u.a. einschalteten, die für die gänzliche Abschaffung der Universitäten bzw. hochschulischer Studien eintraten, dabei diese Art philosophischer Abstraktion und Ideenreinheit entschieden verwarfen und im Interesse eines von ihnen angenommenen allgemeinen Nutzens eine leistungsfähige Berufsausbildung, Schaffung eines breiten (handwerklichen, geschäftlichen, kameralistischen) Expertentums forderten, also etwas, was den „philosophischen Köpfen“ der Zeit vorkommen musste wie ein perfektioniertes „Brotstudium“ der borniertesten Art.

Aus der auf Wissenschaftlichkeit ausgerichteten Funktionsbestimmung der Universität erwachsen neue Anforderungen an die Promotion. Ihr Charakter als *moderne wissenschaftliche Graduierung* ist unmittelbar mit dem Entstehen der Universitäten Humboldt'schen Typus verknüpft. Eine neue, seinem Universitätsbegriff entsprechende Promotionsordnung findet sich bei Humboldt allerdings nicht. Die 1816 in Kraft gesetzten Universitäts- und Fakultäts-Statuten weisen das herkömmliche Regelwerk für

die Erteilung der Promotionen aus.⁶ Sie setzen ein erfolgreiches Studium voraus, schreiben jedoch keine speziellen Examen vor. Unterstellt ist dabei aber ein Studium, das zur wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit im Sinne der Gründungsprinzipien der Berliner Universität führt. Davon musste die eingereichte Dissertation Zeugnis ablegen.

Humboldt war mit Erfolg darum bemüht, viele der ihm als bedeutend bekannten oder benachrichtigten bedeutenden Köpfe für die Fachgebiete einer Volluniversität (also die 4., die philosophische Fakultät bereits weitgehend ausdifferenziert in einzelne natur- und geisteswissenschaftliche Gebiete) als Professoren oder, in der Vorstufe, als lesende Kräfte zu gewinnen.⁷ Mit dem glanzvollen Lehrkörper zog man auch eine interessierte Studentenschaft nach Berlin, wobei es hier eine spezielle, werbende „Vorstufe“ gab, nämlich die nicht eingeschriebenen Hörer aus der Honoratiorenschaft der Stadt, Männer in öffentlichen Ämtern und ihr Familienanhang. Sie waren lange Zeit zahlreicher als die immatrikulierten Studenten und trugen durch ihre gesellschaftliche Stellung maßgeblich dazu bei, die neue Universität weithin namhaft zu machen. Damit gewann man auch sehr schnell Kandidaten für ein exzellentes Nachwuchspersonal. Diese Zusammenhänge werden hier ausgeführt, weil es nicht möglich ist, einen Humboldt'schen Neuansatz im Verständnis einer wissenschaftlichen Graduierung, wie die Promotion, etwa aus neuen Vorschriften und Verwaltungsregelungen herzuleiten, von welchen es in der Universitätsgeschichte unzählige gab, in erster Linie ein Ausdruck der Wahrnehmung autonomer Rechte durch die Universitäten. (Wollgast 2001: 227) Er erklärt sich auch nicht aus der unterschiedlichen Art und Weise der Vorbereitung der Kandidaten und Bewerber. Was durch die Humboldt'sche Universitätsidee an Neuem eingeführt wurde, das war die auf *eigene Forschungsleistungen* beruhende Dissertation, so dass die Disputationen sich

⁶ Obgleich sich eine Studierendenschaft erst zu formieren begann, geht aus den überkommenen Fakultätsakten hervor, dass Promotionen (und Habilitationen) bereits vor Verabschiedung der Statuten ab 1811 stattfanden. Soweit ersichtlich, haben die Fakultäten sehr unterschiedlich mit Graduierungen begonnen. Die mit der Gründung (und danach) verpflichteten Professoren waren zuvor an anderen Universitäten tätig gewesen. Sie dürften also Studenten verschiedenen Alters nach Berlin gelenkt bzw. mitgebracht haben, darunter solche, die bereits an ihren Dissertationen arbeiteten.

⁷ Unter den „Gründungsprofessoren“ befanden sich solch bedeutende Köpfe wie Philipp August Boeckh, Klassische Philologien und Altertumswissenschaften, Friedrich Ernst Daniel Schleiermacher, erster Dekan der Theologischen Fakultät und Philosoph, Johann Gottlieb Fichte, Philosoph, Christoph Wilhelm Hufeland, Mediziner, Martin Heinrich Klaproth, Chemiker, Karl Friedrich von Savigny, Rechtstheoretiker, Albrecht Thaer, Begründer der Landwirtschaftswissenschaft und weitere, insgesamt 20 glanzvolle Namen.

aus deren Thesen speisten und nicht (nur – oder gar hauptsächlich) aus dem Vorlesungswissen, wie es der Präses hilfreich vorgab. Die Promotionen des 19. Jahrhunderts testeten nach den Humboldt'schen Intensionen den souveränen Umgang eines Kandidaten mit seiner gewählten Disziplin, wobei die Forschungsergebnisse der Dissertation die Ausgangspunkte lieferten.

Der Professoren-Nachwuchs wurde aus den Privatdozenten oder Promovenden gewonnen, die ihrerseits von den jeweils maßgeblichen Professoren der Fachgebiete promoviert (später habilitiert) worden waren. Das Ganze war keine institutionell fixierte Einrichtung oder einer bürokratischen Regelung folgende Ordnung, sondern lebte vom Aufstieg befähigter Jünger zu Wissenschaftlern, die im Sinne der neuhumanistisch-idealistischen Wissenschaftsauffassung forschten, lasen, publizierten und ihr fachliches Profil ausprägten. Regelstudienzeiten oder formelle, etwa staatlich legitimierte Studienabschlüsse (Diplome oder Staatsexamen), ausgestellt für eine bestimmte Fachrichtung, gab es bereits, aber nicht durchgängig. Man beendete die Studien nach Gutdünken (die je nach Vermögenslage ausgedehnt waren und mehrere Fächer frequentierten), hatte womöglich die Universitäten mehrfach gewechselt, hatte sich inzwischen für eine Promotion entschieden oder für eine wie immer geregelte (Lehr-)Tätigkeit an der Universität (Privatdozent, Extraordinarius), oder man ergriff einen Beruf (zunächst nur eine praktische Tätigkeit) bei einer Behörde oder im gewerblichen und Wirtschaftsleben. Vielfach bevorzugte man auch weite Bildungsreisen, um sich auf eine Universitätskarriere vorzubereiten.⁸

Die Promotion gelangte, nachdem eine zeitlang ihre Dringlichkeit hinter anderen Fragen der Universitätsgründung und der Universitätsreformen zurückstand, nach 1816 wieder stärker ins öffentliche Interesse. Wollgast (2001: 179) bemerkt dazu: „Im 19. Jahrhundert wurde der Dokortitel an der Universität gegenüber dem 18. Jahrhundert von Jahrzehnt zu Jahrzehnt aufgewertet. Zu dieser Entwicklung kam noch die Umstellung im wissenschaftlichen Arbeiten“ (Einheit von Forschung und Lehre, zunehmende Profilierung der Universitäten zu Forschungseinrichtungen). Auch über die Promotionen als Form wissenschaftlicher Exzellenz konnte nunmehr getitelt werden: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit. Eingebunden in diese Formel war die freie Wahl des Themas und des Be-

⁸ Für Interessierte sei an dieser Stelle auf die ausführliche Darstellung der historischen Entwicklung "Zur Geschichte des Promotionswesens in Deutschland" verwiesen. (Wollgast 2001)

treuers, wobei man sicher von einem Vorgang der Iteration von Betreuer und Thema auszugehen hat: Nicht jeder potentielle Betreuer wird der freien Wahl des Themas des potentiellen Promovenden entsprochen haben. Dabei wird der Student es zu schätzen gewusst haben, was erfahrene Beratung und ihm nahegelegte Themenangebote wert waren. Der Schwerpunkt der nun einsetzenden Promotionsphase des Kandidaten war die Bearbeitung eines Forschungsthemas, wobei man es dem Promovenden freistellte, ob und wie er an der Vervollkommnung seines fachlich-disziplinären Wissens arbeitete. Zu den Umständen, die zu einem höheren wissenschaftlichen Niveau der Promotionen führten, zählt Wollgast ferner (ebd.: 132, 179) die weithin wirkende Initiative von Theodor Mommsen (1876) zur Neufassung der Prüfungsnormen, die Abschaffung des Promovierens *in absentia*, sowie die Einführung des Druckzwanges für die Dissertation.

Die Promotionsphase war vom Studienbetrieb – Besuch der Vorlesungen im Bereich der zuständigen Fakultät – völlig abgekoppelt. Wie es ja nach den Humboldt-Schleiermacher'schen Prinzipien des freien Studiums keine Regelstudienzeiten oder Pflichtkurse gab. Nachdem die Befürchtungen über eine Rückkehr des studentischen Chaos des 18. Jahrhunderts überwunden waren, setzte man voll auf den wissenschaftlichen Ehrgeiz und die von politischen (nationalen) Motiven (geprägt von den Befreiungskriegen) getragene Studiendisziplin, also auf die später so bewunderte Humboldt'sche Genese sich vervollkommnender wissenschaftlicher Persönlichkeiten – und auf die Überzeugung Schleiermachers, dass sich immer die nötige Anzahl zur reinen, „absichtslosen“ Wissenschaftlertätigkeit berufen fühlender „Jünglinge“ finden werde. (Schleiermacher 1808, zitiert in Müller 1990: 188) Er spricht sich gegen eine zu frühe (ungerechtfertigte) Trennung „zwischen denen, welche der höchsten wissenschaftlichen Bildung fähig, und denen, die für eine untergeordnete Stufe bestimmt sind“ und ohne philosophische Anleitung der Universitäten handwerksgemäß und traditionell weitergebildet werden, aus. Es sei an der Zeit, jeden Befähigten und Strebsamen zu fördern; die Abtrennung der für höhere wissenschaftliche Aufgaben Geeigneten erfolge dann von allein und im Verlauf der von ihnen gewählten Tätigkeit. Und – davon ist Schleiermacher überzeugt – das Verhältnis zwischen der Minderheit, „welche sich bloß der Wissenschaft“ widmet“ und der Mehrheit, die in die Ämter und die Gewerbe strömt, „... bestimmt die Natur selbst immer richtig und sehr ebenmäßig“. Sie werde auch die jeweils nötige Frequenz

von Jüngern, die sich ganz der Wissenschaft verschrieben haben, hervorbringen. (Ebd.: 185)

Bezüglich der Promotion stellte sich nach dem Humboldt-Paradigma nicht vordergründig die Frage, was man nun an Studienleistungen abzuverlangen (und umfänglich zu kontrollieren) bzw. an Studienangeboten einzurichten hat, sondern wie man, vereinfacht gesagt, eine unbestimmte Menge intrinsisch geprägter und in „wissenschaftlicher Einsamkeit und Freiheit“ heranreifender „Jünglinge“ unter den in höheren Semestern Studierenden voraussetzend, ihre überdurchschnittlichen Fähigkeiten zur Wissenschaftstauglichkeit erkennen, fördern und sie schließlich zu exzellenten Forschungsleistungen bzw. zu exzellenten Präsentationen von Wissenschaftswissen (z.B. in Publikationen) befähigen und ermutigen kann.

Rückblick in Zahlen

Für die Berliner Universität kann von ca. 1.700 Absolventen in den Jahren 1886/87 ausgegangen werden, in der Regel solchen mit Staats- oder Kirchenexamen. Dabei kam es zu 203 Promotionen (1 theologische, 5 juristische, 127 medizinische und 70 in der Philosophischen Fakultät, zu der auch die Naturwissenschaften zählten). An der kleinsten preußischen Universität in Marburg dürfte es zur gleichen Zeit etwa 250 Absolventen gegeben haben. Zugleich fanden 75 Promotionen statt, darunter 56 in der Philosophischen Fakultät. (Wollgast 2001: 137)

Vom Sommersemester 1891 bis Wintersemester 1911/12 – also in 20 Jahren – verteilten sich die Promotionen in Preußen wie folgt (ebd.: 133):

| | |
|---------------------------|---------------|
| evangelische Theologie | 191 |
| katholische Theologie | 145 |
| Jura | 2.987 |
| Medizin | 9.424 |
| Philosophische Fakultäten | 10.470 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>23.217</i> |

Das sind durchschnittlich je Studienjahr 1.160 Promovierte bei etwa 33.000 Studenten je Studienjahr an Hochschulen mit Promotionsrecht, was einer Relation von 3,5 Promotionen je 100 Studierende entspricht. Wollgast meint dazu, dass im 19. Jahrhundert viele zu promovieren suchten, weil dies der geeignetste Weg zum beruflichen Aufstieg gewesen sei. Und eine Möglichkeit, dem allorts privilegierten Adel Konkurrenz zu machen.

Trotz der mit dem seinerzeitigen Schulsystem höchst unvollkommenen Ausschöpfung des Begabungspotentials der Bevölkerung plädierte Schleiermacher dafür, nicht nur auf früherkannte Hochbegabte (sozusa-

gen auf eine geistige Geburtsaristokratie) zu setzen, vor allem nicht vorzeitig dahingehend Selektionen vornehmen. Erst die spätere Entwicklung der „Jünglinge“ würde gesicherter auf wirkliche Eignungen und eine stabile Hingabe an die Wissenschaft (auf eine gefestigte Interessenlage) und auf das von Humboldt geforderte völlige Aufgehen in die wissenschaftliche Berufung schließen lassen.

3.1.4 Sonderfall Medizin

Wir haben hier die Grundidee der Erneuerung herausgestellt, dabei muss natürlich beachtet werden, dass mit der Herauslösung der einzelnen Fachwissenschaften aus dem Refugium der alten Philosophischen Fakultäten die Eigentümlichkeiten und Unterschiede zwischen ihnen nicht eingeebnet wurden, sondern sich eher verstärkten. Wissenschaftsgeschichtlich wird das als Entstehen und Ausprägen der Wissenschaftsdisziplinen bezeichnet und als eine spezifische Entwicklungsphase der Wissenschaftsmoderne aufgefasst, die das 19. Jahrhundert charakterisiert. (Vgl. Laitko 2006) Das betraf natürlich sehr nachhaltig Anforderungen und Charakter der Promotionen. Obgleich diese nur von einer Minderheit der Studierenden wahrgenommen wurden, prägten sie doch das wissenschaftliche Geschehen an den Universitäten sehr stark, natürlich auch den vermittelten Lehrstoff, besonders aber das Humboldt'sche Verständnis der akademischen Bildung, das als "Einheit von Forschung und Lehre" und "Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit" begriffen wurde. Während die Lehre sich im traditionellen Examenswissen fixierte, realisierte sich der Forschungserfolg der Absolventen (resp. Kandidaten) in der für die Promotion eingereichten (gedruckten) Dissertation. (Der Druckzwang wurde von den Universitäten unterschiedlich gehandhabt und über die Jahrzehnte immer wieder mal verschärft, mal gemindert.) Über den Sonderweg des staatlich geprüften Lehramtskandidaten war inzwischen jener neue, vom Fachwissen und dem Bildungscredo der Disziplinen bestimmte Examensotyp entstanden, der zum Universitätsdiplom führte. Die Promotion entwickelte sich nun folgerichtig als disziplinäre akademische Graduierung über das zuvor realisierte Fachdiplom hinaus. Man muss sich das selbst im Verwaltungshandeln der preußisch-deutschen Ministerialbürokratie und der ihnen kompatiblen Universitätsverwaltungen nicht als eine konforme, gleichgerichtete und gleichzeitige Wandlung vorstellen, sondern zeitlich und durch die Überlagerung von Tradition und neuen Praktiken

stark differenziert. Wollgast rechnet mit etwa 1.000 verschiedenen Promotionsordnungen allein in der neueren deutschen Universitätsgeschichte. (2001: 227)

Die historischen Wurzeln der Fächerkulturen wurden aber nicht restlos gekappt. In den drei „oberen“ Fakultäten – darunter Medizin – hatte die Promotion einst den üblichen Abschluss dargestellt. Die vierte, später hinzugekommene Fakultät (in der die mathematisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen ihre Heimat fanden) konnte dagegen, wie bereits ausgeführt auf anfänglich nur den Magistertitel vergeben und entwickelte in der Folgezeit – mit wachsender Bedeutung – ein eigenständiges Profil.

Wenn von den zwischen 1891 und 1911/12 erworbenen Promotionen 41 Prozent der Medizin zuzurechnen sind, so geht bereits aus dieser Relation hervor, dass insbesondere die medizinischen Promotionen einem anderen akademischen Verständnis unterlagen als die sonstigen (modernen) Fachwissenschaften. Um die teilweise unheilvolle Wirkung der Wunder- und Naturheiler zurückzudrängen, auf denen über Jahrhunderte der Verdacht auf „Zauseln“, also Hexerei und Zauberkunst, später Kurfuschelei lag, wurde die Doktorgraduierung für ärztlich bzw. medizinisch-heilend Tätige schon im Mittelalter sehr genaugenommen und sorgfältig überwacht. In dieser Tradition verblieb man zunächst auch im 19. Jahrhundert. Aus der Perspektive der Ministerialverwaltungen führte das zu einer akribischen staatlichen Kontrolle der Benutzung der medizinischen Berufsbezeichnungen, also der Studienabschlüsse (Staatsexamen) und Approbationen. Aus der Perspektive der Standesverbände ging es um die weitestgehende Bewahrung des Doktor-Titels für den praktizierenden Mediziner. Im Meinungsbild der Bevölkerung blieb der „Herr Doktor“ der Arzt, der Mediziner, mit dem es die Patienten zu tun hatten, was auch Wollgast betont. (2001: 156) Während im k.u.k. Österreich-Ungarn die Inanspruchnahme der Berufsbezeichnung „Arzt“ eine universitäre Promotion voraussetzte, genügte im Deutschen Reich der Nachweis des Gymnasialabschlusses, der vorgegebenen Studiendauer (meist 9 Semester) und ein abschließendes Staatsexamen bzw. die Approbation an einer medizinischen Fakultät, um sich als Arzt niederzulassen bzw. an einer öffentlichen medizinischen Einrichtung ärztlich tätig zu sein. Daher, könnte man vermuten, folgte schon aus finanziellen Gründen ein Nachlassen des Interesses an der Promotion. Gegenteiliges war der Fall, denn durch einen Titel erhöhte sich der soziale Status, woraus sich beruflich-wirtschaftliche Vorteile ziehen ließen.

Da sich bis heute der ungleich größere Anteil von Dr. med.-Kandidaten gegenüber allen Promotionen in anderen Fachrichtungen durch die Universitätsgeschichte zieht (und dies seit dem Mittelalter und nicht nur im 19. und 20. Jahrhundert) – und dies auch verstärkt für die approbierten Medizinerinnen zutrifft, die ja erst im 20. Jahrhundert in größerer Zahl in diesen Berufsstand eindringen (besser: denen Einlass gewährt wurde), wünscht man sich eine Erklärung. Diese ist jedoch ohne ausholende Erörterung des Verhältnisses von staatlicher Aufsicht der Universitätsabschlüsse, den besonderen Standesinteressen der Studierenden, ihrer Beschäftigungs- und Einkommenslage, ihrer sozialen Herkunft, dem Interesse der Arbeitsgeber bzw. Nutzer/Anwender und den Gepflogenheiten einer etwaigen Klientel (z.B. auch bei den Juristen) sowie der Art und Weise, wie sich historisch Überkommenes und neue Praktiken bzw. Entwicklungen überlagern, nicht auszuführen. Es handelt sich um eine multifaktorielle wissenschaftsgeschichtliche Gemengelage, die wir hier nicht nebenher auffächern können. Zum Beispiel erklärt sich der hohe Anteil der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachrichtungen an den Promotionen sowohl aus Standesinteressen bei Lehrern höherer Schulen als auch aus den Beschäftigungsverhältnissen in der industriellen Forschung und Entwicklung und bei den technischen Aufsichtsbehörden. Schon Althoff hatte Schritte unternommen, gedrängt von öffentlicher Kritik und von der Unzufriedenheit der großen Unternehmen, um die wissenschaftliche und soziale Situation (und Reputation) z.B. der Chemiker zu verbessern. Die von ihm angestrebte hochdotierte „Chemisch-technische Reichsanstalt“ (nach dem Vorbild der entwicklungsbestimmenden 1887 gegründeten „Physikalisch-technischen Reichsanstalt“) kam jedoch nicht zustande. (Vgl. Friedrich Althoff 1990: 138)

Im späten 19., frühen 20. Jahrhundert differenzierten sich die Promotionen in der Medizin erheblich aus, was Althoff entschlossen vorantrieb: Sie spalteten sich in eine Gruppe, die sich vorrangig mit der Heilkunst des Arztes, also mit den klinisch-therapeutischen Vorgängen und ihrer wissenschaftlichen Darstellung und Lehre befasste und eine andere, die die naturwissenschaftliche Fundierung der Medizin förderte. Diese wiederum diversifizierte sich in zahllose physikalische, chemisch/pharmazeutische und human-biologische Spezialrichtungen. Eine weitere Entwicklung überwand die ausschließlich auf das menschliche Individuum ausgerichtete Medizin und befasste sich mit den gesundheitlichen bzw. pathogenen Vorgängen in ganzen Populationen (Epidemiologie, Sozialhygiene, social health). Die alles übergreifende akademische Graduierung

blieb jedoch die Promotion zum Dr. med.. Der wachsende, auf klinisch-medizinische und medizinisch-naturwissenschaftliche Grundlagenforschung ausgerichtete Anteil der Hochschulmedizin war jedoch mehr als eine innerdisziplinäre Tendenz. Um die Wende zum 20. Jahrhundert zeichnete sich eine Entwicklung ab, dass gerade aus den Forschungsunternehmungen der Universitätsmedizin sich neue Felder von sog. Frontthemen entwickelten, die von nachhaltiger Wirkung auf die naturwissenschaftliche Forschung waren, aber auch sozialwissenschaftliche Erkenntnisfortschritte prägten. Das bestimmte natürlich auch die Promotionsanforderungen. Im Rahmen unserer Untersuchung können wir das nur in Stichworten abgelen.

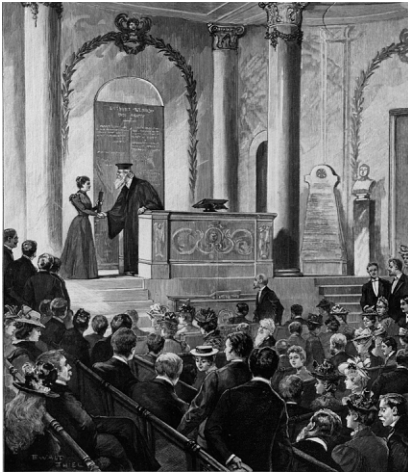
Althoff, um einen historischen Beleg anzuführen, verband diese Entwicklungen mit einem langfristigen Unternehmen zur Rekonstruktion der Charité, die 1897 begann und in welchem nicht nur später international berühmte Kliniken, sondern auch 23 neue Institute für die medizinische Forschung hinzukamen, die die naturwissenschaftliche Fundierung der Medizin verstärkten, so z.B. das 1902 gegründete Pharmazeutisch-chemische Institut der Berliner Universität. Zwar gibt es keine verifizierenden Statistiken über die wissenschaftlich-fachlichen Themen der Promotionen, jedoch erlauben Erinnerungen und Beschreibungen die Feststellung, dass medizinische Promovenden in Deutschland gehalten waren, über Behandlungen und Heilprozeduren hinaus sich dezidiert naturwissenschaftlich-grundlagenwissenschaftlichen Problemstellungen zuzuwenden. Der deutsche Dr. med. offerierte also nur zum Teil Qualifikationen, mit denen sich niedergelassene oder in Gesundheitseinrichtungen tätige praktische Ärzte auswiesen, möglicherweise eine gewisse Mehrheit. (Vgl. Laitko 1987: 42f.; Lischke 1990: 21, 29, 96) Eine nichtintendierte Wirkung der von Althoff präferierten Forschungsanforderungen war, dass viele in Preußen Studierende sich zum Erwerb des Dr. med. nach Leipzig wandten, wo das Promovieren für sie einfacher war. Über mehrere Jahrzehnte schwankte die Promotionshäufigkeit je 100 Studenten zwischen 1,7 und 3,6 in Berlin und 6,2 bis 8,2 in Leipzig. (Wollgast 2001: 206) Bis zur Gegenwart scheint sich das wissenschaftliche Profil des deutschen Dr. med. nicht stabilisiert zu haben. Wollgast erwähnt eine Analyse des Wissenschaftsrates zur Situation der Promotionen in Deutschland 1992. Dazu wurde bemerkt, dass die Qualität vieler medizinischer Promotionen „Sorge“ bereite. (Ebd.: 230)

3.1.5 Frauen müssen (vorerst) draußen bleiben

Bereits aufgefallen sein dürfte, dass die Studierenden in den angeführten Schriften zur Berliner Universitätsgründung häufig als „Jünglinge“ bezeichnet werden, von denen man sich diese oder jene Eigenschaften wünschte, damit sie den wissenschaftlichen Anforderungen des Studiums und später des Lebensberufes (notabene: immer im protestantischen Sinne „Beruf“ als Berufung) gewachsen seien. Von Mädchen oder Frauen war dabei nie die Rede. Obgleich in den sehr aktiven wissenschaftlich-literarischen Salons des Berliner Bildungsbürgertums der Jahrhundertwende gut belesene und mehrsprachig gebildete Frauen eine hervorragende Rolle spielten, war ein Mädchen als Student 1810 schlechthin unvorstellbar. Seit jeher bereiteten die traditionellen „oberen“ Fakultäten – Theologie, Jurisprudenz und Medizin⁹ – schließlich auf Berufe vor, die Frauen nicht offenstanden. Was bei Humboldt und Schleiermacher nicht einmal als bloße Idee einer sich geistig-kulturell vervollkommnenden Menschheit vorstellbar war, nämlich das Frauenstudium, hat dann wirklich noch das ganze Jahrhundert benötigt, um einer neuen Perspektive Platz zu machen. Obgleich sich immer wieder Frauen fanden, die spektakuläre – und manchmal heldische – private wissenschaftliche Karrieren ertrotzten, wurden sie in Deutschland/Preußen erst per Erlass vom 16.7.1896 zum „gastweisen Besuch“ zugelassen, jedoch nur auf Antrag und unter ministerieller Aufsicht. (Ellwein 1997: 178f.). 1898 wurde per Ausnahmegenehmigung die Promotionsmöglichkeit für Frauen eingeräumt, nicht aber die Berechtigung zum regulären Studium. Die Ausnahmegenehmigung für die Promotion musste von der Fakultät beim Ministerium beantragt werden. Vorausgesetzt wurde ein einstimmiges Fakultätsvotum. Es verging ein weiteres Jahrzehnt, bis 1908 ein Immatrikulationsrecht verabschiedet wurde, das Frauen zum Studium zuließ, so dass es keiner Ausnahmeregelung mehr bedurfte. (Vgl. Vogt 1996: 34f.)

⁹ „Der Weg der Frauen in die Medizin war immer beschwerlicher als der der Männer. In Preußen erregte ‚bis weit in die 1890er Jahre hinein die Erwähnung des weiblichen Arztes im Reichstag ungeheure Heiterkeit‘, weiß die erste deutsche Ärztin der neueren Zeit Franziska Tiburtius, die 1876 in Zürich promovieren und in Deutschland als Heilpraktikerin arbeiten musste, aus eigenem Erlebnis zu berichten. Erst vom Wintersemester 1908/1909 an wurden in Preußen offiziell auch Medizinstudentinnen an den Landesuniversitäten zugelassen. Aber erst während des 1. Weltkrieges war den Frauen in Deutschland auch die Approbation möglich.“ (<http://www.onmeda.de/lexika/persoenlichkeiten/erxleben.html> Zugriff 4.7.2007)

Fräulein Doktor – eine Sensation in Berlin



© Sahra Leyck

Quelle: Müller (1996): 160

Am 18. Februar 1899 um 13:30 Uhr wurde an der Berliner Universität erstmals eine Frau promoviert. Der „Berliner Morgenpost“ war das zwei Spalten ihrer aktuellen Berichterstattung wert. Die damals 27-jährige Doktorandin, Fräulein Else Neumann (1872-1902), wird als „blasse, schlanke Brünnette“ beschrieben. Weiter heißt es: „Sie ist eine sympathische Erscheinung und trug ein schlichtes schwarzes Kleid mit Stahlperlenbesatz.“ Kein Wort über das Thema der Disputation. Eingereicht hatte sie eine physikalische Arbeit „Ueber die Polarisationscapacität umkehrbarer Elektroden“. Das Interesse der Öffentlichkeit war groß. Schon

lange vor Beginn der Veranstaltung waren alle Sitz- und Stehplätze besetzt. Der Beobachter bescheinigt der Doktorandin, in der Verteidigung „dank dem vor ihr liegenden Manuskript sicher und ohne Zaghaftheit“ gesprochen zu haben. Alles sei in genau derselben Weise verlaufen „wie sonst bei ‚männlichen‘ Promotionen“. Spannend wird es, als unerwartet der Dekan der philosophischen Fakultät, der Mathematiker Prof. Schwarz, das Katheder besteigt. Er ist sich der Besonderheit der Situation wohl bewusst. Für ihn ist es ein „Fest,... wie kein anderes seit Gründung der Universität“. Die würdigste Stellung der Frau als Hohepriesterin des Hauses, Gattin und Mutter sei durchaus nicht unvereinbar mit der Teilnahme an der wissenschaftlichen Arbeit der Männer. Sein Dank gilt sowohl der Unterrichtsverwaltung, die Frauen die Möglichkeit des Besuchs von Universitätsvorlesungen eingeräumt hatte, als auch der Fakultät, für die Befürwortung des Ersuchens der Doktorandin beim Ministerium. Im Anschluss nimmt der Dekan die feierliche Promotion vor. Else Neumann hat die Promotionsprüfung mit *cum laude* bestanden und wird zum *Magister artium liberarium* und zum Doktor der Philosophie ernannt.

Nach einem Artikel der „Berliner Morgenpost“ vom 19. Februar 1899. (Vgl. auch Vogt 1996: 48)

3.1.6 Bildungs- und Wissenschaftsprinzip vs. Ausbildungsorientierung

Bei Nida-Rümelin (2005: 364) findet sich der resümierende Text: „Vor fast 200 Jahren wurde dann, angeleitet durch Konzeptionen von Friedrich (Daniel Ernst) Schleiermacher und Wilhelm v. Humboldt, die Berliner Reformuniversität gegründet und innerhalb weniger Jahre zur führenden deutschen und schließlich europäischen Universität, die auch auf der anderen Seite des Atlantiks bewundert und im ausgehenden 19. Jahrhundert weltweit kopiert wurde. Hier hatte sich endgültig das Bildungs- und Wissenschaftsprinzip gegen die Ausbildungsorientierung durchgesetzt.“

In diesem Sinne beschließen wir unsere Überlegungen: Auf eine ganz besondere Art und Weise haben Humboldt und seine Mitstreiter, hat das wissenschaftliche Credo des deutschen Neuhumanismus Recht behalten, sich als höchst weitsichtig erwiesen: Nicht aus den „absichtlichen“, d.h. praktisch und profitabel nutzbaren Themen und Projekten hat sich die Revolution des wissenschaftlichen Denkens seit dem großen Aufschwung der Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften 1770–1830 ergeben, sondern aus den inventiven Problemgenerierungen und -lösungen, die sich aus der systematischen Ausarbeitung der Theorie und Methode wissenschaftlicher Disziplinen und dem Abarbeiten ihres systematischen inneren Zusammenhangs ableiteten (einschließlich ihrer inter- und multidisziplinären Beziehungen). Viele großen und folgenreichen Leistungen der Wissenschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts haben ihre Wurzeln an den deutschen Universitäten: der Aufstieg der modernen Chemie durch die Entdeckung der Anilin/Teerfarben-Chemie mit der folgenden endlosen Diversifizierung der organischen Chemie, die Leistungen der physikalischen Chemie, die Raum-Zeit-Physik eines Einstein, die Atomphysik und die Physik der subatomaren Teilchen, die Hochenergiephysik, die moderne Mathematik der n-dimensionalen Räume, die Mengenlehre und die Theorie probabilistischer Größen, bis zur Entdeckung des deterministischen Chaos, die Halbleiter-Physiko-Chemie, die Schwachstromtechnik von der Elektronen-Röhre bis zur Entdeckung der Mikroprozessoren, die Molekular-Biologie, die Antibiotika, die Entdeckung des Gens mittels der Phagen-Biologie – auch ohne wünschenswerte Vollständigkeit ist ersichtlich, dass die großen, umwälzenden, Erkenntnishorizonte überwindenden Wissenschaftsfortschritte, die das hervorbrachten, was wir heute unser wissenschaftliches Zeitalter nennen, aus der Logik der disziplinären Wissenszusammenhänge entstammen und nicht etwa aus Nützlichkeitsbewertungen.

Und solche Themenstellungen waren immer auch die genuinen Promotionsthemen an Universitäten und Hochschulen, die auch künftig vorzugsweise empfohlen und gefördert werden sollten. Was bedeutet, das Wissenschaftsverständnis von Schiller, Fichte, Schleiermacher, Humboldt und ihren Mitstreitern ist noch immer aktuell. Mehr noch: in dem Maße, wie die Verwissenschaftlichung unseres Lebens immer weiter fortschreitet, sich die Erkenntnisfronten immer mehr diversifizieren und immer mehr inventive Lösungen (anstatt kurzlebiger Innovationen) gefragt sind, erscheint dieses Wissenschaftsverständnis von zunehmender Relevanz. (Was nicht ausschließt, auch erfolgversprechende Themen unmittelbar praktisch verwertbarer Herkunft und entsprechender Sachzusammenhänge zu akzeptieren.) Nur so wird sich das aphoristische Paradoxon von Norbert Wiener¹⁰ positiv auflösen lassen: dass die Zukunft der Menschheit von Entdeckungen und Erfindungen abhängt, die erst noch gemacht werden müssen.

3.2 Qualifizierungswege

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt zu den Hochschulaufgaben, die bereits in der ersten Fassung des HRG 1976 explizit genannt wurden. Im Kommentar von Lütjhe heißt es dazu: „Während die wissenschaftliche bzw. künstlerische Vorbereitung auf andere Berufsfelder auch deren spezifische Bedingungen und Anforderungen zu beachten hat, können sich die Hochschulen bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses an der freien Entwicklung von Wissenschaft und Kunst orientiert. Daraus folgt eine besonders weitgehende Eigenständigkeit und Gestaltungsfreiheit der Hochschulen bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe.“ (Denninger 1984: 53) Im Unterschied zum Qualifikationsnachweis wurde die Förderung bis heute nicht an ein förmliches, generell verbindliches Qualifizierungsverfahren gebunden. Auch wenn Ende der 1980er Jahre mit der Einführung von Graduiertenkollegs ein Schritt in Richtung strukturierter Qualifizierung gegangen wurde und das HRG vorübergehend¹¹ eine Einschreibepflicht für Doktoranden vorsah (vgl. Kap. 7.1), dominiert nach wie vor die individuell ver-

¹⁰ In Columbia/Missouri 1894 geborener Mathematiker, der als Begründer der Kybernetik Weltruhm erlangte. Er starb 1964 in Stockholm.

¹¹ Es handelt sich um die Regelung im § 21 HRG i.d.F. der 5. HRG-Novelle, die für nichtig erklärt wurde. Die Regelung wurde nicht neu erlassen.

antwortete bzw. betreute Promotionsphase. Ungeachtet des breiten Spektrums an Fördermaßnahmen auf der Basis von Stipendien und zum Teil auch Stellen in unterschiedlicher Trägerschaft (z.B. DFG, Stiftungen, Begabtenförderwerke, Landesförderprogramme, Berufsverbände/Fachgesellschaften, Ressortforschung) und einer Vielzahl flankierender Maßnahmen (z.B. Unterstützung von Vortragstätigkeit und Gastaufenthalten, Sachkostenzuschüsse, Mentoring- und Coaching-Programme, Preise, internationaler Austausch) ist die Promotion im Beschäftigungsverhältnis an Hochschulen und deutlich abgestuft auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Hauptweg der Qualifizierung geblieben. Nach einer Studie von Enders/Bornmann (2001: 53) gehen etwa drei Fünftel diesen Weg (bei Habilitationen sind es zwei Drittel); etwa ein Fünftel promoviert über Stipendien und ein weiteres mit Hilfe externer Finanzierung (jeweils bezogen auf die wichtigste Finanzierungsquelle). Dies deckt sich mit Befunden anderer Studien, die bundes- oder landesweit Promovierende bzw. Promovierte befragten. (Vgl. Kap. 3.4) Die Promotion im Beschäftigungsverhältnis hat den Vorteil, dass die Nachwuchswissenschaftler/-innen Einblick in die Leistungsprozesse und die Arbeitsabläufe an der Hochschule gewinnen. Sie betreuen Studierende, können Lehrerfahrung sammeln, sich mit Projektmanagement und akademischer Selbstverwaltung vertraut machen; lernen im Team zu arbeiten, knüpfen Kontakte im Kollegenkreis und stellen ihre „Alltagstauglichkeit“ unter Beweis. All dies wirkt sich letztlich positiv auf den späteren Verbleib im Hochschulbereich und eine wissenschaftliche Karriere aus.

3.2.1 Exkurs: Promotion im internationalen Vergleich¹²

Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland eine Spitzenposition in Bezug auf die Promotionsintensität sowohl gemessen an der Bevölkerung als auch an der Anzahl der Hochschulabsolvent/-innen ein. (Vgl. Tab. 5 und 6) Nicht ganz so günstig fällt der Vergleich bei der Altersstruktur aus. Deutschland rangiert hier europaweit in etwa im Mittelfeld. (Vgl. Tab. 7) In Großbritannien sind die Nachwuchswissenschaftler/-innen zu 45 Prozent zwischen 25 und 29 Jahren alt, wenn sie promovieren, in Schweden

¹² Die nachfolgende Auswahl der Länder orientiert sich am Aufbau von Kapitel 8.2, in dem die Entwicklungen in Frankreich, den USA, dem Vereinigten Königreich, Schweden, den Niederlanden, Polen und Italien behandelt werden. Die Daten standen nicht durchgängig für alle Länder zur Verfügung. Im Einzelfall wurde zur Ergänzung der deutschsprachige Raum (Österreich, Schweiz) einbezogen.

zu 35 Prozent zwischen 30 und 34 Jahren (aber zu 24 % auch 40 Jahre und älter). In Deutschland stellen die 30 bis 34-jährigen ebenfalls die Mehrheit. Die Größenordnung entspricht mit 44 Prozent der der Schweiz (45 %). Es gibt relativ wenige „Ausreißer“ nach Oben (über 40 Jahre) oder Unten (unter 25 Jahre).

Das relativ gute Abschneiden Deutschlands im internationalen Vergleich scheint für die Beibehaltung der Vielfalt an Qualifizierungswegen bzw. Fördermaßnahmen sowie der Möglichkeit ihrer flexiblen Inanspruchnahme zu sprechen. Obwohl es gute Argumente – wie z.B. zeitliche Straffung und Erhöhung der Erfolgsquote – für eine verstärkte Strukturierung dieser Phase (einschließlich Doktorandenstatus und Einschreibpflicht) und kollektive Kommunikations- und Betreuungsangebote gibt, sollte eine flächendeckende „Verschulung“ einerseits im Interesse der Aufrechterhaltung des Anspruchs auf den wissenschaftlichen Charakter der Promotion vermieden werden. Andererseits eröffnet ein System der Nachwuchsförderung, das Freiraum für die Verwirklichung unterschiedlicher Lebensentwürfe bietet und individuellen Belangen Rechnung tragen kann, nicht nur größere Erfolgchancen, sondern es wirkt auch sozialer Benachteiligung entgegen. Wie das Beispiel Schweden zeigt (vgl. Kap. 9.3.1), setzt eine zu strikte Reglementierung kontraproduktive Umgehungsmechanismen in Gang, was letztendlich dazu führt, dass sich neben dem offiziellen Fördersystem zeit- und potentialbindende „Schattensysteme“ etablieren.

Als ein Schwachpunkt des deutschen Systems kristallisiert sich mit Blick auf die Statistik die Geschlechterdisparität zu Ungunsten von Frauen heraus. (Vgl. Tab. 10) Mit 39 Prozent liegt der Frauenanteil an den Promotionen unter dem EU-27-Durchschnitt. Die USA, Großbritannien, Frankreich und Schweden – um nur einige Beispiele zu nennen – schneiden in punkto Gleichstellung deutlich besser ab. Die Wirksamkeit zukünftiger Reformen wird deshalb in erster Linie daran zu messen sein, ob es Deutschland gelingt, in diesem Bereich international zur Führungsgruppe aufzuschließen.

Tab. 5: Absolvent/-innen ISCED^a 6 pro 1.000 der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren in ausgewählten Ländern, 2005 (in %)

| Land | Promotionen ISCED 6 insgesamt pro 1.000 der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren | Promotionen ISCED 6 Frauen pro 1.000 der weiblichen Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren | Promotionen ISCED 6 Männer pro 1.000 der männlichen Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren |
|---------------------------|--|---|---|
| <i>Deutschland</i> | 2,6 | 2,1 | 3,1 |
| Frankreich | 1,2 | 1,0 | 1,4 |
| Italien | 1,0 | 1,0 | 0,9 |
| Niederlande | 1,3 | 1,0 | 1,6 |
| Polen | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Schweden | 2,4 | 2,2 | 2,6 |
| Vereinigtes Königreich | 2,0 | 1,7 | 2,3 |
| USA | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| EU-27 ^b | 1,4 | 1,3 | 1,6 |

^a Seit 2004 wird für ISCED 6 die Untergruppe ISCED 6_phd ausgewiesen. In den meisten Ländern sind die Zahlen für die beiden Gruppen identisch, d.h. in der Regel erfasst ISCED 6 Bildungsabschlüsse, die zum Führen des Dokortitels berechtigen. In einigen wenigen Ländern, darunter die Schweiz, Schweden, Portugal und der flämische Teil Belgiens sind ein unterschiedlich großer Teil der ISCED 6 Abschlüsse nicht gleichzeitig ISCED 6_phd Abschlüsse. In Portugal gibt es z.B. den *Mestrado*-Abschluss, der unter ISCED 6, aber nicht unter ISCED 6_phd fällt, in Schweden den ab 2002 wieder eingeführte *licensiatgrad*. Die folgende Darstellung bezieht sich durchgängig auf den ISCED 6 Abschluss.

^b Angaben geschätzt (Eurostat)

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen.

Tab. 6: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotion) in ausgewählten Ländern, 2004

| Land | Hochschulabschlüsse ohne Promotion, ISCED 5 (in Pers.) | Promotionen ISCED 6 (in Pers.) | Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion |
|------------------------|--|--------------------------------|---|
| <i>Deutschland</i> | <i>196.608</i> | <i>23.138</i> | <i>11,77</i> |
| Frankreich | 403.926 | 8.420 | 2,09 |
| Italien | 314933 | 6.351 | 2,02 |
| Niederlande | 94.211 | 2.679 | 3,18 |
| Polen | 474.856 | 5.460 | 0,96 |
| Schweden | 45.369 | 3.834 | 8,45 |
| Vereinigtes Königreich | 580.384 | 15.257 | 2,63 |
| USA | 2.041.523 | 48.378 | 2,37 |
| EU-27 | 3.500.154 | 95.350 | 2,73 |

Quellen: OECD Online Education Database, Graduates by field of education, <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY>
 Großbritannien und EU-27 aus Eurostat sowie http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL

Tab. 7: Absolvent/-innen ISCED 6 nach Altersgruppen in ausgewählten Länder, 2004

| Land | Insges. (in Pers.) | 20-24 J. | 25-29 J. | 30-34 J. | 35-39 J. | 40 J. u. älter |
|------------------------|--------------------|------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| | | (in %) | | | | |
| <i>Deutschland</i> | <i>23.138</i> | <i>0,2</i> | <i>31,7</i> | <i>44,0</i> | <i>16,1</i> | <i>8,0</i> |
| Vereinigtes Königreich | 15.257 | 3,3 | 44,7 | 22,4 | 12,9 | 16,7 |
| Italien | 6.351 | 0,0 | 26,9 | 52,6 | 20,5 | 0,0 |
| Österreich | 2.443 | 2,4 | 38,6 | 32,6 | 12,9 | 13,5 |
| Schweden | 3.834 | 0,2 | 23,4 | 35,0 | 17,3 | 24,1 |
| Schweiz | 2.952 | 0,2 | 27,5 | 44,5 | 15,9 | 11,9 |

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen

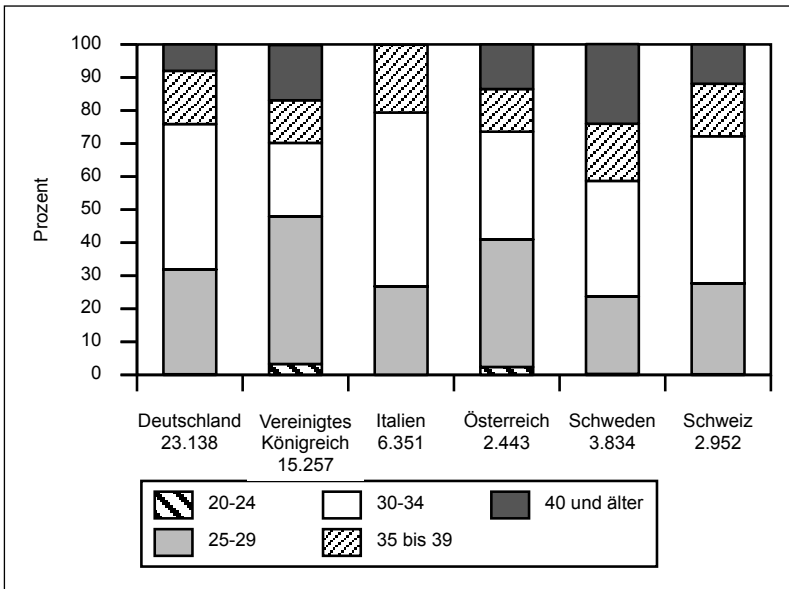


Abb. 1: Altersstruktur der Absolvent/-innen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Ländern

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen

Tab. 8: Absolventinnen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Länder, 2004

| Land | Isges. (in Pers.) | 20-24 J. | 25-29 J. | 30-34 J. | 35-39 J. | 40 J. u. älter |
|---------------------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|-------------------|
| | | (in %) | | | | |
| Deutschland | 9.030 | 0,3 | 39,7 | 38,3 | 14,4 | 7,3 |
| Vereinigtes Königreich | 6.575 | 3,4 | 46,5 | 21,6 | 11,6 | 16,9 |
| Italien | 3.231 | 0,0 | 26,9 | 54,3 | 18,8 | 0,0 |
| Österreich | 989 | 3,2 | 39,8 | 31,7 | 10,7 | 14,6 |
| Schweden | 1.632 | 0,2 | 21,1 | 30,6 | 17,1 | 31,0 |
| Schweiz | 1.088 | 0,4 | 33,0 | 43,1 | 12,6 | 10,9 |

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen.

Tab. 9: Männliche Absolventen ISCED 6 nach Altersgruppen und ausgewählten Ländern, 2004

| Land | Insges. (in Pers.) | 20-24 J. | 25-29 J. | 30-34 J. | 35-39 J. | 40 J. u. älter |
|---------------------------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|-------------------|
| | | (in %) | | | | |
| <i>Deutschland</i> | 14.108 | 0,1 | 26,6 | 47,7 | 17,2 | 8,4 |
| Vereinigtes Königreich | 8.682 | 3,2 | 43,3 | 22,9 | 14,0 | 16,6 |
| Italien | 3.120 | 0,0 | 26,8 | 50,8 | 22,4 | 0,0 |
| Österreich | 1.454 | 1,9 | 37,7 | 33,3 | 14,4 | 12,7 |
| Schweden | 2.202 | 0,3 | 25,0 | 38,2 | 17,5 | 19,0 |
| Schweiz | 1.864 | 0,1 | 24,2 | 45,4 | 17,9 | 12,4 |

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen

Tab. 10: Absolvent/-innen ISCED 6 nach Geschlecht und ausgewählten Ländern, 2004 (absteigend nach Frauenanteil sortiert)

| Land | Insges. (in Pers.) | Frauen | Männer |
|---------------------------|-----------------------|--------|--------|
| | | (in %) | |
| Italien | 6.351 | 50,9 | 49,1 |
| USA | 48.378 | 47,7 | 52,3 |
| Polen | 5.460 | 46,9 | 53,1 |
| Vereinigtes Königreich | 15.257 | 43,1 | 56,9 |
| Schweden | 3.834 | 42,6 | 57,4 |
| Frankreich ^a | 8.420 | 41,7 | 58,3 |
| Niederlande | 2.679 | 39,4 | 60,6 |
| <i>Deutschland</i> | 23.138 | 39,0 | 61,0 |
| EU-27 | 93.235 ^b | 43,4 | 56,6 |

^a Angaben 2003

^b Stand 7/2007

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen

Der internationale Vergleich ist deshalb von Bedeutung, weil das Promovieren in Deutschland seit einigen Jahren insbesondere durch hochschulpolitische Rahmensetzungen im europäischen Kontext vor neue Herausforderungen gestellt wird. (Vgl. Kupfer/Moes 2003; Bergen 2005; Enders 2005c; Kehm 2005a; Kehm 2005c) Zwei Ereignisse gaben den Startschuss für die Auseinandersetzung um eine Reform der Doktorandenausbildung in nahezu allen europäischen Ländern. Das erste fand 1998 statt, als die „Joint Declaration on Harmonisation of the Architecture of the European Higher Education System“ in Paris von den Wissenschaftsmini-

stern aus Frankreich, Italien, Deutschland und Großbritannien unterzeichnet wurde. Ein Jahr später wurde zweitens die so genannte Sorbonne-Erklärung unterzeichnet, die zur berühmten Bologna-Erklärung führte, die mittlerweile von 45 Ländern unterzeichnet wurde. Die aktuelle Debatte steht im Zeichen zweier europäischer Initiativen: der „European Higher Education Area“ (EHEA) und der „European Research Area (ERA)“, die sich die Schaffung bestmöglicher Forschungsbedingungen – „to make Europe the leading knowledge-based economy“ (Sadlak 2004: 4) – zum Ziel gesetzt hat.

Die Doktorand/-innenausbildung insgesamt, also alle praktizierten Modelle von der traditionellen Betreuung über Forschungscolloquien bis zu Graduiertenkollegs sollen im Zuge des Bologna-Prozesses als dritte Studienstufe anerkannt und nach dem Vorbild der angelsächsischen *PhD-Studies* organisiert werden. Von der Vergleichbarkeit der Doktorand/-innenausbildung und der Abschlüsse verspricht man sich nicht zuletzt eine Forcierung der internationalen Mobilität der Nachwuchswissenschaftler/-innen.

Der Bologna-Prozess hat das Ziel, diese europäischen Zielvorgaben auf nationaler Ebene zu implementieren. Von den Folgekonferenzen war insbesondere die Konferenz in Berlin (2003) von entscheidender Bedeutung. Die „Lissabon-Rede“ des Europäischen Forschungskommissars Philippe Busquin, nach der 3 Prozent des nationalen Bruttoinlandsprodukts zukünftig für Forschung ausgegeben werden sollte, machte vor allem ökonomische Zielvorgaben prägend für diese Initiative. Busquin zitierte Schätzungen, die davon ausgehen, dass ca. 600.000 bis 800.000 Wissenschaftler/-innen innerhalb der Europäischen Union forschen, und stellte fest, dass „Europe more than ever needs research“. Dies sei eine Frage des ökonomischen Überlebens für Europa, da „half of [the economic] growth is being obtained through innovations.“ (Zitiert nach Sadlak 2004: 6) Auch Enders/Bornmann (2001) kamen zu dem Schluss, dass die sich herausbildende Wissensgesellschaft mehr als je zuvor darauf angewiesen ist, hochqualifizierte Forscher auszubilden und dass es so etwas wie „Überproduktion“ in diesem Bereich deshalb gar nicht geben könne. Der Doktorand/-innenausbildung kommt dabei eine zentrale Rolle zu, weil der damit verbundene Erwerb von Qualifikationen als Brücke zwischen dem oben genannten Europäischen Hochschul- und dem Europäischen Forschungsraum gesehen werden kann. (Sادلak 2004: 4; vgl. auch Gorzka/Lanzendorf 2006)

Konsens besteht darüber, dass Doktor/-innen zunehmend eine Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft aufnehmen. Aus diesem Grund ist zu dem traditionellen Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung auch für die Doktorand/-innenausbildung die Vermittlung von *Employability* getreten, womit den außerhochschulischen Anforderungen der Berufswelt Rechnung getragen werden soll. (Vgl. Buch 2005; Wildt 2002) Dies hat Auswirkungen auf die Organisation innerhalb der Universitäten, die etwa durch die so genannten *Career Services* versuchen, eine „Brücke zwischen Studium und Berufsfeld“ zu bauen. (Vgl. Jörns 2005; zur Frage der Selbständigkeit vgl. Kerst/Minks 2005)

Auch die häufig als zu lang erachtete Promotionsdauer und das Problem der internationalen Anerkennung des Dokortitels sollen durch die Integration der Doktorand/-innenausbildung als dritte Stufe des Studiums gelöst werden. (Scholz 2004) Angenommen wird, dass die strukturierte Promotionsausbildung den Doktorand/-innen zu besseren und auch schnelleren Ergebnissen verhilft. Ob mit der Einführung von *PhD-Studies* tatsächlich die Promotionsdauer gesenkt werden kann, ist jedoch in hohem Maße von den jeweiligen nationalen Hochschulsystemen abhängig (so stellt z.B. Österreich gegenwärtig von der traditionell zweijährigen Doktorandenausbildung auf vierjährige *PhD-Studies* um). Generell üben die nationalen Besonderheiten Einfluss auf die Umsetzung der europäischen Modellvorstellungen aus. (Vgl. zur Vielfalt allein in Großbritannien Green/Powell 2005a; Green/Powell 2005b)

Neben der Einordnung der Promotion als dritte Studienstufe im Rahmen des Bologna-Prozesses wird der – tatsächliche oder vermeintliche – Konflikt zwischen dem akademischen Anspruch und der Vermittlung von *Employability* sowie zwischen der Individualförderung von Promovierenden und der strukturierten Promotionsphase thematisiert.

Als zentrale Akteure im Hinblick auf die Umsetzung der Reformvorschläge - neben dem Wissenschaftsrat, der HRK, der DFG und dem DAAD - dürfen die Professor/-innen nicht vernachlässigt werden, weil sie es sind, die das nach wie vor für Deutschland als konstitutiv geltende „Meister-Lehrlings-Modell“ tragen und nunmehr gefordert sind, ihr Verhalten im Sinne der Reformen umzustellen:

„Therefore, the actual change agents can only be the professors themselves, who must to react to incentives, take on the extra time to conceptualise a program, cooperate with other professors to create a critical mass, design courses for the taught part and possibly write an application for funding, and provide more structure in doctoral education and trai-

ning. Usually a doctoral program cannot be established and implemented by one person alone, but also needs support from the central level of the university. In addition, such an undertaking needs extra funding.” (Kehm 2006b: 61)

Im Grundsatz lassen sich folgende Tendenzen der perspektivischen Neuausrichtung im Zusammenhang mit der stärkeren Strukturierung der Doktorand/-innenausbildung identifizieren:

- von der nationalen zur internationalen Ebene,
- von der Kuriosität zur ergebnisorientierten Forschung in Dissertationen,
- von der individuellen zur Teamebene,
- von der engen disziplinären zur multidisziplinären Ebene,
- von kleineren Forschungseinheiten zu größeren Forschungseinrichtungen und -programmen,
- von der Fragmentierung zur integrierten Doktorandenausbildung,
- von nur akademischen zu professionellen Zielen der Doktorand/-innenausbildung.

Offen bleibt, ob sich die Promotionsphase in Deutschland zukünftig tatsächlich vor allem am anglo-amerikanischen (inzwischen auch EU-politisch favorisierten) Ausbildungsmodell orientieren wird. Obwohl die Mehrheit der Doktorand/-innen in Deutschland immer noch auf traditionelle Weise nach dem „Meister-Lehrlings-Modell“ an einer Dissertation arbeitet, ist zu vermuten, dass die strukturierte Doktorand/-innenausbildung im Sinne einer „dritten Studienstufe“ zumindest einen Bedeutungszuwachs verzeichnen wird. (Vgl. Kehm 2006b: 65 und 69) Dies beinhaltet eine stärkere Formalisierung der Promotionsphase mit der Intention gezielterer Auswahl unter den Bewerber/-innen, besserer Betreuung und transparenterer Begutachtungsverfahren. Hüttl (2005) hat drei Kernelemente der Neustrukturierung benannt:

- Auswahlverfahren von Promotionskandidaten, die nach wettbewerblichen Gesichtspunkten verlaufen,
- klare Vereinbarungen von Verantwortlichkeiten zwischen Betreuer und Doktorand, Bereitstellung angemessener Arbeitsbedingungen und Einbindung in den Forschungszusammenhang des Lehrstuhls sowie
- ein begleitendes Studienprogramm.

Mit der stärkeren Strukturierung ist die Hoffnung auf eine Qualitätssteigerung der Doktorand/-innenausbildung verbunden – insbesondere in Be-

zug auf die als zu stark empfundene Abhängigkeit vom „Doktorvater“ bzw. das gänzliche Fehlen eines Kontakts mit ihm. (Kehm 2006b: 66) Dabei stellt sich fast zwangsläufig die Frage nach der Finanzierung. Von gewerkschaftlicher Seite wird hierfür das Skandinavische Modell der Doktorand/-innenausbildung in die Diskussion eingebracht. Dort werden die Doktorand/-innen statusmäßig als junge Forscher angesehen und sind als Angestellte der Universität mit allen sozialen Sicherheiten den übrigen Wissenschaftler/-innen gleichgestellt. (Kupfer/Moes 2003) Demgegenüber lassen die gegenwärtigen europäischen Entwicklungen erwarten, dass von den Doktorand/-innen in Promotionsprogrammen in Deutschland früher oder später Promotionsgebühren erhoben werden – was eine Statuszuschreibung als Promotionsstudent/-in einschließen würde. (Kehm 2006b: 67)

3.2.2 *Promotion im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule*

Das HRG sah anfangs keine Personalkategorie vor, die rechtlich verbrieft Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung nach dem Hochschulabschluss bot.¹³ Das Dienstverhältnis als *wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter* war ursprünglich nicht auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtet. Im Beamten- oder Angestelltenverhältnis waren in erster Linie wissenschaftliche Dienstleistungen, insbesondere in der Lehre zu erbringen. (HRG 1976 § 53) Mit dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065) wurden erstmals an Sachgründe (darunter wissenschaftliche Qualifizierung) gebundene Befristungsregelungen für das wissenschaftliche Personal geschaffen. Ferner wurde mit der 3. HRG-Novelle den Ländern die Möglichkeit eingeräumt, für befristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter vorsehen zu können, dass diesen „im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gegeben werden kann.“ (§ 53 Abs. 2 Satz 3 HRG i.d.F. der 3. HRG-Novelle 1985) Damit fand die bereits gängige Praxis eine rechtliche Entsprechung. Wissenschaftliche Qualifizierung war zwar anfänglich nicht explizit als Dienstaufgabe vorgesehen, aber auch nie gänzlich ausgeschlossen.

¹³ Im Unterschied dazu stand mit dem Hochschulassistenten, später dem wissenschaftlichen Assistenten eine spezielle Personalkategorie für den Erwerb der Habilitation zur Verfügung.

In der Realität dürfte es schon immer eine Gemengelage gegeben haben. Das betraf und betrifft auch Mitarbeiter in Teilzeit. Selbst wenn die wissenschaftliche Qualifizierung hierbei schwerpunktmäßig parallel zum Beschäftigungsverhältnis erfolgt, dürften thematische Überschneidung und Synergieeffekte von jeher an der Tagesordnung sein.

In der Folgezeit wurde die enge Bindung an einen (weisungsberechtigten) Hochschullehrer schrittweise gelockert. In begründeten Fällen kann der/die Mitarbeiter/-in nunmehr mit der selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre betraut werden. Befristeten Mitarbeiter/-innen, denen Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung auf eine Promotion förderlich sind, soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden. (§ 53 Abs. 2 HRG i.d.F. der 5. HRG-Novelle 2002 bzw. i.d.F. des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich 2004) Gleichzeitig wurden die Befristungsregelungen einer grundsätzlichen Reform unterzogen. Der Gesetzgeber stellte von der sachlich begründeten Befristung auf eine zeitliche Begrenzung um (6 Jahre vor der Promotion bzw. 9 Jahre in der Medizin, vgl. Kap. 2.2.6). Befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis werden üblicher Weise nach BAT IIa bzw. TvÖD oder TV-L Entgeltgruppe 13 vergütet.

Es ist schwer abzuschätzen, wie hoch die Anzahl der Promovierenden im Beschäftigungsverhältnis an Hochschulen ist.¹⁴ „An Hochschulen können Promovierende als wissenschaftliche Mitarbeiter auf einer Planstelle an einem Lehrstuhl oder drittmittelfinanziert in einem Forschungsprojekt arbeiten.“ (Wissenschaftsrat 2002b: 13) Um die eigene wissenschaftliche Qualifizierung kann man sich unabhängig von Beschäftigungsumfang, Zeithorizont der Anstellung und Finanzierungsart der Stelle bemühen.¹⁵ Die Entscheidung steht letztlich dem Einzelnen frei, wobei die zeitlichen Freiräume, die inhaltliche Nähe von Forschungsarbeit und Promotionsvorhaben sowie die Ermutigung und Betreuung eine wesentliche Rolle spielen dürften.

¹⁴ In Kapitel 3.4.1 wird unter Nutzung der Daten zur befristeten Beschäftigung unter Ausklammerung der Medizin eine Schätzung des Umfangs der Nachwuchsförderung in dieser Phase der Qualifizierung vorgenommen.

¹⁵ Nur für Habilitationen stehen Informationen über die Beschäftigungsposition bei Abschluss zur Verfügung. Die Daten lassen auf eine breite Streuung nach Personalkategorien schließen. Ähnliches ist für Promotionen anzunehmen.

Als typisch für Doktorand/-innen gilt die Beschäftigung als befristete/r wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in in Teilzeit an einer Universität.¹⁶ 2005 waren drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen befristet tätig (74,8 %); von letzteren zwei Fünftel in Teilzeit (46,7 %). Der Beschäftigungsumfang lag mehrheitlich im Bereich einer halben bis Zweidrittel-Stelle (73,6 %). Knapp drei Fünftel der befristet Beschäftigten wurden aus Haushaltsmitteln vergütet (56,3 %), weitere zwei Fünftel aus Drittmitteln (43,7 %). Im Vergleich zu 1995 wiesen Drittmittel-Beschäftigte höhere Steigerungsraten auf als haushaltsfinanzierte Beschäftigte. Stellt man die Jahre 2000 und 2005 gegenüber, zeichnet sich eher eine ähnliche Entwicklung ab, wobei es allerdings deutliche Schwankungen von Jahr zu Jahr gab.

Tab. 11: Befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an Hochschulen nach Beschäftigungsumfang und ausgewählten Finanzierungsarten, 1995-2005

| Jahr | Befristete Mitarb. insges. (in Pers.) | dar. in Teilzeit | | ausgewählte Finanzierungsarten | | |
|------|---------------------------------------|------------------|------|--------------------------------|------------------------|---------------------------|
| | | in Pers. | in % | HA-Stellen/ Mittel (in Pers.) | Drittmittel (in Pers.) | Anteil Drittmittel (in %) |
| 1995 | 64.068 | 26.407 | 41,2 | 38.817 | 23.222 | 36,2 |
| 2000 | 68.550 | 29.603 | 43,2 | 37.838 | 29.082 | 42,4 |
| 2001 | 70.823 | 30.710 | 43,4 | 38.807 | 30.133 | 42,5 |
| 2002 | k.A. | | | | | |
| 2003 | 78.072 | 33.296 | 42,6 | 44.195 | 29.939 | 38,3 |
| 2004 | 78.281 | 42.504 | 54,3 | 44.953 | 30.182 | 54,3 |
| 2005 | 83.267 | 38.879 | 46,7 | 46.880 | 36.387 | 43,7 |

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4./eigene Berechnungen

Die meisten haushaltsfinanzierten Stellen sind Professuren zugeordnet. Daneben bieten sich für Promovierende verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten auf Hochschul- und Fachbereichsebene, z.B. in der Studienberatung oder in Studienreformprojekten. (Vgl. Wissenschaftsrat 2002b: 14-16) Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen am Lehrstuhl werden neben der Erfüllung der Dienstleistungsaufgaben Leistungen im Interesse der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erwartet.

¹⁶ Für diese Beschäftigtengruppe stellt die Bundesstatistik keine nach Hochschularten differenzierten Angaben zur Verfügung. Von der übergeordneten Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/-innen sind im Zeitverlauf relativ konstant über 95 Prozent an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen beschäftigt, so dass gleiches für die befristeten Mitarbeiter/-innen angenommen werden kann.

Diese können zusätzlich zu den Dienstaufgaben erbracht werden oder als regulärer Bestandteil des Dienstverhältnisses. Die meisten Bundesländer haben sich bei der Abfassung ihres LHG an den Formulierungen des HRG in der Fassung von 2002 (§ 53) orientiert und räumen die Möglichkeit der Qualifizierung bzw. der Promotion zuträglicher wissenschaftliche Arbeit im Rahmen der Dienstaufgaben ein – als Kann-, Soll- oder Ist-Regelung und zum Teil verbunden mit quantitativen Angaben und Festlegungen zur Befristung. (Vgl. Kap. 7.1). Der Wissenschaftsrat sieht neben den vielen Vorzügen, die das Promovieren auf einer Mitarbeiterstelle bietet, auch einige Konfliktfelder. Es sei keinesfalls überall sichergestellt, dass die Besetzung „durch ein transparentes, sich ausschließlich nach Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz richtendes wettbewerbliches Verfahren mit öffentlicher Ausschreibung“ zustande kommt. (Ebd.: 15) Nicht in jedem Fall stünde ausreichend Zeit für die eigene Qualifizierung zur Verfügung, wobei es bei der Konfliktlösung nicht immer hilfreich sei, dass der/die Hochschullehrer/-in häufig die Doppelfunktion Dienstvorgesetzte/-r und „Doktorvater“ wahrnimmt. Kritisiert wird darüber hinaus der Mangel an begleitenden Qualifizierungsangeboten und die unzureichende Einbindung der Doktoranden/-innen in Studienprogramme. Diese Probleme betreffen auch in Drittmittelprojekten beschäftigte Mitarbeiter/-innen, von denen vermutlich ebenfalls nicht wenige eine Promotion anstreben. Angesichts des üblichen Termindrucks und der knapp kalkulierten Personalausstattung dürften die Schwierigkeiten bei der Realisierung des Promotionsvorhabens sogar noch gravierender ausfallen. In Zukunft werden sich die Grenzen zwischen haushalts- und drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/-innen zunehmend verwischen. Denn nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Gesetz zur Änderung 2007) setzt die Befristung auf Grund von „Beschäftigung aus Drittmitteln“ lediglich voraus, dass die Stelle überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Das restliche Zeitbudget kann für die Erfüllung regulärer Hochschulaufgaben und natürlich – so weit machbar – auch die eigene wissenschaftliche Qualifizierung aufgewandt werden.

3.2.3 Förderung außerhalb des Hochschulbereichs

Das deutsche System der Nachwuchsförderung nach Abschluss des Hochschulstudiums zeichnet sich durch Vielfalt der Fördermaßnahmen und ihrer Träger aus. Neben dem Hauptweg – einer Qualifizierung im

universitären Beschäftigungsverhältnis – findet Förderung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in Trägerschaft von Förderorganisationen (wie DFG, Begabtenförderwerke, Stiftungen), über Programme der Bundesländer und durch Maßnahmen der Fachministerien statt, zum Teil in enger Kooperation mit Hochschulen, internationalen Partneereinrichtungen oder untereinander. Da Kapitel 5.4 und 6.2 einen detaillierten Einblick in das entsprechende Förderinstrumentarium bieten, beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen auf eine Überblicksinformation unter Konzentration auf die zentralen Konzepte.

3.2.3.1 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) setzen bei der Förderung in erster Linie auf Stipendien und (in der Regel auf 3 Jahre) befristete Verträge, allerdings mit unterschiedlicher Gewichtung. In den letzten Jahren wurde generell der Strukturierung der Qualifizierungsphase verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet.

Die MPG¹⁷ favorisiert eine Kombination von Stipendien¹⁸ und befristeten Verträgen. Die Entscheidung über Art und Dauer der Förderung im Rahmen der bewilligten Mittel obliegt der Institutsleitung unter Berücksichtigung der konkreten Ausgestaltung des Promotionsverhältnisses zur

¹⁷ Mit Verabschiedung der neuen Befristungsregelungen für den Hochschulbereich über das HRG bzw. das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stellte sich – nicht zuletzt im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit – die Frage, wie es Nachwuchswissenschaftler/-innen der MPG ermöglicht werden kann, ebenfalls die zwölfjährige Befristungshöchstdauer auszuschöpfen. Es wurden verschiedene Varianten diskutiert. Für die erste Qualifizierungsphase als Doktorand/-in sah man wie bisher drei Jahre vor, erweitert um eine Variante mit einem promotionsförderlichen Beurlaubungsjahr. Für die zweite Qualifizierungsphase wurden Varianten mit einer Dauer zwischen zwei und 5 Jahren (einschließlich zwei Beurlaubungsjahre, z.B. für Auslandsaufenthalte) konzipiert. Für die Befristung der anschließenden Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in setzte man 6 Jahren an. Für denkbar wurde eine Erweiterung um zwei Beurlaubungsjahre für wissenschaftliche Tätigkeit (z.B. im Ausland) gehalten.

¹⁸ Die Stipendien wurden in der Vergangenheit an Ausländer/-innen vergeben. Auf Grund rechtlicher Vorgaben zur Gleichbehandlung (zumindest von EU-Bürgern) kann nunmehr theoretisch zwischen Stipendium und Arbeitsvertrag gewählt werden. Da der den Instituten zur Verfügung stehende finanzielle Rahmen vorgegeben ist, dürfte nicht ohne Einfluss sein, dass Stipendien für den Arbeitgeber deutlich kostengünstiger ausfallen. (Hartung 2005) Für ein Stipendium dürfte aus Sicht des Nachwuchses vor allem der größere persönliche Freiraum sprechen. Insbesondere unter bestimmten familiären Konstellationen wird dieser Förderweg bevorzugt. (Vgl. Schlegel/Burkhardt 2005b)

MPG.¹⁹ Grundsätzlich wird eine Promotionsdauer von nicht mehr als zwei Jahren angestrebt.²⁰ Die Förderung ist dem entsprechend auf zwei Jahre befristet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die Förderdauer im Beschäftigungsverhältnis zweimal um ein halbes Jahr verlängert werden. Für Stipendien gibt es eine Verlängerungsmöglichkeit von einem Jahr. Während für Doktorand/-innen im Hochschulbereich eine befristete Teilzeitanstellung (in der Regel halbe bis Zweidrittel-Stelle) typisch ist, wobei die Arbeit an der Dissertation hauptsächlich außerhalb der Dienstaufgaben erfolgt, setzt die MPG auf Vollzeit-Verträge, die jedoch nur zu 50 Prozent vergütet werden. Nach offiziellem Sprachgebrauch sollen Doktoranden ihre gesamte Arbeitskraft auf die Dissertationsvorbereitung konzentrieren. Zulässig sind ansonsten nur Arbeiten, die in direktem Zusammenhang mit dem Promotionsvorhaben stehen. Im Regelfall wird eine wöchentliche Arbeitszeit wie die eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers des Bundes veranschlagt. Vergütet wird die Hälfte der für die Bearbeitung des wissenschaftlichen Vorhabens aufgewendeten Arbeitszeit.

Das Förderinstrumentarium der *HGF* sieht zum einen spezielle Doktorandenverträge mit einer Dotierung entsprechend der Hälfte des Entgeltes einer halben Stelle vor (BAT IIa bzw. TvöD E 13 entsprechend). In bestimmten Mangelfachbereichen kann daneben eine Zulage gewährt werden, die die Vergütung insgesamt maximal auf die Dotierung einer vollen Stelle anhebt. Zum anderen werden Stipendien, die analog dotiert sind, gewährt. Die *FhG* betrachtet Nachwuchsförderung vor allem als Teil der Personalentwicklung, die in Form der Tätigkeit an den Instituten der Gesellschaft im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt. Das Förderkonzept der *WGL* sieht ähnlich aus.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterbreiten ein vielfältiges Angebot an strukturierter Doktorand/-innenausbildung in Eigenregie oder in Kooperation mit Partnereinrichtungen:

¹⁹ Das Personalhandbuch der MPG bietet eine Entscheidungshilfe, in dem die Charakteristika der beiden Förderformen gegenübergestellt werden. Das sind bei der Förderung über Arbeitsverträge: Erbringung von Arbeitsleistungen für das Institut, Einbindung in die Arbeit des Instituts, Weisungsabhängigkeit (Ort, Dauer und Umfang der Tätigkeit), Anwesenheitspflicht. Für die Förderung durch Stipendien gilt: eigenverantwortliche und weisungsfreie Tätigkeit, Arbeit im Eigeninteresse, keine Pflicht zur Teilnahme an Institutsveranstaltungen, keine Anwesenheitspflicht.

²⁰ Wie aus Befragungen hervorgeht (vgl. Kapitel 3.4), liegt die Förderdauer deutlich unter der durchschnittlich anzusetzenden realen Promotionsdauer. Interessant wäre es zu wissen, wie hoch die Erfolgsquote der MPG-Geförderten ausfällt, d.h. ein Abschluss im Rahmen der vorgegebenen Frist gelingt. Leider stehen dazu keine Informationen zur Verfügung.

- Seit 1999 fördert die MPG *International Max Planck Research Schools* (IMPRS), die in- und ausländischen Doktorand/-innen eine strukturierte, oft auch interdisziplinäre Ausbildung in Gruppengrößen von ca. 20 bis 40 Personen anbieten. Sie basieren auf der Kooperation zwischen MPG-Instituten mit einer oder mehreren Universitäten und beziehen häufig internationaler Kooperationspartner ein. (Wissenschaftsrat 2002b: 27). Die Bewilligung erfolgt für 6 Jahre mit einer Zwischenevaluation nach drei bis vier Jahren. Der Ausbildungsplan für die Teilnehmer/-innen ist auf drei Jahre angelegt. (Hartung 2006: 271 ff.)
- Die HGF hat Helmholtz-Graduiertenschulen, Helmholtz-Kollegs und *International PhD-Programmes* eingerichtet. Die beiden letztgenannten wenden sich explizit auch an ausländische Doktorand/-innen.
- Die WGL betreibt eigene *Research* bzw. *Graduate Schools/Center* in der Verantwortung der Institute und beteiligte sich an DFG-Graduiertenkollegs.
- Die FhG kooperiert mit DFG-Graduiertenkollegs und *International Max Planck Research Schools*.

Tab. 12: Doktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2005 (in Pers.)^a

| Jahr | MPG | HGF | WGL | FhG ^b | Insgesamt |
|------|-------|-------|-------|------------------|-----------|
| 2000 | 2.618 | 1.362 | 1.117 | 200 | 5.297 |
| 2001 | 2.999 | 1.413 | 1.150 | 197 | 5.759 |
| 2002 | 3.272 | 2.031 | 1.400 | 190 | 6.893 |
| 2003 | 3.529 | 2.583 | 1.368 | 181 | 7.661 |
| 2004 | 3.913 | 3.205 | 1.694 | 196 | 9.008 |
| 2005 | 3.790 | 3.449 | 1.334 | 194 | 8.767 |

^a Auf Grund der unterschiedlichen Nachwuchsförderkonzepte sind die Angaben nicht unmittelbar vergleichbar. Die Förderung im Beschäftigungsverhältnis wird nicht in jedem Fall gesondert erfasst. Die in den BLK-Berichten „Frauen in Führungspositionen...“ (Fünfte bis Zehnte Fortschreibung) ausgewiesenen Daten weichen z.T. erheblich von den für diesen Bericht von den Einrichtungen gemeldeten Angaben ab.

^b Die meisten Doktorand/-innen erhalten Arbeitsverträge und gehen in der Gruppe der beschäftigten Wissenschaftler/-innen auf, so dass keine gesonderte Nennung möglich ist.

Quellen: Eigene Angaben der Forschungseinrichtungen

Die Anzahl der Geförderten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat sich im Zeitraum 2000 bis 2005 um fast zwei Drittel erhöht. Damit fällt die Steigerungsrate deutlich höher aus als bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an Hochschulen in Teilzeit (bei denen es

sich am ehesten um Doktorand/-innen handeln dürfte). Hier stieg der Personalbestand (ohne Medizin) im gleichen Zeitraum nur um knapp ein Viertel. Rein quantitativ gesehen liegt der Schwerpunkt der Nachwuchsförderung nach wie vor im Hochschulbereich, doch haben die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den letzten Jahren spürbar aufgeholt.

3.2.3.2 Förderorganisationen und Bundesländer

Prägend für die Förderlandschaft außerhalb der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – was häufig Kooperationen mit diesen einschließt – sind die Förderprogramme der *DFG*. (Übersicht vgl. DFG 2007b) Der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt satzungsmäßig besondere Aufmerksamkeit. (Ebd.: 205)

Sie erfolgen in Form von Einzelförderung (im Normalverfahren und durch direkte Nachwuchsförderung, speziell für Postdoktorand/-innen), koordinierten Programmen, Preisen und Maßnahmen zur Förderung wissenschaftlicher Kontakte (Veranstaltungen, Kongress- und Vortragsreisen, Gastprofessuren). 2005 wurde die DFG mit der Durchführung der Exzellenzinitiative betraut. Inzwischen läuft bereits die zweite Bewilligungsrunde, die Entscheidung soll im Oktober 2007 fallen. Die Exzellenzinitiative weist drei Förderlinien auf, darunter eine zu Graduiertenschulen. In der ersten Runde wurden 18 Schulen bewilligt, in der zweiten Runde wurden 44 Universitäten zur Einreichung vollständiger Förderanträge aufgefordert.

Parallel zu diesem relativ neuen Förderprogramm wird die schon fast als traditionell zu betrachtende Förderung von Graduiertenkollegs fortgesetzt. Die DFG trägt dafür seit dem Ende der 1980er Jahre gefassten Beschluss zur Überführung der Modellprojekte in eine bundesweite Förderung (Aufnahme in die Rahmenvereinbarung Forschungsförderung von Bund und Ländern nach Artikel 91b GG alt) die Verantwortung. Graduiertenkollegs fallen in die Gruppe der koordinierten Programme, durch die Kooperation und Strukturbildung in überregionalem, auch internationalem Kontext gefördert werden soll. In Graduiertenkollegs „fertigen die geförderten Doktoranden ihre Dissertation im Rahmen eines thematisch fokussierten Forschungsprogramms und unterstützt durch ein maßgeschneidertes Studienprogramm an. Dabei werden sie intensiv betreut, können sich mit anderen Wissenschaftlern austauschen, sind in ein gut

ausgestattetes Umfeld eingebettet und erhalten Reisemittel für Auslandsaufenthalte und Kongressbesuche.“ (DFG 2007b: 146)

Für das wiedervereinigte Deutschland wurde Anfang der 1990er Jahre eine Zielzahl von 600 Graduiertenkollegs in Verantwortung der DFG angesetzt (Wissenschaftsrat 1993: 44), wobei von jeweils 30 Kollegiaten ausgegangen wurde. (Wissenschaftsrat 1994: 414). Das entspricht einer Planungsgröße von 18.000 Kollegiat/-innen. Die Gesamtzahl an Doktorand/-innen wurde zu diesem Zeitpunkt auf ca. 63.000 geschätzt. (Wissenschaftsrat 1996b: 20) Selbst wenn man berücksichtigt, dass Graduiertenkollegs in gewissem Maße auch Postdoktoranden aufnehmen, sollte demnach zukünftig etwa ein Viertel der Doktorandenförderung an Graduiertenkollegs angesiedelt sein. Von dieser Größenordnung ist man heute weit entfernt. 2003/04 wurden schätzungsweise knapp 7 Prozent aller bestandenen Promotionsprüfungen in Deutschland (ohne Medizin) in Graduiertenkollegs abgelegt. Im Durchschnitt belief sich die Gruppengröße je Kolleg auf 21 Doktorand/-innen, davon 14 mit Stipendium geförderte und 7 Nachwuchswissenschaftler/-innen, die sich anderweitig finanzierten. Auf 10 Doktorand/-innen kam in etwa ein/e Postdoktorand/-in, wobei sich letztere häufiger extern finanzierten. Der Ausländeranteil lag bezogen auf die DFG-Geförderten bei 28 Prozent und fiel damit deutlich höher aus als der bundesweite Ausländeranteil an den Promotionen. Die Betreuung lag im Durchschnitt in den Händen von 12 Hochschullehrer/-innen je Kolleg. (DFG 2004: 8)

2006 wurden 291 Kollegs (darunter 56 neu eingerichtete) mit 3.715 Stipendiat/-innen von der DFG gefördert. (DFG 2007b: 144) Fachlich standen die Lebenswissenschaften an erster Stelle, gefolgt von den Geistes- und Naturwissenschaften. Vier von 10 Geförderten waren Frauen. Nach Auskunft der DFG hat sich die Zahl der Einrichtungsanträge 2005 sprunghaft erhöht, worauf man mit einer Straffung des Antragsverfahrens und einer Aufstockung des Programmhaushaltes reagierte. Besonders großer Nachfrage erfreuen sich die Internationalen Graduiertenkollegs (IGK), die gemeinsam mit ein oder zwei Kooperationspartnern im Ausland, bevorzugt solchen mit einem eigenen Angebot an strukturierter Doktorandenausbildung, gefördert werden. 2001 bestanden 27 IKG; 2007 wird sich ihre Anzahl auf 52 belaufen, die der Partnerländer auf 19. Die Internationalisierung soll in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden. Neu geschaffen wurden 2006 Integrierte Graduiertenkollegs, die es ermöglichen, im Rahmen von Sonderforschungsbereichen strukturierte Promotionsförderung zu betreiben. (DFG 2007b: 148)

Die Förderung von Graduiertenkollegs durch die DFG hat auf andere Bereiche ausgestrahlt. Vergleichbare Ausbildungsprogramme haben sich an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Verantwortung einzelner Bundesländer etablieren können.

Tab. 13: Stipendiat/-innen in DFG-Graduiertenkollegs nach Wissenschaftsgebiet, 2006

| Wissenschaftsgebiet | Stipendiat/-innen (in Pers.) | Struktur (in %) |
|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Geistes- und Sozialwissenschaften | 1.054 | 28,4 |
| Lebenswissenschaften | 1.218 | 32,8 |
| Naturwissenschaften | 964 | 25,9 |
| Ingenieurwissenschaften | 479 | 12,9 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>3.715</i> | <i>100,0</i> |

Quelle: DFG 2007b: 144/eigene Berechnungen

Tab. 14: Struktur der Stipendiat/-innen in DFG-Graduiertenkollegs nach Geschlecht und Wissenschaftsgebiet, 4/2004-3/2005

| Wissenschaftsgebiet | Anteil (in %) | |
|-----------------------------------|---------------|-------------|
| | Frauen | Männer |
| Geistes- und Sozialwissenschaften | 53,1 | 49,9 |
| Lebenswissenschaften | 55,9 | 44,1 |
| Naturwissenschaften | 26,0 | 74,0 |
| Ingenieurwissenschaften | 18,5 | 81,5 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>42,2</i> | <i>57,8</i> |

Quelle: DFG 2006c/eigene Berechnungen

Die 11 mit Mitteln des BMBF unterstützten *Begabtenförderwerke* leisten seit Jahren einen relativ konstanten, tendenziell steigenden Beitrag zur Nachwuchsentwicklung. Die Förderung zielt auf eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung und die Vorbereitung für die Übernahme von Verantwortung in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen. Mitentscheidend für die Aufnahme eines/-r Bewerbers/-in sind neben den üblichen Kriterien auch der bisherige Werdegang und gesellschaftliches Engagement. Teilweise beschränkt sich die Förderung auf ein bestimmtes Forschungsgebiet. Der Schwerpunkt liegt auf der individuellen Unterstützung durch Stipendien, zumeist für die Dauer von zwei bis drei Jahren. Die dafür aufgewendeten Mittel stammen zum Großteil aus Zuwendungen des BMBF. Die Fördersätze orientieren sich in der Regel an den

Richtlinien des BMBF und gleichen denen der DFG, die ebenfalls mit Bundesmitteln arbeitet. 1999 wurden insgesamt 2.346 Doktorand/-innen gefördert (Wissenschaftsrat 2002b: 28), 2006 2.704 (Selbstauskünfte²¹, vgl. Kap. 6). Den Geförderten stehen vielfältige Betreuungs-, Kommunikations- und Kooperationsangebote offen (z.B. studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm, Vertrauensdozent/-innen, Workshops zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Sommerakademien, Mentoring-Programme – z.T. speziell für Frauen, Förderung von Praktika und Berufseinstieg, Netzwerke, Ehemaligenarbeit).

Speziell für den internationalen Austausch sind die Förderprogramme des *DAAD* konzipiert. Er vergibt an Doktorand/-innen aller Fachrichtungen Jahres- oder Kurzstipendien für weiterqualifizierende Studien- und Forschungsaufenthalte. Die Förderdauer weist eine Spannweite von einem Monat bis zu drei Jahren auf.

In der Nachwuchsförderung engagieren sich auch verschiedene *unternehmensverbundene Stiftungen und Berufsverbände/Fachgesellschaften*, z.B. durch die Vergabe von Stipendien, studienbegleitende Veranstaltungen, Netzwerke, Präsentations- und Publikationsmöglichkeiten, Praktikumsbörsen und Preise.

Die *Bundesländer* haben nach Auslaufen des Bundesgraduierfördergesetzes Mitte der 1980er Jahre eigene Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt und entsprechende Gesetze und Verordnungen verabschiedet. Hier scheint sich ein Umdenken abzuzeichnen. Der aktuelle Trend geht in Richtung einer Verlagerung von Verantwortung und Mitteln (über Globalhaushalte, leistungsorientierte Mittelzuweisung, Zielvereinbarungen) auf die Hochschulebene. Das spiegelt sich auch in der Gesetzgebung wider. (Vgl. Kap. 7.1) 2006 wurde der wissenschaftliche Nachwuchs aber noch in 15 der 16 Bundesländer mittels gesonderter Landesmaßnahmen gefördert. (Vgl. Kap. 7.2) Es dominierten Promotionsstipendien; die Finanzierung von Stellen blieb eher die Ausnahme. Die Anzahl der Förderfälle variierte – nicht zuletzt auf Grund übergeordneter hochschulpolitischer Spezifika – im Ländervergleich erheblich. Vereinfacht kann davon ausgegangen werden, dass sich der Anteil der auf diesem Weg geförderten Promotionen zwischen einem und 10 Prozent der im Land abgeschlossenen Promotionen bewegte. Insgesamt wurden rund 2.000 Personen direkt gefördert und Graduiertenkollegs mit rund 1.200 Kollegiat/-innen zumindest anteilig finanziert. Darin eingeschlossen ist die Finanzierung aus dem von Bund und Ländern gemein-

²¹ Die BMBF-Statistik weist für 2006 2.937 geförderte Doktorand/-innen aus.

sam getragenen HWP, das Ende 2006 ausgelaufen ist. HWP-Mittel wurden insbesondere für die Förderung von Frauen eingesetzt. Mehrere Länder haben sich entschieden, die einstigen HWP-Programme (z.T. bezogen auf den Landesanteil) vorerst fortzuführen (Berlin, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt). Das Förderspektrum umfasste des Weiteren Coaching- und Mentoring-Programme, Personalentwicklungsprojekte, Sachkosten- und Projektzuschüsse, ein Rückkehrprogramm für Nachwuchskräfte im Ausland (Nordrhein-Westfalen) und Preise für exzellente wissenschaftliche Leistungen (Brandenburg, Niedersachsen).

3.3. Quantitative Analyse

3.3.1 Zentrale Befunde

Die Anzahl der Promotionen lag im Jahr 2005 bei knapp 26.000. Über die Hälfte aller Promotionen wird im medizinischen und naturwissenschaftlichen Bereich abgelegt, ein weiteres Viertel entfällt auf die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften. Das Promotionsgeschehen ist deutlich männlich dominiert, der Anteil von Frauen hat sich jedoch auf knapp 40 Prozent erhöht. Hinsichtlich des weiblichen Beteiligungsniveaus bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen. Ebenfalls angestiegen ist der Anteil von Ausländer/-innen an den Promotionen, er beträgt aktuell 14 Prozent. Die Promovierenden sind zum Zeitpunkt des Abschlusses durchschnittlich 34 Jahre alt. Die quantitativ höchsten Anteile an den Promotionen entfallen auf Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg, das in Relation zur Gesamtbevölkerung intensivste Promotionsgeschehen weisen Berlin und Hamburg auf.

3.3.2 Bundesebene

Die *Gesamtzahl der an bundesdeutschen Hochschulen abgelegten Promotionen* ist angestiegen. Über den gesamten Betrachtungszeitraum²² lässt sich die Zunahme auf 3.565 bzw. 15,9 Prozent beziffern, aktuell beträgt die Gesamtzahl der Promotionen 25.952. Die Entwicklung ist dabei vergleichsweise diskontinuierlich verlaufen und lässt sich grob in eine Phase des Zuwachses in der ersten und des Rückgangs in der zweiten

²² Den folgenden Betrachtungen liegen, soweit verfügbar, für den Zeitraum von 1995 bis 2005 in Jahresschritten erhobene Daten zugrunde.

Hälfte des Betrachtungszeitraums einteilen. Markant ist der sprunghafte Zuwachs zwischen 2004 (23.138) und 2005 (25.952) um 12,2 Prozent, ein Wert der in keinem der betrachteten Vorjahre erreicht wurde. (Abb. 2, Tab. 15)

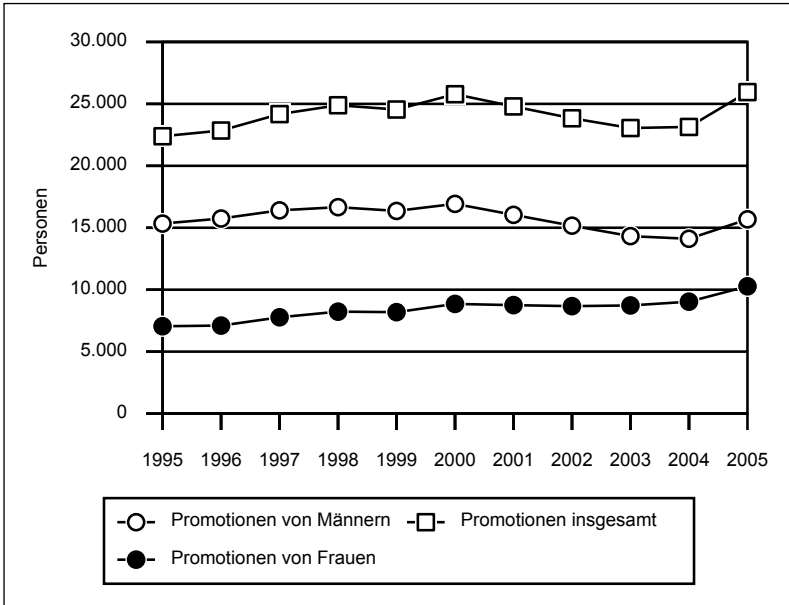


Abb. 2: Entwicklung der Promotionen insgesamt und nach Geschlecht, 1995-2005

Quellen: BMBF: Grund- und Strukturdaten; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.3.1

Wie Abbildung 3 exemplarisch darstellt, war der Entwicklungsverlauf bei den Promotionen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften vergleichsweise konstant. Diese Aussage ist insofern von Relevanz, als dass damit ein überproportionaler Einfluss der Humanmedizin auf die hohen Fluktuationen in der Gesamtentwicklung der Promotionen ausgeschlossen werden kann²³.

Während die Anzahl der von Männern abgelegten Promotionen über den gesamten Betrachtungszeitraum annähernd konstant geblieben ist (1995 15.338; 2005 15.680), ist die der Frauen um fast die Hälfte gestie-

²³ Diese Vermutung läge angesichts des hohen Anteils der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften an den Promotionen nahe. (Vgl. unten)

Tab. 15: Entwicklung der Anzahl und der Struktur der Promotionen nach Geschlecht (in Personen und Prozent), 1995-2005

| Jahr | Personen | | | Anteil (in %) | |
|------|----------|--------|-----------|---------------|--------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| 1995 | 7.049 | 15.338 | 22.387 | 31,5 | 68,5 |
| 1996 | 7.104 | 15.745 | 22.849 | 31,1 | 68,9 |
| 1997 | 7.770 | 16.404 | 24.174 | 32,1 | 67,9 |
| 1998 | 8.228 | 16.662 | 24.890 | 33,1 | 66,9 |
| 1999 | 8.186 | 16.359 | 24.545 | 33,4 | 66,6 |
| 2000 | 8.852 | 16.928 | 25.780 | 34,3 | 65,7 |
| 2001 | 8.752 | 16.044 | 24.796 | 35,3 | 64,7 |
| 2002 | 8.672 | 15.166 | 23.838 | 36,4 | 63,6 |
| 2003 | 8.728 | 14.322 | 23.050 | 37,9 | 62,1 |
| 2004 | 9.030 | 14.108 | 23.138 | 39,0 | 61,0 |
| 2005 | 10.272 | 15.680 | 25.952 | 39,6 | 60,4 |

Quellen/Berechnungsgrundlagen: BMBF: Grund- und Strukturdaten; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.3.1

gen (1995 7.049; 2005 10.272). Dadurch hat sich der *Anteil der von Frauen abgelegten Promotionen* sukzessive erhöht, von 31,5 Prozent (1995 7.049) auf 39,6 % (2005 10.272).

Bei der *Verteilung der Promotionen nach Fächergruppen* liegt die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften²⁴ (2005 31,7 %) an erster Stelle, gefolgt von den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (27,2 %) und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (14,7 %). Die geringsten Anteile entfallen auf die Veterinärmedizin²⁵ (2,6 %), Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (2,2 %) und Kunst, Kunstwissenschaft (1,3 %). Rückblickend entspricht diese Verteilung im Wesentlichen der der Vorjahre. Der Anteil der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer ist im Vergleich zu 1995 (31,0 %) und 2000 (29,5 %) leicht zurückgegangen. Gleichzeitig sind im Betrachtungszeitraum für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (1995 11,2 %; 2000 12,6

²⁴ In der Humanmedizin hat die Dissertation zum Teil den Charakter einer Studienabschlussarbeit. Die daraus folgende hohe Promotionsquote (vgl. Kap. 4.3.3) – kombiniert mit der hohen Absolvent/-innenzahl – relativiert strukturelle Vergleiche zugunsten der nichtmedizinischen Fächer. Aus Gründen der Vollständigkeit ist die Humanmedizin jedoch Bestandteil aller folgenden Betrachtungen. Eine Ausnahme bilden besonders gekennzeichnete Fälle, in denen deutliche Verzerrungen des Gesamtbildes auftreten, beispielsweise bei relationalen Vergleichen. (Vgl. Abb. 8) Für die Veterinärmedizin gilt, auf niedrigerem Zahlenniveau, der gleiche Sachverhalt.

²⁵ ebd.

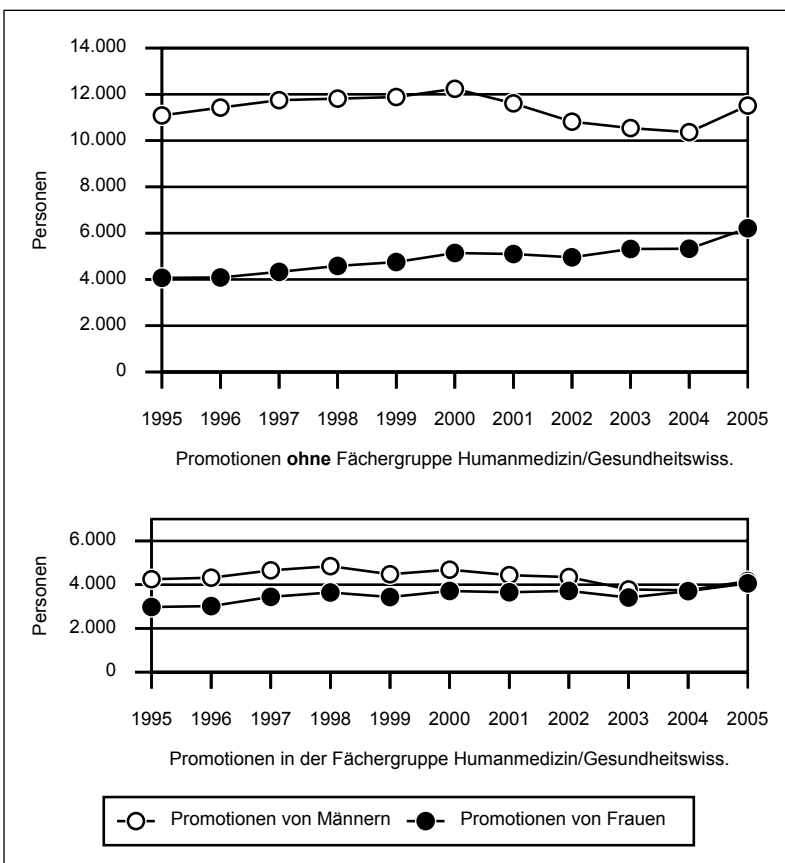


Abb. 3: Vergleich der Promotionsentwicklung nach Geschlecht: Alle Fächergruppen ohne Medizin und medizinische Fächer, 1995-2005

Quellen: BMBF: Grund- und Strukturdaten; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.3.1

%) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport²⁶ (1995 9,5 %; 2000 10,6 %; 2005 11,3 %) leichte Zuwächse zu verzeichnen. (Abb. 4)

Dabei divergieren die Anteile der von Frauen abgelegten Promotionen nach Fächergruppen erheblich. Bei den Promotionen besonders unterrepräsentiert sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften (2005 13,6 %), es folgen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (31,2 %) und die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer (33,3 %). Die

²⁶ Um die Darstellung zu vereinfachen, werden Sprach- und Kulturwissenschaften und Sport bei den folgenden Ausführungen zu einer Fächergruppe zusammengefasst.

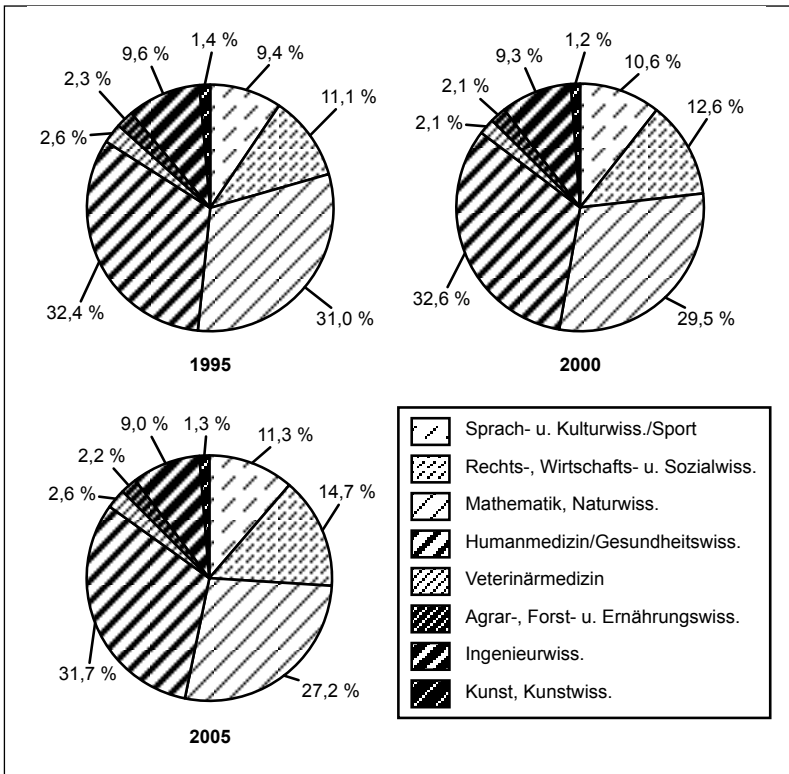


Abb. 4: Struktur der Promotionen nach Fächergruppen, 1995, 2000, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

höchsten Frauenanteile weisen Kunst, Kunstwissenschaft (62,8 %) und Veterinärmedizin (74,2 %) auf²⁷. Für alle Fächergruppen ist im Betrachtungszeitraum ein Anstieg der Beteiligungsquoten zu verzeichnen. (Abb. 5)

Das durchschnittliche Promotionsalter liegt in Deutschland bei 33,8 Jahren. Das Alter beim Erwerb der Promotion hat sich damit im Vergleich zu 1995 (32,7 Jahre) um mehr als ein Jahr erhöht (2000 33,5). Frauen sind zum Zeitpunkt der Promotion im Durchschnitt ein Jahr jünger, die

²⁷ Einschränkung muss hier auf die vergleichsweise niedrigen Kopfzahlen in den genannten Fächergruppen verwiesen werden, die den Berechnungen zugrunde liegen, in der Veterinärmedizin sind 2005 668 Promotion zu verzeichnen. (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2)

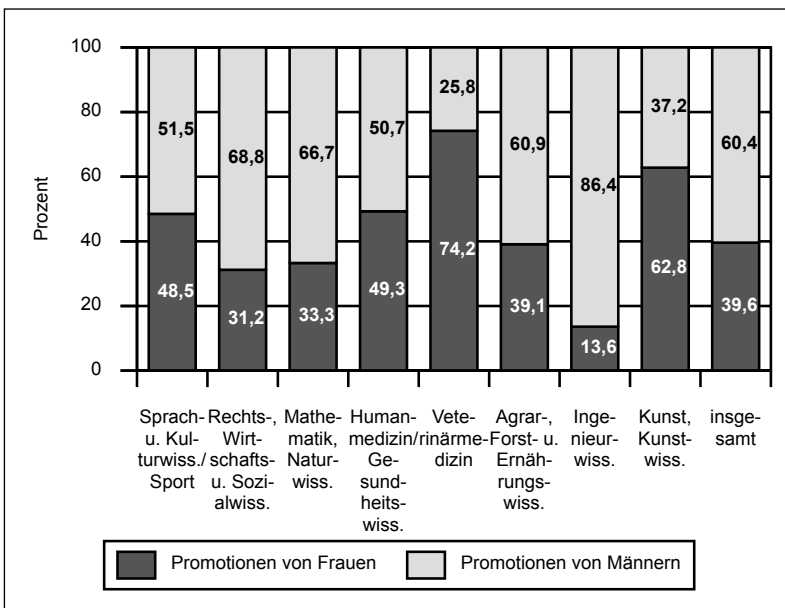


Abb. 5: Struktur der Promotionen nach Fächergruppen und Geschlecht, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

Tendenz eines generell zügigeren Bildungsverlaufs (vgl. Burkhardt 2004) setzt sich hier offenbar fort.

Beim Vergleich des Promotionsalters nach Fächergruppen werden erhebliche Unterschiede sichtbar. Kunst, Kunstwissenschaft (2005 37,7 Jahre) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (36,2) liegen deutlich über dem Altersdurchschnitt. Das niedrigste Promotionsalter weisen die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer (31,9 Jahre) und die Veterinärmedizin (32,0) auf. (Abb. 6)

Der Anteil von Ausländer/-innen²⁸ an den Promotionen an bundesdeutschen Hochschulen ist im Betrachtungszeitraum angestiegen, von durchschnittlich 6,6 Prozent im Jahr 1995 auf aktuelle 13,7 Prozent²⁹. Die

²⁸ Diese Größe beinhaltet sowohl so genannte Bildungsausländer/-innen, d.h. diejenigen ausländischen Studierenden, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland oder an einem Studienkolleg in Deutschland erworben habe, als auch. Bildungsinländer/-innen, d.h. Studierende ohne deutsche Staatsbürgerschaft, jedoch mit in Deutschland erworbener Hochschulzugangsberechtigung (HZB). (vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.1, Abschnitt „Erläuterungen“)

²⁹ Zahl für das Prüfungsjahr 2005.

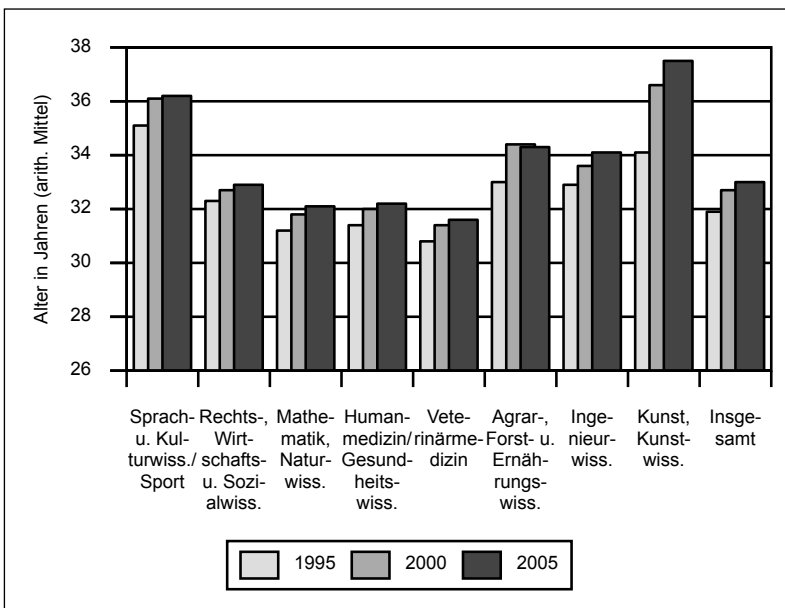


Abb. 6: Promotionsalter insgesamt und nach Fächergruppen, 1995, 2000, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

Beteiligungquote von Ausländer/-innen am Promotionsgeschehen fällt damit knapp 3 Prozent höher aus als bei den für die Promotion qualifizierenden Abschlüssen³⁰. Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (2005 34,6 %) und die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer (22,1 %) weisen die höchsten Anteile an Promovierenden aus dem Ausland auf, die niedrigsten Veterinärmedizin (6,9 %) und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (5,7 %). Mit 9,8 Prozent Anteil an den Promotionen von Ausländer/-innen am stärksten vertretenes Herkunftsland ist China, gefolgt von Indien (5,6 %), der Russischen Föderation (5,2 %) und Italien (4,4 %). (Abb. 7)

Die aus der *Relation Promotionen zu Universitäts-Professor/-innen*³¹ ablesbare Betreuungsleistung der Professor/-innen hat sich erhöht. Wäh-

³⁰ Der Anteil der Ausländer/-innen an den qualifizierenden Abschlüssen beträgt 2005 10,9 Prozent. Hier enthalten sind: Diplom (U) und entsprechende Lehramtsprüfungen und Masterabschlüsse.

³¹ Hier enthalten: Professor/-innen an Universitäten, Kunsthochschulen, Pädagogischen und Theologischen Hochschulen. (Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4)

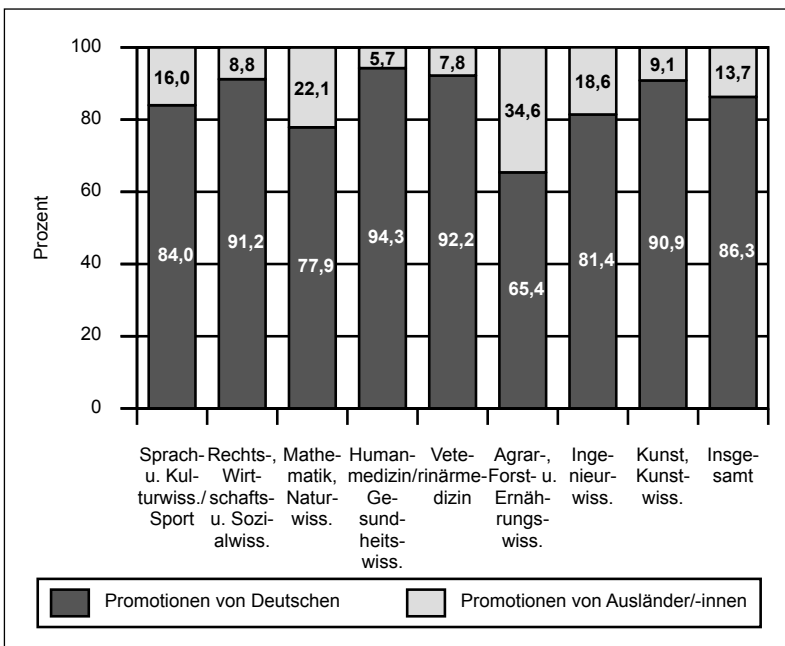


Abb. 7: Anteil der Ausländer/-innen an den Promotionen insgesamt, 2005

Quellen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

rend im 3-Jahresdurchschnitt 1993-1995 auf jede/-n Universitätsprofessor/-in statistisch 0,6 Promotionen entfielen, sind es aktuell 0,8 (2003-2005). In diesem Durchschnittswert nicht berücksichtigt sind Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Veterinärmedizin; durch die hohe Promotionsquote in beiden Fächern³² würde ein direkter Vergleich an dieser Stelle verzerrend wirken. Bei den nichtmedizinischen Fächern weisen Mathematik und Naturwissenschaften sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (jeweils 1,1), gefolgt von den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (1,0) die höchsten Werte auf. In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (0,1) liegt die Relation am niedrigsten.³³ (Abb. 8)

³² In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften liegt die Relation Promotionen zu Universitäts-Professor/-innen bei 2,4; in der Veterinärmedizin bei 3,2. Zur Sonderrolle der medizinischen Fächer vgl. oben.

³³ Alle Zahlenangaben nach: BMBF: Grund- und Strukturdaten; Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2, 4.3.1, 4.4.

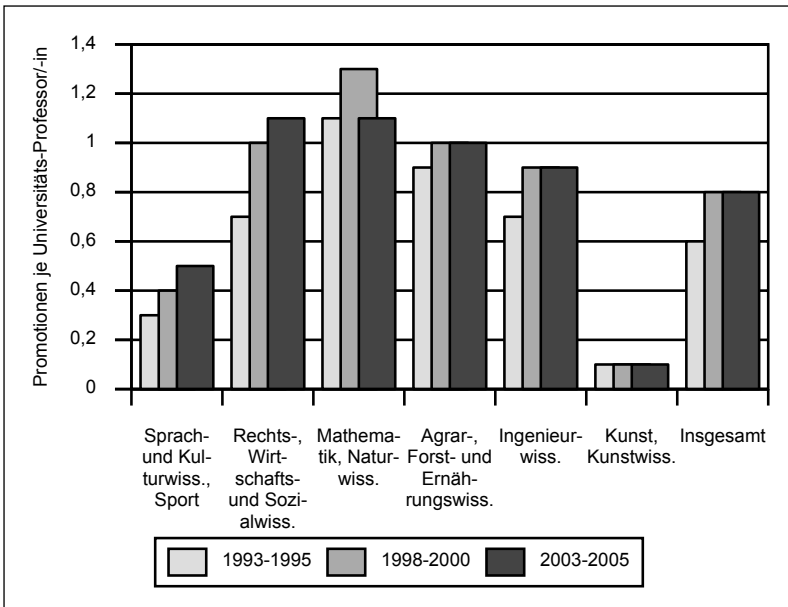


Abb. 8: Promotionen je Universitäts-Professor/-in nach Fächerguppen (ohne medizinische Fächer), 3-Jahres-Durchschnitte

Quellen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.4

3.3.3 Länderübersicht

Bei einer vergleichenden Betrachtung des vorliegenden Datenmaterials der einzelnen Bundesländer muss grundsätzlich die unterschiedliche Beschaffenheit der Landeshochschulsysteme in Rechnung gestellt werden. Der eingehenden Berücksichtigung spezifischer Ländercharakteristika sind jedoch aus naheliegenden Gründen Grenzen gesetzt³⁴. Für den Analysegegenstand ist das strukturelle Profil der Länder nach Hochschularten von größter Relevanz, da die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hauptsächlich an den Universitäten liegt.

³⁴ Die strukturelle Vielfalt der Landeshochschulsysteme als Charaktermerkmal des deutschen Hochschulföderalismus kann in diesem Zusammenhang nicht erschöpfend analysiert werden. Das Themenfeld ist vergleichsweise gering erforscht, allgemeine Darstellungen zum deutschen Föderalismus behandeln den Sektor der Hochschulpolitik eher am Rande. Vgl. hierzu u.a.: Benz, Arthur (1994, 2002, 2003); Bieri (1999); Faber (2006); Fallend (2001); Föderalismusreform (2007); Hüglin/Fenna (2006); Institut der deutschen Wirtschaft (2007); Kluth (2007); Scharpf (1994); Sturm/Zimmermann-Steinhart (2005); Swenden (2006); Westerborg (2006).

Tab. 16: Struktur der staatlichen Nettoausgaben für den Hochschulbereich^a nach Hochschularten und Bundesländern, 2004^b (in %)

| Land | Universitäten ^c | HS-Kliniken | Kunst-HS | FH | VFH | Insgesamt |
|--------------------------|----------------------------|-------------|------------|-------------|----------------|--------------|
| Baden-Württemberg | 58,7 | 24,7 | 2,5 | 13,2 | 0,9 | 100,0 |
| Bayern | 63,2 | 21,8 | 2,4 | 11,8 | 0,8 | 100,0 |
| Berlin | 63,3 | 21,4 | 2,0 | 12,6 | 0,6 | 100,0 |
| Hamburg | 55,7 | 27,9 | 3,8 | 12,6 | 0,1 | 100,0 |
| Hessen | 78,3 | 4,2 | 1,2 | 14,9 | 1,3 | 100,0 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 49,1 | 30,4 | 1,6 | 18,9 | - | 100,0 |
| Niedersachsen | 65,1 | 16,3 | 2,0 | 15,9 | 0,7 | 100,0 |
| Nordrhein-Westfalen | 63,1 | 22,0 | 2,0 | 12,1 | 0,8 | 100,0 |
| Rheinland-Pfalz | 68,9 | 10,9 | - | 19,2 | 1,0 | 100,0 |
| Saarland | 79,4 | 8,8 | 3,4 | 8,0 | 0,4 | 100,0 |
| Sachsen | 61,2 | 20,8 | 3,7 | 13,5 | 0,7 | 100,0 |
| Sachsen-Anhalt | 44,0 | 31,9 | 3,0 | 21,1 | < 0,1 | 100,0 |
| Schleswig-Holstein | 46,0 | 37,3 | 1,2 | 14,8 | 0,7 | 100,0 |
| Thüringen | 63,7 | 19,8 | 2,3 | 13,8 | 0,4 | 100,0 |
| Brandenburg ^d | 69,3 | - | 7,7 | 23,0 | - ^e | 100,0 |
| Bremen ^d | 70,8 | - | 5,1 | 24,1 | - | 100,0 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>63,0</i> | <i>20,1</i> | <i>2,3</i> | <i>13,9</i> | <i>0,7</i> | <i>100,0</i> |

^a ohne DFG und sonstige Hochschulausgaben

^b Aktuellere Daten waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht verfügbar.

^c einschließlich PH und TH

^d Die Nettoausgaben für die zwei VFH in Brandenburg (Finanzen, Polizei) sind für das Berichtsjahr 2004 nicht ausgewiesen. Die letzte Meldung liegt für das Jahr 2000 vor, hier betragen die Nettoausgaben 206.000 Euro.

^e ohne Humanmedizin

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt: Sonderauswertung

Als Indikator wurde hierfür die *Verteilung der staatlichen Nettoausgaben für den Wissenschaftsbereich nach Hochschulart* gewählt. Im bundesdeutschen Durchschnitt entfallen hier aktuell³⁵ 83 Prozent auf die Universitäten (inklusive Hochschulkliniken). Den – mit großem Abstand – zweitgrößten Posten bilden die Fachhochschulen (13,9 %), gefolgt von den Kunsthochschulen (2,3 %) und Verwaltungs-Fachhochschulen (0,7 %). Am deutlichsten weichen Brandenburg und Bremen von diesen

³⁵ Alle Zahlen für das Berichtsjahr 2004.

Werten ab: Strukturmerkmal beider Hochschulsysteme ist das Fehlen der Humanmedizin als universitäres Fach und gleichzeitig eine höhere Priorität der Fachhochschulen innerhalb der staatlichen Ausgaben für den Hochschulbereich. Da dies aus oben genannten Gründen mit deutlichen Effekten auf die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbunden ist, kommt beiden Bundesländern in den folgenden Betrachtungen eine Sonderrolle zu³⁶.

In geringerem Umfang gilt der gleiche Sachverhalt – kleinere Ausgaben-Anteile der Universitäten und dafür höhere der Fachhochschulen – auch für Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Dies ist, als strukturelles Spezifikum östlicher Bundesländer, auf die hochschulpolitische Prioritätensetzung nach 1990 zurückzuführen und während der folgenden Betrachtungen ebenfalls in Rechnung zu stellen. (Tab. 16)

Im Vergleich der *Promotionszahlen nach Bundesländern* belegt Nordrhein-Westfalen den ersten Rang, gefolgt von Bayern und Baden-Württemberg. Brandenburg und Bremen wegen Fehlens der Humanmedizin als universitäres Fach außer Betracht lassend, entfallen die kleinsten Anteile an den Promotionen insgesamt auf Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland.

Diese zunächst rein quantitative Aussage kann durch die *Relation Promotionen zur Gesamtbevölkerung* qualifiziert werden. Deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 0,31 Promotionen je 1.000 Einwohner/-innen (2005) liegen hier mit Berlin (0,89) und Hamburg (0,52) zwei Stadtstaaten. Baden-Württemberg (0,36) und Bayern (0,33) weisen leicht über-, Nordrhein-Westfalen (0,28) und das Saarland (0,28) leicht unterdurchschnittliche Werte auf. Alle östlichen Bundesländer weisen geringe Promotionsrelationen zur Gesamtbevölkerung auf, Mecklenburg-Vorpommern (2005 0,23) und Sachsen-Anhalt (0,20) darunter die niedrigsten. Hier kommt, wie oben bereits erwähnt, die Schwerpunktsetzung auf Fachhochschulen innerhalb der „östlichen“ Hochschulsysteme zum tragen. (Abb. 9, Tab. 17)

Bei der *Verteilung der Promotionen nach Fächergruppen*³⁷ prägen Humanmedizin³⁸ und mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer das

³⁶ Dies wird durch grafische Hervorhebung beider Bundesländer in den Übersichten und Tabellen gelöst.

³⁷ Das Statistische Bundesamt weist die Promotionen nach Bundesländern und Fächergruppen nur mit vorausgesetzter Abschlussprüfung aus. Die Zahl der Promotionen ohne vorausgesetzte Abschlussprüfung ist jedoch vergleichsweise gering (2005c: 149). Zu den Bundesdaten vgl. auch Kap. 3.3.2.

³⁸ Mit den Ausnahmen Brandenburg und Bremen, vgl. oben.

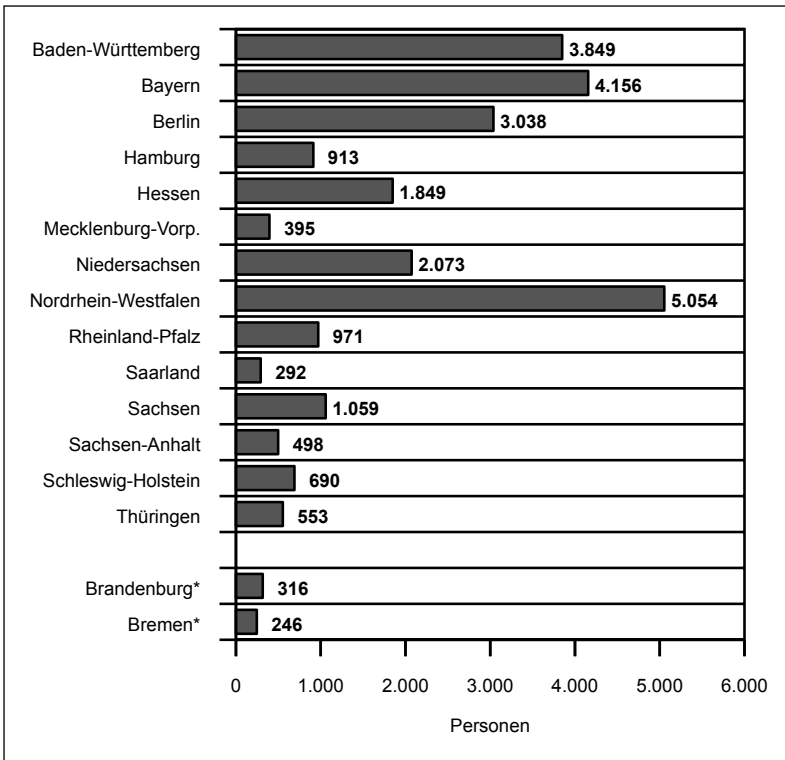


Abb. 9: Promotionen nach Bundesländern, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

Gesamtbild, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport. Die länderspezifische Gewichtung fällt erwartungsgemäß unterschiedlich aus: In der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport weist Berlin (2005 16,7 %³⁹) den höchsten Anteil an den Promotionen auf, Rheinland-Pfalz (7,6 %) und Sachsen (7,3 %) die niedrigsten. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften reicht die Bandbreite von 20,9 Prozent (Hamburg⁴⁰) bis 9,6 Prozent (Sachsen-Anhalt) der Promotionen. Während der Anteil der mathematisch-naturwissen-

³⁹ Dieser Wert wird allerdings von Brandenburg (2005 19,6 %) noch übertroffen. Zahl nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

⁴⁰ Bremen 33,7 %; Brandenburg 26,3 %. Zahlen nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

Tab. 17: Promotionen je 1.000 Einwohner/-innen nach Bundesländern, 2005

| Land | Promotionen je 1.000 Einwohner/-innen |
|--------------------------|---------------------------------------|
| Baden-Württemberg | 0,36 |
| Bayern | 0,33 |
| Berlin | 0,89 |
| Hamburg | 0,52 |
| Hessen | 0,30 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 0,23 |
| Niedersachsen | 0,26 |
| Nordrhein-Westfalen | 0,28 |
| Rheinland-Pfalz | 0,24 |
| Saarland | 0,28 |
| Sachsen | 0,25 |
| Sachsen-Anhalt | 0,20 |
| Schleswig-Holstein | 0,30 |
| Thüringen | 0,24 |
| Brandenburg ^a | 0,12 |
| Bremen ^a | 0,37 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>0,31</i> |

^a Bundesländer ohne Humanmedizin

Quellen/Berechnungsgrundlagen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2; http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab1.asp Zugriff 30.8. 2007).

schaftlichen Fächer im Promotionsgeschehen der Länder nur in geringem Umfang schwankt⁴¹, sind die Varianzen für die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften umso stärker. In Schleswig-Holstein (52 %) und im Saarland (51,6 %) wird die Hälfte aller Promotionen in den medizinischen Fächern abgelegt, für Hessen (27,5 %) und Berlin (24,3 %) sind die im Ländervergleich niedrigsten prozentualen Anteile zu verzeichnen. Vergleichsweise unterschiedlich fallen auch die Werte für die Ingenieurwissenschaften aus: ihre Bedeutung für das Promotionsgeschehen ist in Sachsen (19,5 %) und Sachsen-Anhalt (17,9 %) am höchsten, im Saarland (1,8 %) sowie in Hamburg (0,4 %) fallen sie dagegen kaum ins Gewicht. (Abb. 10)

Das fachliche Profil der jeweiligen Bundesländer ist gleichsam ein bestimmender Faktor für *die Struktur der Promotionen nach Geschlecht*. In der Tendenz gehen dabei hohe Anteile an den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport sowie Humanmedizin mit vergleichsweise

⁴¹ Hier bilden Bremen (45,1 %) und Brandenburg (42,4 %) wieder die Ausnahme. (Ebd.)

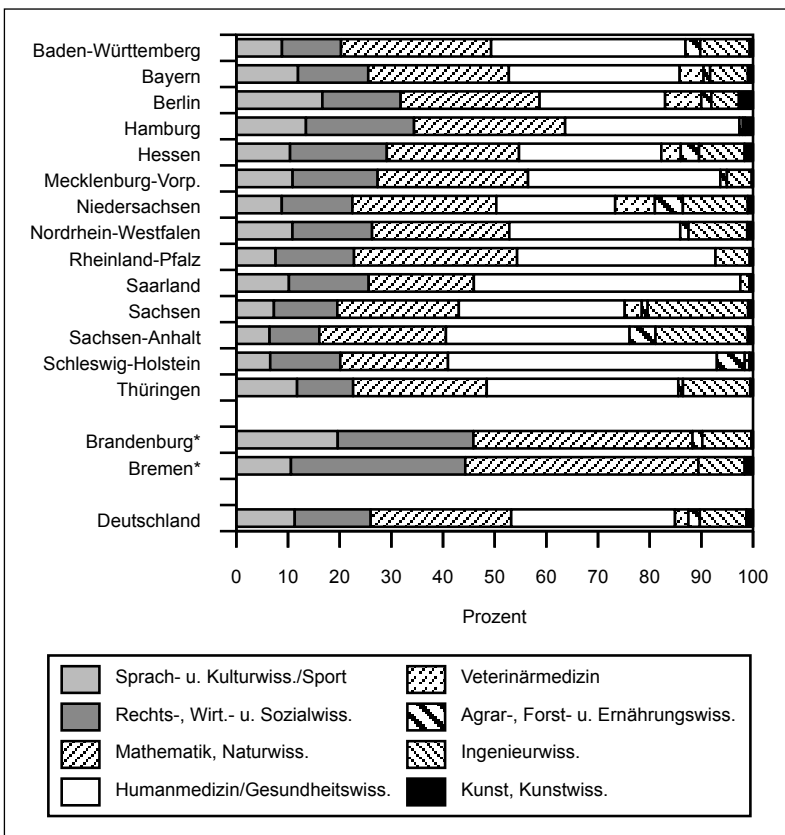


Abb. 10: Struktur der Promotionen nach Fächergruppen und Bundesländern, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.3.1

höherer⁴² Frauenbeteiligung an den Promotionen einher, beispielsweise in Schleswig-Holstein (2005 45,9 % Frauen) und Berlin (44,0 %). Am Sachverhalt der generellen Unterrepräsentation von Frauen⁴³ bei den Promotionen ändert dies jedoch nichts, er kommt in Ländern mit ausgeprägt mathematisch-naturwissenschaftlichem bzw. ingenieurwissenschaftlichem Profil nur deutlicher zum tragen. Dazu zählen Sachsen (37,0 % Frauen)

⁴² Der Anteil der Frauen an den Promotionen beträgt im Bundesdurchschnitt 39,6 %. (Vgl. Kap. 3.3.2)

⁴³ Vgl. Kap. 3.3.2.

und Baden-Württemberg (36,7 %). Eine Ausnahme bildet hier Thüringen, wo der Anteil von Frauen (43,2 %) trotz mathematisch-naturwissenschaftlichem Schwerpunkt im Promotionsgeschehen vergleichsweise hoch ausfällt. (Abb. 11)

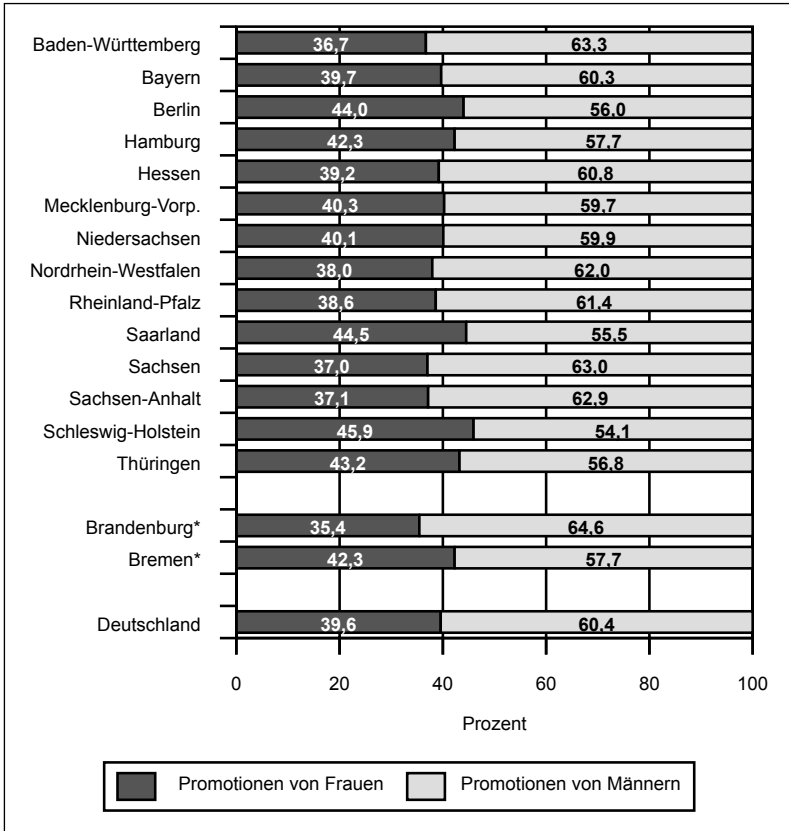


Abb. 11: Struktur der Promotionen nach Bundesländern und Geschlecht, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

Auch in Hinblick auf die aus der *Relation der Promotionen zu Universitäts-Professor/-innen*⁴⁴ ablesbare Betreuungsleistung bestehen erhebliche

⁴⁴ Hier enthalten: Professor/-innen an Universitäten, Kunsthochschulen, Pädagogischen und Theologischen Hochschulen. (Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4)

Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 1,0⁴⁵ liegen hier Baden-Württemberg und Berlin (2005 jeweils 1,3) sowie Bayern und Schleswig-Holstein (jeweils 1,2). Auffällig ist, dass die östlichen Bundesländer in punkto Betreuungsrelation durchweg unterdurchschnittliche Werte (0,7) aufweisen. Eine naheliegende Erklärung hierfür könnte die mangelnde Attraktivität der Promotion als Karriereschritt sein - in den östlichen Bundesländern wurden Promotionsstellen in den letzten Jahren erheblich abgebaut. Die niedrigen Zahlen für Bremen und Brandenburg erklären sich aus dem Fehlen der – quantitativ betreuungsintensiven – medizinischen Fächer.⁴⁶ (Tab. 18)

Tab. 18: Promotionen je Universitäts-Professor/-in nach Bundesländern, 2-Jahres-Durchschnitt 2004-2005^a

| Land | Promotionen je 1.000 Einwohner/-innen |
|--------------------------|---------------------------------------|
| Baden-Württemberg | 1,3 |
| Bayern | 1,2 |
| Berlin | 1,3 |
| Hamburg | 0,9 |
| Hessen | 1,0 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 0,7 |
| Niedersachsen | 1,1 |
| Nordrhein-Westfalen | 1,0 |
| Rheinland-Pfalz | 1,0 |
| Saarland | 1,0 |
| Sachsen | 0,7 |
| Sachsen-Anhalt | 0,7 |
| Schleswig-Holstein | 1,2 |
| Thüringen | 0,7 |
| Brandenburg ^b | 0,6 |
| Bremen ^b | 0,5 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>1,0</i> |

^a Für das Jahr 2003 liegen keine Angaben über die Anzahl der Professor/-innen nach Hochschulart und Bundesländern vor. Daher liegt den relationalen Werten hier abweichend ein 2-Jahresdurchschnitt zugrunde.

^b Bundesländer ohne Humanmedizin

Quellen/Berechnungsgrundlagen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.4

⁴⁵ Berechnung hier inklusive Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Veterinärmedizin. Ohne diese Fächer beträgt der Wert 2005 0,8. Vgl. Kap.3.3.2.

⁴⁶ Alle Zahlenangaben nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2, 4.3.1, 4.4; http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab1.asp (Zugriff 30.8.2007)

3.4 Empirische Befunde

Der wissenschaftliche Nachwuchs war in der Vergangenheit wiederholt Gegenstand von wissenschaftlichen Befragungen. Die vorliegenden empirischen Studien zeichnen sich durch große Heterogenität in Bezug auf Zeitraum, Umfang, Fachspezifik, Methodik u.ä. aus, was sich restriktiv auf die Vergleichbarkeit auswirkt. Einblick in die Vielfalt der allein im letzten Jahrzehnt publizierten Untersuchungen bietet die Anlage 1. Im Interesse von Aufwandsbegrenzung, Übersichtlichkeit und Aussagekraft konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen auf Ergebnisse repräsentativer oder zumindest relativ umfänglicher Befragungen.⁴⁷ Außerdem wurde eine themenzentrierte Auswertung vorgenommen. Es wurden insbesondere solche Themen ausgewählt, die erstens in mehreren Befragungen behandelt wurden und die sich zweitens als bedeutsam für Zugang und Verlauf der Promotionsphase herausgestellt haben. Dazu zählen in erster Linie Promotionsmotive, Studienabschlussnoten und Finanzierungsarten sowie Beratung, Betreuung und Einbindung.

3.4.1 Doktorand/-innenbestand und Erfolgsquote von Promotionsvorhaben

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. 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) nur näherungsweise (unter Inkaufnahme zahlreicher Unsicherheitsfaktoren) und ohne verlässliche fachliche Differenzierung möglich. Auch die Hochschulen selbst verfügen kaum über

⁴⁷ Angesichts der insgesamt unbefriedigenden Datenlage über die Karriereverläufe deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen (vgl. auch Hauss 2006a) stützen sich die nachfolgenden Ausführungen schwerpunktmäßig auf solche Studien, die umfassende und bundesweit repräsentative Aussagen zumindest für mehrere Fächer(gruppen) von Promovierenden und Promovierten in Deutschland bieten (vgl. Übersicht zu vorliegenden empirischen Untersuchungen, Anlage 3). Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Studie von Enders/Bornmann (2001). Soweit möglich werden vor allem Befunde dargestellt, die mehrere Studien unabhängig voneinander berichteten und die damit als mehrfach empirisch abgesichert gelten können. Einzelstudien werden ergänzend herangezogen, wenn sie Ansätze zur Beantwortung offener Fragen und neue Perspektiven eröffnen.

detailliertes und belastbares Zahlenmaterial. Oftmals werden die Promovierenden lediglich dezentral von verschiedenen universitären Stellen und das nach unterschiedlichen Gesichtspunkten erfasst und "verwaltet". Dieses Defizit rührt nicht zuletzt daher, dass ihr Status bisher gesetzlich nicht geregelt ist bzw. das HRG dies nur vorübergehend vorsah. Im internationalen Vergleich belegt Deutschland zwar eine führende Position in puncto Promotionsintensität (Verhältnis von Promotionen zu Hochschulabschlüssen), doch liegt keine Statistik über die Dimension der Promotionsphase vor, so dass eine Bewertung der Effizienz des Fördersystems (nicht zuletzt als Orientierung für zukünftige Reformen) schwer fällt. Mit Angaben zu Anzahl und Struktur von Promovierenden in Deutschland vom Beginn bis zum Abschluss der Qualifizierung könnte eine Lücke in der internationalen Bildungsstatistik, wie sie UNESCO, OECD und Eurostat regelmäßig veröffentlichen, geschlossen werden.

Bisher ist man auf Schätzungen unterhalb des Niveaus regulärer statistischer Berichterstattung angewiesen. Nachfolgend werden verschiedene (teils bereits in der Vergangenheit praktizierte, teils neuartige) Berechnungsansätze vorgestellt. Aus den Ergebnissen lässt sich (unter Vorbehalt) schlussfolgern, dass etwa jedes dritte in Angriff genommene Promotionsvorhaben (ohne Medizin) erfolgreich abgeschlossen wird bzw. dass zwei von drei Doktorand/-innen „scheitern“.

3.4.1.1 Schätzungen an Hand der Inanspruchnahme von Förderwegen

In der Vergangenheit wurde mehrfach versucht, den Doktorand/-innenbestand mit Hilfe einer Summierung der Angaben zur Inanspruchnahme verschiedener Förderwege zu bestimmen. Es handelt sich dabei um grobe Schätzungen unter Vernachlässigung der Fächerspezifik.

Für 1992 wird ihre Anzahl auf etwa 63.000 geschätzt, davon 44.000 auf Plan- oder Drittmittelstellen an Hochschulen (70 %), 4.500 auf Stellen in der außeruniversitären Forschung (7 %) und 8.500 Stipendiaten (13 %, dar. Graduiertenförderung der Länder, Begabtenförderwerke, Graduiertenkollegs, Stiftungen). 10 Prozent würden sich demnach anderweitig finanzieren. Bei den an der Hochschule Beschäftigten wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsverhältnisse überwiegend befristet sind, bei steigendem Drittmittelanteil, wobei sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitstellen einbezogen werden. (Benz 1996: 85)

Hüfner legt für 2000 folgende Schätzung vor: 57.500 geförderte Doktoranden zzgl. 40.000, die sich unabhängig vom Fördersystem finanzieren. Unter den Geförderten befinden sich nach seiner Ansicht 46.250 befristete wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen in Voll- oder Teilzeit, 3.777 Kollegiaten und 2.449 anderweitig finanzierte Teilnehmer von Graduiertenkollegs (2001) sowie 4.900 Beschäftigte in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. (Hüfner 2004: 56) Dieser Ansatz erscheint insbesondere auf Grund des hohen Anteils externer Finanzierung zu hoch.

Janson/Schomburg/Teichler (2007: 32) gehen für 1999 von 70.000 bis 80.000 an einer Doktorarbeit arbeitenden Personen aus. Etwa 50.000 waren als wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen tätig, 8.000 erhielten im Rahmen von DFG-Graduiertenkollegs ein Stipendium⁴⁸, weitere 8.000 ein Stipendium von anderen Organisationen. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finanzierten 3.400 Stipendien. 8 Prozent der Doktoranden finanzierten ihre Qualifizierung selbst oder mit Hilfe ihrer Familie.

Eigene Berechnungen

Auf Grund der Besonderheiten der Promotionen in der Medizin (vgl. Kap. 1.1.1), speziell ihrer oft studienbegleitenden Erarbeitung und ihres nicht seltenen Charakters einer Studienabschlussarbeit mit vermutlich unterdurchschnittlicher Inanspruchnahme der üblichen Förderwege und überdurchschnittlicher Erfolgsquote, wird die folgende Berechnung so weit möglich ohne Einbeziehung der Medizin vorgenommen.

(a) Qualifizierung im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule

Für die Schätzung der Anzahl der Doktorand/-innen im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule kann auf folgende Angaben (in Pers.) des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen werden:

1. hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen nach Hochschularten und Fächergruppen: 2005 waren 94,8 Prozent an Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen) tätig,
2. hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen nach Beschäftigungsumfang und Fächergruppen: 2005 waren 63,8 Prozent in Teilzeit (mehrheitlich im Umfang von einer halben bis Zwei-Drittel-Stelle) tätig,

⁴⁸ Die DFG (2000b: 272) weist für den Zeitraum 4/98 bis 3/99 7.338 Doktorand/-innen in Graduiertenkollegs aus, wobei diese sowohl die DFG-geförderten Stipendiat/-innen als auch den nicht geringen Anteil anderweitig finanzierter Nachwuchswissenschaftler/-innen umfassen.

3. hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen nach Fächergruppen und Finanzierungsart mit folgender Strukturierung: Stellenplan + Haushaltsmittel 49,4 Prozent, Drittmittel 44,8 Prozent, sonstige Finanzierung 5,8 Prozent.

Für die Pkt. 2 und 3 fehlt die Differenzierung nach Hochschularten, so dass bei der weiteren Berechnung der unter Pkt. 1 genannte Anteil der Universitäten in Ansatz gebracht werden muss. Für Pkt. 3 ist keine gesonderte Aussage für Teilzeitbeschäftigte verfügbar, so dass im folgenden in Variante I der Prozentsatz aus Pkt. 2 genutzt wurde. Generell wurde auf 100 gerundet.

Variante I (Minimum): Die Schätzung bezieht sich auf befristete teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen) ohne Medizin, wobei die haushaltsfinanzierten Mitarbeiter/-innen zu 95 Prozent, die drittmittelfinanzierten zu einem Drittel in die Berechnung eingehen. Für 2005 kann demnach von 20.700 Doktorand/-innen im Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden.

Variante II (Maximum): In die Berechnung einbezogen werden sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit befristet tätige wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen) unabhängig von der Finanzierungsart. Das ergibt für 2005 26.000 Doktorand/-innen im Beschäftigungsverhältnis.

(b) Förderung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Variante I (Minimum): Nutzung der auf Selbstauskünften von MPG, WGL, HGF und FhG beruhenden Daten für 2005. Die Förderung im Beschäftigungsverhältnis konnte nicht in jedem Fall gesondert ausgewiesen werden. So erhalten die meisten Doktorand/-innen an der FhG Arbeitserträge und gehen in der Gruppe der beschäftigten Wissenschaftler/-innen auf, ohne dass sie als Nachwuchs erfasst werden. (vgl. Kap. 3.2.3) 8.800

Variante II (Maximum): Übertragung des Anteils der Doktorand/-innen am wissenschaftlichen Personal insgesamt⁴⁹ im Durchschnitt von MPG, WGL und HGF (35 %) auf die FhG und Neuberechnung des Gesamtbestandes 11.600

⁴⁹Nach Angaben in BLK 2006, Tab. 10.1.3.

(c) Förderung außerhalb des Hochschulbereichs durch Organisationen und Bundesländer

Für die Förderung außerhalb des Hochschulbereichs ergibt sich für 2006 folgendes Bild (Stipendien und Stellen, einschl. Medizin⁵⁰):

| | |
|--|---------------|
| - DFG-Graduiertenkollegs (Stipendien) ⁵¹ | 3.700 |
| - Begabtenförderwerke ⁵² | 2.900 |
| - Geförderte deutsche Doktorand/-innen im Ausland (DAAD, DFG, Fulbright-Kommission, Stiftungen u.ä.) | 2.700 |
| - Sonstige Träger/Organisationen (Stiftungen, Berufsverbände, Fachgesellschaften, Ressortförderung; pauschal veranschlagt) | 500 |
| - Landesförderung (einschl. HWP und Graduiertenkollegs) | 3.200 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>13.000</i> |

(d) Externe Finanzierung

Nach empirischen Studien finanziert sich rund ein Fünftel der Promovenden anderweitig. (Enders/Bormann 2001) Das entspräche nach Variante I weiteren 10.600 Doktorand/-innen, nach Variante II 12.700 Doktorand/-innen.

Zusammenfassend ergibt sich ein geschätzter Doktorand/-innenbestand in der Spannweite von 53.100 (Variante I) bis 63.300 (Variante II) Personen (für den Hochschulbereich ohne Medizin). Abgeschlossen wurden 2005 knapp 17.700 Promotionen (ohne Medizin). Daraus kann geschlossen werden, dass im Durchschnitt vermutlich etwa jedes dritte Promotionsvorhaben (ohne Medizin) erfolgreich verläuft.

Bei dieser Gegenüberstellung bleibt der Zeitfaktor unberücksichtigt, was aus methodischer Sicht als problematisch gelten kann. Korrekter wäre es, die Relation rückwirkend unter Berücksichtigung der Dauer der Qualifizierungsphase zu bestimmen. Die dazu erforderlichen, nach Förderwegen differenzierten Angaben stehen jedoch nicht zur Verfügung. Für die Aussagekraft der vorgenommenen Berechnung spricht, dass ers-

⁵⁰ Für diesen Förderbereich liegen keine statistischen Angaben zur Fächerverteilung vor, so dass die Medizin nicht ausgeklammert werden kann. Es dürfte sich hierbei auch in der Medizin im Wesentlichen um Promotionsvorhaben handeln, die dem vom Wissenschaftsrat als maßgeblich bezeichneten Forschungsstandard entsprechen, d.h. die nicht den häufig anzutreffenden Charakter eines Studienabschlusses tragen.

⁵¹ Könnte einen eher geringen Prozentsatz an Post-Doktorand/-innen einschließen.

⁵² Lt. BMBF-Statistik, nach Selbstauskünften auf Anfrage HoF rd. 2.700.

tens der Ausbau des Fördervolumens in den letzten Jahren nicht in einer Größenordnung erfolgte, die gänzlich andere Relationen nach sich ziehen würde (die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen an Universitäten stieg von 2000 zu 2005 auf 113 %). Zweitens blieb die Anzahl der Promotionen relativ konstant (jährliche Schwankungsbreite innerhalb des Zeitraumes 2000 bis 2005 um 10 %, wobei der Abwärtstrend erst 2005 gestoppt werden konnte). Außerdem ist auf die Übereinstimmung mit Befragungen, nach denen sich etwa drei Fünftel der Promovierenden über eine Tätigkeit an der Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung finanzieren (Enders/Bornmann 2001: 53), zu verweisen. Die vorliegende Berechnung ergibt einen Anteil zwischen 56 und 59 Prozent, was als Bestätigung der veranschlagten Strukturierung der Nachwuchsförderung gelten kann.

Tab. 19: Geschätzter Doktorand/-innenbestand (Hochschulbereich ohne Medizin) nach Förderwegen 2005/06

| | Variante I | | Variante II | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| | Doktorand/-innen (in Pers.) | Anteil (in %) | Doktorand/-innen (in Pers.) | Anteil (in %) |
| Beschäftigungsverh. Hochschule | 20.700 | 39 | 26.000 | 41 |
| außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | 8.800 | 17 | 11.600 | 18 |
| Förderorganisationen/ Bundesländer | 13.000 | 24 | 13.000 | 21 |
| externe Finanzierung | 10.600 | 20 | 12.700 | 20 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>53.100</i> | <i>100</i> | <i>63.300</i> | <i>100</i> |

3.4.1.2 Schätzungen in Kombination statistischer Daten und empirischer Befunde

3.4.1.2.1 Bundesstatistik und Absolventenstudien

Nachfolgend soll der aus der Bundesstatistik berechnete Anteil abgeschlossener Promotionen (an den ihnen entsprechenden Absolventenko-

horten) ins Verhältnis zu dem über eine Befragung⁵³ ermittelten Anteil begonnener bzw. beabsichtigter Promotionen (an einer Absolventenkohorte etwa ein Jahr nach Studienabschluss) gesetzt werden.⁵⁴ Für letzteren wird ein Schätzintervall gebildet. Die untere Grenze schließt nur diejenigen ein, die ihre Promotion bereits im ersten Jahr nach Studienabschluss begonnen haben oder klar angeben, dies zu beabsichtigen. Die obere Grenze bezieht zusätzlich diejenigen ein, die ohne es schon genau zu wissen, Promotion als angestrebte Weiterqualifikation nach dem Studium benennen. Dies erscheint sinnvoll, da – wie bei der Promotionsdauer dargestellt – die durchschnittliche Überbrückungszeit zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion in mehreren Fächergruppen deutlich länger als ein Jahr dauert. Damit beginnt ein nicht unerheblicher Teil von Promovierenden ihre Promotion noch im zweiten und dritten Jahr nach Studienabschluss.⁵⁵

Im betrachteten Zeitraum wurden grob geschätzt nur *etwa halb so viele Promotionen abgeschlossen wie ursprünglich begonnen*. Hierbei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen: In allen Fächer-

⁵³ Dies ist die HIS-Absolventenbefragung 1997. In diesem Datensatz können insgesamt 1.592 Promovierende und Promovierte unter den Hochschulabsolvent/-innen identifiziert werden. Dieser dürfte sich mit dieser Anzahl von Fällen und einer im Mittelfeld ähnlicher Studien liegenden Rücklaufquote grundsätzlich für solche Sekundärdatenanalysen eignen. Jedenfalls wurden von den Verfasser/-innen umfassende Gewichtungsverfahren zur Herstellung der Repräsentativität entwickelt, die hier ebenfalls angewandt wurden. (Vgl. Fabian/Minks 2006: 8f.)

⁵⁴ Es handelt sich dabei nicht um eine tatsächliche Längsschnittanalyse genau derjenigen Individuen, die vor der entsprechenden Zeit ihre Promotion begonnen haben, sondern lediglich um eine "theoretische Ausgangspopulation". (Vgl. auch Hauss 2006b) Daher kann die tatsächliche Erfolgsquote unter- oder überschätzt werden.

⁵⁵ Der Anteil der tatsächlich begonnenen Promotionen kann lediglich rückblickend festgestellt werden. Grundsätzlich wäre dies mit Wiederholungsbefragungen aufzuklären möglich. Rechnet man beispielsweise für die Befragungen ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss den Anteil der jemals beabsichtigten bzw. begonnenen Promotionen in beiden Befragungen zusammen, so erhält man deutlich höhere Werte, die im Bereich der oberen Grenze des Schätzintervalls liegen. Diese bereits vorhandenen Daten weisen jedoch für einige Fächergruppen noch Unsicherheiten auf, die erst mit Wiederholungsbefragungen längere Zeit nach Studienabschluss zu klären sind. So ist z.B. noch unklar, wie die z.T. erheblichen Anteile fehlender Angaben bei der Frage nach abgeschlossenen, (noch) laufenden oder abgebrochenen Promotionen im fünften Jahr nach Studienabschluss zu werten sind. Bei der (geplanten) wiederholten Befragung 10 Jahre nach Studienabschluss ist vermutlich leichter zu entscheiden, welche Angaben als Unterbrechung oder ggf. als Abbruch der Dissertation gewertet werden können. Zumindest ein Teil der fehlenden Angaben könnte auf Unterbrechungen zurückzuführen sein, da der Anteil der abgeschlossenen Promotionen in der Befragung fünf Jahre nach Studienabschluss in den meisten Fächergruppen etwas unter der mit Daten des Statistischen Bundesamtes berechneten Quote liegt. In künftigen (Wiederholungsbefragungen) ist dies prüfbar, da es jetzt explizit erfragt wird.

gruppen beginnt etwa ein Fünftel bis ein Drittel eines Absolventenjahrganges eine Promotion.⁵⁶ Doch schließen in den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Kunstwissenschaften anteilig nur relativ wenige ihre Promotion ab. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind es prozentual deutlich mehr.

Tab. 20: Anteile der Absolvent/-innen mit beabsichtigter und abgeschlossener Promotion nach Fächergruppen

| Fächergruppe | Anteil beabsichtigter Promotionen etwa 1 Jahr nach Studienabschluss (in %) für Abschlussjahr 1997 (Eigene Berechnung, Daten: HIS-Absolventenbefragung 1997) | | | Anteil abgeschlossener Promotionen ^a nach 4 bzw. 5 Jahren (in %) ^b 3-Jahres-Mittel (Daten: Stat. Bundesamt, s. Tab. 1.4.1 im Anhang) | | |
|--|--|--------|--------|---|--------|--------|
| | <i>Insgesamt</i> | Frauen | Männer | <i>Insgesamt</i> | Frauen | Männer |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 19-30 | 15-25 | 31-45 | 8 | 5 | 14 |
| Sport | - ^c | - | - | 3 | 2 | 5 |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 20-32 | 16-25 | 23-38 | 10 | 8 | 12 |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 35-42 | 22-29 | 44-53 | 31 | 24 | 35 |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften | - | - | - | 22 | 15 | 29 |
| Ingenieurwissenschaften | 20-29 | 17-23 | 21-31 | 15 | 10 | 17 |
| Kunstwissenschaften | 20-28 | 18-27 | 21-29 | 4 | 4 | 4 |
| <i>Alle Fächer (ohne Medizin)^d</i> | 23-33 | 17-25 | 29-40 | 14 | 9 | 18 |
| Human- und Veterinärmedizin | 68-92 | 71-92 | 65-92 | 70 | 63 | 79 |

^a einschließlich der Abschlüsse Diplom und entsprechende Lehramtsprüfungen und Masterabschlüsse, aber ohne Künstlerische Abschlüsse sowie Diplom (FH); Angaben zu Masterabschlüssen standen erstmals für das Berichtsjahr 2000 zur Verfügung.

^b Die Quote zeigt „in der Tendenz ein über die Jahre konstantes Niveau innerhalb der Fächer.“ (Hauss 2006b)

^c Hier lag eine zu niedrige Fallzahl für sichere bundesweite Aussagen vor

^d Berechnung ohne medizinische Fächer, aber inkl. Sport sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

⁵⁶ In den Naturwissenschaften sind es etwas mehr, die Medizin spielt ohnehin eine Sonderrolle.

Rechnet man die Medizin ein, treten Frauen im Verhältnis zum Durchschnitt ihres Abschlussjahrganges seltener in die Promotionsphase ein als Männer. Der Abstand fällt aber deutlich geringer aus als bei abgeschlossenen Promotionen. Frauen weisen also in fast allen Fächergruppen eine geringere Erfolgsquote auf. Das betrifft insbesondere die Sprach- und Kulturwissenschaften, aber auch die Ingenieurwissenschaften. In den Naturwissenschaften schneiden sie besser ab.⁵⁷

Genauere Schätzungen wären möglich, wenn die Erhebung in genügendem Zeitabstand zum Studium erfolgt. Das ist derzeit noch nicht in wirklich befriedendem Ausmaß gegeben. Die Datenlage dürfte sich aber im Jahre 2008 durch Wiederholungsbefragungen von Absolvent/-innen (etwa 10 Jahre nach Studienabschluss) – wie von HIS und INCHER-Kassel geplant – deutlich verbessern.

3.4.1.2.2 Nutzung von Längsschnittdaten am Beispiel der Dresdner Absolventenstudien

Ein gangbarer Weg, realitätsnahe Erfolgsquoten für genau diejenigen Promovierenden zu schätzen, die zuvor in einem bestimmten Jahr ihre Promotion begannen, besteht in Sekundärdatenanalysen von Absolventenbefragungen im Längsschnittdesign. In solchen Studien werden die Hochschulabsolvent/-innen mehrfach zu unterschiedlichen Zeitpunkten befragt. Wenn dies in genügend großem Abstand zum Studium erfolgt, z.B. in Form einer Erstbefragung frühestens ein Jahr nach Studienabschluss und eine wiederholte Befragung frühestens im sechsten Jahr nach Studienabschluss, können die Befragungen eine akzeptable Informationsgrundlage für die Schätzung der Erfolgsquote bieten.⁵⁸ Nachfolgend soll dies am Beispiel der TU Dresden, die zu den bislang noch wenigen

⁵⁷ Nach den vorliegenden Befunden aus Nachwuchswissenschaftler/-innenbefragungen stehen Finanzierungsart und Promotionsmodell in deutlichem Zusammenhang mit den Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen der Doktorand/-innen (z.B. wiss. Einbindung und Integration, Tagungs- und Publikationsmöglichkeiten), was nicht unerheblichen Einfluss auf die Erfolgsaussichten ausüben dürfte.

⁵⁸ Weitere Voraussetzungen wie eine angemessene Abbildung der Grundgesamtheit in der Befragtenstichprobe (Repräsentativität) sollen hier nicht diskutiert werden. Zu Anforderungen an die Durchführung und Auswertung von Absolvent/-innenstudien sei auf die am INCHER Kassel angesiedelten Tagungen des „Netzwerkes Absolventenstudien“ im Mai und Dezember 2006 sowie im Mai 2007 verwiesen. (Vgl. z.B. HRK 2007b)

Hochschulen zählt, für die entsprechende Befunde vorliegen⁵⁹, illustriert werden.⁶⁰

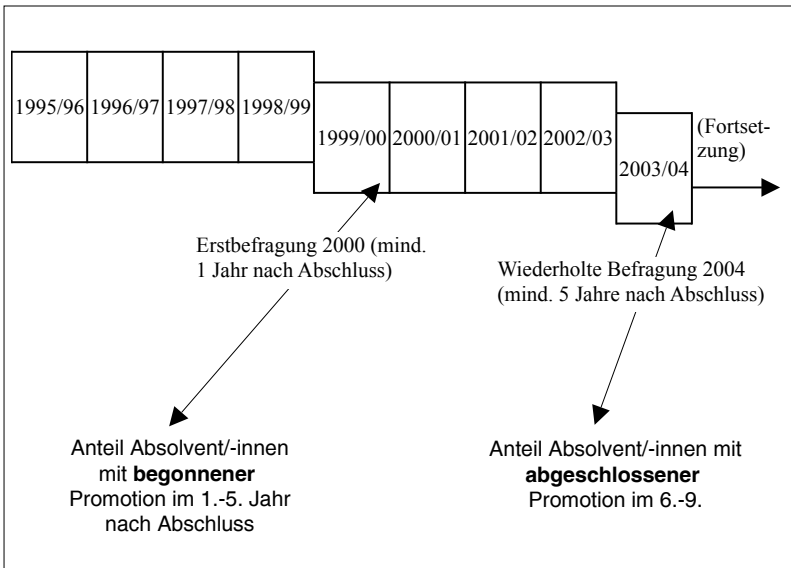


Abb. 12: Grundlage für die Schätzung einer "individualisierten" Erfolgsquote bei Promotionen

Da Anlage und Durchführung der Dresdner Absolventenstudien bereits in einschlägigen wissenschaftlichen Veröffentlichungen ausführlich dargestellt wurden⁶¹, seien an dieser Stelle lediglich Eckdaten genannt: In den Jahren 2000 bis 2005 wurden über 2.000 Absolvent/-innen aller Fakultä-

⁵⁹ Lediglich an der TU Kaiserslautern ergab kürzlich eine Erhebung ca. viermal so viele Doktorand/-innen, wie bisher an der Universität verzeichnet waren (vgl. Senger 2007b). Außerdem wurden in einer Befragung ehemaliger Promotionsstipendiat/-innen nach dem Berliner NaföG die Anteile erfolgreich abgeschlossener Promotionen im Jahr 2000 für die Aufnahmejahrgänge 1991 bis 1995 ausgewiesen (vgl. Röbbcke/Simon 2001). Die in dieser Studie befragten Stipendiat/-innen stellen jedoch eine stark selektierte Gruppe dar, deren hoher Anteil abgeschlossener Promotionen (76 Prozent) nicht vergleichbar ist mit den unter sehr unterschiedlichen Bedingungen an Hochschulen Promovierenden insgesamt.

⁶⁰ Für die Dateiauszüge der Erhebungen 2005/2006 gilt Lutz Heidemann vom Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung der TU Dresden als Koordinator der Dresdner Absolvent/-innenstudien besonderer Dank.

⁶¹ Für einen Überblick vgl. Krempkow/Pastohr (2006), ausführlicher die Abschlussberichte unter www.kfbh.de.

ten befragt. Die Rücklaufquote lag mit im Schnitt ca. 50 Prozent über ähnlich umfassenden Studien (Falk u.a. 2007 beim Bayerischen Absolventenpanel: 35 Prozent, Schomburg u.a. 2001: 43 Prozent, HIS 2000: 34 Prozent). Pro Fakultät antworteten mindestens 50, im Schnitt 150 Befragte.⁶² (Abb. 12)

Ausgangsbasis bilden wie üblich mehrere Prüfungsjahrgänge von Absolvent/-innen (vgl. Röbbcke/Simon 2001) – zumeist vier, bei geringer Fallzahl auch 5. Diese werden gemeinsam ca. ein Jahr nach Abschluss des letzten Prüfungsjahrgangs erstmals befragt, wobei auch der Anteil der Absolvent/-innen mit begonnener Promotion im ersten bis fünften Jahr nach Abschluss erhoben wird. Bei der Wiederholungsbefragung im sechsten Jahr nach Abschluss des letzten Prüfungsjahrgangs wird der Anteil der Absolvent/-innen mit abgeschlossener Promotion im sechsten bis neunten Jahr nach Abschluss erhoben. Die geschätzte Erfolgsquote bei Promotionen ergibt sich aus der Relation des Anteils der Absolvent/-innen mit abgeschlossener zum Anteil der Absolvent/-innen mit begonnener Promotion. Die Tatsache, dass nicht alle Prüfungsjahrgänge einheitlich ein Jahr nach Studienabschluss befragt wurden, ist hier durchaus auch von Vorteil: So können zu unterschiedlichen Zeitpunkten begonnene Promotionen (bis zu fünf Jahre nach Studienabschluss) erfasst werden. Ähnliches gilt für abgeschlossene Promotionen. Diese werden ebenfalls gestreckt über einen längeren Zeitraum bis zum 9. bzw. 10. Jahr nach Studienabschluss erfasst. Der mittlere Abstand zum Studienabschluss dürfte für die meisten Fächer in etwa der durchschnittlichen Promotionsdauer entsprechen. (Vgl. Enders/Bornmann 2001, Enders/Mugabushaka 2004, Zimmer/Krimmer/Stallmann 2006)⁶³

⁶² Die Übereinstimmung wesentlicher Merkmale der Stichprobe mit denen der Grundgesamtheit wurde für die einzelnen Fakultäten in den Dresdner Absolvent/-innenstudien separat geprüft und weitgehend bestätigt.

⁶³ Der mittlere Zeitraum zwischen Studienabschluss und Beginn der Arbeiten an der Dissertation liegt nach Enders/Bornmann (2001: 69) je nach Fach zwischen etwa einem halben (Mathematik, Biologie) und ca. 3 Jahren (Sozialwissenschaften). Mit dem hier zugrundegelegten Zeitraum vom 1. bis zum 5. Jahr nach Studienabschluss für die Erfassung des Beginns der Promotion dürften daher die meisten Promotionen erfasst sein. (Bei etwa gleicher Stärke der einbezogenen Jahrgänge – was aber nicht überall der Fall ist – könnte man auch formulieren, dass der durchschnittliche Erstbefragungszeitpunkt etwa drei Jahre nach Studienabschluss liegt.) Die mittlere Bearbeitungsdauer der Dissertationen liegt bei 3,5-5 Jahren, wobei sie in den meisten Fächern um die 4 Jahre beträgt. Dies entspricht dem Abstand von meist 4 Jahren zwischen den beiden hier zugrundegelegten Befragungszeitpunkten. Eine Analyse der Bearbeitungsdauer in diesen Absolvent/-innenstudien ist nicht möglich, da das exakte Datum des Beginns und Endes der Promotion nicht einheitlich erhoben wurde.

Wie die tabellarische Übersicht zeigt, sind für die Mehrzahl der Fakultäten Ergebnisse, die eine Schätzung der Erfolgsquote erlauben, verfügbar. (Tab. 21)

Die Erfolgsquote liegt über alle Fächer hinweg gesehen bei etwa einem Drittel. Das heißt, *rund jede dritte im ersten bis fünften Jahr nach Studienabschluss begonnene Promotion wird bis zum neunten bzw. zehnten Jahr nach dem Studium abgeschlossen.*

Dabei zeigen sich fächerspezifisch deutliche Unterschiede: So schließt in der Medizin und den Verkehrswissenschaften ein überdurchschnittlicher Anteil innerhalb dieser Zeitspanne ab, während es in den Erziehungswissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften sowie der Elektro- und Informationstechnik anteilig etwas weniger sind. Allerdings ist bei den Ingenieurwissenschaften die Fallzahl der befragten Absolvent/-innen mit abgeschlossener Promotion partiell relativ gering, so dass die Er-

Tab. 21: Anteile der Absolvent/-innen mit begonnener und abgeschlossener Promotion nach Fächergruppen/Fakultäten

| Fächergruppe/Fakultät | Erhebungsjahre | Anteil begonnener Promotionen im 1.-5. Jahr nach Studienabschluss (in %) | Anteil abgeschlossener Promotionen ^a im 6.-9. Jahr nach Studienabschluss ^b (in %) |
|--|----------------|--|---|
| <i>Geistes- und Sozialwissenschaften:</i> | | | |
| Philosophische Fakultät | 2000/2004 | 26 | 11 |
| Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften | 2000/2004 | 26 | 9 |
| Erziehungswissenschaften/ Sozialpädagogik | 2000/2004 | 7 | 2 |
| <i>Wirtschafts- und Rechtswissenschaften:</i> | | | |
| Wirtschaftswissenschaften | 2000/2004 | 13 | 4 |
| Rechtswissenschaften | 2003 | 20 | -c |
| Medizin | 2002/2006 | 33 ^d | 35 ^e |
| <i>Ingenieurwissenschaften (inkl. Informatik):</i> | | | |
| Elektro- und Informationstechnik | 2000/2004 | 7 | 2 |
| Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften | 2001/2005 | 10 | 4 |
| Verkehrswissenschaften | 2001/2006 | 2 | 2 |
| Architektur | 2001/2005 | 3 ^f | 1 |
| Bauingenieurwesen | 2002/2006 | 9 | 3 |

| Fächergruppe/Fakultät | Erhebungsjahre | Anteil begonnener Promotionen im 1.-5. Jahr nach Studienabschluss (in %) | Anteil abgeschlossener Promotionen ^a im 6.-9. Jahr nach Studienabschluss ^b (in %) |
|---|----------------|--|---|
| Maschinenbau | 2003 | 23 | - |
| Informatik | 2003 | 25 ^g | - |
| <i>Mathematik, Naturwissenschaften (inkl. Psychologie):</i> | | | |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 2002 | 51 | - |
| Psychologie | 2002 | 28 | - |

^a Ohne Lehrämter, da diese noch nicht befragt wurden (ist geplant).

^b Wie aus den Erhebungsjahren zu ersehen, gibt es bei einzelnen Fakultäten auf Grund von Umplanungen der Erhebungsjahre Abweichungen vom Vier-Jahres-Turnus nach oben (siebtes bis zehntes Jahr nach Studienabschluss). Dies führt dazu, dass die Ergebnisse zwischen den Fakultäten nicht ohne Weiteres vergleichbar sind, was aber ohnehin auf Grund unterschiedlicher Promotionskulturen schwierig ist.

^c Für die mit „-“ gekennzeichneten Felder liegen noch keine Ergebnisse von Wiederholungsbefragungen vor.

^d Hier gaben zum Zeitpunkt der Erstbefragung bereits 25 Prozent der Absolvent/-innen an, die Promotion abgeschlossen zu haben, so dass die Promotionsneigung deutlich höher liegt als es allein der Anteil der begonnenen Promotionen ausweisen kann. (In allen anderen Fakultäten war der Anteil der abgeschlossenen Promotionen in den ersten Jahren nach Studienabschluss wesentlich geringer bzw. bei oder nahe Null.)

^e Dieser Wert erscheint nicht inplausibel, da Promotionen in der Medizin meist wesentlich schneller abgeschlossen werden und hier bereits Absolvent/-innen enthalten sein können, die ihre Promotion nach der ersten Befragung begannen und dann in relativ kurzer Zeit abschlossen. In der Medizin werden Promotionen z.T. auch bereits vor Studienabschluss begonnen.

^f In der Architektur ist die Promotion weniger üblich. Der Zugang zur Professur ist häufiger als in anderen Fächern ohne sie möglich.

^g Hier liegt möglicherweise eine Überrepräsentation von Promovierenden in der Befragtenstichprobe vor, zumal die Adressverfügbarkeit an dieser Fakultät sehr schwierig und der Rücklauf im Vergleich zu den anderen Fakultäten mit 34 Prozent relativ gering war (ähnlich auch bei der Fakultät Maschinenwesen).

Quelle/Berechnungsgrundlage: Dresdner Absolventenstudien 2000-2006 (für einen Überblick vgl. Krempkow/Pastor 2006).

gebnisse einzelner Ingenieurfakultäten nicht überbewertet werden sollten. Gleichwohl lässt sich auch für die Ingenieurwissenschaften insgesamt festhalten, dass die Erfolgsquote in der Regel bei etwa einem Drittel liegt.⁶⁴

Abschließend soll noch auf einige bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachtende Besonderheiten und Probleme hingewiesen werden. So sind möglicherweise „spätere“ Promotionsabschlüsse insbesondere in einigen Fächern untererfasst.⁶⁵ Für Fakultäten, wo Analysen im Panelansatz möglich waren, wurde deshalb versucht, die Anteile „späterer“ Promotionsabschlüsse zu schätzen. Hierzu galt es zu prüfen, wie viele der zum Zeitpunkt der Erstbefragung begonnenen Promotionen zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung immer noch als begonnen angegeben wurden. Tatsächlich ließen sich für mehrere Fakultäten einige Fälle feststellen, wo die Promotion evtl. noch in der nächsten Zeit nach der Wiederholungsbefragung abgeschlossen werden könnte. Die Anteile waren jedoch relativ gering: etwa 7 Prozent in den Forst-/Geo- und Hydrowissenschaften, zwei Prozent bei den Bauingenieur/-innen, ein Prozent bei den Architekt/-innen und 12 Prozent in der Medizin, welche aber ohnehin eine Sonderrolle einnimmt. Da nicht alle Fächer untersucht werden konnten, wurde eine weitere Studie herangezogen, die eine ungefähre Abschätzung dieser Größenordnung erlaubt (Röbbecke/Simon 2001). Einschränkung sei darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um eine einmalige Befragung (als Querschnittstudie) für hoch selektierte Promotionsstipendiat/-innen, die eine deutlich höhere Erfolgsquote aufwiesen, handelt. Nach einem ähnlichen Ansatz – wie hier vorgestellt – wurden im 6. bis

⁶⁴ Im Vergleich zu Ergebnissen von Absolvent/-innenquotenberechnungen für das grundständige Studium (Verhältnis der aktuellen Absolvent/-innenzahl zur Studienanfängerzahl vor fünf bis sechs Jahren) in Sachsen fallen die Werte in den meisten Fächergruppen etwas geringer aus. (Vgl. Krempkow/König/Ellwardt 2006: 46f.) Dabei ist zu berücksichtigen, dass es für die Promotion z.B. nicht in gleichem Ausmaß Fördermöglichkeiten wie das BAföG für das grundständige Studium gibt.

⁶⁵ In einigen Fächern ist der Anteil der nach Ablauf von sechs Jahren abgeschlossenen Promotionen nach Enders/Bornmann (2001) relativ hoch, wobei aber der Anteil von Promotionen später als neun bzw. 10 Jahre nach Studienabschluss nicht ausgewiesen wurde. Dies kann insbesondere die Sozialwissenschaften (mit einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 7,3 Jahren) betreffen, aber auch einzelne Ingenieurwissenschaften wie die Elektrotechnik (6,9 Jahre – vgl. Enders/Bornmann 2001: 66). Mit dem Problem sind auch Studien zu Promotionsneigung bzw. -intensität konfrontiert. Zur Berechnung der Promotionsneigung wurde bei Hauss (2006b) eine "theoretische Ausgangspopulation" aus der Anzahl der Absolventen (Diplom und entsprechende Master, Staatsexamen – ohne Lehramt) im jeweiligen Fachgebiet ermittelt. Folgende Promotionszeiten wurden für diese überschlägige Berechnung herangezogen: Sprach-/Kultur-, Rechtswissenschaft, Kunstwissenschaft: 5 Jahre, Mathematik/Natur-, Ingenieurwissenschaft: 4 Jahre, Humanmedizin, Veterinärmedizin: 1 Jahr.

10. Jahr nach Promotionsbeginn explizit noch in Bearbeitung befindliche Promotionen erfragt (neben abgeschlossenen und abgebrochenen Promotionen).

Bis auf die Sprach- und Kulturwissenschaften (16,5 %), welche besonders große Probleme mit der Finanzierung nach Auslaufen des Stipendiums berichteten, sind die Anteile der in diesem Zeitraum noch in Bearbeitung befindlichen Promotionen an allen begonnenen relativ gering. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind es 7 Prozent, bei allen anderen Fächergruppen unter 5 Prozent. Obwohl die Ergebnisse der Studien nicht ohne Weiteres auf andere Hochschulen übertragbar sind, bleibt festzuhalten: Wenn man die Gruppe derjenigen fokussiert, die an Hochschulen bleiben (wollen), könnte eine mögliche Untererfassung späterer Promotionen in den meisten Fächern auf Grund der speziellen Perspektive der Auswertungen hinten angestellt werden. Denn es sind vor allem die jüngeren Nachwuchswissenschaftler/-innen, die sich habilitierten und letztlich berufen werden. So liegt der Altersdurchschnitt von Habilitierten bei Abschluss der Promotion nach Enders/Mugabushaka (2004: 13) deutlich unter dem von Promovierten (bei großen Fächerunterschieden von 31 bis zu 37 Jahren – vgl. auch Janson u.a. 2007: 75). Ähnliches gilt für die Zeitspanne zwischen Habilitation und Erstberufung.⁶⁶ Mit Blick auf diese Zahlen, die durchschnittliche Habilitationsdauer von 7 bis 8 Jahren, die anschließende durchschnittliche Wartezeit auf eine Professur von mehreren Jahren und auf das übliche Höchstalter bei Berufungen von nur wenig über 50 Jahren lässt sich argumentieren, dass die Chancen auf eine erfolgreiche Hochschulkarriere mit dem Ziel Berufung in der letzten Phase ohnehin in einigen Fächern auf eine relativ kurze Zeitspanne begrenzt sind und mit zunehmender Promotionsdauer und Promotionsalter deutlich sinken.⁶⁷ Festgehalten werden kann, dass ein großer Teil der begonnenen Promotionen nicht bzw. nicht innerhalb einer für die Hochschulkarriere förderlichen Promotionsdauer abge-

⁶⁶ Auch wenn man die Zeitspanne zwischen Habilitation und Erstberufung analysiert, wird die Altersdifferenz zwischen durchschnittlichem Erstberufungsalter (41,1 Jahre) und Habilitationsalter (40,3 Jahre) bei einer Gesamtdauer der Erst- oder Neubesetzung einer Professur lt. Wissenschaftsrat von 18 Monaten erst plausibel, wenn man gleichzeitig davon ausgeht, dass bevorzugt jüngere Kandidat/-innen berufen werden. Noch deutlicher wird dies bei Betrachtung einzelner Fächergruppen wie der Kunstwissenschaften, wo das Erstberufungsalter mit 41,6 Jahren erheblich unter dem Habilitationsalter von 43,4 Jahren liegt. (Vgl. Janson u.a. 2007: 87f.)

⁶⁷ Hinzu kommen die für Förderprogramme für wissenschaftlichen Nachwuchs bestehenden Altersgrenzen.

geschlossen wird. Auch wenn die „älteren“ Nachwuchswissenschaftler/-innen geringere Berufungschancen haben, könnten sie jedoch vielleicht gerade auf Grund ihrer z.B. durch Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft gesammelten Praxiserfahrungen im Zusammenhang mit ihrer wissenschaftlichen Qualifikation eine Bereicherung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft sein.

Die vorgenommene Schätzung ist dahingehend zu relativieren, dass sie sich auf Grund der Fokussierung auf diejenigen, die an Hochschulen bleiben (wollen), vor allem auf die „frühen“ Promotionen bezieht. Ein weiteres Problem besteht darin, dass es für einzelne Fakultäten (Philosophische Fakultät sowie Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften) nicht möglich war, exakt diejenigen Befragten der ersten Befragung bei der Wiederholungsbefragung für den Vergleich heranzuziehen (Panelanalyse). Der Grund liegt in der üblicherweise auftretenden Panelmortalität (Ausfall von Befragten) und den dadurch z.T. zu geringen Fallzahlen. (vgl. Heidemann 2005: 160) In diesen Fällen muss den Verfassern der Abschlussberichte für die jeweiligen Fakultäten in ihrer Argumentation gefolgt werden, dass lediglich eine Trendanalyse möglich ist.⁶⁸ Außerdem weichen die Befragungszeitpunkte wie ausgewiesen teilweise vom Vierjahresturnus ab. Dies alles führt dazu, dass nur von einer Schätzung und nicht von einer exakten Berechnung gesprochen werden kann. Daher verbietet sich die Nennung konkreter Erfolgsquoten.

3.4.2 Zugang und Finanzierung

Der Zugang zur Promotion lässt sich nach den vorliegenden empirischen Untersuchungen im Wesentlichen anhand von personalen Voraussetzungen (vor allem Promotionsmotive, Studienabschlussnoten) und institutionellen Rahmenbedingungen (insbesondere der Finanzierungsart) beschreiben. Zu den personalen Voraussetzungen kann auch die soziale Herkunft von Nachwuchswissenschaftler/-innen gezählt werden. (Vgl. z.B. Hartmann/Kopp 2001)⁶⁹

⁶⁸ Bei der Trendanalyse wurden im Unterschied zur Panelanalyse auch nicht der Erstbefragung zuzuordnende Fälle einbezogen. Dadurch wird die Fallzahl für die Auswertungen erhöht. Allerdings erfolgen keine Aussagen mehr über exakt dieselben Absolvent/-innen.

⁶⁹ Auch die zuvor besuchte Hochschule (Uni vs. FH) der potentiellen Promovierenden könnte in diesem Zusammenhang von Bedeutung sein. Hierzu liegen jedoch kaum systematische Erkenntnisse vor, da die Promotion von FH-Absolvent/-innen die Ausnahme darstellt. (Vgl. Kap. 1.2)

Promotionsmotive

Ausschlaggebend für die Entscheidung von Hochschulabsolvent/-innen, eine Promotion anzustreben, ist eine spezifische Motivlage. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ihnen die Wirtschaft in Abhängigkeit vom Studienfach in unterschiedlichem Maße alternative Entwicklungsperspektiven eröffnet. Hinsichtlich der Motivlage kann grundsätzlich zwischen intrinsischer Motivation, die man als Interesse an der Sache selbst umschreiben kann (z.B. Interesse am Thema der Dissertation), und extrinsischer Motivation unterschieden werden. Bei letzterer ist die Promotion nur Mittel zum Zweck, wie zum Beispiel ein höheres Einkommen im späteren Beruf. (Berning/Falk 2006a: 35) Ebenfalls zur extrinsischen Motivation gerechnet werden kann, was Enders/Bornmann (2001: 49) mit „Moratorium“ oder „Wartehalle“⁷⁰ und (Zur Situation 2004: 13) als „Verlegenheitsarbeiten“ bezeichnen: Die Promotion wird nur als die beste unter eigentlich unbefriedigenden Alternativen gewählt. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass zu Beginn der Promotion das wissenschaftliche Interesse geringer ausgeprägt ist.

Mehrere Studien zeigen auf, dass beim Zugang zur Promotion eindeutig die intrinsische Motivlage dominiert. Befragt nach den Gründen zu Promovieren, geben etwa vier Fünftel der Betroffenen das Interesse an einem konkreten Thema oder am wissenschaftlichen Arbeiten als wichtigste Motive an (Enders/Bornmann 2001: 47f., Zur Situation 2004: 13, Berning/Falk 2006a: 36). Extrinsische Motive, wie ein höheres Einkommen im späteren Beruf, die Sicherung des Lebensunterhalts und der Mangel an Alternativen („keine [interessante] Stelle gefunden“) werden von deutlich weniger Befragten genannt und spielen damit nur eine untergeordnete Rolle. Eine mögliche Ursache für die verhältnismäßig seltene Nennung höherer Einkommen (obwohl Promovierte tatsächlich nach Abschluss der Promotion meist höhere Einkommen erzielen als Nichtpromovierte) könnte sein, dass die an einem hohen Einkommen Interessierten dies eher direkt in der Privatwirtschaft zu verwirklichen suchen als über den „Umweg“ Universität mit langer finanzieller Unsicherheit und Unselbstständigkeit, wie dies häufiger beschrieben wird.

Die Motive unterschieden sich dort, wo sie nach Fächern bzw. Fächergruppen getrennt untersucht wurden, bis auf wenige Ausnahmen kaum (Enders/Bornmann 2001: 50, Berning/Falk 2006a: 36). Nur in den Natur-

⁷⁰ Gerade diese Gruppe könnte auch bei Enders/Bornmann (2001) untererfasst sein, da es sich um eine Befragung von bereits Promovierten handelt und davon auszugehen ist, dass Promovierende, die dies nur als „Wartehalle“ auffassen, seltener ihre Promotion beenden.

wissenschaften wird dem Motiv „Promotion im Fach üblich“ deutlich stärker zugestimmt.

Geschlechterdifferenzen werden nur bei Berning/Falk (ebd.: 36) dahingehend berichtet, dass Frauen als Motiv seltener „erwarte hohes Einkommen“ und „bekam Stelle mit Promotionsmöglichkeit angeboten“ angaben. Frauen verwiesen dagegen häufiger darauf, dass die „Promotion im Fach üblich“ sei. Bei Berning/Falk (ebd.: 35) findet sich bei den Motiven zur Promotion außerdem ein interessanter Ansatz zur Wirkung von Vorbildern, der deutliche Geschlechterunterschiede zu Tage fördert: So gaben etwa zwei Drittel der Frauen, aber nur ein Drittel der Männer an, dass Vorbilder sie in ihrer Entscheidung zu Promovieren bestärkt haben. Bei den Angaben, wer sie darin bestärkt hatte, wurden von den Männern am häufigsten Hochschullehrer/-innen, von den Frauen dagegen am häufigsten promovierte Freunde und Bekannte genannt. Promovierte Familienangehörige spielten für Frauen wie Männer in etwa gleichem, aber deutlich geringerem Maße ebenfalls eine Rolle. Berühmte Persönlichkeiten waren eher unwichtig.

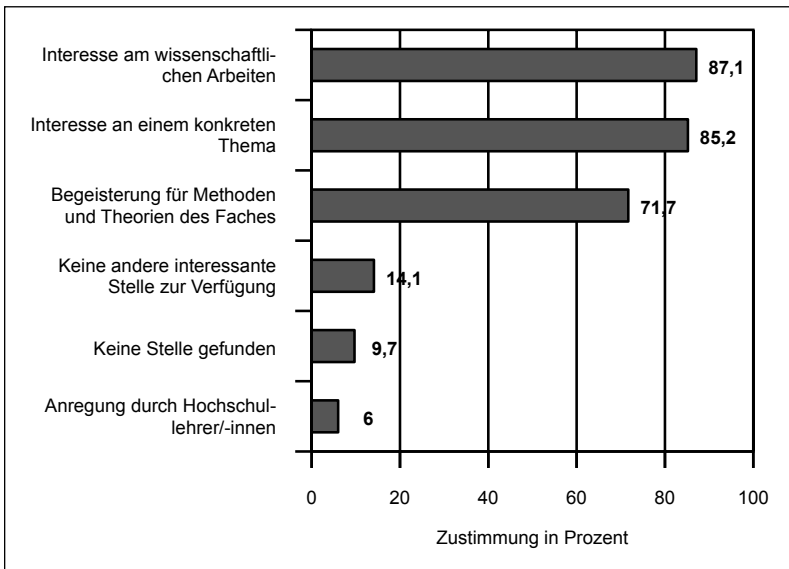


Abb. 13: Promotionsmotive

Quelle: Zur Situation 2004: 13

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Personen, die sich für eine Promotion entscheiden, ein hohes Maß an Interesse für das Thema ihrer Dissertation und eine wissenschaftliche Tätigkeit mitbringen, dass aber insbesondere für Frauen auch bestärkende Vorbildwirkungen eine Rolle spielen.

Studienabschlussnoten und Rekrutierungswege

Die Studienabschlussnoten werden als ein Maß des Leistungspotentials der Promovierenden gesehen. Der Zugang zur Promotion wird hierbei nicht mit Blick auf die Motive der zur Promotion prinzipiell bereiten Personen untersucht, sondern mit Bezug auf die Selektivität bzw. Rekrutierung nach dem durch die Studienabschlussnoten indizierten Leistungspotential. Zunächst sollen die in den Befragungen erfassten Noten dokumentiert werden, um anschließend diese Ergebnisse hinsichtlich ihrer zuzugangsrelevanten Aussagekraft zu diskutieren. Die Promovierenden weisen im Durchschnitt sehr gute bis gute Studienabschlüsse auf. Die Abschlussnoten unterscheiden sich jedoch durchaus nach Fach bzw. Fächergruppen. Die besten Durchschnittsnoten erreichten die Mathematiker/-innen unter den Befragten mit 1,3; die schlechtesten die Wirtschaftswissenschaftler/-innen mit 2,0. Nach Geschlecht und sozialer Herkunft wurden keine Unterschiede festgestellt.

Die Rekrutierung von Promovierenden erfolgt vielen Promotionsordnungen zufolge formell danach, dass mindestens eine gute oder bessere Studienabschlussnote erzielt wurde.⁷¹ In den vorliegenden Studien wird jedoch explizit darauf hingewiesen, dass die Rekrutierung tatsächlich weniger formell als vielmehr informell stattfindet. „Im Prozess der Entscheidung und Rekrutierung für eine Promotion spielen Bekanntschaft und Votum aus dem Studium bekannter Hochschullehrer eine erhebliche Rolle“, so Enders/Bornmann (2001: 48). Nach Berning/Falk (2006a: 47) durchliefen in Bayern etwa drei Viertel aller Promovierenden keinerlei formelles Auswahl- oder Aufnahmeverfahren. Ein solches gaben nur 15 Prozent der Befragten an. Der Rest entfiel auf einfache Annahmeanträge, was als

⁷¹ Die Notenvergabepraxis an den einzelnen Hochschulen variiert erheblich. (Vgl. Wissenschaftsrat 2003b, Krempkow/König/Ellwardt 2006: 44) Zugleich zeigt sich, dass die Promovierenden überwiegend aus Absolvent/-innen derselben Hochschule und desselben Faches rekrutiert werden. (Enders/Bornmann 2001: 48, Wissenschaftsrat 2002a, Berning/Falk 2006a: 47, Lenz u.a. 2006: 458) Diese Rekrutierungspraxis lässt vermuten, dass es an den verschiedenen Hochschulen erhebliche Unterschiede im Leistungspotential gibt. Dies schränkt die Aussagekraft der absoluten Notenbeträge als Maß des Leistungspotentials ein. Allerdings kann die relative Position der Absolventen (z.B. erstes Drittel, bessere Hälfte, Rangfolge) dennoch aussagekräftig sein. (Vgl. Krempkow/König/Ellwardt 2006: 26)

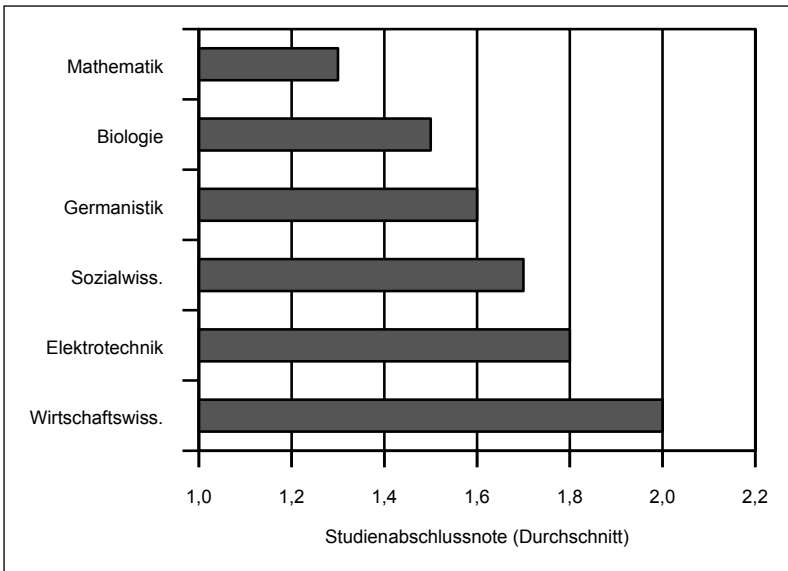


Abb. 14: Studienabschlussnoten nach Fächergruppen

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 45

mangelnde (leistungsbezogene) Transparenz von Rekrutierungsprozessen interpretiert werden kann.⁷² In einer Studie der Universität Dortmund von Metz-Göckel/Selent (2004: 7) wurde auch von der Mehrzahl der befragten Professor/-innen angegeben, dass die Rekrutierung über die direkte Ansprache „vielversprechender“ Studierender oder umgekehrt darüber erfolgt, dass sie von Studierenden angesprochen werden.

Der nur bedingt transparente Rekrutierungsprozess birgt die Gefahr in sich, dass Promovierende mit Interesse an einer Promotion zu einem „exotischen“, „unorthodoxen“ oder vielleicht auch besonders innovativen Thema geringere Chancen haben gegenüber solchen Themen, für die mit höherer Wahrscheinlichkeit ein/-e bereits bekannte/-r Hochschullehrer/-in

⁷² Berning/Falk (2006a: 41f.) stellen ausführlicher die Wege der Kontaktaufnahme mit dem/der (potentiellen) Betreuer/-in bis zur Aufnahme der Arbeit an der Dissertation dar. Auch hier wird die Intransparenz der Rekrutierungspraxis deutlich.

am Hochschulort gefunden werden kann.⁷³ Jedenfalls berichteten Promovierte in einer Studie explizit, dass nur etwa ein Zehntel der Gutachter „gegenüber unorthodoxen Ideen aufgeschlossen“ wäre. (vgl. Enders/Mugabushaka 2004: 57) Auch in der Gleichstellungsforschung werden solche informelle und intransparente Zugangswege eher kritisch diskutiert.

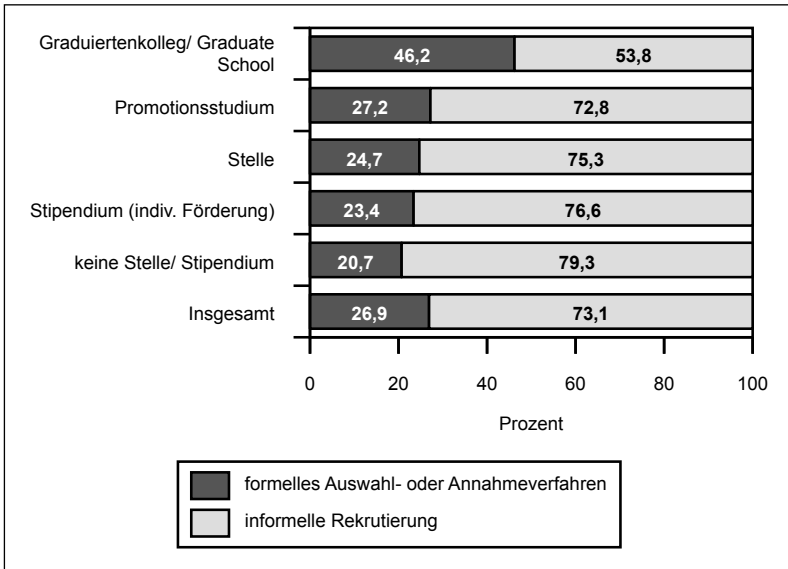


Abb. 15: Rekrutierung von Promovierenden durch formelle Verfahren

Quelle: Berning/Falk 2006a: 50

Eine Möglichkeit zur Überprüfung, inwieweit auch andere als die postulierten Kriterien bei der Selektion zum Tragen kommen, könnten Studienabschlussnoten sein. Enders/Bornmann (2001: 47) verglichen die Studienabschlussnoten von Promovierten mit denen von Nichtpromovierten und stellten für erstere einen etwas besseren Notendurchschnitt fest. Allerdings bleibt dabei eine Frage offen: Wenn z.B. nur 10 Prozent der Hochschulabsolvent/-innen promovieren, sind dies die besten 10 Prozent oder sind es nur leicht überdurchschnittliche Absolvent/-innen und die

⁷³ Das Forschungsinteresse des/der betreuenden Hochschullehrers/-in ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Promotion, wie die Ergebnisse bei Enders/Bornmann (2001: 55) zeigen. Sogar ein Fünftel der Befragten bei Gerhardt/Briede/Mues (2005: 93) vertritt die Meinung, dass sich ihr Betreuer in ihrem Promotionsgebiet zu wenig auskennt. Dies könnte als Indiz für eine eher suboptimale Passung der gewählten Themen und der gefundenen Betreuer gesehen werden.

besten 10 Prozent wählen andere Bereiche und gehen z.B. in die Wirtschaft? (vgl. Lenz u.a. 2006: 455)⁷⁴ Ein Vergleich der prozentualen Anteile der Bestnoten aller Absolvent/-innen mit dem Anteil derer, die promovier(t)en, könnte hier Aufschluss geben. Die bisher vorliegenden Studien geben dazu jedoch keine Auskunft. Daher wurde hierfür der (einzige) seit kurzem über das Kölner Zentralarchiv verfügbare Datensatz der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) zur bundesweiten Befragung aller Absolventen des Jahrganges 1997 herangezogen. In diesem Datensatz können insgesamt 1.592 Promovierende und Promovierte unter den Hochschulabsolvent/-innen identifiziert werden. Dies ermöglicht einen Vergleich der Anzahl der Bestabsolvent/-innen unter den Hochschulabsolvent/-innen mit der Anzahl derjenigen, die bis zum Befragungszeitpunkt promovier(t)en. Die Analyse ergibt, dass leicht bessere Durchschnittsnoten vorliegen.⁷⁵ Sieht man sich jedoch an, wer von den 448 Bestabsolvent/-innen (Studienabschluss mit Note 1,0) promoviert(e), so sind es mit insgesamt 206 nur verhältnismäßig wenige.⁷⁶ Eine sehr große Anzahl entschied sich also gegen eine Promotion oder fand keine/n Betreuer/-in für das gewünschte Thema.⁷⁷ Dieses Ergebnis steht im Einklang mit Befunden zum wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden aus dem Konstanzer Studierendensurvey. Von den dort befragten Studierenden im Hauptstudium drängen die leistungsbesten Studierenden keineswegs zum wissenschaftlichen Nachwuchs. (vgl. Bargel/Röhl 2006: 13f.) Insbesondere Frauen und Studierende aus bildungsfernen Elternhäusern sind trotz gleicher Leistungsvoraussetzungen deutlich

⁷⁴ Vgl. auch Bargel/Röhl (2006: 14).

⁷⁵ Der Mittelwertunterschied beträgt 0,15 Notenpunkte und damit nur etwa ein Drittel der Standardabweichung.

⁷⁶ Werden in die Betrachtung nicht nur die Bestabsolvent/-innen einbezogen, sondern alle „sehr guten“ (Durchschnittsnoten 1,0 bis 1,4), so ändert sich diese Grundaussage keineswegs: Von 1.241 „sehr guten“ Absolvent/-innen promoviert(en) ganze 515. Betrachtet man nur Universitätsabsolvent/-innen, sieht das Verhältnis kaum anders aus. Nachfolgend werden – sofern nicht anders vermerkt – nur Universitätsabsolvent/-innen betrachtet.

⁷⁷ Man könnte einwenden, dass die absolute Betrachtung der Potentialausschöpfung noch nicht aussagekräftig ist, sondern auch der Anteil der Bestabsolventen an allen Absolvent/-innen in die Betrachtung einzubeziehen ist. Auch dann zeigt sich bei differenzierter Betrachtung nach Fächergruppen, dass lediglich in zwei Fächergruppen deutlich höhere Anteile von 1,0-Absolventen für den wissenschaftlichen Nachwuchs gewonnen werden konnten. In vielen Fächergruppen gibt es kaum höhere Anteile. In zwei Fächergruppen ist deren Anteil sogar etwas niedriger als bei Betrachtung aller Universitätsabsolvent/-innen dieser Fächergruppe.

weniger promotionsbereit.⁷⁸ Die Mehrheit der leistungsbesten Studierenden kann sich nicht für eine Zukunft als wissenschaftlicher Nachwuchs begeistern. Von einer Ausschöpfung des Begabungsreservoirs kann also nicht gesprochen werden. Von einer vollständigen Umsetzung der Forderung des Wissenschaftsrates (2001), die „besten Köpfe“ zu gewinnen, ist man nach wie vor entfernt. Immerhin kann aber in Anlehnung an den Wissenschaftsrat formuliert werden, dass es den Hochschulen gelingt, solche Nachwuchskräfte zu gewinnen, die mehrheitlich leicht über dem Durchschnitt liegende Noten vorweisen können. Die Frage drängt sich auf, ob dies auf Dauer genügt, um Hochschulen als *die* Stätten der Innovation und des gesellschaftlichen Fortschritts zu erhalten. Hinzu kommt, dass die (Selbst-)Selektion angehender Doktorand/-innen im Zusammenspiel mit den wenig formalisierten Rekrutierungswegen zusätzlich die Gefahr einer Selbstrekrutierung bestimmter sozialer Schichten (u.a. auf Grund größerer Habitus-Ähnlichkeit) vergrößert. (Vgl. Hartmann/Kopp 2001, Bourdieu 1998) Vergleichende Analysen von Promovierenden aus wenig formalisierten Rekrutierungswegen mit Promovierenden aus stärker formalisierten Rekrutierungswegen (wie z.B. bei Stiftungen, Begabtenförderwerken und zunehmend bei Graduiertenkollegs u.ä. üblich)⁷⁹ könnten Aufschluss darüber geben, inwieweit diese solchen Tendenzen entgegenwirken. Entsprechende Analysen liegen nach bisherigem Kenntnisstand nicht vor.⁸⁰ Hier zeichnet sich ein Forschungsdesiderat ab.

Zusammenfassend kann formuliert werden, dass empirisch der Nachweis nicht erbracht werden konnte, dass die Hochschulen die besten Ab-

⁷⁸ Erste Analysen zur sozialen Selektivität und zur geschlechtsspezifischen Selektivität beim Zugang zur Promotion anhand der HIS-Absolventenbefragung 1997 deuten darauf hin, dass sich dieselben Effekte in ähnlichem Ausmaß auch ein Jahr nach Hochschulabschluss bestätigen. Diese Ergebnisse legen in der Zusammenschau mit der Entwicklung der Frauenanteile bei begonnenen/beabsichtigten zu abgeschlossenen Promotionen außerdem nahe, dass zumindest bei der geschlechtsspezifischen Selektivität in mehreren Fächergruppen Probleme beim Zugang eine quantitativ größere Rolle spielen als der „Schwund“ im Qualifikationsverlauf. Hierzu wären weitere Analysen von Interesse.

⁷⁹ So werden als weitere Kriterien in stärker formalisierten Bewerbungsverfahren z.B. für Promotionsstipendien neben den Noten auch die Vorstellung des Thema und der geplanten Forschungsmethodik in einem Exposé, der bisherige Lebensweg der Kandidat/-innen, deren Bildungsweg, ihr soziales und politisches Engagement usw. in Form von z.T. mehreren Begutachtungen herangezogen. Zumindest bei der Hans-Böckler-Stiftung, zu der erste Ergebnisse vorliegen, kann ein schwächerer Einfluss der sozialen Herkunft im Vergleich zur gleichen Bildungskohorte belegt werden. (Vgl. Lenz u.a. 2006)

⁸⁰ Nachträgliche Ergebnisvergleiche verschiedener Studien sind mit methodischen Schwierigkeiten behaftet, da die Daten oft nicht vergleichbar ausgewertet wurden. Daher sind künftige Studien für verlässliche Aussagen notwendig.

solvent/-innen für eine Promotion gewinnen. Vielmehr finden sich Hinweise darauf, dass überwiegend intransparente Rekrutierungswege (wie persönliche Bekanntschaft und das Votum aus dem Studium bekannter Hochschullehrer/-innen) zu einer tendenziellen Ungleichbehandlung von Kandidat/-innen beitragen (z.B. bezüglich Themenvorlieben, Geschlecht, sozialer Herkunft).

Finanzierungsart: Weichenstellung für den Promotionserfolg

Die Finanzierung in der Promotionsphase ist für die Entscheidung potentieller Interessent/-innen zentral und spielt auch in der hochschulpolitischen Diskussion um die Eignung von Förderinstrumenten eine große Rolle. Diese Frage verschränkt die personalen mit den institutionellen Aspekten des Zugangs zur Promotion. Die Chancen auf Erhalt einer der unterschiedlichen Finanzierungsarten sind je nach Fach und Hochschule bis hin zur thematischen Ausrichtung von Lehrstühlen relativ ungleich verteilt und hängen nicht zuletzt auch von personalen Merkmalen ab (z.B. Geschlecht, bei Stipendien das Alter). Vor allem aber steht die Art der Finanzierung „in deutlichem Zusammenhang mit den Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen, unter denen an der Dissertation gearbeitet wird.“ (Enders/Bornmann 2001: 52) Wie in nachfolgendem Abschnitt zur Beratung, Betreuung und Einbindung noch ausführlicher dargestellt wird, haben Promovierende mit externer Finanzierung insbesondere gegenüber Stelleninhabern diesbezüglich deutliche Nachteile. Hier soll die Finanzierungsart zunächst aus der Perspektive ihres Zusammenhanges mit dem Zugang zur Promotion diskutiert werden. Neben den Motiven und dem anhand der Noten dokumentierten Leistungspotential gilt auch nach neueren Studien: „Eine ausreichende und verlässliche Finanzierung ist eine der Bedingungen für den erfolgreichen und zügigen Abschluss der Promotion.“ (Berning/Falk 2006: 31)

Im Wesentlichen werden in allen genannten Studien drei Arten der Finanzierung in der Promotionsphase unterschieden: Erstens ist dies die Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung (inkl. Hilfskraftstellen und Werkverträge), zweitens ein Promotionsstipendium (z.B. Stiftungen, Begabtenförderwerke, Länder, Förderorganisationen) und drittens die externe Finanzierung (z.B. durch Erwerbstätigkeit außerhalb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, durch Mittel der Eltern oder des/der (Ehe-)Partners/-in).

Insgesamt promovierten nach der Studie von Enders/Bornmann (2001: 53) etwa drei Fünftel mittels einer Anstellung an einer Hochschule

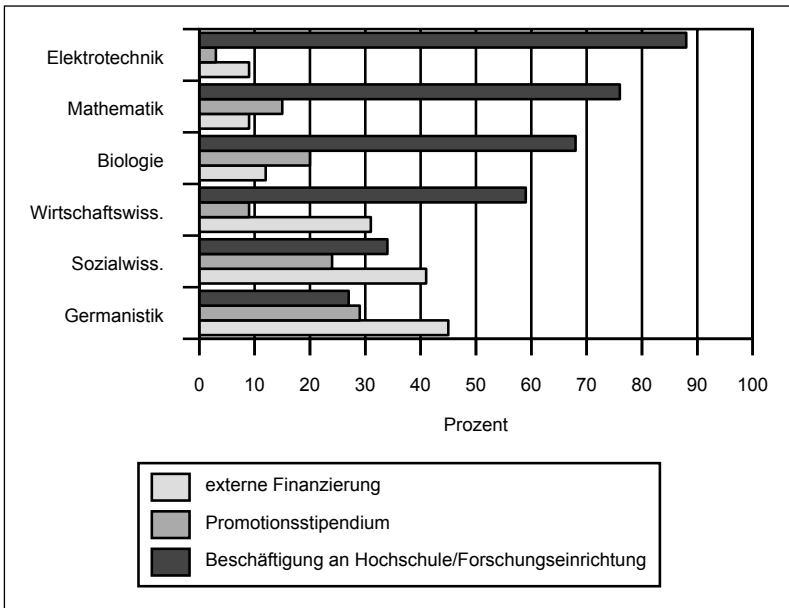


Abb. 16: *Hauptsächliche Finanzierungsart während der Promotion nach Promotionsfach*

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 53

oder Forschungseinrichtung, etwa ein Fünftel über Promotionsstipendien und etwa ein weiteres Fünftel mit Hilfe einer externen Finanzierung (jeweils als wichtigste Finanzierungsquelle). In der Studie von Mues u.a. (Zur Situation 2004) wird von etwa drei Vierteln der befragten Promovierenden eine Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung und nur von etwa einem Zehntel externer Promovierender berichtet, dass dies ihre wichtigste Finanzierungsquelle ist. Allerdings war in dieser Studie die Rücklaufquote wesentlich geringer, und durch die Art des Feldzugangs⁸¹ kann es als wahrscheinlich gelten, dass externe Promovierende deutlich seltener erreicht wurden und sich daher seltener an dieser Studie

⁸¹ Es wurde eine Onlinebefragung mit Information der Befragten mehr oder weniger nach dem Schneeballprinzip anstelle einer Auswahl nach mathematischer Zufallsstichprobe durchgeführt. (Vgl. Zur Situation 2004:12)

beteiligten.⁸² Für diese Einschätzung spricht, dass nach Berning/Falk (2006: 31) selbst in Bayern von 16 Prozent der befragten Promovierenden angegeben wurde, dass sie weder eine Stelle innehaben noch ein Stipendium bekommen. Diese Gruppe dürfte zumindest in etwa den externen Promovierenden der anderen beiden Studien entsprechen. Vermutlich ist der Anteil der externen Promovierenden in anderen Bundesländern eher noch größer als in Bayern.⁸³

In der Studie der Universität Dortmund von Metz-Göckel/Selent (2004: 5) war der Anteil an der Hochschule Beschäftigter mit lediglich 20 Prozent besonders niedrig. Ein genauer Anteil extern Promovierender wurde nicht genannt. Mehr als die Hälfte der Promovierenden (56 %) in dieser Studie gab jedoch an, für die Promotion nicht genügend Zeit zur Verfügung zu haben. Hauptgrund war die Notwendigkeit der Finanzierung des Lebensunterhalts. Dies lässt zusammen mit weiteren Ergebnissen den Schluss zu, dass hier der Anteil extern Promovierender deutlich höher liegt⁸⁴ als in allen anderen genannten Studien und nicht durch einen höheren Stipendienanteil ausgeglichen wird.

Bei Mues u.a. (Zur Situation 2004) wird deutlich, dass Promovierende sehr häufig mehr als eine Finanzierungsquelle während der Promotionsphase benötigen. Ähnlich wie Enders/Bornmann (2001: 52) weisen Berning/Falk (2006a: 32) im Zusammenhang mit der Finanzierung der Promotion darauf hin, dass davon auszugehen ist, dass die Finanzierungsart⁸⁵ in Zusammenhang mit der Integration in den Forschungsbetrieb steht (siehe auch nachfolgender Abschnitt zu Beratung, Betreuung und

⁸² Zum Problem von Biaseffekten bei Online- und postalischen Befragungen vgl. z.B. den knappen Überblick über die Diskussion in Lenz u.a. (2006: 61f.). Andere Gründe, so z.B. die Zunahme von ca. 10 Prozentpunkten am Anteil der Promovierenden mit Anstellung an Hochschulen durch eine entsprechend starke zwischenzeitliche Zunahme von Stellen, können insbesondere an Hochschulen als sehr unwahrscheinlich ausgeschlossen werden.

⁸³ Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass in Bayern einerseits ein deutlich geringerer Anteil eines Jahrganges die Hochschulreife erwirbt (und studiert) und andererseits die Drittmiteinnahmen und damit die Möglichkeiten einer Einstellung besonders gut sind. Ergebnisse zu anderen Bundesländern gibt es bislang nicht.

⁸⁴ Dies wurde auf Anfrage so von einer Autorin der Studie bestätigt. Zudem gab hier bereits mitten in der Promotionsphase ein Drittel der Promovierenden an, dass sie schon zu diesem Zeitpunkt wüssten, nicht über den gesamten Zeitraum der Promotion finanziell abgesichert zu sein. Fast die Hälfte der Befragten hat schon einmal daran gedacht, die Promotion ohne Abschluss zu beenden. Häufigste Gründe sind Doppel- und Dreifachbelastung „Promotion-Beruf und/oder Familie“ und mangelnde Finanzen. (Metz-Göckel/Selent 2004: 5)

⁸⁵ Dieser Zusammenhang wird hier auch noch vermittelt über Promotions- und Dissertationsstypen.

Einbindung). Übereinstimmend wird in den genannten Studien von besonders großen fachspezifischen Differenzen der Finanzierungsarten berichtet. So finanziert sich im Vergleich zu den Sozial- sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen etwa ein doppelt so hoher Anteil der Ingenieurwissenschaftler/-innen über eine Anstellung in Hochschule oder Forschung. Entsprechend erfolgt die Finanzierung von Promotionen bei den Sozial- sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen zu weit größeren Anteilen über Stipendien und über eine externe Finanzierung. Die anderen Fächergruppen liegen zwischen diesen Extremen. Zusätzlich zu dem durch die unterschiedliche Fächerwahl größeren Anteil von Frauen, die über Stipendien oder extern promovieren, ist außerdem auch innerhalb von Fächern der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Naturwissenschaften deren Anteil bei den Frauen höher. (Enders/Bornmann 2001: 52)

Insgesamt ist die Bedeutung der Finanzierungsart nicht zu unterschätzen. Mit unterschiedlicher Wichtung nach Fächergruppen und Geschlecht stellt sie wesentliche Weichen für Promotionszugang und -erfolg (z.B. bezüglich wissenschaftlicher Einbindung, Publikationsmöglichkeiten bis hin zu den erwartbaren Promotionsnoten).

3.4.3 Beratung, Betreuung und Einbindung

Betreuende Personen

Nach den Ergebnissen mehrerer Studien werden Promovierende keineswegs immer von ihrem/-r offiziellen Promotionsbetreuer/-in betreut. So gab in der bundesweiten THESIS-Befragung ein Siebtel der Doktorand/-innen an, nicht von diesen, sondern hauptsächlich von Assistent/-innen betreut zu werden. (Zur Situation 2004: 16)⁸⁶ Dies gilt insbesondere in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften.

Ähnlich wurde dies auch in einer Altstipendiat/-innenbefragung von Promovierten der Hans-Böckler-Stiftung festgestellt (Enders 2005b: 59): Hier waren es in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Medizin knapp ein Viertel, die von Assistent/-innen betreut wurden. Die Studie von Berning/Falk (2006a: 68) kam für Bayern sogar zu dem Ergebnis,

⁸⁶ Bei Enders/Bornmann (2001: 56) wurde nicht erfragt, wer die Promotion betreut, sondern ob die Doktorand/-innen eine/-n Betreuer/-in haben (oder nicht). Immerhin 106 der gut 2.000 Befragten verneinten dies (zumeist Germanist/-innen, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/-innen).

dass in den Ingenieurwissenschaften die Doktorand/-innen „häufiger von anderen Wissenschaftlern und Doktoranden betreut (werden) als vom Doktorvater“. In den bayerischen Naturwissenschaften trat dieses Phänomen ebenfalls ausgeprägter auf als in anderen Disziplinen.

In der THESIS-Studie (Zur Situation 2004: 16) wurden geschlechtsspezifische Unterscheide nur bei den Promovierenden der Rechtswissenschaften erwähnt: Hier wurden Frauen wesentlich seltener von ihrem/-r offiziellen Doktorvater/-mutter betreut als Männer. In der bayerischen Promovierendenbefragung hatten Doktorandinnen häufiger eine weibliche Betreuungsperson. (Berning/Falk 2006a: 70)⁸⁷ Dies zeigte sich auch innerhalb einzelner Disziplinen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass in der Praxis insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften Doktorand/-innen nicht (nur) von dem offiziellen Doktorvater (bzw. wesentlich seltener auch Doktormutter), sondern zu großen Teilen von anderen Wissenschaftler/-innen und Doktorand/-innen betreut werden. Dies ist bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse zu berücksichtigen.

Häufigkeit und Qualität von Beratung und Betreuung

Die Beratung und Betreuung bei der Promotion dürften den Ablauf der Promotion erheblich beeinflussen. (Enders/Bornmann 2001: 54)⁸⁸ In mehreren Doktorandenstudien wurden Häufigkeit und Qualität als zentrale Aspekte für die Beratungs- und Betreuungssituation erfragt. Während die Doktorand/-innen in der Studie von Enders/Bornmann (2001: 56f.) mit der Beratungshäufigkeit noch zu drei Vierteln zufrieden oder mehr als zufrieden waren, wurden relativ häufig inhaltliche und persönliche Auseinandersetzungen und Probleme thematisiert, die ein angespanntes und als wenig förderlich erlebtes sozial-kommunikatives Umfeld erzeugen und somit die Beratungsqualität beeinträchtigen.

Dagegen möchte ein großer Teil der befragten bayerischen Promovierenden gern häufiger betreut werden. Bei den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften betrifft dies sogar mehr als die Hälfte. (Berning/Falk 2006a: 72f.) Auch nach der Finanzierungsart der Promovierenden gibt es deutliche Unterschiede: So wünscht sich mehr als die Hälfte der Stelleninhaber/-innen mehr Betreuung. Bei den Stipendiat/-innen und auch

⁸⁷ Dies gilt auch für eine Befragung von Promovierenden an der Universität Halle. (Vgl. Anlage 4)

⁸⁸ Ebenso gilt dies für die institutionelle Einbindung der Promotion, die nachfolgend noch angesprochen wird.

bei den externen Promovierenden sind es deutlich weniger. Obwohl sich insbesondere externe Promovierende deutlich seltener mit ihrem/-r Betreuer/-in treffen, sind sie bezüglich der Beratungshäufigkeit mit am zufriedensten. Offenbar haben sie deutlich andere Erwartungshaltungen als z.B. die Stelleninhaber/-innen.

In der THESIS-Befragung wurde nicht direkt nach der Häufigkeit gefragt, sondern ob regelmäßige Treffen mit dem/-r Betreuer/-in stattfinden. Dazu wurden verschiedene Aspekte der Betreuung angesprochen (Gerhardt/Briede/Mues 2005: 84), die als zentral für die Qualität der Betreuung eingeschätzt werden können: Während sich gut die Hälfte der Doktorand/-innen regelmäßig mit ihrem/-r Betreuer/-in zum Stand der Dinge bespricht, gibt nur noch weniger als ein Fünftel regelmäßig fertige Kapitel der Arbeit an ihre/-n Betreuer/-in weiter. Noch seltener wird berichtet, dass gemeinsame Vereinbarungen von ihrem/-r Betreuer/-in eingehalten und dass Zeitpunkte für den Abschluss einzelner Teile vereinbart wurden.

Besonders positiv bewertete Einzelaspekte sind die (moralische) Unterstützung (Betreuer/-in freut sich über Fortschritte) und die Erreichbarkeit (Betreuer/-in ist gut erreichbar bei Fragen). Diesen beiden Aspekten stimmen jeweils etwa drei Viertel der Befragten eher oder völlig zu. Zu den negativer bewerteten Einzelaspekten ist noch zu erwähnen, dass der/die Betreuer/-in nach Einschätzung der Promovierenden zu selten Zwischenberichte fordert (zwei Fünftel Zustimmung), dass er/sie bei Problemen nicht motivieren kann (ein Drittel Zustimmung) und dass er/sie bei Treffen nicht gut vorbereitet ist (ein Viertel Zustimmung). Aber auch die Aussagen „kennt Promotionsgebiet zu wenig“ und „ist Zurechtkommen mit (dem) Thema egal“ erhalten mit jeweils etwa einem Fünftel noch recht hohe Zustimmungswerte. (Ebd.: 87) Dies könnte auf eine relativ häufig vorkommende ungünstige Passung zwischen Promotionsthema und Promotionsbetreuer/-in schließen lassen, was die Ausgangsbedingung für den erfolgreichen Abschluss der Promotion von vornherein ungünstig beeinflussen dürfte.⁸⁹

Je nach Fächerkultur gibt es deutliche Abweichungen. So wird erwähnt, dass sich Jurist/-innen am seltensten mit ihrem/-r Betreuer/-in austauschen (können). Die Weitergabe von fertigen Teilen der Arbeit erfolgt in den Ingenieurwissenschaften deutlich seltener als in den Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften.

⁸⁹ Möglicherweise ist dies auch auf Probleme zurückzuführen, eine/-n geeignete/-n Betreuer/-in für das gewählte evtl. unorthodoxe Thema zu finden – wie dies bereits im Zusammenhang mit dem Zugang zur Promotion angesprochen wurde.

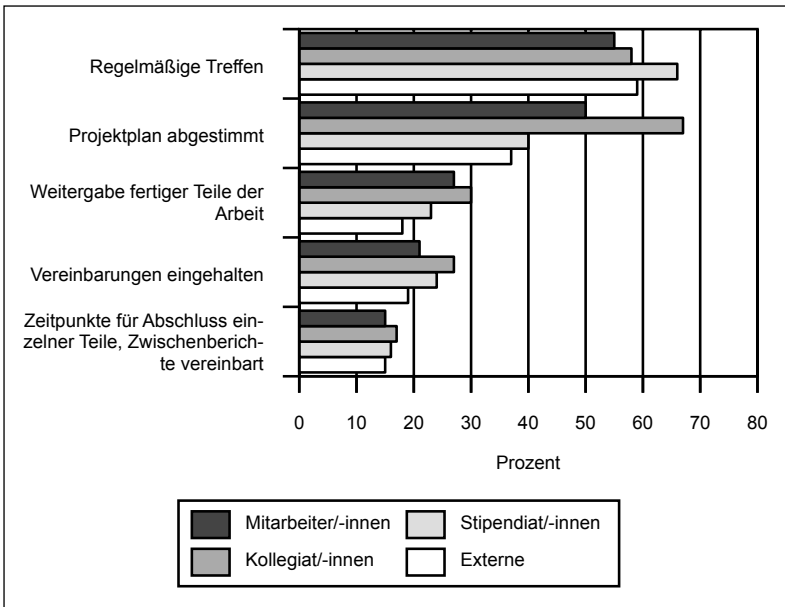


Abb. 17: Art der Betreuung nach dem Promotionsmodell

Quelle: Gerhardt/Briede/Mues 2005: 85

Größere Unterschiede gibt es zudem nach Finanzierungsart bzw. Promotionsmodell. Der Unterschied zwischen dem Begriff Promotionsmodell (Gerhardt/Briede/Mues 2005: 81) und Finanzierungsart (Enders/Bornmann 2001) liegt vor allem darin, dass bei Stipendiat/-innen zwischen (klassischer) individueller Förderung und Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs differenziert wird. Ansonsten entsprechen Promotionsmodell und Finanzierungsart einander in etwa. Der Anteil von Promovierenden in Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs (Kollegiat/-innen) lag nach Mues u.a. (Zur Situation 2004: 13) bei knapp 10 Prozent und erreichte damit fast den Anteil der Stipendiat/-innen in individueller Förderung.⁹⁰ Ein Unterschied in den Befragungsergebnissen zeigt sich darin, dass Stipendiat/-innen in Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs am häufigsten

⁹⁰ Zwischenzeitlich könnte aufgrund der Neueinrichtung von Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs deren Anteil noch gestiegen sein. Aus der Befragung von Berning/Falk (2006a: 50) ergibt sich in Bayern ein Anteil von knapp 10 Prozent Promovierenden in Graduiertenkollegs und von 6 Prozent Stipendiat/-innen in individueller Förderung. Künftig soll die Anzahl der Promovierenden in Graduiertenkollegs/Graduate Schools auch in der amtlichen Statistik erfasst werden.

regelmäßige Treffen mit ihren Betreuer/-innenangaben.⁹¹ Ein besonders großer Unterschied besteht zudem darin, dass Stipendiat/-innen in individueller Förderung wesentlich häufiger als die anderen Promovierenden von einem abgestimmten Projektplan berichten. Die anderen Unterschiede fallen deutlich kleiner aus, wobei auch hier Stipendiat/-innen in individueller Förderung die höchsten Werte angaben.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen eher gering aus. (Gerhardt/Briede/Mues 2005: 85, Berning/Falk 2006a: 71) Allerdings lassen sich an einzelnen Universitäten insbesondere in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern größere Geschlechterdifferenzen bei einigen Aspekten der Beratung und Betreuung finden. Frauen bewerten die Betreuungssituation negativer. (Metz-Göckel/Selent 2004: 5, Falkenhagen 2008: 34f.)⁹² Offenbar kann es innerhalb derselben Fächerkultur je nach Hochschule erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern geben, welche auf der höheren Aggregatebene des Bundes- oder Landesdurchschnitts nicht erkennbar sind.⁹³

Da ein wesentlicher Teil der Betreuungsleistung darin besteht, Feedback zu geplanten Vorgehensweisen und Kapitelentwürfen zu erhalten, ist zu vermuten, dass ein Teil der Verlängerungen von Promotionen über die ursprünglich geplante Zeit hinaus auch auf Probleme beim Feedback zurückzuführen ist. Zumindest dürfte hier ein Potential liegen, zeitlich straffere Promotionen für diejenigen zu ermöglichen, die es wünschen bzw. auf Grund der begrenzten Finanzierungsdauer von Förderprogrammen und/oder Stellen darauf angewiesen sind, ihre Promotion möglichst kurzfristig abzuschließen. Dass dies unter bestimmten Umständen auch ohne enge Anbindung an eine/-n Professor/-in möglich ist, könnte aus dem Vergleich von Stipendiat/-innen und Stelleninhaber/-innen geschlussfolgert werden. Bei ersteren werden häufiger fertige Teile der Dissertation

⁹¹ Dieses Ergebnis zeigte sich auch bei Berning/Falk (2006a: 74), wobei nicht nach regelmäßigen Treffen gefragt wurde, sondern die Häufigkeit direkt anzugeben war (z.B. „mindestens einmal wöchentlich“). Möglicherweise liegt dies auch daran, dass für Kollegiat/-innen häufiger bzw. regelmäßig gemeinsam mit den Betreuer/-innen durchgeführte Kolloquien stattfinden.

⁹² Dies betrifft insbesondere die Unterstützung bei methodischen Fragen und die Einschätzung, ob die Betreuer/-innen für die Betreuung der Dissertation ausreichend Zeit haben. (Metz-Göckel/Selent 2004: 13)

⁹³ Darauf deuten auch die Befunde einer flächendeckenden Untersuchung der Chancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen hin, die erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen innerhalb desselben Faches konstatierten, welche auf der aggregierten Ebene des Bundeslandes nicht deutlich werden. (Vgl. Krempkow/Pittius 2007)

weitergegeben, gemeinsame Vereinbarungen von ihrem/-r Betreuer/-in eingehalten und Zeitpunkte für den Abschluss einzelner Teile vereinbart, obwohl sie sich nicht häufiger mit ihrem/-r Betreuer/-in treffen. Möglicherweise spielt hierbei die größere finanzielle Unabhängigkeit durch das Stipendium eine Rolle, da der/die Promotionsbetreuer/-in im Normalfall nicht zugleich Dienstvorgesetzte/r in einem Arbeitsverhältnis ist und die Betreuung daher eventuell unproblematischer eingefordert werden kann. Nicht außer Acht lassen darf man dabei die Außenkontrolle durch die Stiftungen.

Es ist verallgemeinert zu konstatieren, dass Promovierende die Häufigkeit von Beratung und Betreuung überwiegend als angemessen empfinden. Dies gilt aber nicht für alle Fächergruppen und Finanzierungsarten. Für die Qualität der Beratung und Betreuung fallen die Einschätzungen je nach betrachteten Aspekten sehr unterschiedlich aus. Auffällig ist, dass mit unter einem Fünftel nur sehr wenige Promovierende regelmäßig fertige Kapitel der Arbeit an ihre/-n Betreuer/-in weitergeben (können) und noch weniger berichten, dass gemeinsame Vereinbarungen von ihrem/-r Betreuer/-in eingehalten werden. Hierbei zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Promotionsmodellen, die erwartungswidrig nur selten zugunsten von Kollegiat/-innen ausfallen.

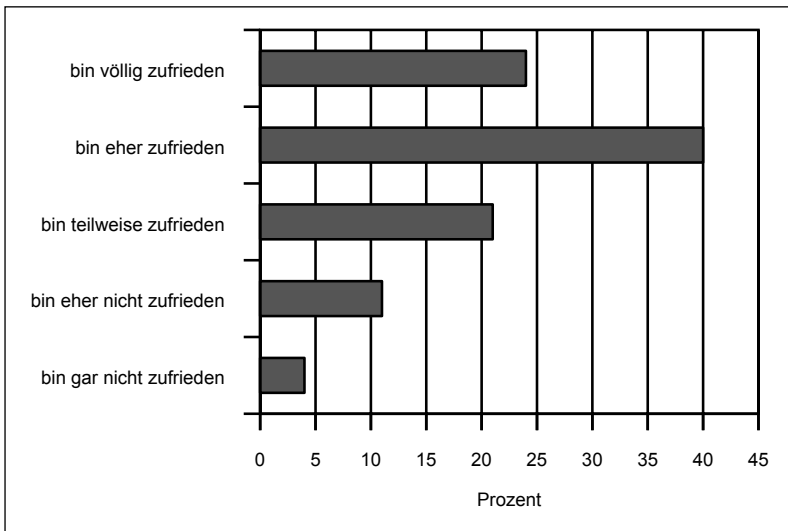


Abb. 18: Betreuungszufriedenheit

Quelle: Zur Situation 2004: 17

Betreuungszufriedenheit

Insgesamt gesehen ist mit zwei Dritteln ein Großteil der von THESIS Befragten mit der Betreuung durch ihre/-n Hauptbetreuer/-in zufrieden oder zumindest eher zufrieden. Ein Fünftel ist teilweise zufrieden. Insgesamt etwa ein Siebtel ist eher nicht zufrieden bzw. gar nicht zufrieden. (Gerhardt/Briede/Mues 2005: 86)

Zwischen den einzelnen Fächerkulturen gibt es nur wenige Abweichungen vom Gesamtbild. (Zur Situation 2004: 17) So ist z.B. in den Sozialwissenschaften die Gruppe der völlig zufriedenen kleiner.⁹⁴ Es wurden keine Unterschiede nach Geschlecht berichtet. Allerdings wird festgestellt, dass die Stelleninhaber/-innen unter den Doktorand/-innen am wenigsten zufrieden sind und sich Externe in dieser Hinsicht nicht von Stipendiat/-innen unterscheiden.⁹⁵

Inwieweit die hohe Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung trotz einiger grundlegender Probleme evtl. auch auf eine eher gering ausgeprägte Erwartungshaltung oder auf bisher nicht erfasste wichtige Aspekte zurückzuführen ist, kann anhand der vorliegenden Studie nicht abschließend geklärt werden. (Ebd.: 18) Möglicherweise sind dies auch Ausstrahlungseffekte einer insgesamt gestiegenen Kontaktdichte.⁹⁶

Die Mehrheit der Promovierenden in Deutschland empfindet die Beratung und Betreuung nicht nur als angemessen, sondern insgesamt auch als zufriedenstellend, wobei unterschiedliche Erwartungshaltungen eine Rolle spielen. Etwa ein Drittel sieht einen mehr oder weniger großen Verbesserungsbedarf insbesondere bezüglich der Beratungs- und Betreuungsqualität. Ausbaufähig erscheint z.B. das Feedback zu Kapitelentwürfen.

⁹⁴ Das deckt sich mit den bei Enders/Bornmann (2001: 78) berichteten Fächerkulturunterschieden, wobei dort allerdings Promovierte nach ihrer Zufriedenheit mit dem Ablauf der Promotion insgesamt befragt wurden. Geschlechterunterschiede wurden nicht berichtet.

⁹⁵ Dass externe Promovierende genauso zufrieden sind, erscheint angesichts der bei anderen Aspekten berichteten Umstände ihres Promovierens erstaunlich. Möglicherweise liegt hier durch die anzunehmende Untererfassung dieser Gruppe ein die Ergebnisse verzerrender Effekt dergestalt vor, dass häufiger zufriedene externe Promovierende an der Befragung teilnahmen (siehe Diskussion zur Finanzierungsart im Abschnitt Zugang zur Promotion). Eine andere Möglichkeit wäre, dass ihre Erwartungen noch geringer sind als die der anderen Promovierenden, so dass sie besonders leicht zufrieden zu stellen sind.

⁹⁶ So hat nach den Ergebnissen von Kerst/Minks (2003: 134) die Kontaktdichte von Promovierenden zwar insgesamt zugenommen. Allerdings gilt dies insbesondere für die Kontakte zu anderen Promovierenden und weniger für die Kontakte zum/-r betreuenden Hochschul-lehrer/-in.

Institutionelle Einbindung

Enders/Bornmann (2001: 57) weisen darauf hin, dass die Betreuung durch eine/-n Hochschullehrer/-in umso besser bewertet wird, je stärker die institutionelle Einbindung ist. Diese steht offenbar in engem Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung und kann daher als wichtige Kontextbedingung angesehen werden. Die genannten Autoren operationalisieren die institutionelle Einbindung durch Fragen nach der Einbettung in ein übergreifendes Forschungsprojekt, das Forschungsinteresse eines/-r Hochschullehrers/-in, die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiter/-innen und den fachlichen Austausch mit Kolleg/-innen an der Hochschule. (Ebd.: 54f.) Insgesamt sind zwei Drittel der Befragten in einer dieser Formen in einen Forschungskontext eingebunden. Am häufigsten wurde das Forschungsinteresse eines/-r Hochschullehrers/-in genannt, relativ selten war die direkte Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiter/-innen bei der Dissertation. Nachfolgend wird dies in drei Abbildungen (Abb. 19, Abb. 20 und Abb. 21) dargestellt: Zuerst geschieht dies für die Stelleninhaber, danach für die Stipendiaten und schließlich für die Externen.

Auch hier gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Fächern: Während in der Biologie und der Elektrotechnik am häufigsten in übergreifenden Forschungsprojekten promoviert wird, geschieht dies in der Mathematik und den Wirtschaftswissenschaften meist in Einzelarbeit. In den Sozialwissenschaften und der Germanistik überwiegt ebenfalls die Einzelarbeit; die Themenwahl erfolgt zugleich häufiger eigenständig, jenseits des Forschungsinteresses eines/r Hochschullehrer/-in. Die Ergebnisse der Befragung von Berning/Falk (2006a) stützen tendenziell die Befunde von Enders/Bornmann. „Die Natur- und Ingenieurwissenschaften schaffen durch die stärker projektförmig ausgerichtete und arbeitsteilig organisierte Forschung sowie die starke Verankerung der Doktoranden in der Hochschule (die Mehrheit der Doktoranden promoviert auf Institutsstellen) ein Umfeld, in dem Doktoranden intensiver in die Forschung eingebunden, auf Aufgaben in Lehre und Forschung vorbereitet und mit ihren eigenen wissenschaftlichen Arbeiten gefördert werden.“ (Berning/Falk 2006a: 84 f.) Dass diese Fächerdifferenzen unabhängig von der Finanzierungsart gelten können, zeigen die Ergebnisse von Enders (2005b: 56) am Beispiel ehemaliger Stipendiat/-innen der Hans-Böckler-Stif-

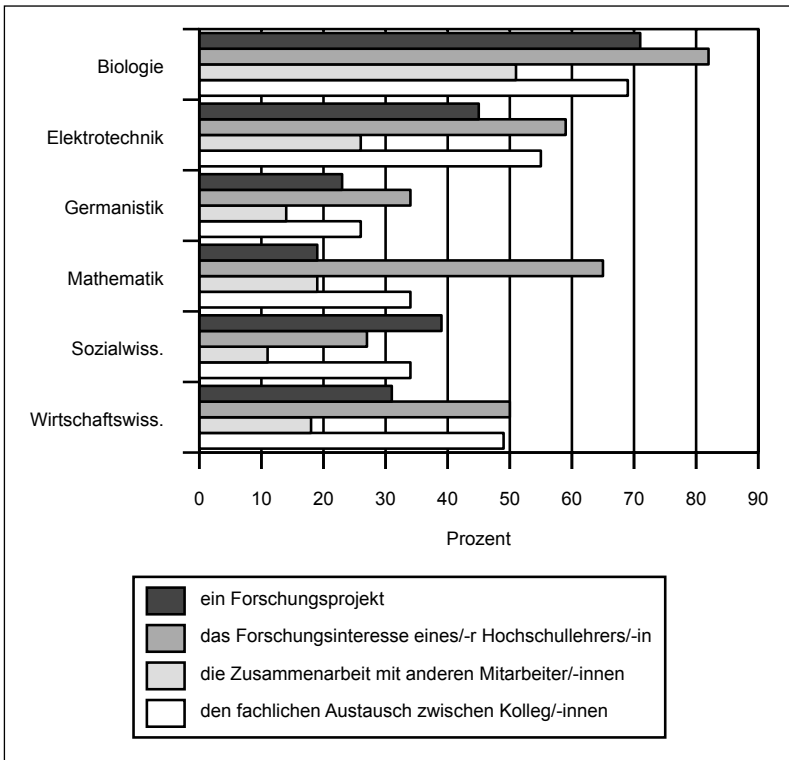


Abb. 19: Einbettung der Dissertationsarbeiten an der Hochschule nach Promotionsfach und Hauptfinanzierungsart: Beschäftigung an Hochschule/Forschungseinrichtung

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 55

tung.⁹⁷ Auch von diesen führte der Großteil der Natur- und Ingenieurwissenschaftler/-innen sowie Mediziner/-innen ihre Dissertationsarbeiten überwiegend nicht privat, sondern an einer Hochschule durch. Dies dürfte nicht zuletzt mit der oftmals erforderlichen Laborausstattung u.ä. zusammenhängen.

Deutliche Unterschiede in der Stärke der Einbindung lassen sich aber innerhalb der Fächer nach Finanzierungsart feststellen, wie der in Klammern gesetzte Hinweis zur Promotion auf Institutsstellen in o.g. Zitat von Berning/Falk (2006a) bereits andeutete. Häufig sieht dies so aus, dass die

⁹⁷ Außerdem wird dies durch die Ergebnisse einer Befragung der Berliner NaFög-Stipendiat/-innen gestützt, die ebenfalls ähnliche Fächergruppenunterschiede berichtet. (Röbbecke/Simon 2001: 53)

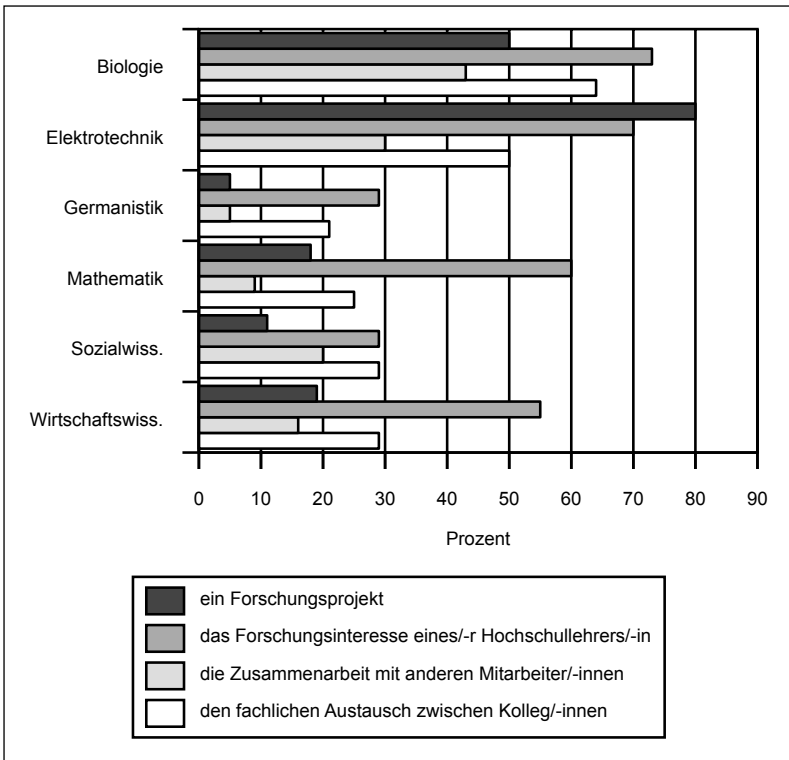
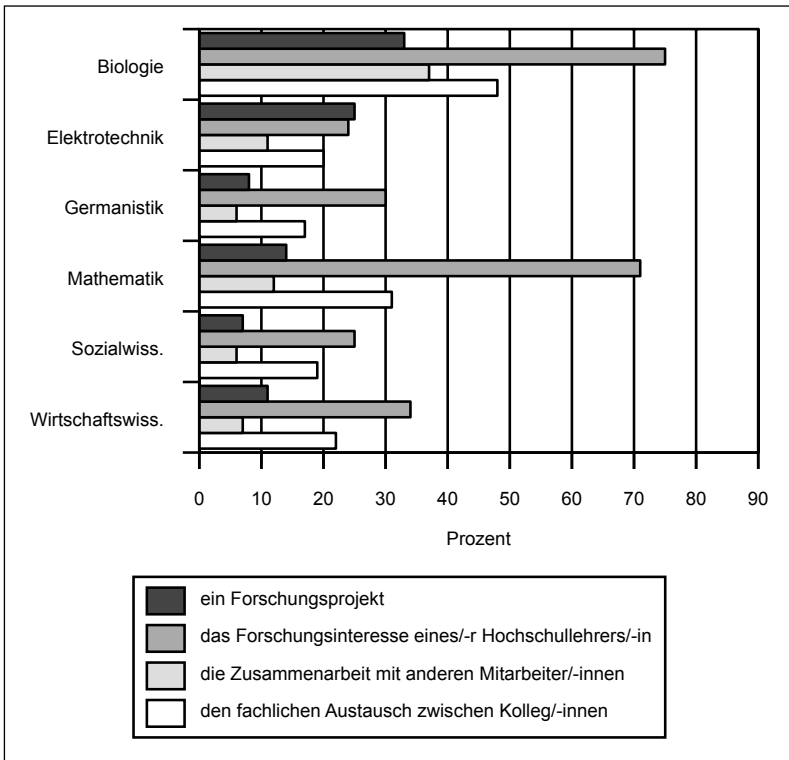


Abb. 20: Einbettung der Dissertationsarbeiten an der Hochschule nach Promotionsfach und Hauptfinanzierungsart: Promotionsstipendium

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 55

Stelleninhaber/-innen am stärksten und die externen Promovierenden am schwächsten eingebunden sind. (Enders/Bornmann 2001: 55) Im Hinblick auf Geschlechterunterschiede weisen Enders/Bornmann darauf hin, dass Frauen ihre Einbindung keineswegs durchgängig schlechter beurteilen als Männer: „Wenn weibliche Promovierende größere Probleme bei der institutionellen Einbettung ihrer Promotionsarbeiten konstatieren, dann deshalb, weil sie in einigen Fächern einen schlechteren Zugang zu einer Finanzierung durch eine Hochschultätigkeit finden und sich häufiger als ihre männlichen Fachkollegen über Stipendien oder externe Mittel finanzieren müssen.“ (Ebd.: 56)



**Abb. 21: Einbettung der Dissertationsarbeiten an der Hochschule nach Promotionsfach und Hauptfinanzierungsart:
Externe Finanzierung**

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 55

Insgesamt ist festzustellen, dass die institutionelle Einbindung nach Finanzierungsart und Fächergruppe variiert. Tendenziell am stärksten eingebunden sind Promovierende auf Stellen und Doktorand/-innen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Am anderen Ende der Skala stehen externe Promovierende und Doktorand/-innen in den Geistes- und Kulturwissenschaften.

Integration in die Scientific Community

Als wichtiger Kontext einer guten Beratung und Betreuung kann auch die Integration in die *Scientific Community* gesehen werden. (Gerhardt/Briede/Mues 2005: 91, Berning/Falk 2006a: 89f.) Demnach gehe es bei einer

Promotion auch darum, in der nationalen und internationalen Gemeinschaft der Wissenschaftler/-innen wahrgenommen und anerkannt zu werden. Diesen Zweck erfülle die aktive Beteiligung an Kongressen und Tagungen. Darüber hinaus können Publikationen z.B. in wissenschaftlichen Zeitschriften auch eine erste Positionierung und Profilierung unter Fachkolleg/-innen ermöglichen. (Enders/Bornmann 2001: 57)

Die THESIS-Befragung differenziert bei der Kongressteilnahme nach solcher mit und ohne eigenem Vortrag im Inland und im Ausland. (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005) Zwei Drittel der Doktorand/-innen nahmen bereits an (mindestens) einem Kongress innerhalb Deutschlands teil, ohne einen eigenen Vortrag zu halten. Mit einem eigenen Vortrag war es nur noch die Hälfte. Hierbei zeigten sich in allen Fächergruppen Geschlechterunterschiede.⁹⁸ Demnach präsentieren Frauen seltener ihre Ergebnisse auf Kongressen als Männer. Unterschiede nach Finanzierungsart bzw. Promotionsmodell werden zwar nicht berichtet, es ist aber zu vermuten, dass es sie gibt.⁹⁹

An (mindestens) einem Kongress im Ausland ohne eigenen Vortrag nahm etwa ein Drittel aller befragten Promovierenden teil. Dies gilt gleichermaßen für die Kongressteilnahme mit eigenem Vortrag. Allerdings hielten auch hier deutlich weniger Frauen als Männer Vorträge vor internationalem Publikum.¹⁰⁰

Eine der Ursachen für die geringe Anzahl von (internationalen) Kongressteilnahmen könnte über alle Befragten hinweg ein an vielen Hochschulen sinkendes Mittelvolumen für Reisetätigkeiten sein. Allerdings dürfte dies für die einzelnen Fächer und Regionen Deutschlands sehr un-

⁹⁸ Die Geschlechterdifferenzen können daher nicht ausschließlich in der Fächerkultur bzw. in den unterschiedlichen Frauenanteilen der einzelnen Fächergruppen begründet sein.

⁹⁹ Erwähnenswert hierzu erscheinen die Ergebnisse von Enders/Bornmann (2001: 60), die die Kongressteilnahme rückblickend über den gesamten Zeitraum der Promotion darstellen. Demnach haben weniger als drei Viertel aller Promovierten an mindestens einer Tagung teilgenommen (nicht nach In- und Ausland differenziert), wobei deutliche Unterschiede nach Fächern, Geschlecht und Finanzierungsart der Promovierten zu beobachten waren: Biolog/-innen und Elektrotechniker/-innen, die hier exemplarisch für die Natur- und Ingenieurwissenschaften stehen, weisen ebenso wie Stelleninhaber/-innen eine bessere Integration auf. Bei mehreren Fächern war zudem eine geringere Integration von Frauen nachweisbar.

¹⁰⁰ In der bayerischen Promovierendenbefragung konnten für Einschätzungen der Intensität nationaler und internationaler Kontakte nur für die Naturwissenschaften signifikante Geschlechtereffekte festgestellt werden (vgl. Berning/Falk 2006a: 91). Zu vermuten ist, dass dies genau mit dieser anderen Frageformulierung zusammenhängt, die ein deutlich breiteres Spektrum von Kontakten abdeckt und nicht auf das Präsentieren eigener Ergebnisse fokussiert.

terschiedlich ausfallen. Die Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Ausstattung mit Sachmitteln für Reisen und Tagungen zu zählen ist (Berning/Falk 2006a: 93f.), wurden nach derzeitigem Erkenntnisstand bisher nicht bundesweit untersucht. In der bayerischen Promovierendenbefragung erhielt die Ausstattung der Universität mit Mitteln für Reisen und Tagungen eine der negativsten Bewertungen überhaupt.¹⁰¹ Dies gilt insbesondere für die Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften, denen es schwerer als anderen Fächergruppen fällt, die Defizite über Drittmittelinwerbung auszugleichen. (Ebd.: 94)

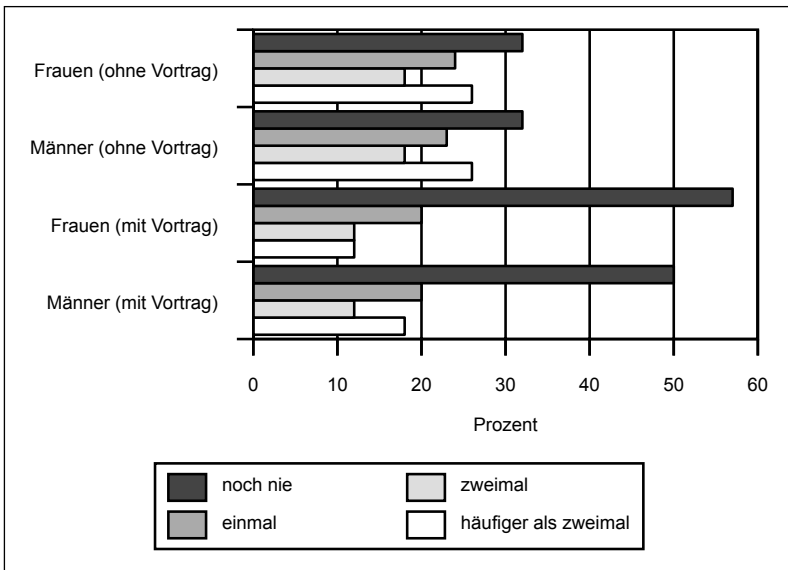


Abb. 22: Kongressteilnahme im Inland mit und ohne Vortrag

Quelle: Zur Situation 2004: 19

Als weitere Ursache kommt in Betracht, dass Promovierende zu selten ermuntert werden und dass es an Hilfestellungen bei der Bewerbung um Fördermaßnahmen (z.B. bei der DFG) fehlt. Dabei dürften nicht nur Informationsdefizite eine Rolle spielen, sondern auch Probleme, den Bean-

¹⁰¹ Ebenso gilt dies für eine Befragung an der Universität Halle (vgl. Anlage 4). Auch für andere Regionen Deutschlands könnte sich dies ähnlich oder sogar noch gravierender darstellen, da nur wenige über eine dem Durchschnitt bayerischer Hochschulen vergleichbare Finanzausstattung (einschließlich Drittmittel) verfügen dürften.

tragungsaufwand zeitlich zu bewältigen. Eine systematische Analyse der Ursachen der geringen Kongressteilnahme liegt nach derzeitigem Erkenntnisstand nicht vor. Sie wäre jedoch angesichts der Herausforderungen, die sich mit dem europäischen Hochschulraum stellen, ein empfehlenswertes Unterfangen.

Zur Publikationsaktivität in der Promotionsphase liegen ebenfalls nur wenige Informationen vor. Die einzige bundesweite Untersuchung bezog alle wissenschaftlichen Publikationen außer der Dissertation selbst ein. (Enders/Bornmann 2001: 58f.) Im Durchschnitt waren etwa 60 Prozent der Befragten publikationsaktiv und nannten mindestens eine Veröffentlichung. Je nach Fach fallen die Ergebnisse wieder sehr unterschiedlich aus. Während für Biolog/-innen und Elektrotechniker/-innen das Publizieren neben der Dissertation fast selbstverständlich ist, gilt dies nicht in gleichem Maße für Germanist/-innen, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/-innen. Die Wirtschaftswissenschaftler/-innen wiesen die geringste Publikationsaktivität auf.

Über alle Fächer hinweg (und innerhalb dieser) gilt, dass Stelleninhaber/-innen deutlich stärker in das Publikationsgeschehen integriert sind als Stipendiat/-innen und externe Promovierende. Bei den Stipendiat/-innen gibt es einige Hinweise darauf, dass sie in Graduiertenkollegs gegenüber denen in individueller Förderung im Hinblick auf die eigene Publikationstätigkeit etwas besser gefördert werden. Dies lässt sich jedoch (noch) nicht verallgemeinern.¹⁰² Ebenso zeigt sich für mehrere Fächer, dass Frauen schwächer integriert sind.

In der Unterstützung durch die Hochschullehrer/-innen spiegelt sich die Fächerkultur wider. „Zwei Drittel der Biologen, Elektrotechniker und Mathematiker, die sich um eine öffentliche Präsenz im Wissenschaftsbetrieb bemüht haben, geben an, dabei von ihren Hochschullehrern unterstützt worden zu sein; dies konstatiert noch jeder zweite Wirtschaftswissenschaftler, aber nur jeder dritte Germanist und Sozialwissenschaftler.“

¹⁰² Bei Berning/Falk (2006a: 88) sind es ebenfalls externe Promovierende, die nach eigenen Angaben am wenigsten Förderung durch den/die Betreuer/-in beim selbständigen Publizieren erhielten. Hier fühlten sich allerdings Promovierende in Graduiertenkollegs bzw. Graduate Schools im Gegensatz zu Stipendiat/-innen mit individueller Förderung genauso gut gefördert wie Stelleninhaber/-innen. Ob dies nur für Bayern gilt oder für die Bundesrepublik insgesamt, muss an dieser Stelle offen bleiben.

(Enders/Bornmann 2001: 58)¹⁰³ Die etwas höhere Publikationsaktivität von Germanist/-innen und Sozialwissenschaftler/-innen im Vergleich zu Wirtschaftswissenschaftler/-innen ist also offenbar darauf zurückzuführen, dass diese sich stärker auf eigene Faust darum bemühten.

Frauen schätzen die Unterstützungsleistung der Hochschullehrer/-innen weder besser noch schlechter ein als Männer. Allerdings haben sich Frauen nach eigenen Angaben seltener um öffentliche Präsenz bemüht.

Es kann resümiert werden, dass – ebenso wie bei der institutionellen Einbindung – die Stelleninhaber/-innen und die Promovierenden in den Natur- und Ingenieurwissenschaften am besten in die *Scientific Community* integriert sind. Tendenziell am schwächsten integriert sind wiederum die externen Promovierenden und die in den Geistes- und Kulturwissenschaften, zusätzlich hier auch die in den Wirtschaftswissenschaften. Die Integration von Frauen ist durchgängig geringer ausgeprägt als die von Männern.

3.4.4 Qualifikationsverlauf

Dauer der Promotion, Überbrückungszeiten und Unterbrechungen

Mit „Dauer der Promotion“ können unterschiedliche Zeitspannen gemeint sein. Zum einen kann es um die unmittelbar auf die Dissertation bezogene Arbeit gehen, also um die *Bearbeitungsdauer*. Zum anderen kann der gesamte Zeitraum zwischen Studien- und Promotionsabschluss in den Blick genommen werden, was als *Promotionsdauer* bezeichnet wird. (vgl. Enders/Bornmann 2001: 65) Die Promotionsdauer beträgt im Durchschnitt der sechs von Enders/Bornmann untersuchten Fächer in der einzigen bundesweiten Promoviertenbefragung 5,7 Jahre,¹⁰⁴ die Bearbei-

¹⁰³ Ähnliche Unterschiede zwischen Fächergruppen zeigten sich in der Befragung von Promovierten der Hans-Böckler-Stiftung. (Enders 2005b: 61f.). Berning/Falk (2006a: 86) kamen zu vergleichbaren Befunden, wobei hier nach dem Grad der Förderung durch den/die Betreuer/-in beim selbständigen Publizieren gefragt wurde.

¹⁰⁴ Die Untergruppe der Promovierten, die eine weitere Qualifikation aufnimmt, promoviert etwas schneller als der Durchschnitt. (vgl. Enders/Mugabushaka 2004, Zimmer/Krimmer/Stallmann 2006) Daher wurde bei der Promotionsintensität - wie in anderen Studien auch – grundsätzlich 5 Jahre als typischer Abstand zwischen Studienabschluss und Promotion für die Berechnung zugrunde gelegt.

tungsdauer 4,2 Jahre.¹⁰⁵ Die längste Promotionsdauer weisen die Promovierenden der Sozialwissenschaften, der Germanistik und der Elektrotechnik auf. In der Mathematik wird am schnellsten promoviert. Bei der Bearbeitungsdauer ergibt sich ein ähnliches Bild.¹⁰⁶ Angaben zu Differenzen nach Geschlecht der Promovierten liegen nicht vor.¹⁰⁷ So weit in einzelnen Studien Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen wurden, fielen die Differenzen gering aus. (Röbbecke/Simon 2001: 27)

Die Differenzen zwischen Promotions- und Bearbeitungsdauer sind vor allem auf erhebliche Zeiträume zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion zurückzuführen. Aber auch längere Unterbrechungen der Arbeit innerhalb der Promotionsphase sind von Bedeutung. (Ebd.: 75) Die Überbrückungszeiten bis zur Aufnahme der Promotion schwanken im Vergleich der Fächer erheblich. Sie betragen etwa ein halbes Jahr in den Naturwissenschaften und bis zu etwa 3 Jahre in den Sozialwissenschaften. (vgl. Enders/Bornmann 2001: 69, Berning/Falk 2006a: 54)¹⁰⁸ Im Mittel aller Fächer betragen sie ein bis eineinhalb Jahre.¹⁰⁹ Die relativ kurzen Überbrückungszeiten bei den Promovierenden der Naturwissenschaften werden u.a. darauf zurückgeführt, dass sie ihre Promotion meist

¹⁰⁵ Differenzen nach der Finanzierungsart der Promovierenden sind auch bei Enders/Bornmann (2001) nicht berichtet. Zu Stipendiat/-innen können ersatzweise Ergebnisse für die Hans-Böckler-Stiftung genannt werden: Hier liegt das arithmetische Mittel der Promotionsdauer bei sechseinhalb Jahren, für die Bearbeitungsdauer bei fünf Jahren. (Enders 2005b: 52) Es ist zu berücksichtigen, dass es sich überproportional um Promovierende der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Sozialwissenschaften handelt, die generell eine höhere Promotionsdauer aufweisen. Zudem ist ein wesentliches Auswahlkriterium der Stiftung das gewerkschaftliche/gesellschaftspolitische Engagement, das ebenfalls zur Verlängerung beitragen dürfte. In einer Untersuchung des Landes Berlin (NaFöG-Studie) beträgt die Promotionsdauer im Schnitt 4,9 Jahre. (Röbbecke/Simon 2001: 24). Für diese Studie wurden wesentlich mehr Naturwissenschaftler/-innen befragt. Zentrale Auswahlkriterien waren neben dem Thema vor allem der Abschlussnotendurchschnitt und eine unterdurchschnittliche Studiendauer. (Ebd.: 15f.)

¹⁰⁶ Erhebliche Differenzen der Fächergruppen zeigten sich auch in den Stipendiat/-innenbefragungen. Hier waren es die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die eine überdurchschnittlich hohe Promotionsdauer zu verzeichnen hatten. (Röbbecke/Simon 2001: 24, Enders 2005b: 52)

¹⁰⁷ Für die NaFöG-Studie wurden auch Auswertungen nach Geschlecht veröffentlicht. Die Differenzen waren jedoch überwiegend gering. (Röbbecke/Simon 2001: 27)

¹⁰⁸ Bei den Hans-Böckler-Stipendiat/-innen ergaben sich ähnliche Fächergruppendifferenzen. (Enders 2005b: 53)

¹⁰⁹ Berechnet man das bei Enders/Bornmann (2001) nicht ausgewiesene arithmetische Mittel über alle 6 Fächer, liegt dieses bei 1,5 Jahren. In Bayern wurde ein Wert von etwa einem Jahr ermittelt. (Berning/Falk 2006a: 54)

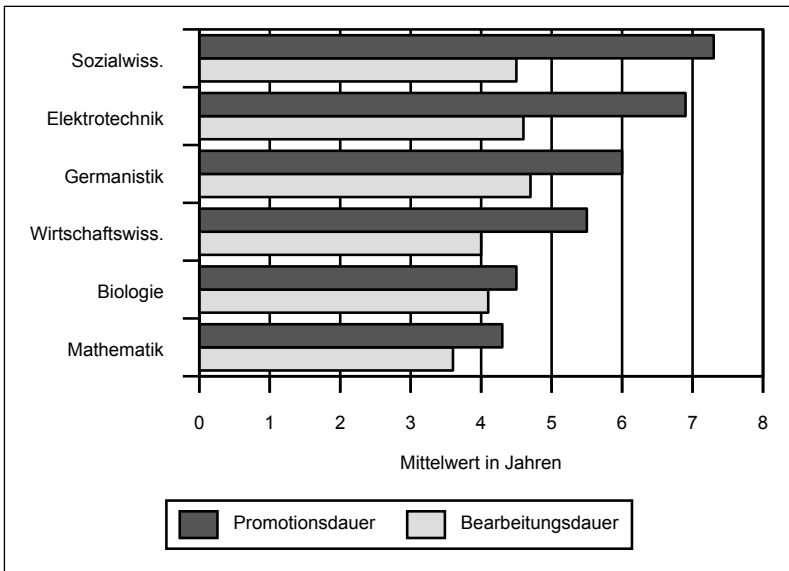


Abb. 23: Promotionsdauer und Bearbeitungsdauer für die einzelnen Fächer

Quellen: Enders/Bornmann 2001: 66

im Rahmen von Tätigkeiten an der Hochschule durchführen und der Großteil der Promovierenden über die Studienzeit und die Promotion hinweg ihrem Fach und ihrer Hochschule treu bleiben, wodurch langwierige Einarbeitungszeiten entfallen. Berufstätigkeiten außerhalb der Hochschule zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion sind eher selten. (Enders/Bornmann 2001: 68) Die Gründe für die wesentlich längere Überbrückungszeit bei Promovierenden der Sozialwissenschaften wird dem gegenüber in dem hohen Anteil externer Promovierender gesehen, die oft erst nach einigen Jahren der Berufsausübung außerhalb der Hochschule die Arbeit an der Dissertation aufnehmen. In den bayerischen Sozial- und Geisteswissenschaften betrifft dies über die Hälfte. Zudem promoviert ein beachtlicher Anteil von ihnen nicht in dem Fach und an der Hochschule, in dem bzw. an der sie zuvor studiert haben. Häufig genannt wird eine fehlende (bzw. noch nicht geklärte) Finanzierung. (Berning/Falk 2006: 55) Männer und Frauen unterscheiden sich nicht in Bezug auf die Häufigkeit und Dauer der Überbrückungszeiten, aber im Hinblick auf die Gründe. (Ebd.)

Neben den Überbrückungszeiten vor der eigentlichen Arbeit an der Dissertation wurden auch Zeiten späterer Unterbrechungen, die die durchschnittliche Bearbeitungszeit ebenfalls erheblich erhöhen können, untersucht. Insgesamt hatte in den deutschlandweit untersuchten Fächern ein Viertel der Befragten angegeben, dass sie für einen oder mehrere Monate unterbrechen mussten. Im Durchschnitt sind es für diejenigen, die Unterbrechungen von mindestens einem Monat angaben, eineinhalb Jahre. (Enders/Bornmann 2001: 74)¹¹⁰ Dies gilt wiederum am stärksten für die Promovierten der Sozialwissenschaften und der Germanistik, wo jeweils etwa ein Drittel das Promotionsvorhaben vorübergehend unterbrach. Am seltensten kommt es in den Naturwissenschaften dazu.¹¹¹ Während der bundesweiten Studie zufolge die Männer in allen untersuchten Fächern deutlich häufiger ganz ohne Unterbrechungen promoviert haben als Frauen (ebd.), erweist sich das Geschlecht der Promovierenden in Bayern für die Dauer der Unterbrechungen als wenig bedeutsam. Allerdings erweist sich Elternschaft als ein einflussreicher Faktor für die Dauer des Pausierens. (Berning/Falk 2006a: 66/67)

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vom Studienabschluss bis zum Abschluss der Promotion knapp sechs Jahre vergehen. In diese Zeit fließen etwa eineinhalb Jahre Überbrückungszeiten bis zum Beginn der eigentlichen Arbeit an der Dissertation ein. Die reine Bearbeitungsdauer der Dissertation beträgt etwas über vier Jahre. In allen genannten Zeiten gibt es erhebliche Unterschiede nach Fächergruppen. Männer unterbrechen ihre Promotion zwar seltener als Frauen, es wurden aber keine Unterschiede nach Geschlecht in der Promotions- und Bearbeitungsdauer berichtet.

Gründe für Unterbrechungen und Verzögerungen

Mehrere Studien ergaben übereinstimmend, dass die meisten der befragten Promovierenden beabsichtigen, in wesentlich kürzerer Zeit zu promovieren als dies in der Praxis der Fall ist. (vgl. Berning/Falk 2006a, Falkenhagen 2008) Ein Großteil setzt sich von selbst ein bestimmtes Zeitlimit; eine vorgegebene Befristung oder Vorgaben durch den/die Professor/

¹¹⁰ In Bayern wurden von den befragten Doktorand/-innen 9 Monate angegeben. (Berning/Falk 2006a: 65) Dabei ist zu berücksichtigen, dass in Bayern die noch in der Promotion befindlichen Doktorand/-innen befragt wurden und dass in der Studie die Doktorand/-innen über die verschiedenen Phasen der Promotion in etwa gleich verteilt sind. Dies erklärt die im Vergleich zu Enders/Bornmann (2001) geringere Zeitspanne.

¹¹¹ Für Hans-Böckler-Stipendiat/-innen zeigen sich ähnliche Fächergruppendifferenzen. (Enders 2005b: 53)

-in sind demgegenüber nachrangig. Fächerunterschiede fallen kaum ins Gewicht. (Berning/Falk 2006a: 56f.) Auch die Finanzierung- bzw. Förderart (Stellen, Stipendien, Graduiertenkollegs) übt nur geringen Einfluss aus. Lediglich externe Promovierende geben zu einem Fünftel und damit deutlich häufiger als andere Gruppen (weniger als ein Zehntel) an, dass sie kein Zeitlimit vorgesehen haben. Geschlechterunterschiede werden nicht berichtet.

Die geplante Gesamtdauer liegt im Mittel bei etwa drei Jahren. Nur in den Ingenieurwissenschaften wird im Durchschnitt etwa ein Jahr mehr, in den Rechtswissenschaften ein Jahr weniger veranschlagt. Die Abhängigkeit von der Finanzierungsart ist eher gering ausgeprägt. Dagegen erweist sich die Promotionsphase, in der sich die Doktorand/-innen jeweils befinden, als ausschlaggebend: Von der Phase der Themenfindung bis zur Fertigstellung der Dissertation steigt die geschätzte Dauer kontinuierlich an. Planung und Realität gehen offensichtlich weit auseinander. (Ebd.: 59) Die im Vergleich zur Planung fast doppelt so lange tatsächliche Dauer der Promotion könnte einerseits in einer zu ehrgeizigen (realitätsfernen) Planung der Dissertation begründet sein¹¹², z.B. bezüglich ihres Umfangs oder hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten.¹¹³ Andererseits könnte die Diskrepanz auf Gründe zurückzuführen sein, die außerhalb der Planung zu suchen sind. Bundesweit werden als maßgebliche Gründe für die Unterbrechung der Promotionsarbeit von den befragten Promovierten hauptsächlich Arbeitsbelastungen durch berufliche Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Universität genannt. (Enders/Bornmann 2001: 75) Arbeitsprobleme mit der Dissertation und Kindererziehung/Schwangerschaft werden in allen einbezogenen Fächern deutlich seltener erwähnt.¹¹⁴

Auch in der bayerischen Promovierendenbefragung wurden die Befragten gebeten, Gründe für Verzögerungen und Unterbrechungen in der Promotionsphase anzugeben. Hauptgrund sowohl für Verzögerungen als auch für Unterbrechungen waren demnach dissertationsfremde Belastun-

¹¹² Bei Promotionsstipendien wird (meist) explizit verlangt, die Promotion so zu planen, dass ein Abschluss innerhalb von zwei Jahren möglich ist.

¹¹³ Zu empfehlen ist, dass sich Beratung und Betreuung dieser Problematik verstärkt annehmen.

¹¹⁴ Am seltensten werden von zehn vorgegebenen möglichen Gründen zu hohe Anforderungen an die Dissertation genannt. Hier wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit nur die am häufigsten genannten Gründe dargestellt.

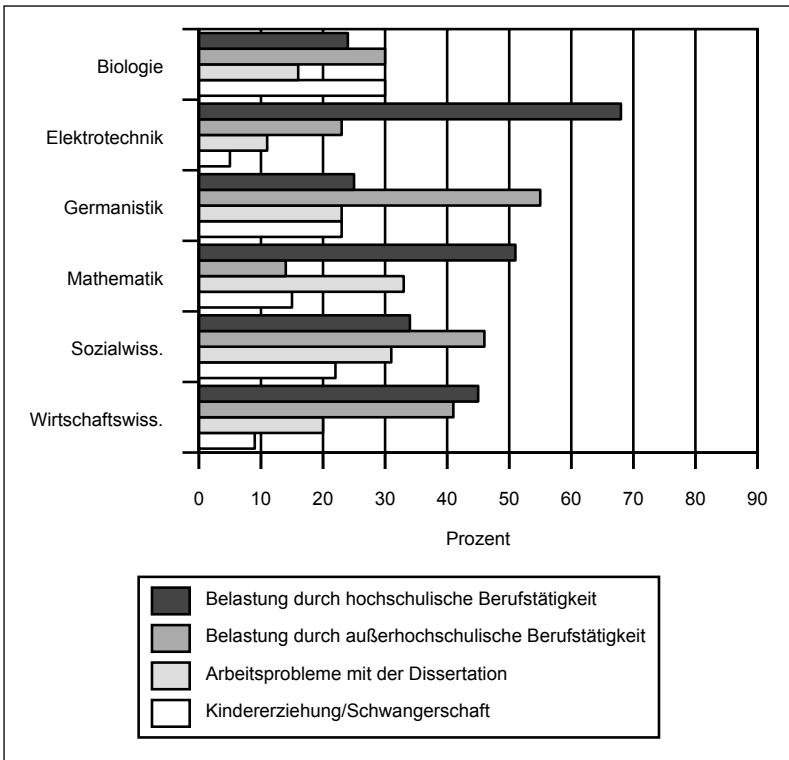


Abb. 24: Gründe für Unterbrechungen nach Fächern

Quelle: Daten: Enders/Bornmann 2001: 76

gen. (Berning/Falk 2006a: 63f.) Probleme mit der Dissertation oder persönliche Gründe rangierten dahinter.¹¹⁵

Neben der Selbstauskunft zu den Gründen ist ein weiterer Ansatz für die Analyse der längeren realen Promotionsdauer interessant: Regressi-

¹¹⁵ Finanzielle Gründe wurden noch seltener genannt; hier ist bei der Interpretation jedoch Vorsicht angebracht. Die seltene Nennung kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass hier nicht Promovierte, sondern Promovierende befragt wurden. Denn bei Enders/Bornmann (2001) war dies nicht der am seltensten genannte Grund. Auch in Befragungen von promovierten ehemaligen Stipendiat/-innen wurden häufiger Probleme mit der Finanzierung insbesondere nach Auslaufen des Stipendiums genannt, da trotz relativ kurzer Bearbeitungsdauer der Promotion so gut wie niemand seine Promotion in der vorgesehenen Zeit abschließen konnte (vgl. Röbbcke/Simon 2001: 24f.). Ähnlich könnte sich dies für Kollegiat/-innen (mit Stipendium) sowie für Stelleninhaber/-innen nach Auslaufen der Befristung darstellen. Dies wird auf Grund der (insbesondere in den ersten Phasen der Promotion) unterschätzten Bearbeitungsdauer evtl. erst in den letzten Phasen der Promotion wahrgenommen.

onsanalysen zur Vorhersage der Bearbeitungsdauer der Dissertation. Diese haben den Vorteil, dass sie von der Wahrnehmung der Befragten weitgehend unabhängig sind.¹¹⁶ Zu den Ergebnissen zählt, dass Aspekte wie Studienabschlussnote und Studiendauer (als persönliche Leistungsindikatoren), soziale Herkunft, Geschlecht und familiäre Bindung keinen signifikanten Einfluss auf die Bearbeitungsdauer haben. Die interne Verankerung im Wissenschaftsbetrieb führt nur in der Biologie zu einer signifikant kürzeren Bearbeitungsdauer. In der Mathematik geht eine bessere Promotionsnote mit einem zügigeren Abschluss einher. In den Wirtschaftswissenschaften verlängert eine ausgeprägte Publikationstätigkeit die Bearbeitungsdauer. (Vgl. Enders/Bornmann 2001: 73f.) Allerdings wurden Aspekte wie Arbeitsbelastungen durch berufliche Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Universität, Arbeitsprobleme mit der Dissertation usw. nicht in das Regressionsmodell aufgenommen. Sie fließen lediglich indirekt über die Dauer der Unterbrechungen ein.

Dagegen bezog die bayerische Studie solche Aspekte in ein Regressionsmodell zur Vorhersage von Verzögerungen bei der Arbeit an der Dissertation ein. (Berning/Falk 2006a: 63f.)¹¹⁷ Die größte Vorhersagekraft für Verzögerungen hat in diesem Modell die Belastung mit dissertationsfremden Dienstleistungen: Promovierende die angaben, aufgrund von Verpflichtungen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu wenig Zeit für die Dissertation zu haben, weisen eine um vier Monate längere Verzögerung auf als Doktorand/-innen, die nicht oder in vertretbarem Umfang damit betraut sind. Promovierende mit Kindern müssen ebenfalls mit einer um (knapp) vier Monate längeren Verzögerung gegenüber kinderlosen rechnen. Auch Doktorand/-innen ohne intensive Betreuung¹¹⁸ haben eine deutliche Verzögerung zu erwarten; hier sind es (knapp) drei Monate. Eine um drei Monate verminderte Verzögerung zeigt sich dagegen bei Stipendiat/-innen in traditioneller individueller Promotion. Auch bei Kollegiat/-innen gibt es eine verminderte Verzögerung; für diese sind es aber

¹¹⁶ Regressionsanalysen sind eine spezielle Form von Zusammenhangsanalysen zwischen Merkmalen von Befragten. Vgl. zu Vor- und Nachteilen solcher Analysen gegenüber Einschätzungen z.B. Krempkow (2004).

¹¹⁷ Insgesamt wurden in das Modell aufgenommen: Fächergruppen, Promotionsmodell, Geschlecht, Kinder, Dissertationstypus (individuell vs. im Team, wobei letzteres vor allem in den Naturwissenschaften etwas häufiger vorkommt), Belastung mit dissertationsfremden Dienstleistungen und Betreuungsintensität.

¹¹⁸ Auch in einer aktuellen Promovierendenbefragung der Universität Halle zeigt sich, dass mit der Betreuung zufriedene Promovierende wesentlich seltener die Promotion verzögern oder unterbrechen. (Vgl. Anlage 4)

nur eineinhalb Monate. Erwartungsgemäß ergeben sich zudem für die Fächergruppen signifikante Effekte: Das betrifft insbesondere Promovierende in den Wirtschaftswissenschaften, welche gegenüber denen in den Geistes- und Kulturwissenschaften mit einer um zweieinhalb Monate minderen Verzögerung rechnen können. Das Geschlecht hat für sich allein betrachtet keinen signifikanten Einfluss. (Ebd.)¹¹⁹ Das Regressionsmodell wurde in der bayerischen Studie auch auf Unterbrechungen der Promotion angewendet. Die Ergebnisse fallen ähnlich aus, wenn man von der Kinderbetreuung absieht, die hier den größten Einfluss ausübte. (Ebd.: 67)

Resümierend kann zu Gründen für Unterbrechungen und Verzögerungen der Bearbeitungszeit formuliert werden: Die stärksten Einflussfaktoren aus Sicht der Promovierenden selbst sowie auch nach den Ergebnissen der Regressionsanalysen sind Belastungen durch dissertationsfremde Dienstleistungen (die u.a. in beruflichen Tätigkeiten an Hochschulen auftreten), Arbeitsprobleme mit der Dissertation und Kindererziehung/Schwangerschaft. Die Regressionsanalysen der bayerischen Studie verweisen zudem auf weitere Aspekte, die den Promovierenden offenbar z.T. nicht bewusst sind bzw. zu denen ihre Einschätzung nicht erfragt wurde: So üben auch das Promotionsmodell, die Betreuung und die Fächergruppe deutlichen Einfluss aus. Die Befunde bieten sich als empirisch begründete Ansatzpunkte für eine Verkürzung der Promotion an.

¹¹⁹ Die berichteten Monatsangaben sind rein rechnerische Effekte einzelner Aspekte, die den unstandardisierten Beta-Koeffizienten entsprechen. An dieser Stelle ist auch daran zu erinnern, dass Promovierende befragt wurden und nicht Promovierte. Auf Grund des Anteils derjenigen in den ersten Promotionsphasen werden die bis zum Abschluss der Promotion auftretenden Verzögerungen tendenziell unterbewertet. In der Praxis dürfte es zudem so sein, dass sich die Effekte für bestimmte Promovierendengruppen kumulieren. So ist für externe Promovierende in den Geistes- und Kulturwissenschaften ohne intensive Betreuung und vielleicht auch mit Kindern insgesamt eine erheblich größere Verzögerung zu erwarten. Wahrscheinlich sind nach den zuvor berichteten Ergebnissen in dieser Promovierendengruppe tendenziell häufiger Frauen. Die zusätzlichen Verzögerungseffekte sind dann aber gemäß den Ergebnissen der Regressionsanalyse nicht hauptsächlich auf das Geschlecht zurückzuführen, sondern auf die anderen Merkmale. Gleichwohl kann die Tatsache, dass ihre Bedürfnisse und die (nicht vorhandenen) entsprechenden Rahmenbedingungen es dieser Personengruppe wesentlich schwerer machen in angemessener Zeit zu promovieren, als strukturelle Benachteiligung gewertet werden.

4. Post-doc-Phase

*Hansgünter Meyer / Anke Burkhardt /
Henning Schulze / René Krempkow
Unter Mitarbeit von Eva Fuchslocher*

4.1 Zur Geschichte der Habilitation¹

Während die Promotion (vgl. Kapitel 3.1) mit ihrem ursprünglichen Charakter als Studienabschluss auf verschiedene Berufsfelder abzielte, stand die Habilitation von Anfang an im Zeichen einer universitären Tätigkeit, so dass sich ihre Funktion vor allem im Kontext der Gestaltung der internen Personalstruktur erschließt.

Wie bereits ausgeführt, wurde die Erlaubnis zu lehren von der Fakultät in Form der *venia legendi* erteilt. Sie setzte einzig den Doktor- oder Magistergrad (und die Bereitschaft der Fakultät – *venia* = Erlaubnis, Gnade) voraus. Insofern die Universität eine solche lesende Kraft gegen Entgelt zu beschäftigen gedachte, wollte man sich ihrer Fähigkeiten jedoch etwas umfänglicher versichern. Nach Kenntnis des bestens belesebenen Frankfurter Privatdozenten der juristischen Fakultät, Wolfgang Sellert (1972: 69), wurde das „Habilitieren“ zuerst 1499 in einem Statut der Leipziger Philosophischen Fakultät erwähnt, das festlegte, junge Magister können die *facultas promovendi* (die Zulassung zum Lehramt mit gleichen Rechten wie die Ordinarien) erst erhalten, wenn sie sich dafür habilitiert haben. An einen formellen Prüfungsvorgang war dabei zunächst nicht gedacht. Man benutzte das mittellateinische Verb *habilitare* – zu etwas befähigt sein – für einen Erprobungsvorgang (Lehrdemonstration), der ausschloss, dass für eine solche Tätigkeit und Würde Ungeeignete eine Anstellung erhielten. Dabei wurde „lediglich“ gefordert, dass die Kandidaten zwei Jahre lang erfolgreich mit Vorlesungen und Disputationen aufgetreten waren, also fähig waren, Lehrveranstaltungen ohne Beistand eines Präses selbständig durchzuführen. Diese Art Qualifizierungsphase ermöglichte der Fakultät zudem, auch andere persönliche Eigenschaften von Belang in Erfahrung zu bringen. Bis ins 18. Jahrhundert tes-

¹ Zu Intention und Ausrichtung der historischen Betrachtung vgl. Einleitung Kap. 3.1

tete die Habilitation in erster Linie das kognitive Vermögen des Kandidaten in einem Fachgebiet auf seine Fähigkeit zu einer Lehrunterweisung.

Gestützt auf die Habilitation etablierte sich an den Universitäten nach und nach eine neue Gruppe von lesenden Kräften, die *magistri et doctores privati*, also Gelehrte, die ohne Anstellung, auf eigene Rechnung lehrten. Die Autoritäten, die den Universitäten vorstanden, die Landesherren oder städtischen Konzilien, teils auch die oberen Universitätsbehörden, waren ebenso für deren Zulassung, wie die Mehrheit der Professoren dagegen war. Die einen sahen darin eine Rekrutierungsbasis für neue Professoren, auch eine Diversifizierung des Lehrangebotes und zugleich eine latente Eignungsprüfung des potentiellen Professorennachwuchses, die anderen lästige Konkurrenten um die Kolleggelder der Studenten. Es kam nicht gerade selten vor, dass jüngere, eloquente, fähige *magistri et doctores privati* ein volleres Auditorium zusammenbrachten als eingessene ältere Professoren. So wurde einerseits der Bedarf an einschränkenden Prüfungen, andererseits an Regelungen, welche Fächer zu lesen ihnen gestattet sind, aus Sicht der Professorenschaft immer dringender. Teils durften sie nicht die Fächer der Ordinarien lesen, teils nicht (konkurrierend) zu gleicher Zeit. Sie wurden im Profil der Universitäten jedoch zunehmend unverzichtbar.

Drei Jahrhunderte gingen dahin, die Universitäten (inzwischen – nach Alimentation und staatlicher Aufsicht – hauptsächlich landesherrschaftliche Einrichtungen) verloren mehr und mehr an wissenschaftlicher Substanz und praktischer Bedeutung, die Studenten blieben aus, der Handel mit akademischen Würden wurde Normalität – und auch die Zulassung der *magistri et doctores privati* mit neuen Ideen und Fähigkeiten konnte daran nichts ändern. Fachleute für einzelne Ressorts kamen zunehmend aus berufsbezogenen Akademien. Die Universitäten wurden eine nach der anderen geschlossen.

Erst nach der Erneuerung, die mit der Berliner Universitätsgründung 1808-1810 einsetzte, bildete sich die uns heute geläufige Funktion der Habilitation im Sinne einer spezifischen Statuspassage von Post-doc-Kandidaten, also eine zweite, anspruchsvollere Promotion einschließlich entsprechender Prüfungen auf dem Weg zum Ordinarius eines Universitätsfaches heraus. Mit dieser „Promotion höheren Grades“ und der durch ihren Erwerb legitimierten besonderen Gruppe der Privatdozenten hielten ein neues wissenschaftliches Denken und eine neue Personaldynamik Einzug in die Hochschulen. Von einzelnen Graduierungen in den Gründerjahren (nach 1810) abgesehen, verfügten die Statuten der Berliner

Universität von 1816 die neuen Regelungen verbindlich. Im Verlauf von Jahrzehnten wurden sie von der Mehrheit der deutschen Universitäten übernommen.

Ogleich die Befürworter und Akteure der Berliner Universitätsgründung sicher sein konnten, dass man über eine ansehnliche Zahl bedeutender Wissenschaftler und befähigter Hochschullehrer würde verfügen können, wurde die Frage der Gewinnung namhafter Professoren und ihres eventuellen Ersatzes immer wieder erörtert (man musste eine starke Fluktuation in Rechnung stellen – Professoren auf Lebenszeit gab es nur höchst selten, auch die durchschnittliche Lebenserwartung der Bevölkerung war niedrig, lag noch unter 40 Jahren). Schleiermacher, der als ein sehr erfahrener Hochschullehrer zu gelten hat, räumte in dem 1808 publizierten bildungspolitischen Pamphlet „Gelegentliche Gedanken über Universitäten in deutschem Sinn. Nebst einem Anhang über eine neu zu errichtende.“ (Neuediert Müller 1990) der richtigen Personalauswahl entscheidende Bedeutung für die Reformierung des Universitätswesens ein. Die erste Sorge sei, schreibt er, „wie bekommt man Lehrer, welche den rechten Sinn haben und welchen alle die nötigen Kräfte mit großem Geschick zu Gebote stehen? ... wie erneuern sie sich nun in jedem vorkommenden Fall am besten? Die Erfahrung scheint zu verraten, dass grade dieser wichtige Punkt noch nicht auf eine der Idee und dem Wesen des Ganzen angemessene Art ist eingerichtet gewesen. Es finden sich überall der Missgriffe zu viele, als daß man dies glauben könnte, und man darf nicht annehmen, dass die Anzahl tauglicher Männer zu diesem Geschäft so gering wäre, als die Anzahl trefflicher Lehrer wirklich ist; ...“ (ebd.: 209). Schleiermacher hat dem Problem, Männer (von ihm zu meist als Lehrer bezeichnet), an die Universität zu holen und zu binden, die nicht allein als Fachleute von hohen Fähigkeiten und Ansehens sind, sondern auch ein Verhalten befolgen, das dem korporativen Geist einer wissenschaftlichen Gemeinschaft förderlich und den Studierenden ein Leitbild ist, großen Wert beigemessen. „die Universitäten sind im ganzen so berüchtigt wegen eines Geistes kleinlicher Intrigue“, schreibt er, „daß wohl jeder bei einer solchen Einrichtung von der Parteisucht, von den in literarischen Fehden gereizten Leidenschaften, von den persönlichen Verbindungen die nachteiligsten Folgen befürchten wird.“ Leider kenne man sich in den den Universitäten vorgesetzten staatlichen Behörden darin schlecht aus, vielfach fehlten Beurteilungskriterien und selbst, „wenn sie schon erworbenen Ruhm zum Maßstab nehmen, werden sie oft irren.“ (Ebd.: 211) Nachdenklich stimmt seine Akzentsetzung auf „Lehrer“, weil

man ja gerade keine Schulinstitution, sondern eine Forschungsuniversität gründen wollte. Möglicherweise sah Schleiermacher in der Lehrbefähigung der künftigen Professoren das gravierendere Problem.

Nachdem über Jahrhunderte die Promotion, die Vorlage einer Dissertation und der mit der öffentlichen Disputation erworbene Titel „Doktor“ genügte, um an den Universitäten lehren zu dürfen (über die Befähigung zum „Lehrer“ stimmte man mit den Füßen ab, man ging einfach nicht mehr zu seinen Vorlesungen, was ihn rasch ausscheiden ließ), sah man sich nun veranlasst, die Lehrbefähigung (im Unterschied zu den wissenschaftlichen Kenntnissen) gesondert zu examinieren.

„Universität“ – zwischen Makel und Marke

Für die Berliner Universitätsgründung, die sich mit dem Makel konfrontiert sah, dem sich die Universitäten in Jahrhunderten des Verfalls ausgesetzt hatten, war selbst die Bezeichnung „Universität“ problematisch, u.a. führte es dazu, dass Humboldt beim König extra um das Verständnis werben musste, die neue Gründung, für die man zumeist bloß umschreibende Bezeichnungen benutzte, doch Universität nennen zu dürfen. Interessant dabei ist die Hervorhebung des Rechts zur Erteilung akademischer Würden als Charakteristikum einer Universität. Dieses „Alleinstellungsmerkmal“ hat sich bis heute erhalten. Es in Frage zu stellen, heißt einen neuralgischen Punkt berühren – wie die aktuelle Auseinandersetzung über das Für und Wider der Übertragung des Promotionsrechts auf Fachhochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen oder eine – bisher nur als Vision existierende – institutionell vielfältig zusammengesetzte „Superuniversität“/„Research University“ (in Berlin) zeigt.

„Die allgemeine Lehranstalt aber muß die unterzeichnete Sektion Ew. Königl. Majestät ehrfurchtsvoll um Erlaubnis bitten, mit dem alten und hergebrachten Namen einer Universität belegen, und ihr, indem sie übrigens von allen veralteten Missbräuchen gereinigt wird, das Recht einräumen zu dürfen, akademische Würden zu verleihen. ... Ohne den Namen aber und ohne das Recht zur Erteilung akademischer Würden, würde sie immer nur wenige auswärtige Zöglinge zählen. Man würde im Ausland weder einen bestimmten Begriff von ihrer Beschaffenheit noch eigentliches Vertrauen zu ihr haben...“ (Humboldt 1809, neuediert Müller 1990: 269)

Man entschied sich für die Beibehaltung des traditionellen Begriffs der Habilitation, füllte ihn jedoch mit neuem Inhalt in dem Sinne, dass allgemeinere, über die Lehre hinausgehende Fähigkeiten – zu wissenschaftlicher Tätigkeit – attestiert wurden. Damit folgte man der Humboldt’schen Universitätsidee der Einheit von Lehre und Forschung. Als „preußische Erfindung“ erkannte die Habilitation einen Bewerber als wissenschaftlich

zur Genüge ausgewiesen an, wenn er eine angemessene Zeit nach seiner Promotion seine Befähigung außer in einem Prüfungsgespräch und einer Probevorlesung vorzüglich durch eine wissenschaftlich bedeutsame Arbeit unter Beweis stellte. Beides, die Bewertung der Lehrfähigkeit wie das publikationsreife Werk setzten einige Jahre Tätigkeit an einer Hochschule oder in einer anderen anspruchsvollen wissenschaftlichen Einrichtung voraus.

Unterstellt war, dass sich hier ein in den wissenschaftlichen Tätigkeiten bereits erfahrener und in der wissenschaftlichen *Community* agierender Bewerber exponiert, der unbestritten von den Studenten als Lehrer und Vorbild anerkannt wird. Dennoch war der frisch Habilitierte der eigentlichen Autorität eines Fachgebietes, dem Ordinarius, noch nicht gleichgestellt. Die neue Universitätsidee sah nach und nach eine mit Lehr- und Betreuungsaufgaben gegliederte Mitarbeitercrew vor, Assistenten, Promovierte, Privatdozenten, Honorardozenten, Extraordinarien, außerordentliche Professoren (neben den später so genannten ordentlichen Professoren und Lehrstuhlinhabern). Diese Nichtordinarien erhielten lange Zeit kein Salair, hatten nur einige Einnahmen durch Kolleggebühren, erhielten minimale Vergütungen für Dienstleistungen an der Universität oder lebten von allen möglichen Nebenarbeiten und hungerten sich durch, auf die sehr ungewisse Hoffnung hin, dass sie einmal eine Berufung erhielten, wenigstens ein Extraordinariat. (Von manchen weiß man, dass sie über eine Erbschaft verfügten – oder sie lebten auf Kosten ihrer elterlichen Familie, oft der Schwiegereltern, denen vorerst das Renommee genügte, einen der ihren unter den Professorenanwärtern zu haben.) Da aus ihnen nach und nach die Ordinarien selektiert wurden, entstand bald das Problem, wie man ihnen doch eine Mindestvergütung zukommen lassen konnte, damit sie als Rekrutierungsbasis für den Professorennachwuchs erhalten blieben. Das wurde dann von den Universitäten auf die unterschiedlichste Art in die Hand genommen. Denn ihre Existenz ermöglichte eine Befähigtenauslese, die es sonst nicht gegeben hätte; hier versuchten (meist jahrelang) die zu überleben, die sich ganz der Wissenschaft verschrieben hatten, wobei sie, als „Professoren in Lauerstellung“ zugleich bedeutende wissenschaftliche Erfahrungen aggregierten, ihre Fähigkeit zur Forschung und zum Publizieren unter Beweis stellten und, ihren Fähigkeiten gemäß, für ihre Lehrveranstaltungen einen mehr oder weniger großen Studentenzulauf erzielten. Nicht zuletzt wurden sie Rektor und Senat, den Dekanen und den maßgeblichen Ordinarien als Persönlichkei-

ten mit all ihren intellektuellen, mentalen und psychischen Besonderheiten bekannt. Derartige Erfahrungen erleichterten die Berufungspraxis.

Schelsky (1963: 162ff) verwendet einen kleinen Abschnitt darauf, die „Ohnmacht der Reformversuche“ 1848-1850 zu kommentieren, die von Professoren und ganzen Vereinen unternommen worden waren, um die rechtlose Stellung der Nichtordinarien einerseits und die unfruchtbaren Konflikte zwischen den Professoren und den staatlichen Behörden zu beenden, in deren Verlauf immer wieder Kräfte der Erneuerung an den Universitäten ausgeschlossen wurden. Es kam sogar im September 1848 zu einer von der Universität Jena einberufenen „beratenden Versammlung“ aller deutschen Universitäten, an der von allen je zwei Ordinarien und zwei Nichtordinarien teilnahmen, jedoch kein Vertreter von Regierungsbehörden. Eine der erörterten Hauptforderungen war der Wegfall der ausgrenzenden Testate und Zwangskollegs, die unerwünschte Selektierungen unter dem Nachwuchs betrieben. Ein in Frankfurt a.M. aktiver Verein forderte „die allgemeine, deutsche, freie, akademische Universität“, in der es keine Prüfungen und Selektierungen mehr geben solle und die allen Gebildeten freisteht, eine, wie Schelsky zitiert, „Überuniversität reiner Wissenschaftlichkeit“, die der Idee einer allgemeinen höheren wissenschaftlichen Lehranstalt ohne Bezug zur Berufsausbildung – wie sie der Berliner Universitätsgründung von 1810 ursprünglich zu Grunde lag – uneingeschränkt entsprechen sollte. Durchsetzen konnte man sich damit jedoch nicht. Zeitgleich hatte die preußische Regierung ihrerseits einen Reformdiskurs offeriert und die Professorenplenen und die Nichtordinarien zur Äußerung um Reformwünsche aufgefordert. Die Vorstellungen der Ordinarien ging dahin, dass der Einfluss der Professorenplenen zurückgedrängt und das Wirken staatlicher Kuratoren aufhöre, ferner den Nichtordinarien keinerlei Mitspracherechte zukäme, damit sie (die Ordinarien) – vorgeblich im Interesse effizienter Wissenschaftsentwicklung – frei schalten und walten können. Den Tenor der Kontroversen gibt eine Eingabe wieder, die die Extraordinarien und Privatdozenten der Berliner Universität an das Ministerium richteten: „Von den praktischen Bemühungen des Senats für die Lehrfreiheit haben wir in den letzten zehn Jahren fast kein anderes Lebenszeichen gesehen als den hartnäckigen Widerstand, welchen er den gerechten Forderungen der Privatdozenten entgegengesetzte ... 100 Universitätslehrer mit einer übrigens ganz gleichen Lehrtätigkeit werden durch die Statuten grundsätzlich von jeder Mitwirkung an der Verwaltung ausgeschlossen.“ (Ebd.: 163/164)

Geschlossene Gesellschaft

Die häufig unerträgliche Lage der Privatdozenten und ihre problematische Besserung durch die Berufung als außerordentlicher Professor war ein vielstrapaziertes Thema der kritischen bzw. satirischen zeitgenössischen Publizistik. Heinrich Heine wird folgender Spottvers zugeschrieben: Der preußische Außerordentliche Professor ist jemand, der nichts Ordentliches kann. Jedoch der preußische Ordentliche Professor ist jemand, der nichts Außerordentliches kann.

Der Staatsrechtler Rudolf v. Gneist, Privatdozent, brachte seinen Protest 1859 vor das preußische Abgeordnetenhaus, wo er erklärte, „daß eine kleine Körperschaft für ihr kostbarstes Recht nur das hält, Andere auszuschließen, und zwar für viel wichtiger als das, Andere aufzunehmen und die Aufgenommenen zu schützen. Nun heißt es: man ist es der Korporation schuldig, ihre Rechte zu wahren. Das ist ein Grund, an welchem dann die Einsicht und jedes Ehrgefühl scheitert.“ (Zitiert in Schelsky 1963: 164)

Es ist die uralte Kontroverse, die nicht konsent aufzulösen war und auch künftig nicht konsent aufzulösen sein dürfte: Wissenschaft ist nicht mehrheitsfähig, geniale Ideen werden nicht in demokratischen Diskursen und nicht durch kompetentes Verwaltungshandeln generiert. Sie kristallisieren als wissenschaftliche Erfahrung und kühnes inventives Denken in dafür geeigneten Köpfen, häufig in einer Generationenfolge von Lehrern und Schülern, Vorläufern und Vollendern. Wenn es dabei auch um demokratische Öffnungen geht, dann deshalb, um die Reihe der Nachfolger nicht abreißen zu lassen, etwa, weil einer der bedeutenden Köpfe vermeint, keinen Nachfolger zulassen zu sollen, der seinen olympischen Nachruhm verdunkeln könnte. Schelsky (1963) erinnert daran, dass alle Reformbemühungen des Jahrhunderts versandeten und erst etwas Lockerung in den Lehrkörper der deutschen Universitäten gelangte, als 1919 der bedeutende Reformpolitiker der Weimarer Republik C. H. Becker² zum Zuge kam.

² Carl Heinrich Becker (1876-1933), Universitätsprofessor, Orientalist, 1919 bis 1930 Minister, zeitweise Staatssekretär im Berliner (preußischen) Kultusministerium war zugleich hochschul-theoretischer bzw. konzeptioneller Reformler (auch) der den Länderministerien unterstellten Hochschulen der Weimarer Republik. Wie Humboldt 1807 nach der Niederlage Preußens gegen Napoleon, die die innere Verrottung von Staat und Gesellschaft sichtbar machte, nun durch die Hebung des geistigen Lebens und der Bildung eine Reinigung und einen Neuanfang mit tiefgreifenden Reformen betrieb, so sah Becker seine analoge Aufgabe darin, nach Ablösung der Wilhelminischen Gesellschaft in der Republik mit ihren neuen Möglichkeiten, insbesondere durch die erneuerten Universitäten, eine geistige Kraft zu schaffen, die einem politischen und moralisch-ethischen Neuanfang im Deutschen Reich wirksam vorangehen konnte. Das sollte auch helfen, das deutsche Ansehen im Ausland wiederherzustellen. (Vgl. Schelsky 1963: 165ff, 231ff.)

Betrachtet man den Welterfolg der deutschen/preußischen Universitäten spätestens um die Jahrhundertwende, so lässt sich sagen, dass sich das Ordinarien-und-Nichtordinarien-Prinzip für das Erbringen von bedeutenden, ja, Weltspitzenleistungen durchaus bewährt hatte. Aber es funktionierte stets als Praxis auf des Messers Schneide. Wie viele Talente dabei auf der Strecke blieben, rechnete niemand nach, scheinbar gab es übergenug davon. Und natürlich kam es auch zu Berufungen von Ordinarien, die „suboptimal“ waren, wie ein renommierter Politiker es ausgedrückt hätte. Zudem war es so, dass die Berufungen von den zuständigen Ministern ausgesprochen wurden, manchmal, wenn die Fakultäten nicht oder nicht voll dahinter standen, waren es „nur“ Ernennungen. Persönliche Rücksichtnahmen, wenn es sich um die Meinung von hochrenommierten Wissenschaftlern handelte, etwa gar Fälle von Nepotismus, waren nicht gänzlich auszuschließen, aber eher kam es vor, dass die Ministerien eine Berufung aus politischen Gründen verweigerten. Im Zusammenhang mit den sehr bestimmten Vorstellungen, die Althoff³ von Berufungen hatte, gab es gelegentlich Unmutsäußerungen, dass die Ansicht der Fakultäten zu wenig zur Geltung käme.

Das bis in die heutige Zeit hinein wirkende Hausberufungsverbot wurzelt in den damaligen Bemühungen, unerwünschte Bevorzugungen von Favoriten, etwa gar Verwandten oder Kandidaten aus Freundeskreisen der Mächtigen in den Fakultäten zu unterbinden. Hausberufungen wurden deshalb nicht oder nur extrem selten ausgesprochen. Jedoch ließ sich das Veto der Ordinarien für bestimmte, unterstellen wir, eindeutig befähigte Nachwuchskandidaten, nicht im Falle von Berufung, aber doch für ihre nachhaltige Förderung, sicher auch ein ablehnendes Veto gegen jemanden, nicht ganz aushebeln. Wichtiger war wohl der bestimmende wissenschaftlich-ideelle, mentale, politische Einfluss der Ordinarien auf die *corporate identity* der Fakultäten oder ganzer Hochschulen. Diese kleine, privilegierte, hochexponierte Wissenschaftselite war in ihrer Ab-

³ Friedrich Althoff (1839-1908) war der Leiter der Hochschulabteilung im preußischen Kultusministerium (1897-1907), der ein ebenso einfaches wie geniales System der Befähigungssuche und der optimalen Förderung der Befähigsten einführte – übrigens im (späten) Anschluss an das Wirken Alexander v. Humboldts, der die Universitätsidee seines Bruders Wilhelm übernommen hatte und sich intensiv gegenüber den Ministerialbehörden in Preußen für die Förderung der Wissenschaft – und das hieß eben für ihn, der befähigten Wissenschaftler, – einsetzte, „unermüdet im Petitionieren“, wie er in einem Brief an J. Schultze schrieb. Diese bereits für die Gründerzeit der Berliner Universität wirksame Praxis einer sehr genauen und untrüglichen Personalkennntnis, die Alexander v. Humboldt bis in seine späten Jahre (er starb 1859) fortsetzte, übernahm Althoff und durch sein Amt mit gesteigerter Wirkung.

gehobenheit entschieden mitverantwortlich für den patriarchalen und reformunwilligen Geist der deutschen Professorenschaft in der wilhelminischen Ära. Letztlich hat erst die Studentenrevolte der so genannten 68er-Generation zu einer grundlegenden Modernisierung der tradierten Strukturen in der Bundesrepublik Deutschland geführt. (Vgl. Kühler 2005: 220)

Trotzdem weist die aktuelle Diskussion eine überraschende Fülle historischer Analogien auf, die vor allem auf wissenschaftsimmanente Gründe zurückzuführen sein dürfte. Das Selbstverständnis der Universitäten und ihre Verantwortung für die Wissenschaftsentwicklung konfrontiert sie mit dem Problem, die Personalrekrutierung auf dem Wege von Bestenauswahl und -gewinnung vorzunehmen. Damit stellt sich einerseits sowohl die Frage nach den anzulegenden Leistungskriterien, einschließlich der Eröffnung von Möglichkeiten, die geforderten Fähigkeiten zu erwerben als auch nach dem Procedere des Leistungsnachweises. Andererseits müssen sich die Hochschulen als attraktives Berufsfeld präsentieren, um in der Konkurrenz um die besten Köpfe erfolgreich zu sein. Für die zwingend erforderliche stetige personelle Erneuerung muss das System Eigenleistungen erbringen, die im Spannungsfeld zwischen dem Gestaltungs- und Entscheidungsanspruch etablierter Wissenschaftler/-innen und dem Selbstbestimmungsanspruch (und -erfordernis) einer nachrückenden Generation angesiedelt sind. Die nachhaltige, später zumeist nur unter Inkaufnahme beruflicher Nachteile auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt zu korrigierende Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere ist aus Sicht der (potentiellen) Nachwuchskräfte nicht zuletzt an Berufsperspektiven von akzeptabler Verlässlichkeit gebunden. Die Bereitschaft zur langjährigen Investition in Bildung setzt aber nicht nur die realistische Aussicht auf Einlösung der Zukunftsvorstellungen voraus, sondern auch – gerade auf Grund der Langfristigkeit – eigenständige Entwicklungsmöglichkeiten, aufgabenadäquate Arbeitsbedingungen und die Sicherung des Lebensunterhalts während der Qualifizierungsphase.

Zu den Problemen, die bis heute nicht abschließend gelöst sind, zählen die ungleichen Chancen von Männern und Frauen in der Wissenschaft. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass zu Humboldts Zeiten dem Studium und der wissenschaftlichen Karriere von Frauen noch nicht einmal als Idee Existenzberechtigung beigemessen wurde. Erst knapp 90 Jahre nach der Universitätsgründung wurde 1899 die erste Frau in Berlin promoviert. Noch fehlte aber das Recht zur Habilitation. Damit blieb Frauen der Zugang zur Privatdozentenlaufbahn verschlossen. Erst

zu Beginn der Weimarer Republik wurden Frauen zur Habilitation zugelassen. (Vogt 1997: 34) Obwohl die ersten Habilitationen von Frauen damit aus dem Zeitfenster unserer historischen Betrachtung herausfallen, seien sie an dieser Stelle gewürdigt. An der Philosophischen Fakultät der Berliner Universität habilitierten sich 1919 Paula Hertwig (Biologie/Zoologie), 1920 Rhoda Erdmann (Biologie/Botanik), 1921 Charlotte Leubuscher (Staatswissenschaften) und 1922 Lise Meitner (Physik). Nach einer Pause folgten in den Jahren 1927 bis 1931 weitere 8 Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil lag in diesem Zeitraum bei 5,4 Prozent. (Ebd.: 39/40)

4.2 Qualifizierungswege

Die Post-doc-Phase ist in sehr viel stärkerem Maße als die Promotionsphase auf eine spezielle Berufsperspektive ausgerichtet: die Berufung auf eine Professur, insbesondere an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule. Die Entscheidung für eine zweite wissenschaftliche Qualifizierung nach der Promotion will gut überlegt sein, denn sie erstreckt sich über mehrere Jahre und kann systembedingt nicht in jedem Fall zum Erfolg führen. Zum einen setzt die – das Wesen von Berufungsverfahren prägende – Bestenauswahl eine über der Anzahl zu besetzender Professuren liegende Anzahl qualifizierter Bewerber/-innen voraus. Zum anderen ist das Verhältnis zwischen „Qualifizierungs-Output“ und Neubesetzungsbedarf nur bedingt planbar. Zeitliche und fachliche Verwerfungen von Angebot und Nachfrage lassen sich schwerlich verhindern. Wissenschaft zielt auf Erkenntnisgewinn und befindet sich somit stets im Wandel, was nicht nur Auswirkungen auf das inhaltliche Spektrum der Fachdisziplinen hat, sondern auch zu „konjunkturellen“ (ausstattungsrelevanten) Schwankungen der Wertigkeit einzelner Fächer führt. Hochschulen müssen sich, um im Wettbewerb (Stichwort Exzellenzinitiative) zu bestehen, fachlich profilieren. Außerdem ziehen Hochschulstrukturplanung und (oft kurzfristig getroffene) Haushaltsentscheidungen auf Landesebene nicht selten Veränderungen im universitären Stellenbestand nach sich. Eine gezielte Personalentwicklung für den Führungskräftenachwuchs, wie sie für große Unternehmen typisch ist, gibt es im Hochschulbereich nur in Ansätzen. Sie stünde sowohl im Widerspruch zu dem geforderten institutionellen Wechsel der Nachwuchswissenschaftler/-innen (Hausberufungsverbot bzw. bei Juniorprofessor/-innen zumindest Wechsel der

Hochschule zwischen Hochschulabschluss und Promotion) als auch zum Prinzip der autonomen Entscheidung von Berufungskommissionen.⁴ Letztlich kann der potentielle Hochschullehrernachwuchs nur darauf hoffen, dass auf Grund der Größe des angestrebten Beschäftigungssektors (2005 waren rd. 21.000 Professor/-innen an Universitäten tätig) und der im Qualifizierungsverlauf gewonnenen eigenen Anpassungs- und Innovationsfähigkeit diese Unabwägbarkeiten kompensiert werden können. Trotzdem bleibt die Entscheidung risikobehaftet, denn wenn es den Nachwuchswissenschaftler/-innen nicht gelingt, im universitären System dauerhaft Fuß zu fassen, sind sie häufig zu alt und zu spezialisiert, um eine qualifikationsadäquate und karriereeröffnende Beschäftigung außerhalb des Hochschulwesens zu finden.

Während ihr Verbleib im Hochschulbereich nach Abschluss der zweiten Qualifizierungsphase bisher an eine Berufung auf eine Professur gebunden war, zeichnen sich aktuell neue Beschäftigungsmöglichkeiten unterhalb der Professur (oder in einer noch zu schaffenden) Lehr-(Junior)Professur ab. (Vgl. Kapitel 2.2.5)

Auch wenn die Heranbildung des Hochschullehrernachwuchses im Zentrum der Post-doc-Phase steht, ist dem Wissenschaftsrat dahingehend zu folgen, dass sie nicht darauf reduziert werden darf. Nach seinem Verständnis wird die eigentliche Förderung durch eine Übergangs- und Orientierungsphase nach der Promotion und eine Überbrückungsphase bis hin zur Berufung flankiert. (Wissenschaftsrat 1996c: 8 ff.) Die Förderkette der DFG, die als zentrale Einrichtung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung die Förderlandschaft in Deutschland prägt, sieht für die Post-doc-Phase eine vergleichbare Ausdifferenzierung vor. Unterschieden wird zwischen der Postdoktoranden-Zeit (max. 3 Jahre), der Erlangung der Berufbarkeit (max. 5 Jahre) und der Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion (max. 5 Jahre). Die Grenzen zwischen den Phasen sind fließend, und sie werden außerdem individuell unterschied-

⁴ Der Wissenschaftsrat hat mehrfach die Verantwortung der Hochschulen betont, auf ein ausgewogenes Verhältnis von (Hochschullehrer)Nachwuchsförderung und späteren Beschäftigungsmöglichkeiten zu achten. Die Diskussion über die Tenure-track-Option für Juniorprofessor/-innen hat deutlich werden lassen, wie kompliziert es ist, erstens unter Aufrechterhaltung des Rechts auf Einzelfallentscheidungen in Berufungsverfahren und zweitens bei veränderlicher staatlicher Zuwendung längerfristig Beschäftigungszusagen zu erteilen.

lich durchlaufen.⁵ Nach Auffassung des Wissenschaftsrats, der stets an einer zweiten Phase der Qualifizierung festgehalten hat, sind (befristete) Stellen im Hochschulbereich am besten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere des Hochschullehrernachwuchses geeignet. (Ebd.: 7) Über lange Zeit waren dies vor allem die Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten. Mit der Einführung der Juniorprofessur wurde mit der 5. HRG-Novelle 2002 eine neue Personalkategorie verankert, die Nachwuchswissenschaftler/-innen frühzeitig die Möglichkeit zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit mit einem im Grundsatz den Professor/-innen vergleichbaren Aufgabenspektrum bietet.

Tatsächlich stellt eine Tätigkeit an der Hochschule den Hauptweg der Post-doc-Förderung dar. Der Anteil der Habilitanden, die sich bei Abschluss im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule befanden, liegt seit Mitte der 1990er Jahre relativ konstant bei etwa zwei Dritteln. Hinzuzurechnen ist die seit 2002 in der Bundesstatistik ausgewiesene Post-doc-Qualifizierung über die Juniorprofessur, die jedoch quantitativ derzeit (mit rund 800 Personen im Beschäftigungsverhältnis) eine geringere Rolle spielt.

Tab. 22: Habilitation im Beschäftigungsverhältnis an Hochschulen, 1982-2005 (in %)

| Jahr | Anteil an den Habilitationen insgesamt |
|------|--|
| 1982 | ca. 80 |
| 1990 | 70,2 |
| 1995 | 64,7 |
| 2000 | 64,3 |
| 2005 | 67,4 |

Quelle: Wissenschaftsrat 1996c: 38, Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 4.4.

⁵ Die DFG trägt dem seit einigen Jahren Rechnung, in dem sie einzelne Fördermaßnahmen nicht mehr auf einen Qualifizierungsabschnitt begrenzt, sondern diese so flexibel konzipiert, dass eine übergreifende Nutzung möglich ist.

4.2.1 Post-doc-Förderung im Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule

Habilitation

Die im HRG ausgewiesenen Personalkategorien, deren Aufgabenprofil eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung nach der Promotion an der Hochschule umfasst, unterlagen mehrfach einschneidenden Reformen.⁶

Bis Mitte der 1980er Jahre stand der *Hochschulassistent* im Vordergrund. Er hatte die Aufgabe, „in Forschung und Lehre die für eine Habilitation erforderlichen oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen zu erbringen.“ (HRG 1976 § 47) Hinzu kamen Lehrveranstaltungen und Dienstleistungen. Vorgesehen war die Zuordnung zu einem Fachbereich, der mit Einvernehmen der Beteiligten einen Professor mit der Betreuung beauftragte. Einstellungsvoraussetzung war im Regelfall die Promotion. Hochschulassistenten wurden für drei Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt. Leistungsabhängig war eine dreijährige Verlängerung möglich. Mit Bezug auf familienpolitische Festlegungen im Beamtenrechtsrahmengesetz (§ 48a) konnte im Anschluss im Einzelfall eine Verlängerung um bis zu zwei Jahre gewährt werden. Nach Ablauf dieser Fristen war die Weiterbeschäftigung als Hochschulassistent ausgeschlossen.

1983 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft eine Expertenkommission eingesetzt, deren Empfehlungen in die 3. *HRG-Novelle* von 1985 mündeten. Der Hochschulassistent wurde durch den *wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten* ersetzt. (§ 47 HRG i.d.F. der 3.HRG-Novelle 1985) Er hatte „wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind.“ Einstellungsvoraussetzungen, Befristungsregelungen (3 Jahre + 3 Jahre Verlängerungsoption) und Besoldungsgruppe blieben im Wesentlichen unverändert. Für Mediziner wurde eine zweite Verlängerung bis zu vier Jahren eingeräumt. Neben der dienstrechtlichen Stellung als Beamter auf Zeit konnte auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. Im Interesse einer effektiveren Betreuung wurde der Assistent einem Professor zugeordnet. (BMBW 1985: 23) Er hatte seine Aufgaben unter dessen fachlicher Verantwortung wahrzunehmen. Es wurden weitere Personalkategorien (C2/A14-Stelen) eingeführt, die es Nachwuchswissenschaftlern er-

⁶ Die rechtlichen und historischen Aspekte bis hin zur Reichsassistentenordnung von 1940 hat der Wissenschaftsrat 2001 im Zusammenhang mit den Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausführlich behandelt. (Wissenschaftsrat 2001)

möglichten sollte, nach der Habilitation zeitlich befristet an der Hochschule zu verbleiben (§§ 48a ff. HRG i.d.F. der 3. HRG-Novelle 1985):

- *Oberassistent* (Einstellungsvoraussetzung Habilitation, Befristung 4 Jahre/Medizin 6 Jahre, unter Anrechnung der Assistentenzeit, Beamter auf Zeit, Besoldungsgruppe C2, Lehr- und Dienstleistungen auf Anordnung),
- *Oberingenieur* (Einstellungsvoraussetzung qualifizierte Promotion/Staatsprüfung, Befristung 6 Jahre, unter Anrechnung der Assistentenzeit, Beamter auf Zeit, Besoldungsgruppe C2, Lehr- und Dienstleistungen auf Anordnung) und
- *Hochschuldozent* (Einstellungsvoraussetzungen wie bei Professoren, Befristung 6 Jahre/Medizin ggf. Verlängerung um 4 Jahre, unter Anrechnung der Zeit als Oberassistent/Oberingenieur, Beamter auf Zeit, Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit möglich, Besoldungsgruppe C2, selbständige Aufgabenwahrnehmung in Forschung und Lehre).

Juniorprofessur

Die Einführung der Juniorprofessur als Modell der Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen war ein wesentliches Element der seit 1998 von der damals rot-grünen Bundesregierung vorangetriebenen Gesamtreform des bundesdeutschen Hochschulwesens. Sie stand im Zeichen veränderter Rahmenbedingungen für deutsche Universitäten: dem verschärften nationalen wie internationalen Wettbewerb in Zeiten der Globalisierung; der prekären Finanzlage öffentlicher Haushalte und damit auch der Hochschulen sowie den zugleich gewachsenen Erfordernissen eines effizienten Mitteleinsatzes und gesellschaftlichen Erwartungen an Qualitäts- und Leistungssteigerungen an den Hochschulen. Die Einführung dieser neuen Personal-kategorie verlief nicht konfliktfrei. Sie wurde durch eine Vorgriffförderung des Bundes flankiert, auf deren Basis bis Ende 2004 rund 800 Juniorprofessuren eingerichtet wurden.

Zur Vorbereitung der Reformpläne hatte das BMBF im Juni 1999 eine Expertenkommission berufen, die im April 2000 ihren Bericht „Reform

des Hochschuldienstrechts“ vorlegte.⁷ Auf Grundlage ihres Berichtes veröffentlichte das BMBF im September 2000 sein Konzept „Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert“, das die Zielsetzung formulierte, „die Leistungs- und Innovationsfähigkeit unseres Wissenschafts- und Forschungssystems zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft auch im internationalen Vergleich zu sichern“. (BMBF 2000: 1) Dazu beabsichtigte die Bundesregierung, „flexiblere und leistungsorientiertere Beschäftigungs- und Vergütungsstrukturen sowohl für den Hochschulbereich als auch für den außeruniversitären Forschungsbereich“ zu schaffen. Die Qualifikationswege für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollten kürzer und übersichtlicher gestaltet werden. In Abgrenzung zum einstigen Modell der Assistenzprofessur wurde die Einführung einer Juniorprofessur angestrebt. Im ersten Regierungsentwurf des „Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften“ vom 30. Mai 2001 heißt es dazu: „Mit der Einführung der Juniorprofessur soll die Qualifizierungszeit verkürzt und vor allem eine frühere, eigenverantwortliche wissenschaftliche Tätigkeit erreicht werden. Die Juniorprofessur soll zugleich die Chancen von Frauen zur Berufung auf eine Professur verbessern. ... Mit Einführung der Juniorprofessur wird die Habilitation entbehrlich. Die Habilitation als Prüfungs- und Lizenzierungsverfahren steht der gewollten größeren Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegen. Mit dem Verzicht auf die Habilitation wird der Wissenschaftsstandort Deutschland im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler international konkurrenzfähig.“ (Deutscher Bundestag 2001b: 21 und 66) Ziel der Bundesregierung war es, neben der Senkung des Berufungsalters für Professorenposten vor allem den sogenannten „Brain drain“ – die Abwanderung von Nachwuchswissenschaftler/-innen ins Ausland – zu stoppen. Auch der am 31. August 2001 von der Bundesregierung dem Deutschen Bundestag vorgelegte „Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften“ (Deutscher Bundestag 2001c) fordert die „Einführung einer Juniorprofessur mit dem Recht zu selbständiger For-

⁷ Der Bericht stützte sich in seinen Kernpunkten – auch zur Einführung der Juniorprofessur – auf den HRK-Beschluss „Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“. (HRK 1998) Auch das „Berliner Manifest für eine neue Universitätspolitik“, das Beschlusspapier der Bildungspolitischen Konferenz der drei hauptstädtischen Universitäten vom 11. Dezember 1998, hatte neue inneruniversitäre Karrierewege zur Professur durch die „Abschaffung der Habilitation und der Einführung einer Assistenzprofessur“ gefordert. (Berliner Manifest 1998)

schung und Lehre als neuer Weg zur Professur an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen“ sowie die „ausschließliche und umfassende Bewertung der für die Berufung auf eine Professur erforderlichen wissenschaftlichen Leistungen in Berufungsverfahren unter Verzicht auf die Habilitation.“ (Deutscher Bundestag 2001a: 1) Der Gesetzentwurf zur Neufassung des Hochschulrahmengesetzes wurde vom Bundestag am 9. November 2001 – gegen die Stimmen der Fraktionen von CDU/CSU und FDP sowie bei Enthaltung der PDS-Fraktion angenommen. Auch das Professorenbesoldungsreformgesetz passierte – nach Neufassung des Paragraphen 34 des BBesG (Vergaberahmen) entsprechend einem Vorschlag des Vermittlungsausschusses – am 14. Dezember 2001 das Parlament; anschließend am 20. Dezember 2001 auch den Bundesrat.

Das Verfassungsorgan verweigerte jedoch bereits am 30. November 2001 seine Zustimmung, weil das Gesetz in einer Reihe von Bestimmungen das Verwaltungsverfahren der Länder regelte. (Deutscher Bundestag 2001c) Die Bundesregierung, die ihrerseits die Auffassung des Bundesrates hinsichtlich der Zustimmungspflichtigkeit des Reformgesetzes nicht teilte, legte dieses dem Bundespräsidenten zur Ausfertigung vor. Nach seiner Verkündung trat das „Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften“ schließlich am 23. Februar 2002 in Kraft. (5. HRGÄndG) Mit dieser HRG-Novelle wurde die Struktur des wissenschaftlichen Personals grundlegend reformiert. Parallel zur Einführung der Juniorprofessur entfielen andere Personalkategorien, so dass sich das hauptberufliche wissenschaftliche Personal nunmehr aus den Hochschullehrern (Professoren und Juniorprofessoren), den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Lehrkräften für besondere Aufgaben zusammensetzte. (§ 42 f. HRG i.d.F. der 5. HRG-Novelle 2002) Für die Juniorprofessur galt folgendes (§ 47 f. HRG i.d.F. der 5. HRG-Novelle 2002):

- Einstellungsvoraussetzungen Hochschulabschluss, pädagogische Eignung und besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (herausragende Qualität einer Promotion); für ärztliche, zahnärztliche und tierärztliche Tätigkeit – in Abhängigkeit vom Fachgebiet und dem Landesrecht – zusätzlich Nachweis der Anerkennung als Facharzt/-ärztin,
- maximal sechsjährige Dauer (Medizin 9 Jahre) der vorausgegangenen Promotions- und Beschäftigungsphase (als wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in, Hilfskraft),

- Ernennung für 3 Jahre zu Beamt/-innen auf Zeit; Beschäftigung im Angestelltenverhältnis möglich,
- leistungsabhängige Verlängerung um drei Jahre sowie
- bei Nichtbewährung als Hochschullehrer/-in Möglichkeit einer einjährigen Weiterbeschäftigung.

Die Juniorprofessur wurde als Karrierephase auf dem Weg zur Professur konzipiert und sollte die Habilitation ablösen. Seinen Niederschlag fand diese Intention in der Formulierung, dass die für die Berufung auf eine Professur erforderlichen „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur zu erbringen sind (§ 44 Abs. 2 HRG i.d.F. der 5.HRG-Novelle 2002). Von der Habilitation war in diesem Zusammenhang keine Rede mehr. Für die Juniorprofessur wurde kein eigenständiges Aufgabenprofil festgelegt. Auch für sie galt: „Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses eigenständig wahr.“ (§ 43 Abs. 1 HRG i.d.F. der 5.HRG-Novelle 2002)

Gegen das 5. HRGÄndG legten die CSU- bzw. CDU-regierten Freistaaten Bayern, Sachsen und Thüringen noch im Jahr 2002 Klage vor dem Bundesverfassungsgericht ein. Sie vertraten in dem so genannten Normenkontrollantrag die Ansicht, dass der Bundesregierung insbesondere hinsichtlich der Vorschriften über die Juniorprofessur die Gesetzgebungszuständigkeit fehlt: Im Bereich der Rahmengesetzgebung stehe dem Bund das Recht zur Gesetzgebung nach dem Grundgesetz nur eingeschränkt zu. Rahmenvorschriften dürften auch keine in Einzelheiten gehende Regelungen enthalten. Es wurden auch formale Gründe für die Verfassungswidrigkeit herangezogen. Der Bundesrat habe nicht zugestimmt, obwohl die Neuregelung in einer Reihe von Bestimmungen das Verwaltungsverfahren der Länder und die Einrichtung von Behörden regle. Weiterhin wurde moniert, dass die Einführung der Juniorprofessur in der Sache gegen die Garantie der Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG alt) in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG alt) verstoße, weil Juniorprofessuren trotz ihrer geringeren Qualifikation und ihrer in zeitlicher Hinsicht begrenzten Zugehörigkeit zur Hochschule korporationsrechtlich mit den Professoren gleichgestellt würden. Dies sei mit dem verfassungsrechtlich verbürgten Prinzip der Gruppenhomogenität unvereinbar. Der Zugang zu öffentlichen Ämtern nach dem Prinzip der

Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG alt) sei verletzt, weil die Novellierung das Verbot der Hausberufung aufhebe, einen Ausschreibungsverzicht zulasse und das Berufungsverfahren überlaste. (BVerfG 2004a)

Das Bundesverfassungsgericht erklärte am 27. Juli 2004 das 5. HRGÄndG wegen „Überschreitung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes mit Artikel 70, Artikel 75 in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes unvereinbar und nichtig“. (BVerfG 2004c) In der Entscheidung wird angeführt, dass das Gesetz den Anforderungen des Grundgesetzes an ein Rahmengesetz nicht gerecht werde. Das Kernstück des Reformgesetzes – die Regelungen für die Qualifikation und Berufung der Professoren – überschreite den bundesgesetzlich zulässigen Rahmen für das Hochschulwesen: „Den Ländern ist es aufgrund der Regeldichte dieser Vorschriften versagt, diesen zentralen Bereich des Hochschulwesens eigenständig auszugestalten. Der Bundesgesetzgeber hat die Zugangsvoraussetzungen für eine Professur umfassend und abschließend bestimmt. Die Juniorprofessur wird nach der Neuregelung als Regeleinsetzungsvoraussetzung definiert; gleichzeitig wird festgelegt, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein sollen. Der Gesetzgeber wollte die Habilitation entwerten, damit sie ihre bisherige Funktion verliert. Der Qualifikationsweg über die Habilitation ist auch nicht als Ausnahme von der Regel vorgesehen.“ Zudem habe der Bund „nicht hinreichend dargelegt, dass die Einführung der Juniorprofessur unter gleichzeitiger faktischer Abschaffung der Habilitation nach verständiger Betrachtung unentbehrlich und der einzig mögliche Weg ist, um die angestrebte Senkung des Erstberufungsalters der Professoren und die Verringerung persönlicher sowie fachlicher Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erreichen.“ (BVerfG 2004b)

Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts wurde allerdings nicht die Juniorprofessur selbst für rechtswidrig erklärt. Selbst klageführende Bundesländer wie Bayern hielten die Juniorprofessur für „ein sinnvolles Modell“; sahen in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes aber einen „wichtige(n) Beitrag zur Kompetenzabgrenzung zwischen Bund und Ländern im Hochschulbereich.“ (Goppel 2004: 8) Die Bundesregierung befand sich nach dem Urteilspruch aus Karlsruhe im Zugzwang, eine stabile Rechtsgrundlage für die bereits bestehenden Juniorprofessuren zu schaffen. Zehn Bundesländer hatten zum damaligen Zeitpunkt diese bereits in ihren Landeshochschulgesetzen verankert. Durch die Aufhebung des 5. HRGÄndG war die bundesrahmenrechtliche

Grundlage für die Personalkategorie der Juniorprofessor/-innen entfallen. Die Regierungsfractionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen legten deshalb im November 2004 den Entwurf eines „Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ (Deutscher Bundestag 2004a) vor, der die Juniorprofessur wieder bundesrechtlich absichern sollte. Dabei wurden die im 5. HRGÄndG enthaltenen Regelungen zur Personalstruktur und zum Zeitvertragsrecht modifiziert (Deregulierung) und den Landesgesetzgebern eine weitreichende Gestaltungsfreiheit innerhalb des durch den Gesetzentwurf gezogenen neuen Rahmens eingeräumt. So bleibt es nunmehr u.a. den Landesgesetzgebern überlassen, die konkret zu einer Professur führenden Wege näher auszugestalten: „Die bislang in § 44 Abs. 2 bis 5 HRG enthaltenen näheren Regelungen zu den Einstellungsvoraussetzungen (Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen im Regelfall einer Juniorprofessur) entfallen künftig zur Verdeutlichung des Rahmencharakters des HRG im Sinne der Entscheidung des BVerfG vom 27. Juli 2004. (...) Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können künftig sowohl im Rahmen einer Tätigkeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor als auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter, im Rahmen einer sonstigen Tätigkeit oder außerhalb jeglichen Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden. Sie können Gegenstand eines Habilitationsverfahrens sein, ohne dies jedoch zu müssen“, heißt es in der Begründung des Gesetzentwurfes. (Ebd.: 14) Neben den Einstellungsvoraussetzungen für Professor/innen regelte das Gesetz in § 45 Satz 2, dass das Landesrecht Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen kann, „insbesondere wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll.“ (Ebd.: 4) Durch diese Regelung wird den Ländern die Möglichkeit eröffnet, im Landesrecht die Juniorprofessur mit einem Tenure track zu versehen. Das Gesetz – die so genannte Reparatur-Novelle zum Hochschulrahmengesetz – wurde am 3. Dezember 2004 vom Bundestag angenommen. Nachdem auch der Bundesrat keine Einwände vorbrachte, trat das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (rückwirkend zum Datum des Inkrafttretens der 5. HRG-Novelle) am 31. Dezember 2004 in Kraft. Damit wurde eine stabile Rechtsgrundlage für den Fortbestand der Juniorprofessur geschaffen.

Das nachfolgend im Zuge der Föderalismusreform überarbeitete HRG (2007) weist zwar eine reduzierte Regelungsdichte auf und bezieht das inzwischen verabschiedete Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein, doch im

Grundsatz blieben die Regelungen zur Juniorprofessur unverändert. Diese stellt ein „zweiphasiges Dienstverhältnis“ dar, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. (§ 48 Abs. 1 HRG) Verzichtet hat man auf die herausgehobene Stellung der Juniorprofessur im wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karriereverlauf. Sie wird nicht mehr explizit mit den Einstellungs Voraussetzungen für Professor/-innen in Verbindung gebracht. Nach dem Bundesbesoldungsgesetz steht Juniorprofessor/-innen die Besoldungsgruppe W1 zu. Mit dem Eintritt in die zweite dreijährige Phase wird eine monatliche Zulage in Höhe von 260 Euro gezahlt. (Nr. 1 Abs. 3 der Vorbemerkungen zur Bundesbesoldungsordnung W, Bundesbesoldungsgesetz Anlage II) Wenn dies zur Gewinnung erforderlich ist, kann nach Paragraph 72 Abs. 2 Satz 1 BBesG zudem ein Sonderzuschlag bis zu 10 vom Hundert des Grundbetrags W 1 gezahlt werden.

Wie wird sich nun die Juniorprofessur als neuer Qualifikationsweg neben der Habilitation (und der Leitung einer Nachwuchsgruppe) weiterentwickeln? Rein quantitativ gesehen ist die Juniorprofessur bislang hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgeblieben. Ihr Ausbau als alternativer Qualifizierungsweg geriet nach dem Auslaufen der Förderung durch den Bund im Jahre 2004 ins Stocken, momentan sind deutschlandweit rund 800 Juniorprofessuren besetzt (3,7 % der Professor/-innen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2005).⁸ Dies liegt deutlich unter dem von der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ empfohlenen Ziel von 6.000 Juniorprofessuren und bleibt auch hinter den ca. 2.000 Habilitationen pro Jahr zurück. Die gegenwärtigen Ausschreibungszahlen sichern in etwa den aktuellen Stand, für einen weiteren Ausbau liegen sie jedoch zu niedrig (Federkeil/Buch 2007: 7 f.). Es kommt hinzu, dass sich ein Drittel der ersten Generation der Juniorprofessor/-innen zusätzlich habilitieren will, ein Viertel ist sich diesbezüglich noch nicht sicher, nur 43 Prozent hegen keinerlei Habilitationsabsichten. (Ebd.: 30)

Trotz dieser Entwicklung wird eine „zunehmende Etablierung und Institutionalisierung der Juniorprofessur“ diagnostiziert: „Sie ist in den rechtlichen Regelungen sämtlicher Bundesländer verankert worden und es ist auch über das Auslaufen der Förderung aus Bundesmitteln im Jahr 2004 hinweg erkennbar, dass Hochschulen weiterhin Juniorprofessuren ausschreiben bzw. die Einrichtung weiterer Juniorprofessuren planen. Die Wissenschaftsorganisationen halten dabei in besonderem Maße daran

⁸ Die Bundesstatistik weist aus erfassungstechnischen Gründen lediglich 617 Juniorprofessor/-innen für 2005 aus. Die entsprechenden Werte können Tabelle 30 entnommen werden.

fest, dass dieser Personalkategorie eine zukunftsweisende Bedeutung zukommt.“ (Ebd.: 15)

Für die Zukunft der Juniorprofessur sind vermutlich nicht primär quantitative, sondern vielmehr qualitative Kriterien ausschlaggebend, die in der aktuellen Diskussion vor allem mit zwei Stichworten verbunden sind: Berufungsverfahren und Tenure track. Auf der Jahresversammlung der HRK 2004, die dem Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ gewidmet war, wurde dieses Thema noch unter der Maßgabe diskutiert, dass die Habilitation mit dem Jahr 2009 abgeschafft würde. Schon unter diesen Voraussetzungen war man sich einig, dass für den Erfolg der Juniorprofessur die Beachtung zweier Prinzipien notwendige Voraussetzungen sei: ein transparenter Wettbewerb zur Besetzung der ausgeschriebenen Stellen und „Verlässlichkeit bei guter Performanz“. (HRK 2005a: 50) Nachdem auf Grund des Einspruchs des Bundesverfassungsgerichts nun Habilitation und Juniorprofessur bis auf weiteres miteinander konkurrieren, kommt diesen Aspekten noch stärkere Bedeutung zu.

Entsprechend sprach sich der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren“ (2005a) dafür aus, die Berufung auf eine Juniorprofessur grundsätzlich in einem regulären, ordentlichen Berufungsverfahren durchzuführen, d.h. also die Stelle international auszuschreiben und die Entscheidung auf einer möglichst breiten Datenbasis und unter Einbeziehung vergleichender externer Gutachten zu fällen. Diese Empfehlungen sind relativ unkontrovers und wurden bereits weitgehend in die Praxis umgesetzt: An den meisten vom CHE befragten Hochschulen sind die Berufungsverfahren für Juniorprofessuren identisch mit den Verfahren für die Besetzung von W2- und W3-Stellen. (Federkeil/Buch 2007: 9)

Komplizierter gestaltet sich die Situation hinsichtlich des zweiten, für den Erfolg des neuen Qualifikationswegs als entscheidend erachteten Kriteriums: der Einrichtung eines Tenure track „im Sinne einer ausschreibungslosen Übertragung von entfristeten Professuren an erfolgreiche Juniorprofessorinnen und -professoren.“ (Ebd.: 15) Bislang haben lediglich acht Prozent der vom CHE befragten Juniorprofessor/-innen eine Stelle mit Tenure-track-Option; bei weiteren 12 Prozent besteht zumindest die Chance, sich auf eine entsprechende Ausschreibung an der eigenen Universität zu bewerben. Prinzipiell besteht auf Seiten des Wissenschaftsrates Konsens, der sich schon 2005 überzeugt zeigte, „dass die Einrichtung einer Juniorprofessur mit Tenure track entschieden dazu beitragen wird, diesen Karriereweg attraktiver zu gestalten.“ (Wissenschaftsrat 2005a:

68) Gleichzeitig wurde eingeräumt, dass die Umsetzung dieser Strategie aus praktischen Erwägungen nur eingeschränkt möglich sein würde. Der Wissenschaftsrat führte dafür zwei Gründe an: Zum einen setze die Institutionalisierung eines Tenure track eine langfristige Personalplanung voraus, die den Universitäten angesichts der momentanen Rahmenbedingungen nicht immer in ausreichendem Maße möglich sei. Zum anderen müsse bedacht werden, dass auch weiterhin eine hinreichende Anzahl von Professuren ohne Verzicht auf das Hausberufungsverbot ausgeschrieben werden müsse, um die Berufungschancen derjenigen Nachwuchswissenschaftler/-innen nicht über Gebühr zu beeinträchtigen, die sich auf anderen Wegen für eine Professur qualifizierten. Ob aus diesen oder anderen Gründen: Von den gegenwärtig besetzten Juniorprofessuren sind laut Auskunft der vom CHE befragten Stelleninhaber/-innen nur 18 Prozent mit einem Tenure track versehen, und auch die Befragung der Hochschulen zeigt, dass die „Nutzung der rechtlichen Möglichkeiten einer entsprechenden Verankerung des Tenure track insgesamt eher die Ausnahme als die Regel ist“. (Federkeil/Buch 2007: 47 f.)

Praxisbeispiel: Juniorprofessuren an der Humboldt-Universität zu Berlin

Die Humboldt-Universität zu Berlin ist nicht nur die Hochschule, die bundesweit die ersten und mittlerweile auch die meisten Juniorprofessuren eingerichtet hat, sie hat sich zudem intensiv mit der Ausgestaltung und den Rahmenbedingungen dieses Qualifikationswegs auseinandergesetzt.* Seit 2002 wurden insgesamt 65 Juniorprofessor/-innen an die Humboldt-Universität zu Berlin berufen (Stand Juni 2007). Aktuell sind 46 Juniorprofessuren besetzt, 19 Stelleninhaber/-innen verließen die Juniorprofessur bereits wieder, um eine ordentliche Professur zu übernehmen. Der Leitfaden bzw. die Satzung für die Zwischenevaluation wurde 2003 vom Akademischen Senat verabschiedet, so dass bezüglich der Bewertungskriterien nach den ersten drei Jahren Transparenz herrschte. Der 2004 beschlossene Strukturplan verankerte die Juniorprofessuren dauerhaft im Verhältnis 1:4 zu Professuren. Die Humboldt-Universität unterstützte Mentoring-Programme und führte speziell für die Juniorprofessor/-innen ein „Weiterbildungsprogramm Wissenschaftsmanagement“ ein. Zu Beginn des Jahres 2004 wurden zudem alle Juniorprofessor/-innen zu ihren bisherigen Erfahrungen befragt. In ihren Augen bewährte sich dieses neue Instrument der Nachwuchsförderung offensichtlich zumindest in dem Ausmaße, dass niemand unter ihnen die Entscheidung für diesen Karriereweg bereute. Allerdings äußerten auch alle Befragten den Wunsch nach Einrichtung eines Tenure track. Die Universitätsleitung sah ihren diesbezüglichen Handlungsspielraum dadurch begrenzt, dass das

* Die folgenden Angaben finden sich unter http://forschung.hu-berlin.de/wiss_nachw/juniorprofessuren/ (Zugriff 4.7.2007)

HRG zum damaligen Zeitpunkt Hausberufungen noch ausschloss, und verwies zudem darauf, dass das in Deutschland bestehende unausgewogene Verhältnis zwischen berufungsfähigem Nachwuchs und freiwerdenden Professuren auch bei Juniorprofessuren nicht abschließend gelöst werden könne. Dennoch erklärte sie sich bereit, sich um die Schaffung eines Tenure-track-Systems zumindest für herausragende Juniorprofessor/-innen zu bemühen. (Humboldt-Universität zu Berlin 2004) Auf diese Erklärung reagierten die Juniorprofessor/-innen und Nachwuchsgruppenleiter/-innen an der Universität mit einem Konzeptpapier, das die Forderung nach dem Tenure track als Perspektive für alle Juniorprofessor/-innen und Nachwuchsgruppenleiter/innen nochmals bekräftigte. Und tatsächlich beschloss der Akademische Senat im Frühjahr 2006 ein Tenure-track-Konzept für die Juniorprofessuren der Universität. Dieses folgt im Wesentlichen den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und sieht nun vor, dass jede ausgeschriebene Juniorprofessur grundsätzlich mit einer Tenure-track-Option versehen wird. Ausgenommen von dieser Option sind nur Stelleninhaber, die an der Humboldt-Universität promoviert haben und danach nicht mindestens zwei Jahre an einer anderen Einrichtung wissenschaftlich tätig waren. Die nach Ablauf der ersten drei Jahre erfolgende Evaluation beinhaltet nun auch eine Prognose über die Berufungsfähigkeit auf eine Lebenszeitprofessur nach dem Auslaufen der Juniorprofessur. Fällt diese Prognose positiv aus, kann die Fakultät im fünften Jahr der Laufzeit ein Tenure-Verfahren einleiten, das von einem vom Senat bestätigten Tenure-Komitee begleitet wird. Wird das Verfahren durch die Fakultät erfolgreich abgeschlossen, und liegt eine Zustimmung des Komitees vor, entscheidet der Senat über Freigabe und Zweckbestimmung der Stelle und leitet den Ruf an den zuständigen Senator weiter. Steht zum Ende der Juniorprofessur keine geeignete W2/W3-Stelle zur Besetzung an, können Fakultät und Präsidium eine auf längstens fünf Jahre befristete Übergangslösung vereinbaren.

Angesichts der exemplarischen Ausführungen zu den Berliner Regelungen, welche sich sowohl an den anfänglichen Empfehlungen des Wissenschaftsrats als auch an den in der Befragung geäußerten Wünschen der Betroffenen orientieren, fällt ein Unterschied zur Qualifikation durch Habilitation besonders deutlich ins Auge: Während die Juniorprofessor/-innen mit Tenure-track-Option im Verlauf der sechs Jahre dreimal gründlich evaluiert werden – zu Beginn durch das Ausschreibungsverfahren zur Stellenbesetzung, in der Mitte der Laufzeit durch die Zwischenevaluation und gegen Ende der Juniorprofessur durch das Tenure-Verfahren – fehlen ähnliche Rückmeldungen während der Habilitationsphase, sieht man einmal vom Habilitationsverfahren selbst ab. Der Wissenschaftsrat bewertet eine derartige Häufung von Evaluationen nicht rundweg positiv. Obwohl er aus Gründen der Qualitätssicherung auf das Berufungsverfahren zur Besetzung der Juniorprofessur und auf das Tenure-Verfahren großen Wert legt, gibt er zu bedenken, dass die Attraktivität dieses Karrierewegs da-

durch gemindert werden könne, dass „ein als Juniorprofessor beschäftigter Nachwuchswissenschaftler auch außerhalb von Berufungs- und Tenure-Verfahren weiteren umfassenden Eignungs- und Leistungsbegutachtungen unterzogen wird.“ (Wissenschaftsrat 2005a: 73f.) Deshalb schlägt er vor, die Zwischenevaluation weniger als Prüfungs- denn als Beratungsinstrument zu konzipieren. Andererseits mehren sich gegenwärtig die Stimmen, die dieses Ungleichgewicht zwischen Habilitationsphase und Juniorprofessur dadurch ausgleichen wollen, dass sie auch für Habilitand/-innen entsprechende Begutachtungen vorschlagen. So wurde beispielsweise angeregt, die unterschiedlichen Qualifikationswege dadurch anzugleichen und zu harmonisieren, dass sie alle einheitlichen Evaluationskriterien und -prozeduren unterworfen werden (Teuteberg 2006a: 102). Ein weiterer Vorschlag geht dahin, auch Habilitand/-innen auf allgemeinen Post-doc-Stellen mit einer Tenure-Option zu versehen, was ebenfalls mit systematischen Evaluationsprozessen verbunden wäre. Angesichts dieser Diskussionslage dürfte ein Abschied von der Juniorprofessur, wie ihn z.B. DIE ZEIT (vom 13.07.2006) verkündete, verfrüht sein. Wenn die gegenwärtigen Zahlen weiter stabil bleiben, und die erste Generation der Juniorprofessor/-innen beim demnächst anstehenden Übergang auf Lebenszeitprofessuren im Vergleich zu Habilitierten auf keine überdurchschnittlichen Schwierigkeiten trifft, kann sich das System unterschiedlicher, nebeneinander existierender Qualifikationswege durchaus auf Dauer etablieren, und die Frage notwendiger Angleichungen und Harmonisierungen zwischen diesen Pfaden müsste vor diesem Hintergrund neu diskutiert werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

Post-doc-Qualifizierung ist auch im Mitarbeiterstatus möglich. Seit 2002 können befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen nicht nur Aufgaben übertragen werden, die einer Promotion dienen, sondern auch solche, die der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. (§ 53 HRG) 2005 wurden mehr als zwei Drittel (67,4 %) der Habilitationen von hauptberuflich an Hochschulen Beschäftigten erworben. Die größte Gruppe stellten die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (39,7 %) gefolgt von den Dozent/-innen und Assistent/-innen (26,7 %). Im Vergleich zum Jahr 2000 hat sich die Reihenfolge umgekehrt. Damals lagen die Dozent/-innen und Assistent/-innen in Führung (35,2 % zu 28,4 %). Die neue Rechtslage ist also offensichtlich praxiswirksam geworden. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass die beiden Beschäftig-

tengruppen in diesem Zeitraum eine unterschiedliche Personalentwicklung durchliefen. Der Bestand an wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an Universitäten wuchs im Vergleich der Jahre 2000 und 2005 auf rd. 112 Prozent, der Bestand an Dozent/-innen und Assistent/-innen verminderte sich dagegen auf 64 Prozent. Die Personenanzahl allein sagt allerdings nicht alles über die Kapazitätsentwicklung aus, denn ein nicht unerheblicher Prozentsatz der Beschäftigten ist in Teilzeit tätig. Hier hatten insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in den letzten Jahren Zuwachsraten zu verzeichnen (Hochschulen insges. 2000 34,0 %, 2005 40,3 %). Bei den Assistent/-innen und Dozent/-innen stellt Teilzeittätigkeit dagegen mit einem Anteil unter 10 Prozent nach wie vor die Ausnahme dar. (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4)

Tab. 23: Personalentwicklung an Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen) nach ausgewählten Personalkategorien, 2000-2005

| Jahr | Assistent/-innen und Dozent/-innen | | Wiss. Mitarbeiter/-innen | |
|------|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| | Anzahl (in Pers.) | Entwicklung (in %) | Anzahl (in Pers.) | Entwicklung (in %) |
| 2000 | 13.900 | 100,0 | 96.252 | 100,0 |
| 2001 | 14.088 | 101,4 | 98.585 | 102,4 |
| 2002 | 13.067 | 94,0 | 102.627 | 106,6 |
| 2003 | 12.458 | 89,6 | 104.829 | 108,9 |
| 2004 | 12.413 | 89,3 | 102.676 | 106,6 |
| 2005 | 8.848 | 63,7 | 107.455 | 111,6 |

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4

4.2.2 Förderung außerhalb des Hochschulbereichs

Die Post-doc-Förderung außerhalb des Hochschulbereichs weist eine größere institutionelle Fokussierung auf als die Doktorand/-innenförderung. Begabtenförderwerke und Landesprogramme spielen hier eine geringere Rolle. Der Schwerpunkt liegt bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und einigen Förderorganisationen (insbesondere DFG und Stiftungen), die zum Teil eng mit den Hochschulen kooperieren, denen erstens das Recht zur Verleihung akademischer Grade vorbehalten ist und die zweitens die langfristige Berufsperspektive der Nachwuchswissenschaftler/-innen in der Post-doc-Phase prägen. Die Förderung erfolgt überwiegend in Form von Stellen oder Stipendien. Hinzu kommt eine

breite Palette an kurzfristigen oder begleitenden Maßnahmen wie Managementseminare, Sommerschulen und Symposien, Mentoring, Netzwerkbildung und Ehemaligenarbeit, Finanzierung von Reise- und Vortragstätigkeit sowie Gastaufenthalten, Förderpreise/Auszeichnungen u.ä.. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich auf eine Überblicksinformation. Detaillierte Angaben können den Kapiteln 6.4 und 7.2 entnommen werden.

Tab. 24: Stellen / Vertrags- und Stipendienförderung in der Post-doc-Phase an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (vgl. Kapitel 6.4)

| Einrichtung | Stellen bzw. Verträge | Stipendien |
|-------------|---|--|
| MPG | Stelle + Ausstattung, 3-6 Jahre; Status als Juniorprof. durch gemeinsame Berufung mit HS; befr. oder unbefr. Leitung einer Nachwuchs-/Forschungsgruppe; Beschäftigung als wiss. Mitarbeiter; auf 5 Jahre befr. W2-Frauenförderprogramm, W3- Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen | „Fortbildungsstipendium“ für promovierte In-/Ausländer, bis 3 Jahre; Forschungsstipendien |
| HGF | Ltg. Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppe (in Koop. mit HS) und Helmholtz-Nachwuchsgruppe, Voraussetzung Promotion und Auslandserfahrung, 5 Jahre mit Tenure-track-Option bei positiver Evaluation nach 3-4 Jahren, (68 Gruppen, Zielzahl 100) | Helmholtz-DAAD-Stipendium für ausländische Wiss., 1-3 Jahre; Helmholtz-CSC-Stipendium für Wiss. aus China; (beide auch für Doktorand/-innen) |
| WGL | Personalentwicklung/Nachwuchsförderung auf regulären Stellen typisch | (vor allem in der Doktorandenförderung engagiert) |
| FhG | | Stipendienprogramme speziell für den internationalen Austausch (USA) und zur Frauenförderung, mit unterschiedlicher Laufzeit; „Fraunhofer Attrakt“ für externe Wiss., um marktnah die Anwendung von Forschungsergebnissen voranzutreiben, bis zu 5 Jahre |

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein erklärtes Ziel der *außeruniversitären Forschungseinrichtungen*, was nachfolgend mit Blick auf die MPG, die HGF, die FhG und die WGL illustriert werden

soll. Diese setzen unterschiedliche Schwerpunkte und weisen auch spezifische Förderstrukturen auf. In der Regel umfasst das Förderinstrumentarium für die Post-doc-Phase sowohl Stellen als auch Stipendien.

Tab. 25: Postdoktorand/-innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 2000-2005 (in Pers.)^a

| Jahr | MPG | HGF ^b | WGL | FhG ^c | Insgesamt |
|------|-------|------------------|-----|------------------|-----------|
| 2000 | 2.678 | k.A. | 83 | 20 | 3.329 |
| 2001 | 2.641 | k.A. | 50 | 20 | 3.316 |
| 2002 | 2.710 | k.A. | 101 | 22 | 3.458 |
| 2003 | 2.185 | 1.229 | 100 | 36 | 3.550 |
| 2004 | 2.333 | 1.197 | 500 | 47 | 4.077 |
| 2005 | 2.211 | 1.548 | 832 | 55 | 4.646 |

^a Auf Grund der unterschiedlichen Nachwuchsförderkonzepte sind die Angaben nicht unmittelbar vergleichbar. Die Förderung im Beschäftigungsverhältnis wird nicht in jedem Fall gesondert erfasst. Die in den BLK-Berichten „Frauen in Führungspositionen...“ (Fünfte bis Zehnte Fortschreibung) ausgewiesenen Daten weichen z.T. erheblich von den für diesen Bericht von den Einrichtungen gemeldeten Angaben ab.

^b Ca. 1.100; Zahlen werden erst seit 2003 systematisch erfasst.

^c Nachwuchsförderung auf regulären Stellen ist das typische Vorgehen der FhG. Die Mehrzahl der Stellen wird mit Mitarbeiter/-innen unmittelbar nach deren Promotion besetzt (821 MA in 2005). Konkrete Angaben sind nicht möglich, jedoch liegt die tatsächliche Postdoktorand/-innenanzahl weit über der gesondert nachweisbaren Anzahl.

Quellen: Eigene Angaben der Forschungseinrichtungen

Unter den *Förderorganisationen* leisten in erster Linie die DFG, der DAAD, der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. und verschiedene Stiftungen einen Beitrag zur Post-doc-Förderung. Der Schwerpunkt der Begabtenförderwerke und der Bundesländer liegt dagegen eher im Bereich der Doktorandenförderung.⁹ Hauptwege der Förderung sind Stellen (einschließlich Professuren) und Stipendien. Ihre Ausgestaltung orientiert sich am Qualifikationsverlauf. Der Einstieg erfolgt über die eigenständige wissenschaftliche Arbeit in Forschungsprojekten unter Anleitung erfahrener Wissenschaftler/innen. Erfolgreiche Postdoktorand/-innen können im Anschluss über die Leitung von Nachwuchsgruppen ihre Berufungsfähigkeit unter Beweis stellen. Darauf aufbauend wird der Übergang auf eine reguläre Professur über eine mehrjährig geförderte Profes-

⁹ Im Einzelfall bieten auch Begabtenförderwerke interessante Förderprogramme für die Post-doc-Phase an. Das betrifft z.B. die Hans-Böckler-Stiftung, die im Rahmen des Praktikaprogramms ihren Stipendiat/-innen im Anschluss an eine fristgerecht abgeschlossene Promotion für die Dauer eines Jahres eine halbe Stelle finanziert, wenn insbesondere eine wissenschaftliche Einrichtung eine Vollzeitstelle mit qualifikationsadäquater Tätigkeit zur Verfügung stellt. (Hans-Böckler-Stiftung 2006: 43)

sur oder ein hochwertiges Stipendium vorbereitet. Generell wird viel Wert darauf gelegt, Nachwuchswissenschaftler/-innen die Gewinnung von Auslandserfahrungen zu ermöglichen.

Tab. 26: Förderung im Beschäftigungsverhältnis und über Stipendien in der Post-doc-Phase durch ausgewählte Förderorganisationen (vgl. Kapitel 6.4)

| Organisation | Stellen bzw. Verträge ^a | Stipendien |
|--------------|--|---|
| DFG | Mitwirkung im DFG-Forschungsprojekt ^b | Stipendium für DFG-Graduiertenkolleg (im Ausnahmefall auch Stellen ^c) Forschungsstipendium, speziell für Auslandsaufenthalte nach der Promotion, 2 Jahre |
| | Bewerbung mit „eigener Stelle“ an HS oder außeruniv. Forschungseinr. eigener Wahl, bis 3 Jahre | Heisenberg-Stipendium für berufungsfähige Nachwuchswiss. zur Vorbereitung auf eine wiss. Ltg.funktion, Einsatz im In- und Ausland mgl., max. 5 Jahre, max. monatlicher Grundbetrag 3.750 € (ab 37. Lebensjahr, altes Bundesgebiet) + Sachmittel |
| | Emmy-Noether-Programm zur Erlangung der Berufungsfähigkeit, Ltg. einer Nachwuchsgruppe im Inland, BAT Ia + Personal- und Sachmittel, 2 + 3 Jahre mit Zwischenevaluation, im Ausnahmefall 6 Jahre, Vorr. 2-4 Jahre Post doc, mind. ein Auslandsjahr | |
| | Heisenberg-Professur nach Begutachtung durch DFG und Berufungsverfahren, 3+2 Jahre mit Zwischenevaluation, Besoldung analog W2 + Sachmittel, Beitrag zur Strukturentw. der HS und Zusage der Weiterführung nach der Förderung erforderlich | |

^a Nach Einführung der neuen Befristungsregelungen 2002 mit einer Befristungshöchstdauer von 12 Jahren (im Regelfall – Ausnahme Medizin - je 6 Jahre vor und nach der Promotion) gab es bei Nachwuchswissenschaftler/-innen die (vermutlich nicht unbegründete) Befürchtung, dass sich die zeitliche Anrechnung der Mitarbeit in Drittmittelprojekten restriktiv auf den Qualifizierungsverlauf bzw. den Verbleib an der Hochschule auswirken würde. Das 2007 verabschiedete Wissenschaftszeitvertragsgesetz zielt darauf, in diesem Punkt Abhilfe zu schaffen. Die Mitwirkung in Drittmittelprojekten wird darin als gesonderter Befristungsgrund ausgewiesen.

^b Es wird bisher erwartet, dass die Institution an der das Vorhaben durchgeführt wird, die Grundausrüstung stellt. Mit dem „Hochschulpakt 2020“ werden in Zukunft Programmpauschalen (Overhead-Kosten) gewährt.

^c Für Projekte aus den Ingenieurwissenschaften, der Informatik (einschließlich Wirtschaftsinformatik), der Physik, der Chemie und der Angewandten Mathematik ist die Verwendung

| Organisation | Stellen bzw. Verträge ^a | Stipendien |
|---|--|--|
| Volkswagen Stiftung | Dilthey-Fellowship für Geisteswiss., 5 + 3/5 Jahre mit Zwischenevaluation, für Forschungsvorhaben nach der Prom., einschl. Habilitation, auch für Ausländer/-innen | |
| | Schumpeter-Fellowship für Wirt., Sozial- und Rechtswiss., 5 + 3/5 Jahre mit Zwischenevaluation, Förderung des Antragstellers und bis zu 2 Mitarbeiter/-innen, Integration in der Univ. und Lehrtätigkeit erwünscht | |
| | Lehrvertretung im Rahmen des opus magnum-Programms, 6 Monate bis 2 Jahre | |
| | Lichtenberg-Professur, 5 + 3 Jahre mit Zwischenevaluation, HS-Zusage der Weiterführung nach der Förderung erforderlich | |
| Stifterverband für die deut. Wiss. ^d | Stiftungsprofessur (derzeit 100); seit 2005 Stiftungsprofessur mit Tenure track, 6 Jahre | |
| DAAD | | Kurz- bzw. Jahresstipendium für Forschungsaufenthalte im Ausland, Verlängerung auf bis zu 2 Jahre mgl., mit der Gastgeberinstitution abgestimmter Forschungsplan |
| | | John F. Kennedy-Gedächtnis-Stipendium für Gastaufenthalt von Gesellschaftswiss. an der Harvard Universität |
| | | Stipendium für Gastaufenthalt von Informatiker/-innen am Internat. Computer Science Institute Berkeley |
| | | Stipendium für Gastaufenthalt von Geistes- und Sozialwiss. an französischen Forschungseinr. |
| AvH | Sofia Kovalevskaja-Preis zum Aufbau von Forschungsgruppen in Deutschland unter Ltg. des Preisträgers/der Preisträgerin, bis zu 4 Jahre | Feodor Lynen-Stipendium für Forschungsaufenthalte an Instituten ehemaliger AvH-Gastwiss. im Ausland |

zu ^c von Stipendienmitteln zur Finanzierung von Beschäftigungsverhältnissen bis zu 100 % BAT IIa bzw. BAT-O IIa möglich, wenn nachweislich auf Stipendienbasis keine ausreichende Zahl hochqualifizierter Doktorandinnen und Doktoranden gewonnen werden kann. Das gilt auch für Projekte anderer Fächer, sofern dort Graduierte der genannten Disziplinen beschäftigt werden.

^d Der Verband betreut eine Reihe von Stiftungen, die eigenständige Fördermaßnahmen, darunter für die Post-doc-Phase, finanzieren.

4.3 Quantitative Analyse

4.3.1 Zentrale Befunde

Die Anzahl der Habilitationen betrug 2005 rund 2.000. Während sich im Zeitverlauf bis 2002 deutliche Zunahmen verzeichnen lassen, ist die Habilitationsziffer seit 2004 rückläufig. Dies kann teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur zurückgeführt werden. Der Großteil der Habilitationen erfolgt in der Humanmedizin und den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern. Obwohl sich der Frauenanteil auf 23 Prozent erhöht hat, überwiegt der Anteil der Männer im Habilitationsgeschehen deutlich. Das durchschnittliche Habilitationsalter beträgt 40,5 Jahre. Die quantitativ höchsten Anteile an den Habilitationen entfallen auf die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg.

Seit ihrer Einführung hat sich Gesamtzahl der Juniorprofessor/-innen dynamisch entwickelt, vor allem im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Das Beteiligungsniveau von Frauen fällt mit 29 Prozent insgesamt niedriger aus, alsursprünglich angestrebt. Zum Zeitpunkt der Aufnahme sind Juniorprofessor/-innen durchschnittlich 37 Jahre alt.

Die Promotionsquote liegt aktuell bei 14 Prozent. Innerhalb der universitären Karriere ist die Schwelle zur Habilitation am höchsten, wengleich der Drop-Out auch beim Übergang in die Neuberufung beträchtlich ist.

4.3.2 Bundesebene

4.3.2.1 Habilitationen

Die *Zahl der Habilitationen an den bundesdeutschen Hochschulen* ist angestiegen, im Betrachtungszeitraum¹⁰ um 30,6 Prozent (1995 1.532; 2005 2.001). Die Zunahme erreichte 2002 mit 2.302 Habilitationen ihren vorläufigen Höhepunkt, gefolgt von einer kurzen Phase der Stagnation. Zwischen 2004 (2.283) und 2005 (2.001) lässt sich ein deutlicher Rückgang der Habilitationszahlen um 12,4 Prozent verzeichnen. Dieser dürfte auf die Einführung der Juniorprofessur als Personalkategorie zurückzuführen sein. Die Anzahl der habilitierten Männer ist über den gesamten Betrachtungszeitraum um insgesamt 16,7 Prozent (1995 1.321; 2005 1.541) an-

¹⁰ Den folgenden Betrachtungen liegen, soweit verfügbar, für den Zeitraum von 1995 bis 2005 in Jahresschritten erhobene Daten zugrunde.

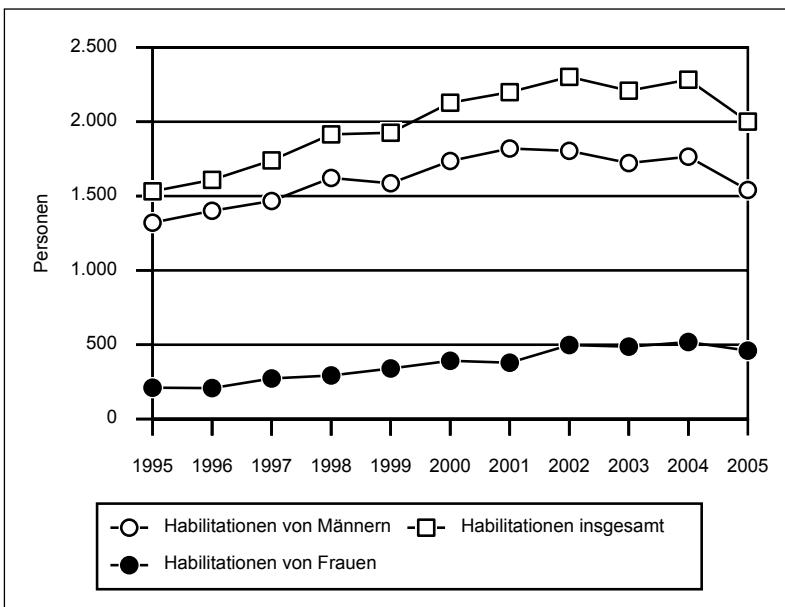


Abb. 25: Entwicklung der Habilitationen insgesamt und nach Geschlecht, 1995-2005

Quellen/Berechnungsgrundlagen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1 und 4.4, Pressemeldungen

Tab. 27: Entwicklung der Anzahl und der Struktur der Habilitationen nach Geschlecht (in Personen und Prozent), 1995-2005

| Jahr | Personen | | | Anteil (in %) | |
|------|----------|--------|-----------|---------------|--------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| 1995 | 211 | 1.321 | 1.532 | 13,8 | 86,2 |
| 1996 | 208 | 1.401 | 1.609 | 12,9 | 87,1 |
| 1997 | 273 | 1.467 | 1.740 | 15,7 | 84,3 |
| 1998 | 293 | 1.622 | 1.915 | 15,3 | 84,7 |
| 1999 | 340 | 1.586 | 1.926 | 17,7 | 82,3 |
| 2000 | 392 | 1.736 | 2.128 | 18,4 | 81,6 |
| 2001 | 379 | 1.820 | 2.199 | 17,2 | 82,8 |
| 2002 | 498 | 1.804 | 2.302 | 21,6 | 78,4 |
| 2003 | 487 | 1.722 | 2.209 | 22,0 | 78,0 |
| 2004 | 518 | 1.765 | 2.283 | 22,7 | 77,3 |
| 2005 | 460 | 1.541 | 2.001 | 23,0 | 77,0 |

Quellen/Berechnungsgrundlagen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1 und 4.4, Pressemeldungen

gestiegen. Dagegen hat sich die Anzahl der habilitierten Frauen mehr als verdoppelt (1995 211; 2005 460). Im Ergebnis ist der *Anteil der Frauen an den Habilitationen* im Betrachtungszeitraum kontinuierlich größer geworden, von 13,8 Prozent (1995) auf 23 Prozent (2005); das weibliche Beteiligungsniveau liegt hier jedoch immer noch stärker unter dem männlichen als im Falle der Promotionen (vgl. Kap. 3.3.2). (Abb. 25, Tab. 27)

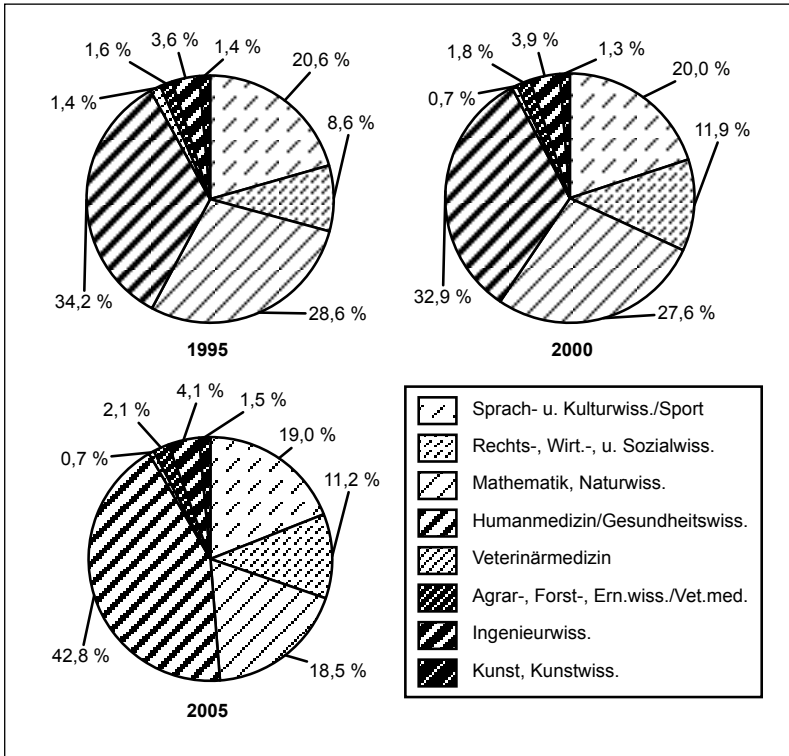


Abb. 26: Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen, 1995, 2000, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Die Humanmedizin (2005 42,8 %) belegt im Vergleich der Anteile an den Habilitationen nach Fächergruppen den ersten Rang, gefolgt von der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (19 %) und den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (18,5 %). Kunst, Kunstwissenschaft (1,5 %) und Veterinärmedizin (0,7 %) weisen die geringsten

Anteile auf. Dies entspricht im Wesentlichen der Vorjahresverteilung, allein für die Humanmedizin lässt sich nach 2000 (34,2 %) eine deutliche Zunahme des relativen Anteils verzeichnen, während der der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer (2000 27,6 %) in gleichem Maße zurückgegangen ist. (Abb. 26)

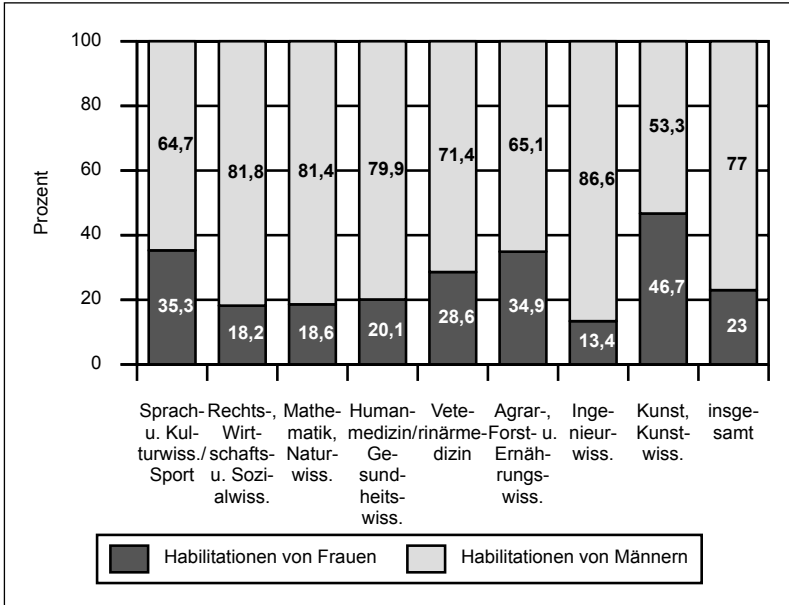


Abb. 27: Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen und Geschlecht, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Analog zu den Promotionen fällt die *Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen und Geschlecht* unterschiedlich aus. Besonders niedrig liegt das weibliche Beteiligungsniveau auch hier in den Ingenieurwissenschaften (2005 13,4 %), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (18,2 %) und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (18,6%). Überdurchschnittliche Frauenanteile¹¹ lassen sich für die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (34,9 %),

¹¹ Der Frauenanteil liegt bei den Habilitationen insgesamt bei 23 Prozent, vgl. oben.

Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (35,3 %) und Kunst, Kunstwissenschaft (46,7 %)¹² verzeichnen. (Abb. 27)

Das durchschnittliche *Habilitationsalter* liegt in Deutschland bei 40,5 Jahren. Dieser Wert hat sich im Betrachtungszeitraum nur marginal verändert (1995/2000 jew. 40,0 Jahre). Für das Habilitationsalter von Frauen und Männern sind keine differenzierten Daten verfügbar.

Weniger stark als im Falle der Promotionen variiert das *Habilitationsalter nach Fächergruppen*. Deutlich über dem Altersdurchschnitt liegen hier Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin (42,6 Jahre) und Kunst, Kunstwissenschaft (42,4); das durchschnittlich niedrigste Habilitationsalter weisen die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer (39,2) sowie die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (39,6) auf. (Abb. 28)

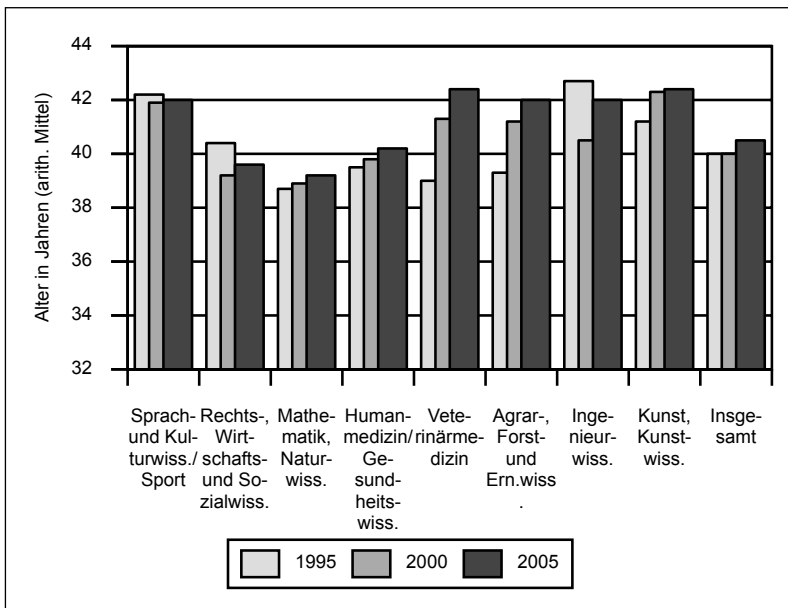


Abb. 28: Habilitationsalter insgesamt und nach Fächergruppen, 1995, 2000, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

¹² Einschränkung muss hier wiederum auf die niedrigen zugrunde liegenden Kopffzahlen hingewiesen werden. Für die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften beläuft sich die Gesamtzahl der Habilitationen auf 30 (2005).

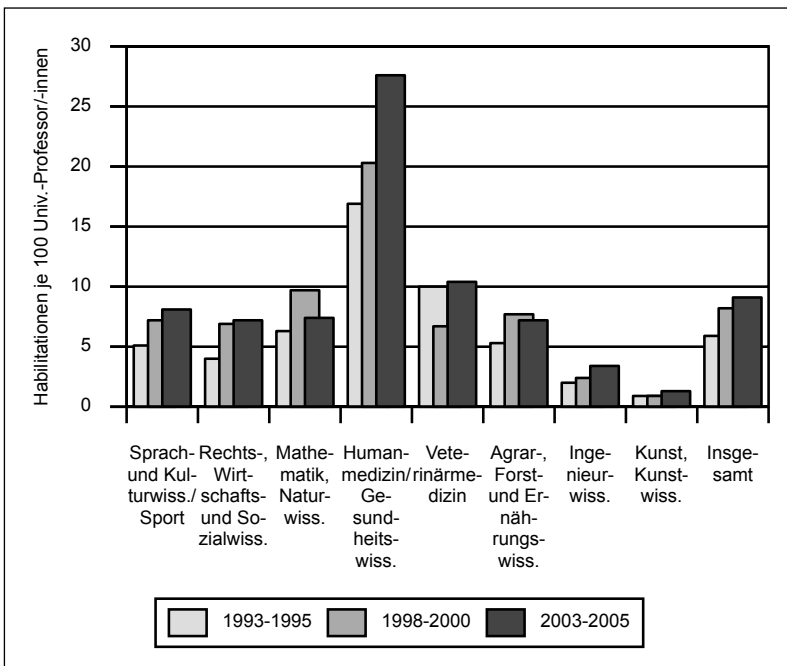


Abb. 29: Habilitationen je 100 Universitäts-Professor/-innen nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte

Quellen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1 und 4.4

Die Relation *Habilitationen zu 100 Universitäts-Professor/-innen*¹³ hat sich im Betrachtungszeitraum erhöht, von insgesamt 5,9 im 3-Jahresdurchschnitt 1993-1995 auf aktuell 9,1 (2003-2005). Die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (27,6) weist mit Abstand den höchsten relationalen Wert auf, gefolgt von der Veterinärmedizin (10,4) und der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (8,1). Am niedrigsten fällt das Verhältnis in den Ingenieurwissenschaften (3,4), und der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (1,3) aus. Eine spürbare Zunahme lässt sich rückblickend für die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften verzeichnen (1993-1995 16,9): hier hat sich die Anzahl der Habilitationen bei stagnierender Professor/-innenzahl deutlich erhöht. (Abb. 29)

¹³ Hier enthalten: Professor/-innen an Universitäten, Kunsthochschulen, Pädagogischen und Theologischen Hochschulen. Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Der Blick auf die *Struktur der Habilitierten nach Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule bei Abschluss* ergibt 2005 folgendes Bild: 67,4 Prozent der Habilitierten befanden sich in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule, der übrige Teil war nicht an einer Hochschule beschäftigt¹⁴. Der Anteil der zum Zeitpunkt des Abschlusses hauptberuflich an einer Hochschule Beschäftigten an den insgesamt Habilitierten hat im Betrachtungszeitraum um 5,3 Prozentpunkte (1995 62,1 %) zugenommen. Im Betrachtungszeitraum konstant geblieben ist ein relativ gesehen höherer Prozentsatz der weiblichen Habilitierten bei Abschluss ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule (1995 42,2 % Frauen / 35,4 % Männer; 2005 37,2 % Frauen / 29,9 % Männer).¹⁵ (Tab. 28)

Tab. 28: Struktur der Habilitierten bei Abschluss nach Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule und Geschlecht, Berichtsjahre 1995, 2000, 2005 (in Prozent)

| Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule | | | 1995 | 2000 | 2005 |
|---|--|---|------|------|------|
| kein Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule | Insgesamt | m | 35,4 | 33,6 | 29,9 |
| | | w | 42,2 | 40,6 | 37,2 |
| | | i | 36,3 | 34,9 | 31,6 |
| nebenberuflich | Insgesamt | m | 1,4 | 1,0 | 1,0 |
| | | w | 2,8 | 0,3 | 1,1 |
| | | i | 1,6 | 0,8 | 1,0 |
| hauptberuflich | Insgesamt | m | 63,3 | 65,8 | 69,1 |
| | | w | 55,0 | 59,2 | 61,7 |
| | | i | 62,1 | 64,3 | 67,4 |
| | Dozenten/-innen und Assistent/-innen | m | 32,2 | 35,9 | 26,7 |
| | | w | 32,2 | 32,4 | 27,0 |
| | | i | 32,2 | 35,2 | 26,7 |
| | wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen | m | 30,7 | 29,0 | 41,3 |
| | | w | 22,7 | 25,8 | 34,1 |
| | | i | 29,6 | 28,4 | 39,7 |

Quellen/Berechnungsgrundlagen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4.

¹⁴ Der Anteil der zum Zeitpunkt des Abschlusses nebenberuflich beschäftigten Habilitierten ist mit rund einem Prozent (2005) hier vernachlässigbar gering.

¹⁵ Alle Zahlenangaben nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1, 4.4 und Pressemeldungen.

4.3.2.2 Juniorprofessor/-innen

Die *Anzahl der Juniorprofessor/-innen* hat sich seit ihrer Einführung¹⁶ dynamisch entwickelt, im Betrachtungszeitraum von insgesamt 102 (2002) auf 617¹⁷ (2005). Der Frauenanteil an den Juniorprofessor/-innen ist im Betrachtungszeitraum leicht zurückgegangen, auf 2005 durchschnittlich 29 Prozent. Obwohl auch die Juniorprofessur eine männliche Domäne ist, liegt das Beteiligungsniveau der Frauen hier vergleichsweise hoch¹⁸. (Tab. 29)

Tab. 29: Entwicklung der Anzahl und der Struktur der Juniorprofessor/-innen nach Geschlecht (in Personen und Prozent), 2002-2005

| Jahr | Personen | | | Anteil (in %) | |
|------|----------|--------|-----------|---------------|--------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| 2002 | 33 | 69 | 102 | 32,4 | 67,6 |
| 2003 | 88 | 194 | 282 | 31,2 | 68,8 |
| 2004 | 127 | 284 | 411 | 30,9 | 69,1 |
| 2005 | 179 | 438 | 617 | 29,0 | 71,0 |

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Die *Frauenanteile an den Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppen* fallen dabei wie gehabt unterschiedlich aus. Besonders niedrig liegen die Werte in den Ingenieurwissenschaften (2005 17 %) und den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (19,4 %); in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (39,7 %), Kunst/Kunstwissenschaft (48 %) und Veterinärmedizin (55,6 %) sind sie dagegen überdurchschnittlich. (Abb. 30)

Das *Durchschnittsalter bei der Aufnahme einer Juniorprofessur* liegt bei 36,9 Jahren. Damit hat sich dieser Wert im Betrachtungszeitraum um zwei Jahre erhöht (2003 34,9 Jahre). Die bei der Aufnahme im Vergleich jüngsten Juniorprofessor/-innen sind in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (2005 35,7 Jahre) und den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (35,8) beschäftigt. Am deutlichsten über dem

¹⁶ Zur Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessor/-in“ vgl. Kap. 2.2.1 und 3.2.2.

¹⁷ Zahl nach Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4. Die tatsächliche Anzahl der Juniorprofessor/-innen liegt bei 800, vgl. Kap. 2.3.1.3.1.

¹⁸ Zum Vergleich: der Frauenanteil an den Universitätsprofessor/-innen (vgl. oben) insgesamt beträgt 2005 durchschnittlich 13,1 Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4). Nichtsdestotrotz ist das weibliche Geschlecht auch im Falle der Juniorprofessor/-innen deutlich unterrepräsentiert.

Durchschnitt liegt das Alter bei der Aufnahme der Juniorprofessur in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (2005 38 Jahre). (Abb. 31)

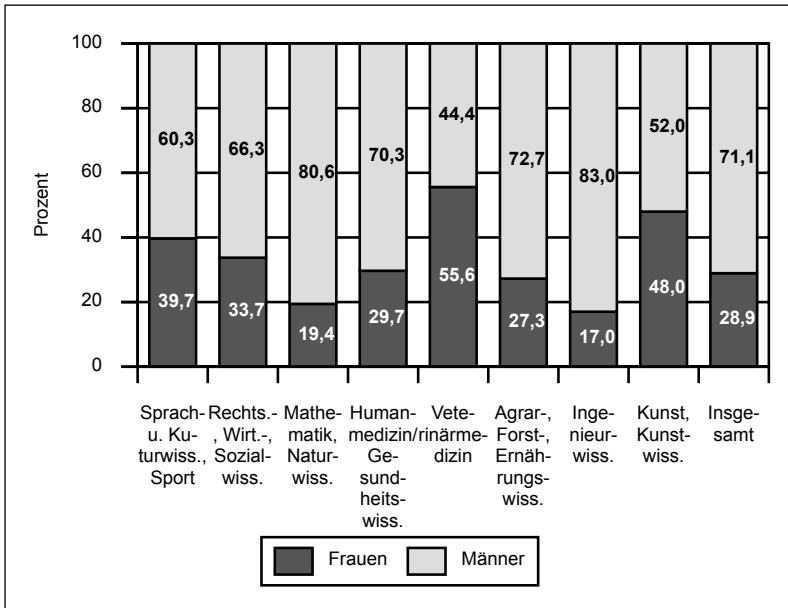


Abb. 30: Juniorprofessor/-innen nach Fächergruppen und Geschlecht, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Aktuell liegt der Anteil der Juniorprofessor/-innen an den Universitätsprofessor/-innen¹⁹ insgesamt bei 2,9 Prozent. Die mit Abstand höchsten relationalen Werte²⁰ lassen sich hier – bei vergleichsweise geringen Kopffzahlen – für Veterinärmedizin (2005 5 %) und Kunst/Kunstwissenschaft (4,6 %) verzeichnen, gefolgt von den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern (3,7 %). Die Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (2005 2,1 %) und Ingenieurwissenschaften (2 %) weisen die geringsten Anteile von Juniorprofessor/-innen an den Universitätsprofessor/-innen auf.²¹ (Tab. 30)

¹⁹ Vgl. oben.

²⁰ Ohne zentrale universitäre Einrichtungen.

²¹ Alle Zahlenangaben nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4.

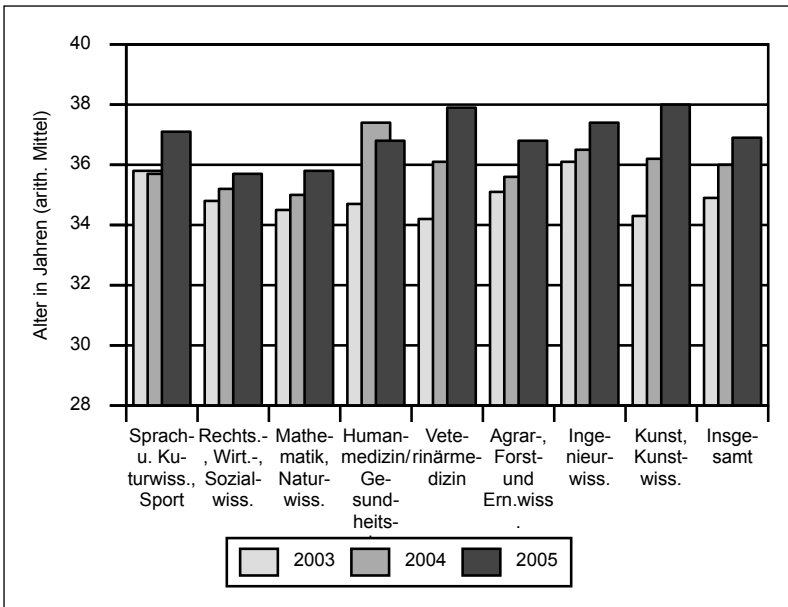


Abb. 31: Durchschnittsalter bei der Aufnahme der Juniorprofessur insgesamt und nach Fächerguppen, 2003, 2004, 2005

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Tab. 30: Anteil der Juniorprofessor/-innen an den Professor/-innen (VZÄ) an Universitäten^a insgesamt nach Fächerguppen, 2005

| Fächerguppe | Juniorprofessoren/-innen (in Pers.) | Anteil der Juniorprofessoren/-innen an den Uni-Professoren/-innen (in %) |
|--|-------------------------------------|--|
| Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport | 136 | 2,6 |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 83 | 2,5 |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 216 | 3,7 |
| Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften | 64 | 2,1 |
| Veterinärmedizin | 9 | 5,0 |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften | 11 | 2,3 |
| Ingenieurwissenschaften | 47 | 2,0 |
| Kunst, Kunstwissenschaften | 25 | 4,6 |
| Zentr. Einrichtungen (nicht klinikspezifisch) | 25 | 10,0 |
| Zentr. Einrichtungen (Hochschulkliniken) | 1 | 1,4 |
| Ingesamt | 617 | 2,9 |

^a einschließlich Pädagogische HS, Theologische HS, Kunsthochschulen

Quellen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

4.3.3 Länderübersicht

4.3.3.1 Habilitationen

Für die vergleichende Betrachtung der Daten zu Habilitationen gelten die in Abschnitt 3.3.3 ausführlich formulierten Einschränkungen hinsichtlich der Strukturmerkmale einzelner Landeshochschulsysteme. Die durch das Fehlen der Hochschulmedizin bedingte Sonderrolle der Länder Brandenburg und Bremen wird durch grafische Hervorhebung in den Übersichten und Tabellen unterstrichen.

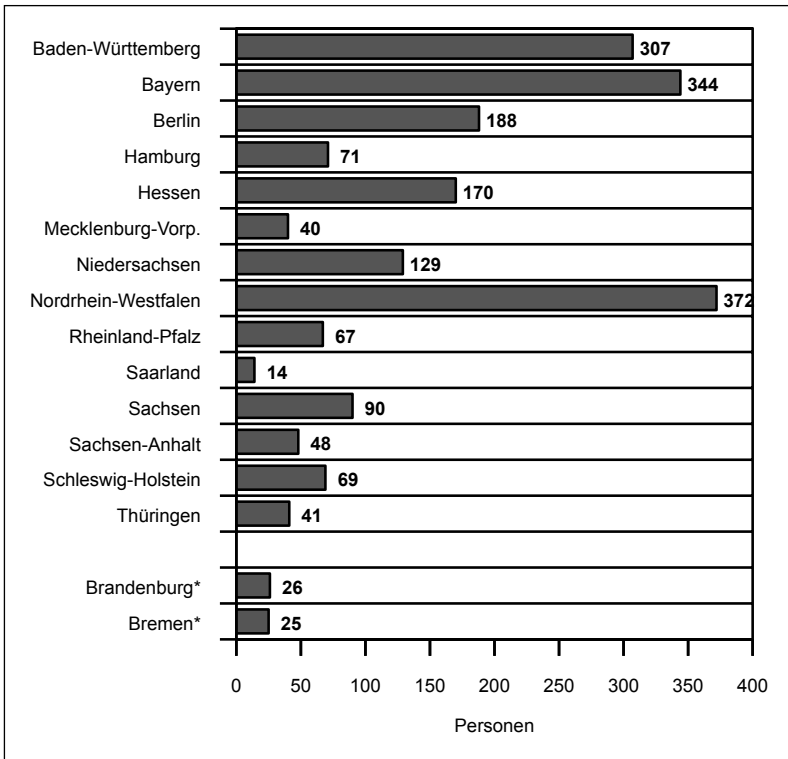


Abb. 32: Habilitationen nach Bundesländern, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Analog zu den Promotionen sind bei den *Habilitationen nach Bundesländern* die höchsten Zahlen für Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-

Württemberg zu verzeichnen, während auf Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland die geringsten Anteile am Habilitationsgeschehen entfallen. Die Quantifizierung des Habilitationsgeschehens in den einzelnen Bundesländern verschafft jedoch lediglich einen Eindruck von der Größe der Hochschulsysteme. (Abb. 32)

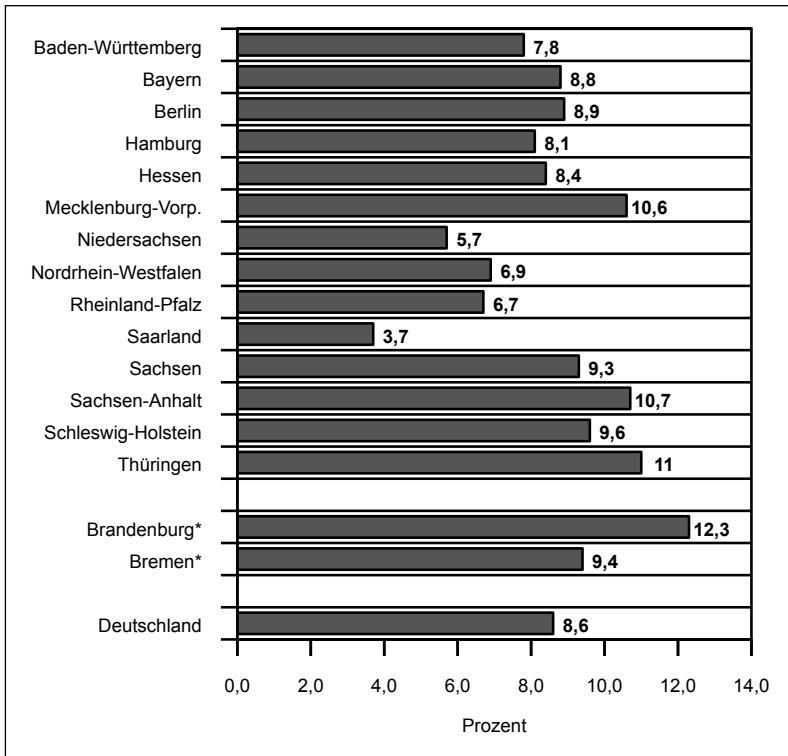


Abb. 33: Habilitationsintensität nach Bundesländern, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4 und Sonderauswertung

Entsprechend qualifizieren lässt sich die Analyse mit einem Blick auf die *Habilitationsintensität nach einzelnen Bundesländern*. Dieser für die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses wichtige Indikator lässt sich aus dem Verhältnis der Habilitationen zu den Promotionen ermit-

teln²². Hohe Werte weisen Thüringen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern²³ auf, alles Länder mit quantitativ vergleichsweise geringem Promotions- und Habilitationsgeschehen. In Nordrhein-Westfalen, dem Bundesland mit den höchsten sowohl Promotions- als auch Habilitationsziffern, ist die Habilitationsintensität dagegen unterdurchschnittlich. (Abb. 33)

Tab. 31: *Habilitationen je Universitäts-Professor/-in nach Bundesländern, 2-Jahres-Durchschnitt 2004-2005^a*

| Land | Habilitationen je Universitäts-Professor/-in |
|------------------------|--|
| Baden-Württemberg | 0,12 |
| Bayern | 0,12 |
| Berlin | 0,10 |
| Hamburg | 0,10 |
| Hessen | 0,07 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 0,08 |
| Niedersachsen | 0,08 |
| Nordrhein-Westfalen | 0,08 |
| Rheinland-Pfalz | 0,07 |
| Saarland | 0,08 |
| Sachsen | 0,06 |
| Sachsen-Anhalt | 0,08 |
| Schleswig-Holstein | 0,13 |
| Thüringen | 0,08 |
| Brandenburg | 0,07 |
| Bremen | 0,05 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>0,09</i> |

^a Für das Jahr 2003 liegen keine Angaben über die Anzahl der Professor/-innen nach Hochschulart und Bundesländern vor. Daher liegt den relationalen Werten hier abweichend ein 2-Jahresdurchschnitt zu Grunde.

Quellen/Berechnungsgrundlagen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihen 4.3.1 und 4.4

Für den Analysegegenstand wissenschaftlicher Nachwuchs ebenfalls relevant ist die *Relation der Habilitationen zu Universitäts-Professor/-in-*

²² Vgl. unten Abschnitt 4.3.4. Aus Gründen der Datenverfügbarkeit konnte bei der Berechnung der Habilitationsintensität nach Bundesländern für die Promotionen kein 3-Jahresmittel gebildet werden. Es liegen die Promotionen des Jahres 2000 zugrunde. Berechnung nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2, 4.3.1 und Sonderauswertung.

²³ Die höchste Habilitationsintensität erreicht mit 12,3 Prozent Brandenburg.

nen²⁴: Schleswig-Holstein (0,13), Bayern und Baden-Württemberg (jeweils 0,12) führen hier die Statistik an, Hessen und Rheinland-Pfalz (jeweils 0,7) weisen die geringsten Werte auf. Wiederum eine Einschränkung: die an Bedeutung wachsende Zahl der Juniorprofessor/-innen wird bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt. (Tab. 31)

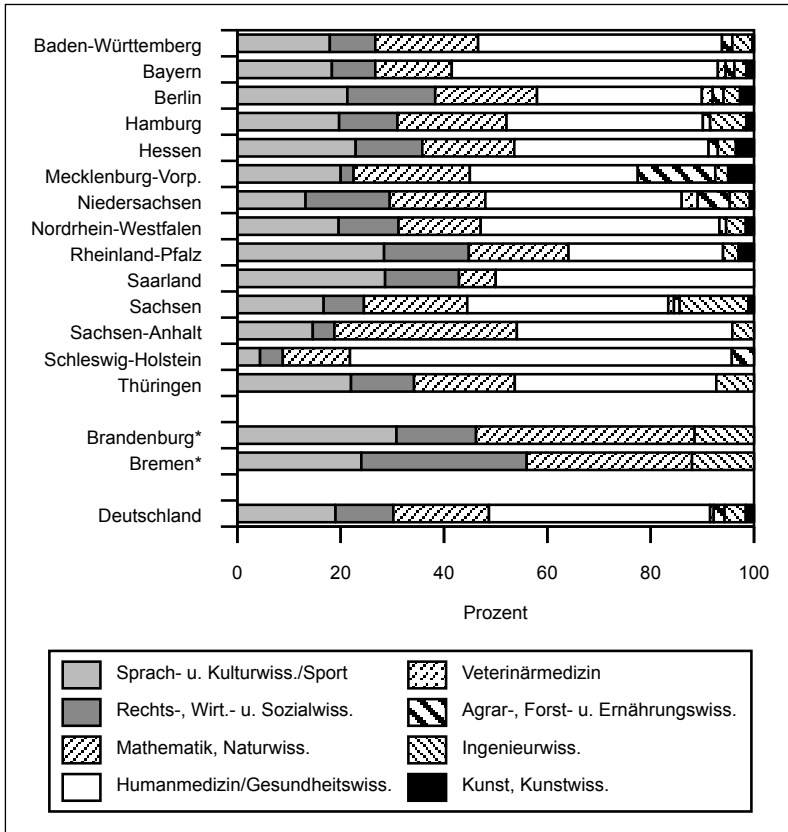


Abb. 34: Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen und Bundesländern, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.3.1

Die insgesamt höchsten Anteile an der Struktur der Habilitationen nach Fächergruppen entfallen auf Humanmedizin/Gesundheitswissenschaft-

²⁴ Hier enthalten: Professor/-innen an Universitäten, Kunsthochschulen, Pädagogischen und Theologischen Hochschulen. Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4.

ten²⁵ und die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer. Die Habilitationsprofile der einzelnen Bundesländer weichen jedoch erheblich voneinander ab: In der Fächergruppe Sprach-, und Kulturwissenschaften erreichen Hessen (22,9 %²⁶) und Thüringen (22 %) die höchsten Werte, Schleswig-Holstein (4,4 %) den niedrigsten. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften reicht die Bandbreite von 17 Prozent (Berlin²⁷) bis 2,5 Prozent (Sachsen-Anhalt); hier ist mit 35,4 Prozent²⁸ gleichzeitig der höchste Anteil der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern an den Habilitationen zu verzeichnen, während dieser mit 7,1 Prozent im Saarland am niedrigsten ausfällt. In Schleswig-Holstein erfolgen drei Viertel aller Habilitationen in der Humanmedizin, in Bayern und im Saarland sind es jeweils 50 Prozent. Ihre Bedeutung für das Habilitationsgeschehen ist dagegen in Berlin und Rheinland-Pfalz mit einem Drittel vergleichsweise niedrig. Den im Ländervergleich höchsten Anteil der Ingenieurwissenschaften an den Habilitationen weist mit 13 Prozent Sachsen auf. (Abb. 34)

Frauen sind im Habilitationsgeschehen noch deutlicher unterrepräsentiert als im Falle der Promotionen²⁹: im Ländervergleich der *Struktur der Habilitation nach Geschlecht* schwanken die Werte um einen niedrigen Durchschnitt. Besonders gering fällt die Beteiligung von Frauen an den Habilitationen dabei in Schleswig-Holstein (11,6 %) und Sachsen (15,6 %) aus. Den höchsten Wert erreicht Berlin (29,3 %). Während beim Promotionsgeschehen zumindest tendenzielle Aussagen möglich sind, lässt sich im Falle der Habilitationen ein Zusammenhang zwischen dem fachlichen Profil des Habilitationsgeschehens und der Beteiligungsquote von Frauen nur schwer herstellen. Zwar sind, wie in Abschnitt 4.3.2 bereits dargelegt, hier die Unterschiede nach Fächergruppen ebenfalls evident. Die, bei vergleichbarem fachlichen Profil, zwischen den einzelnen Bundesländern variierenden Frauenanteile an den Habilitationen lassen aber weitere Ursachen vermuten. (Abb. 35)

²⁵ Mit den Ausnahmen Brandenburg und Bremen, vgl. oben.

²⁶ Dieser Wert liegt sowohl in Brandenburg (30,8 %) als auch Bremen noch höher (24 %).

²⁷ Bremen (keine Humanmedizin): 32 Prozent.

²⁸ Brandenburg (keine Humanmedizin): 43,3 Prozent.

²⁹ Der durchschnittliche Frauenanteil an den Habilitationen liegt in Deutschland bei 23 Prozent, im Falle der Promotionen beträgt er knapp 40 Prozent, vgl. Abschnitte 3.3.2 und 4.3.2.

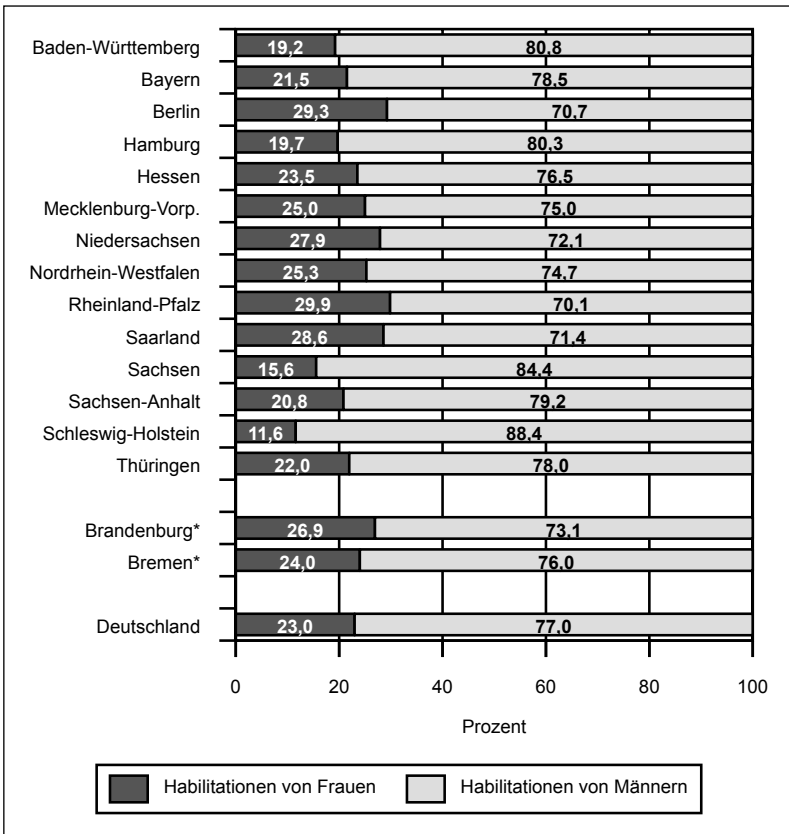


Abb. 35: Struktur der Habilitationen nach Bundesländern und Geschlecht, 2005

* Bundesländer ohne Humanmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

4.3.3.2 Juniorprofessor/-innen

Die Personalkategorie „Juniorprofessor/-in“ ist in Deutschland relativ neu, statistische Angaben sind seit 2002 verfügbar. In den einzelnen Bundesländern verlief der Prozess ihrer Einführung zudem mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten. Bei vergleichenden Betrachtungen ist dies in Rechnung zu stellen.

Die höchste Anzahl an Juniorprofessor/-innen im Ländervergleich entfällt auf Niedersachsen, gefolgt von Berlin und Nordrhein-Westfalen.

Das Saarland, Sachsen und Hessen weisen die geringsten Werte auf, Bayern verzeichnet 2005 keine Juniorprofessur. Der rein quantitative Charakter dieser Aussagen ist zu unterstreichen.

Einen Eindruck von der Bedeutung der Juniorprofessur in den jeweiligen Hochschulsystemen vermittelt der *Vergleich der Habilitationen und Juniorprofessor/-innen*. Wie Tabelle 32 zu entnehmen ist, weisen unter anderem Brandenburg und Niedersachsen einen, am Umfang der (Neu-)Habilitationen gemessen, hohen Bestand an Juniorprofessor/-innen auf; kaum ins Gewicht fällt dieser dagegen beispielsweise in Hessen.

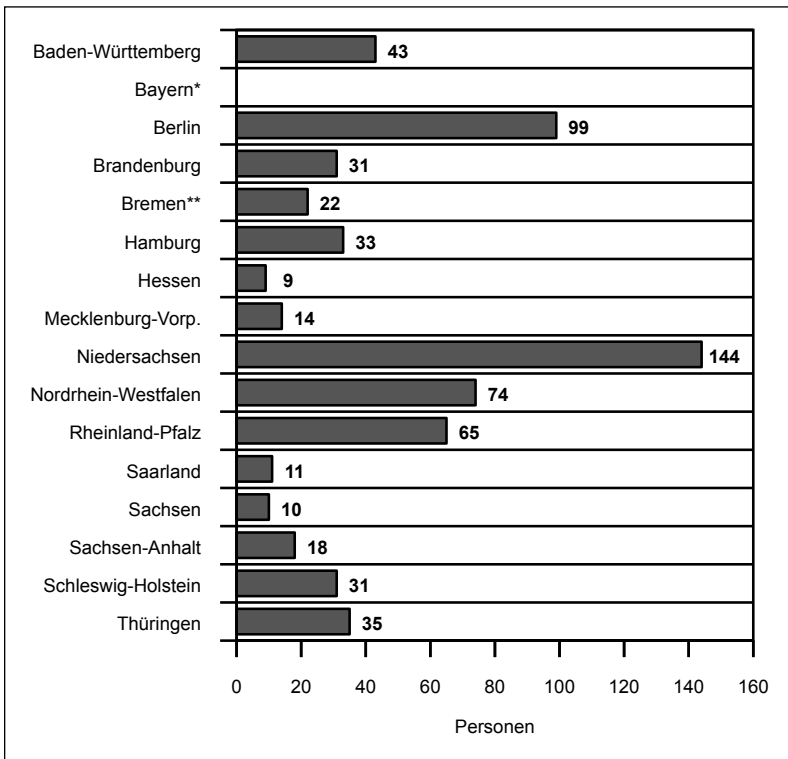


Abb. 36: Juniorprofessor/-innen nach Bundesländern, 2005

* 2005 keine Juniorprofessor/-innen

** Nachmeldung des Bundeslandes

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

Tab. 32: *Habilitationen und Juniorprofessor/-innen nach Bundesländern (in Personen), 2005*

| Land | Habilitationen | Juniorprofessor/-innen |
|------------------------|----------------|------------------------|
| Baden-Württemberg | 307 | 43 |
| Bayern ^a | 344 | - |
| Berlin | 188 | 99 |
| Brandenburg | 26 | 31 |
| Bremen ^b | 25 | 22 |
| Hamburg | 71 | 33 |
| Hessen | 170 | 9 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 40 | 14 |
| Niedersachsen | 129 | 144 |
| Nordrhein-Westfalen | 372 | 74 |
| Rheinland-Pfalz | 67 | 65 |
| Saarland | 14 | 11 |
| Sachsen | 90 | 10 |
| Sachsen-Anhalt | 48 | 18 |
| Schleswig-Holstein | 69 | 31 |
| Thüringen | 41 | 35 |

^a 2005 keine Juniorprofessor/-innen

^b Nachmeldung des Bundeslandes

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

In der *Struktur der Juniorprofessor/-innen nach Geschlecht* überwiegt der Anteil der Männer mit 71 Prozent deutlich. In Brandenburg (12,9 %) und Hessen (11,1 %) ist dieser Sachverhalt noch stärker ausgeprägt. Schleswig-Holstein (35,5 %), Niedersachsen (36,8 %) und Hamburg (39,4 %) weisen die höchste Beteiligungsquote von Frauen an den Juniorprofessor/-innen auf. Weitere Vergleiche, beispielsweise zur Struktur der Juniorprofessuren nach Fächergruppen, sind auf Grund der geringen Zahlengrößen zum Zeitpunkt nicht aussagekräftig und müssen Gegenstand folgender Betrachtungen sein. Für eine Übersicht auf Bundesebene siehe Abschnitt 4.3.2.2.³⁰

³⁰ Alle Zahlenangaben nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4.

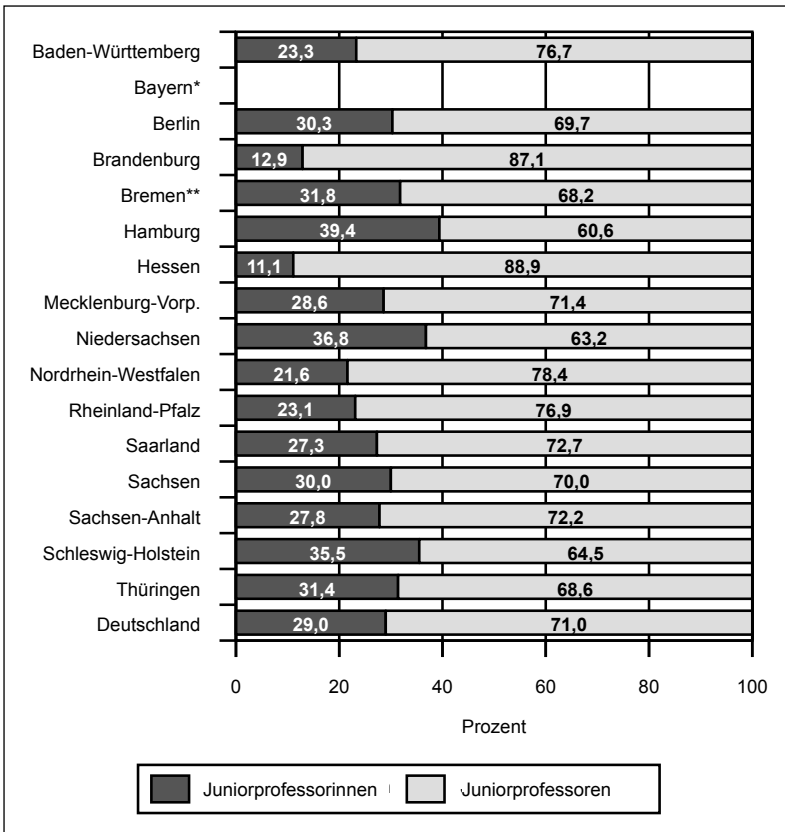


Abb. 37: Struktur der Juniorprofessor/-innen nach Bundesländern und Geschlecht; 2005

* 2005 keine Juniorprofessor/-innen

** Nachmeldung des Bundeslandes

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4

4.3.4 Universitätskarriere als Phasenmodell

4.3.4.1 Berechnungsmethoden

Wie bereits einleitend beschrieben, gliedert sich die klassische universitäre Karriere in Deutschland in drei Qualifikationsphasen mit Schwellencharakter³¹: Promotion, Habilitation und Neuberufung zur Professur. Bei

³¹ Vgl. dazu Krempkow/Pittius (2007) S. 103.

den folgenden Betrachtungen werden die fächerspezifischen *Übergangsquoten bzw. -intensitäten* zwischen den einzelnen Phasen fokussiert, besonderes Augenmerk gilt hierbei wiederum dem Geschlechteraspekt.

Für die Berechnung der aktuellen *Promotionsintensität* wird die Gesamtzahl der Promovierten an deutschen Hochschulen im Jahresmittel 2003-2005 zur Anzahl der Hochschulabsolvent/-innen – ohne künstlerische Hochschulen und Fachhochschulen³² – im Jahresmittel 1998-2000 in Bezug gesetzt. Analog berechnet sich die *Habilitationsintensität* aus dem Verhältnis der Zahl der Habilitierten in den Jahren 2003-2005 (Jahresmittel) zur Zahl der Promotionen im Jahresmittel 1998-2000. Die Daten über die *Neuberufungsintensität* werden aus der Gegenüberstellung der Neuberufungen in den Jahren 2003-2005 (Jahresmittel) zur Gesamtzahl der Habilitationen im Jahresmittel 2000-2002 gewonnen. Der durchschnittliche zeitliche Umfang der Verfahren – für Promotion und Habilitation jeweils etwa fünf und für Neuberufungen etwa drei Jahre³³ – ist zu berücksichtigen. Die Berechnung der Promotionsintensität erfolgt, zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit, ohne die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (vgl. Kap. 1.1.1).

Für die Betrachtung der einzelnen Karriereabschnitte unter dem Kriterium der geschlechterabhängigen *Partizipation* wird der prozentuale Anteil der Frauen vor und nach dem Übergang in Relation gesetzt. Der sich ergebende Koeffizient drückt die Chancengleichheit nach Geschlecht aus, wobei ein Wert von eins gleichbedeutend mit Chancengleichheit ist.

³² Die Einbeziehung aller Fachhochschulabschlüsse würde sich hier verzerrend auf das Gesamtbild auswirken, zudem ist der Anteil der Promovierten mit FH-Abschluss vernachlässigbar gering. Ab 2000 sind Masterabschlüsse enthalten. Zahlen nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2.

³³ Vgl. Abschnitt 4.4.

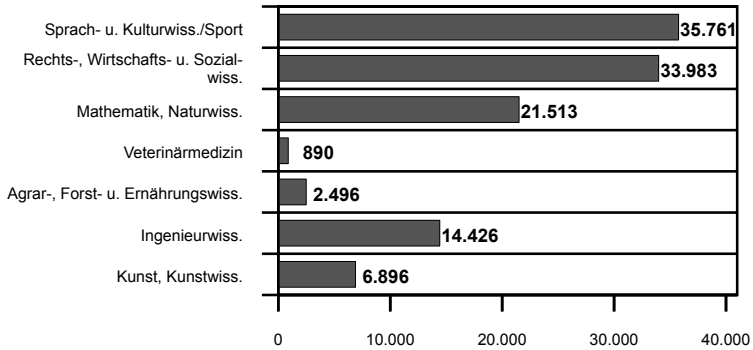
4.3.4.2 Ergebnisse

Die durchschnittliche *Promotionsintensität* beträgt in Deutschland aktuell 14,2 %³⁴. Dieser Wert variiert fächergruppenabhängig stark, in der Veterinärmedizin liegt er mit 64 Prozent am höchsten, es folgen die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer (30,7 %) und die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (21,6 %). Die relativ gesehen geringste Promotionsintensität weist die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (Übergangsquote 7,6 %) sowie Kunst, Kunstwissenschaft (4,3 %) auf. (Abb. 38)

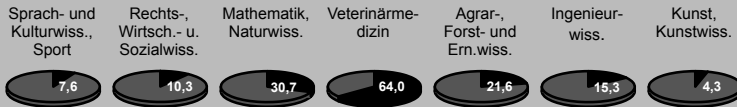
Wie Abb. 39 veranschaulicht, sind die *geschlechterabhängigen Unterschiede bei der Promotionsintensität* erheblich. Während aktuell 18 Prozent der männlichen Absolventen eines Universitätsstudiums erfolgreich promovieren, sind es nur 10 Prozent der Absolventinnen. Die sich in diesen Zahlen niederschlagende Tendenz einer deutlich höheren Promotionsquote von Männern spiegelt auch der *Vergleich nach Fächergruppen* wider. Die geringsten Geschlechterdifferenzen weisen hier die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Frauen 7,9 % / Männer 11,9 %) sowie Kunst, Kunstwissenschaft (Frauen 4,2 % / Männer 4,4 %) auf, einzig in letzterem Fall ist das Verhältnis hinsichtlich der Übergangsquote zur Promotion annähernd ausgeglichen. (Abb. 39)

³⁴ In Anlehnung an die Berechnungsweise des Wissenschaftsrats hier ohne Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Die Promotionsintensität beträgt hier 71 Prozent (7.621 Promotionen zu 10.735 Absolvent/-innen). Da die Dissertation in der Medizin häufig den Charakter einer Studienabschlussarbeit hat, liegt den Zahlen abweichend zur oben beschriebenen Berechnungsweise jeweils der Mittelwert der gleichen Berechnungsjahre (2003-2005) zu grunde. Unter Einbeziehung der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften würde sich die durchschnittliche Promotionsintensität in Deutschland insgesamt auf einen Wert von 19 Prozent erhöhen. Zahlen nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2.

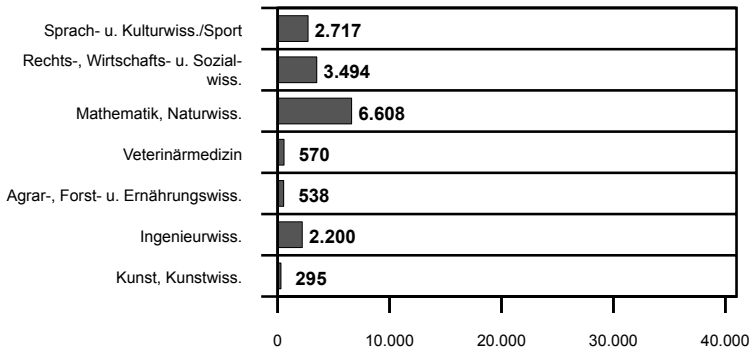
Hochschulabsolvent/-innen insgesamt* nach Fächergruppen (in Personen),
Mittelwert der Berichtsjahre 1998-2000



Übergangsquoten zur Promotion nach Fächergruppen
(in % der Gesamtzahl der Absolvent/-innen)



Promovierte insgesamt nach Fächergruppen (in Personen),
Mittelwert der Berichtsjahre 2003-2005



*ohne Abschlüsse KHS/FH, ab 2000 Masterabschlüsse enthalten

Abb. 38: Promotionsintensität (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) insgesamt nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

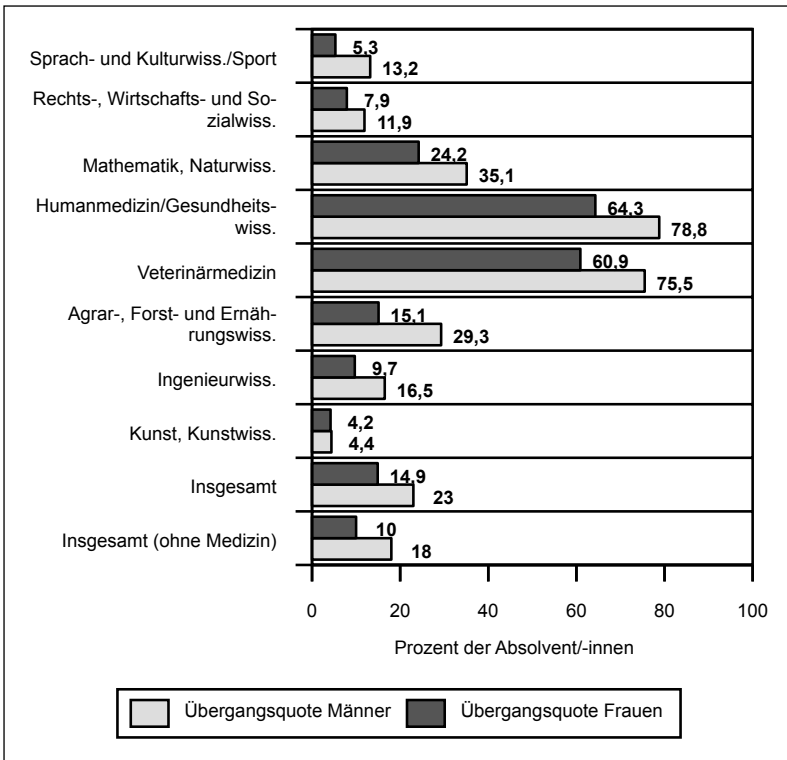


Abb. 39: Promotionsintensität nach Geschlecht und Fächergruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

Die Betrachtung der *geschlechterabhängigen Partizipation*³⁵ für das erfolgreiche Absolvieren der ersten Phase der universitären Karriere rundet dieses Bild ab: Für Frauen ist der Übergang zur Promotion im bundesdeutschen Schnitt eine deutlich höhere Schwelle als für Männer. Besonders stark ist dieser Sachverhalt in den Ingenieurwissenschaften ausgeprägt, ein unmittelbarer Effekt der geringen weiblichen Promotionsquote. Der Chancengleichheit beim Übergang zur Promotion am nächsten kommen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften³⁶, die Fächergruppen Kunst, Kunstwissenschaft und Veterinärmedizin. (Abb. 40)

³⁵ zur Berechnungsweise vgl. oben.

³⁶ Hier ist wiederum einschränkend auf den speziellen Charakter des Studienverlaufs zu verweisen (vgl. oben).

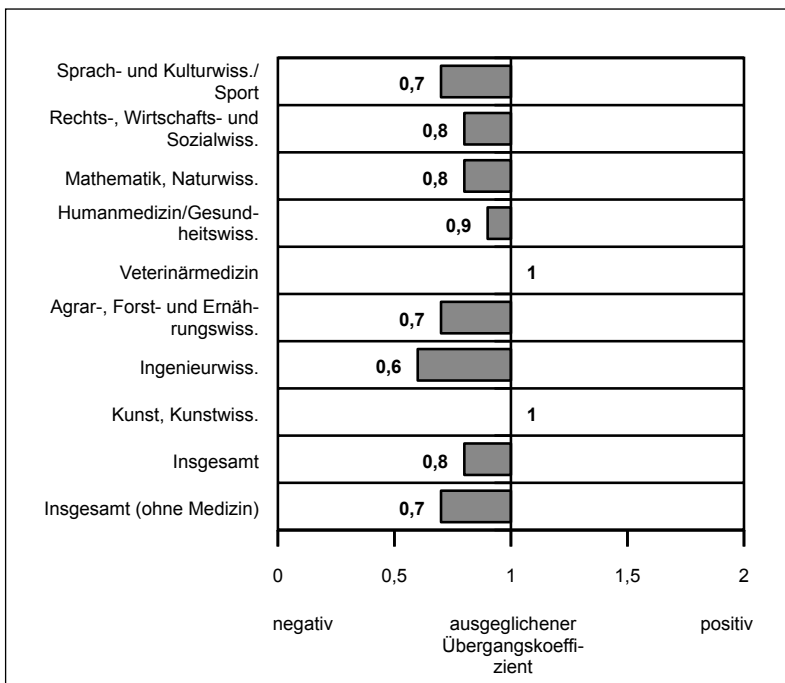


Abb. 40: Frauenpartizipationskoeffizient beim Übergang zur Promotion nach Fächergruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2

Die durchschnittliche Habilitationsintensität liegt aktuell bei 8,6 %³⁷. Wie bei der Promotionsintensität sind die Werte auch hier stark fächerabhängig; die höchsten Habilitationsquoten erreichen die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (18 %), gefolgt von Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft (jeweils 10,6 %). Ingenieurwissenschaften (3,5 %) und Veterinärmedizin (3,2 %) liegen am unteren Ende der vergleichenden Statistik. (Abb. 41)

³⁷ Durchschnittswert aller Fächergruppen. Zahl nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihen 4.2/ 4.3.1.

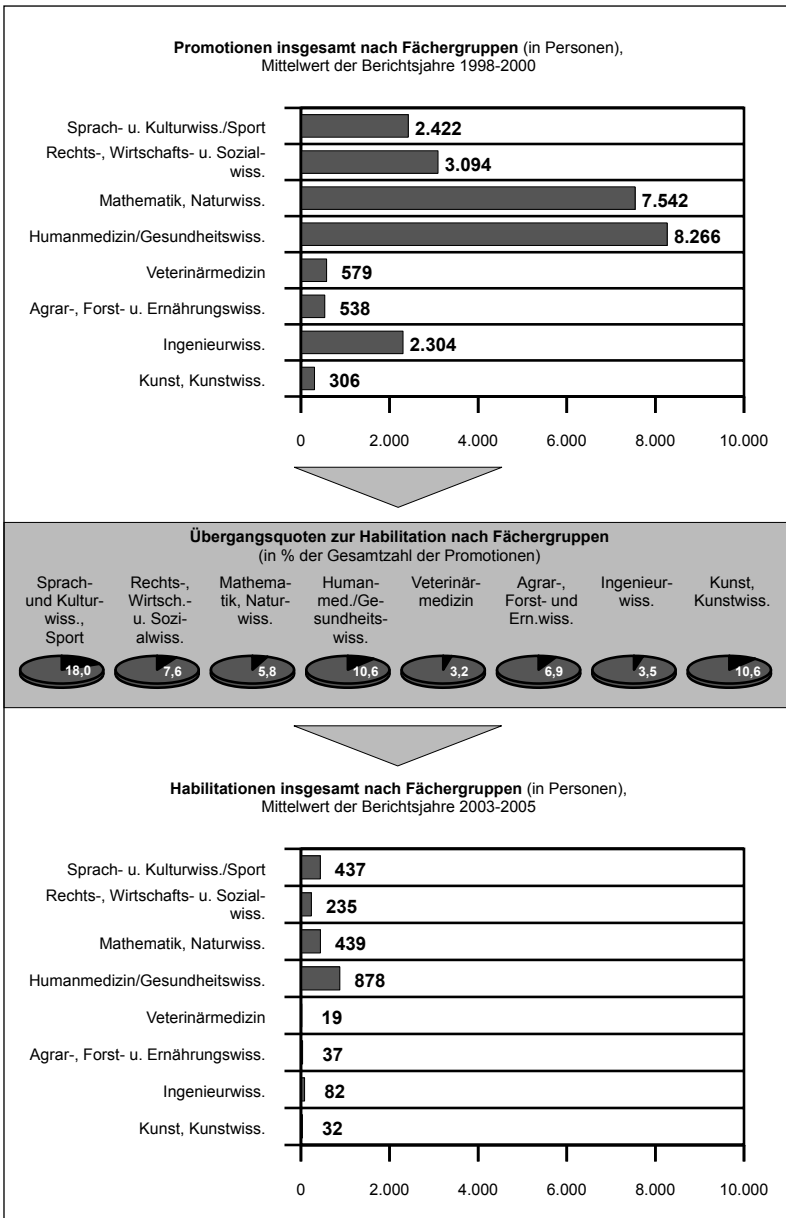


Abb. 41: Habilitationsintensität insgesamt nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.3.1

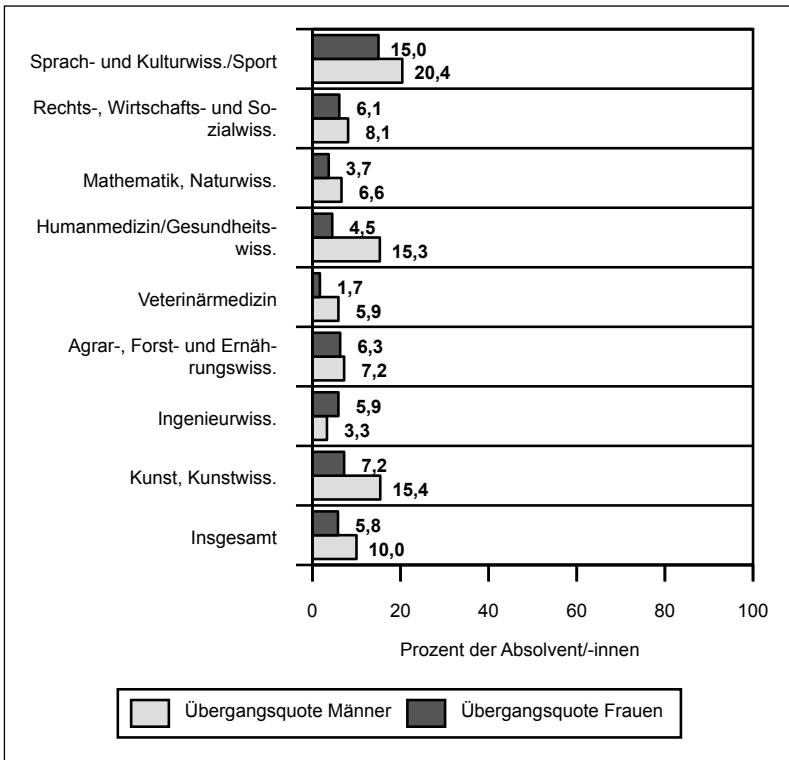


Abb. 42: Habilitationsintensität nach Geschlecht und Fächergruppen
 Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.3.1

Die geschlechterabhängigen Unterschiede bei der Habilitationsintensität sind ebenfalls bedeutend. Für die promovierten Männer beträgt die Quote des erfolgreichen Übergangs zur Habilitation insgesamt 10 Prozent, für die promovierten Frauen lediglich 5,8 Prozent. Besonders ausgeprägt ist dieses Verhältnis in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (Frauen 4,5 % / Männer 15,3 %) und Kunst, Kunstwissenschaft³⁸ (Frauen 7,2 % / Männer 15,4 %). Ausgeglichenere sind die Promotionsquoten nach Geschlecht im Falle der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Frauen 6,1 % / Männer 8,1 %) und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften³⁹ (Frauen 6,3 % / Männer 7,2 %). In die-

³⁸ Die Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaften weist jedoch mit insgesamt 32 Habilitationen (Mittelwert 2003-2005) vergleichsweise niedrige Kopfzahlen auf.

³⁹ Ebd.: die Gesamtzahl der Habilitation liegt hier bei 37.

sem Zusammenhang überraschend sind die Werte der Ingenieurwissenschaften: hier liegt die Habilitationsquote der Frauen mit 5,9 Prozent über der der Männer (3,3 %). (Abb. 42)

Die *geschlechterabhängige Partizipation* beim Eintritt in die zweite Phase der universitären Karriere ist mit derjenigen beim Übergang zur Promotion vergleichbar. Wie aus Abbildung 43 zu entnehmen ist, ist der insgesamt signifikant höhere Schwellencharakter für das weibliche Geschlecht in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Veterinärmedizin und Mathematik, Naturwissenschaften am stärksten ausgeprägt. Allein die Ingenieurwissenschaften weisen hier eine deutliche Verschiebung der Übergangschancen zugunsten der Frauen auf⁴⁰. (Abb. 43)

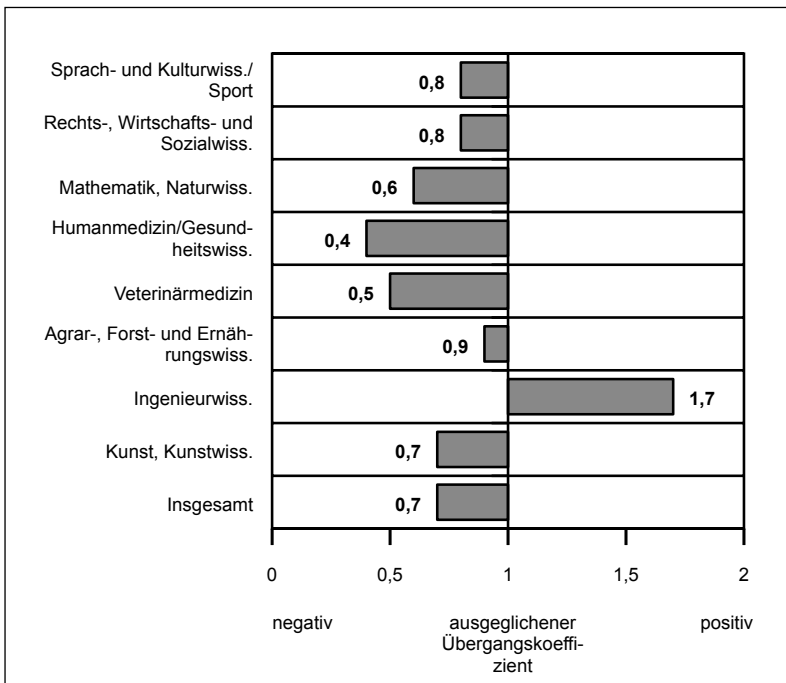


Abb. 43: Frauenpartizipationskoeffizient beim Übergang zur Habilitation nach Fächergruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.3.1

⁴⁰ In diesem Zusammenhang sei jedoch auf die geringe Beteiligung von Frauen in dieser Fächergruppe in früheren Phasen der universitären Laufbahn verwiesen. (Vgl. oben).

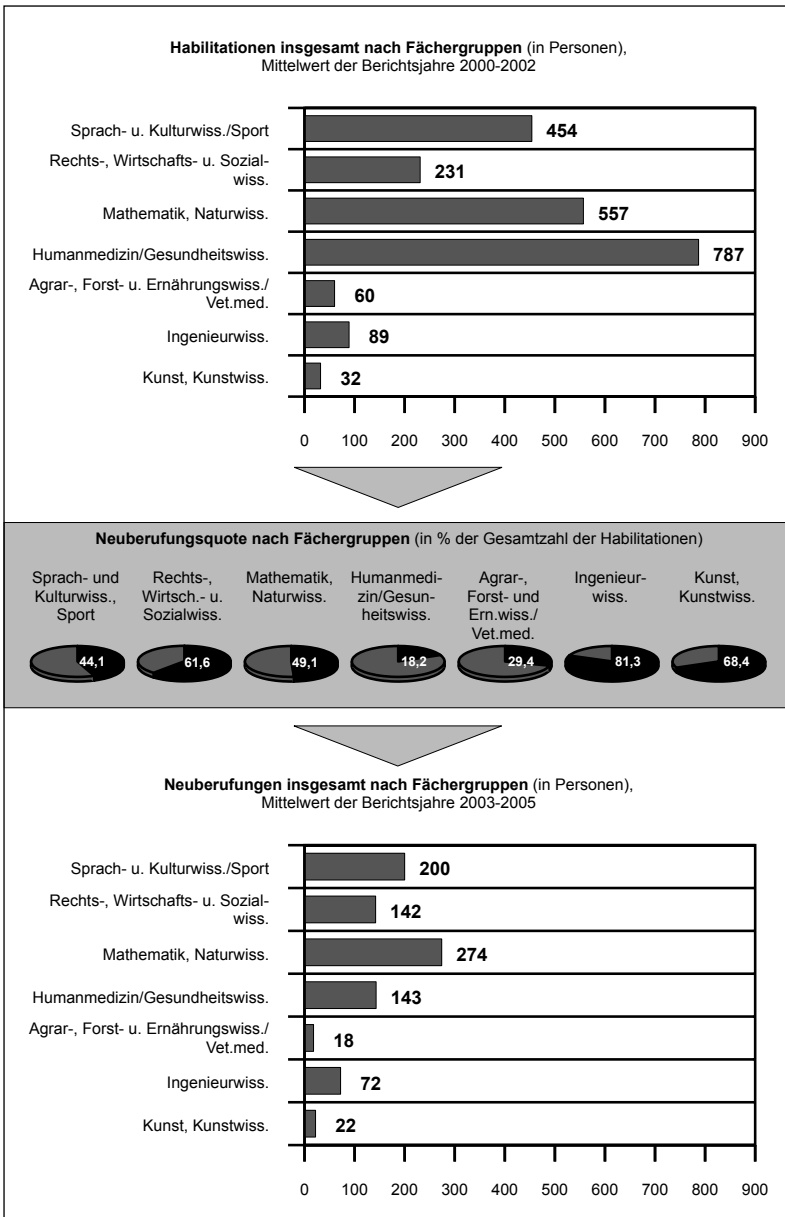


Abb. 44: Neuberufungsintensität insgesamt nach Fächergruppen, 3-Jahres-Durchschnitte

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1 u. 4.4; BLK (2005b und 2006)

Die durchschnittliche *Neuberufungsintensität* beträgt in Deutschland 39,4 %⁴¹. Auch dieser Wert schwankt in Abhängigkeit von den Fächergruppen stark. Die höchsten Übergangsquoten sind hier für die Ingenieurwissenschaften (81,3 %), die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft⁴² (68,4 %) und die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (61,6 %) zu verzeichnen. Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (29,4 %) sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (18,2 %) belegen im interdisziplinären Vergleich die hinteren Ränge. Für die Humanmedizin lässt sich der im Vergleich zur Habilitationsintensität deutliche Abfall bei der Neuberufungsquote dadurch erklären, dass die Habilitation häufig für den Zugang zu Chefarzt- bzw. Chefärztinnenpositionen erworben wird. (Abb. 44)

Ein Blick auf die *geschlechterabhängige Neuberufungsintensität* zeigt hier ausnahmsweise nur marginale Unterschiede – aktuell liegt die Neuberufungsquote im Fächerdurchschnitt für Frauen (38,6 %) nur leicht unter der der Männer (39,5 %)⁴³. Dieser Sachverhalt erklärt sich aus dem vergleichsweise großen Anteil weiblicher Neuberufungen in Fächergruppen mit hohen Kopffzahlen, bspw. in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Frauen 70 % / Männer 60 %) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport (Frauen 44,2 % / Männer 44 %). Deutlich höhere Neuberufungsquoten für Männer weisen Kunst, Kunstwissenschaft (Frauen 48,5 % / Männer 79 %) und Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin⁴⁴ (Frauen 21,8 % / Männer 32,8 %) auf. (Abb. 45)

Die Betrachtung der *geschlechterabhängigen Partizipation* für den Übergang in die dritte Phase der universitären Karriere ergibt ein entsprechend verändertes Bild. Insgesamt ist die Chance auf eine Neuberufung nach erfolgreicher Habilitation für Frauen und Männer annähernd gleich hoch. Dies gilt insbesondere für die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach-, und Kulturwissenschaften/Sport sowie Ingenieurwissenschaften. (Abb. 46)

⁴¹ Durchschnittswert aller Fächergruppen.

⁴² Zu den Fachspezifika vgl. Kap. 1.1.

⁴³ Dies darf jedoch keinesfalls mit Gleichstellung übersetzt werden: der Anteil der Frauen an den Neuberufungen liegt im Jahresmittel 2003-2005 bei lediglich 22,4 Prozent. Eine hohe Neuberufungsintensität für das weibliche Geschlecht lässt lediglich auf einen in dieser Phase stringenteren Verlauf der universitären Laufbahn schließen – nach Überwindung der (hohen) Einstiegshürden Promotion und Habilitation. Zahl nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4.

⁴⁴ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften hier zu einer Fächergruppe zusammengefasst. Es sei wieder auf die niedrigen zu grunde liegenden Kopffzahlen verwiesen.

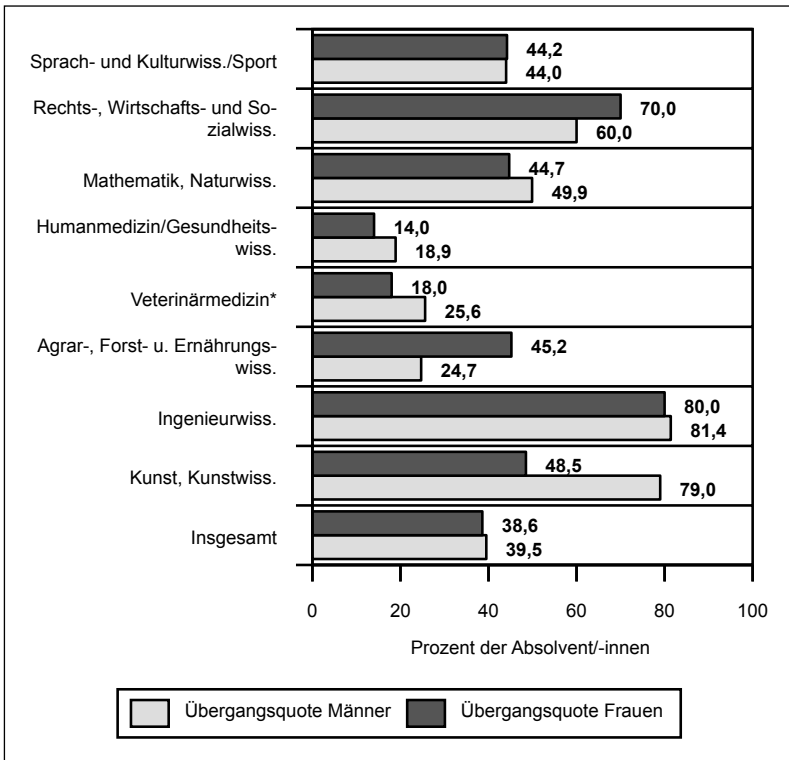


Abb. 45: Neuberufungsintensität nach Geschlecht und Fächergruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1 u. 4.4; BLK (2005b und 2006)

Zusammenfassend lassen sich für die Phasen der universitären Karriere folgende Aussagen treffen: Die Schwelle zur Habilitation ist innerhalb der Karrierephasen am höchsten⁴⁵. Sind sowohl Promotionsphase als auch Habilitationsphase einmal durchschritten, fällt für beide Geschlechter die Chance auf eine Neuberufung vergleichsweise hoch aus. Hierbei ist zu beachten, dass nach der Habilitation in vielen Fächern kaum noch berufliche – und der erworbenen Qualifikation entsprechende – Alternativen zur Hochschulkarriere bestehen. Die quantitativ vergleichsweise niedrige Drop-Out-Quote von 60 Prozent ist in diesem Stadium der Karriere also differenziert zu bewerten: Für die Betroffenen ist der Einschnitt von anderer Qualität als beispielsweise in der Zeit nach der Promotion.

⁴⁵ Diese Phase weist mit 8,6 Prozent die niedrigste Übergangsquote auf.

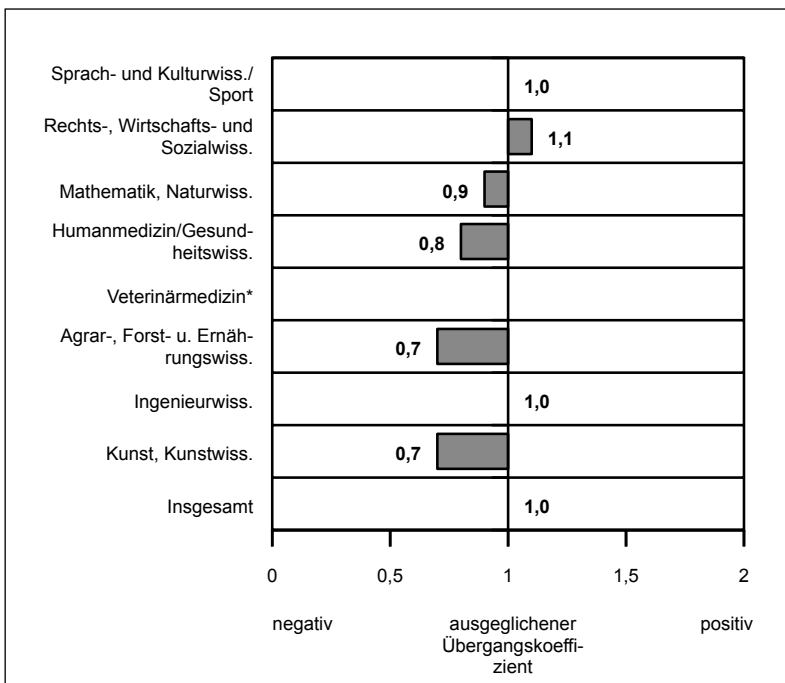


Abb. 46: Frauenpartizipationskoeffizient bei Neuberufungen nach Fächergruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.3.1 u. 4.4; BLK (2005b und 2006)

Tab. 33: Übergangsquoten zwischen den Phasen der universitären Karriere und Chancengleichheit beim Übergang; 3-Jahres-Durchschnitte

| Übergang zur | Übergangsquoten | | | Chancengleichheitskoeffizient ^a |
|--------------|-----------------|--------|-----------|--|
| | Frauen | Männer | Insgesamt | |
| Promotion | 14,0 | 18,0 | 14,2 | 0,7 |
| Habilitation | 5,8 | 10,0 | 8,6 | 0,7 |
| Neuberufung | 38,6 | 39,5 | 39,3 | 1,0 |

^a vgl. oben Abschnitt 4.3.4.1

Quelle/Berechnungsgrundlage: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2, 4.3.1, 4.4, PM; BLK (2005b und 2006)

Sowohl beim Übergang zur Promotion als auch zur Habilitation sind Frauen gegenüber Männern deutlich benachteiligt. Nach erfolgreichem Überwinden der Hürden Promotion und Habilitation sind die Neuberu-

fungschancen für Männer und Frauen ungefähr gleich. Für eine weitergehende Interpretation der empirischen Befunde siehe Abschnitt 4.4 (empirische Befunde zur Post-doc-Phase).⁴⁶ (Tab. 33)

4.4 Empirische Befunde

4.4.1 Arbeitsmarktchancen von Promovierten

Promovierte haben in Deutschland in weit stärkerem Maße Alternativen zu einer Hochschulkarriere als in anderen Staaten. Dies hängt nicht nur mit der Arbeitsmarktsituation außerhalb der Hochschulen zusammen, sondern auch damit, dass in Deutschland die Promotionsphase strukturell besonders offen bzw. unterdeterminiert ist. (Enders/Bornmann 2001: 91) Dies bedeutet: In Deutschland ist der Erwerb eines Dokortitels nicht notwendigerweise auf eine wissenschaftliche Laufbahn ausgerichtet. (Janson u.a. 2007: 76)

Ein Nebeneffekt dieser Offenheit ist, dass in einigen Fächern erhebliche Anteile bereits gegen Ende der Promotion ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis haben. Dies betrifft insbesondere die in der Kasseler Promoviertenstudie exemplarisch für die Sprach- und Kulturwissenschaften untersuchte Germanistik und die Sozialwissenschaften. Hier sind es jeweils ca. ein Viertel aller Promovierten, v.a. solche mit externer Finanzierung der Promotion, die ihre Beschäftigung im privaten oder öffentlichen Sektor beibehalten wollen und daher unmittelbar nach der Promotion nicht nach einer anderen Tätigkeit Ausschau hielten. (Ebd.: 94)

Auch von denen, die nach der Promotion eine berufliche Beschäftigung suchten, sind in mehreren Fächern hohe Anteile direkt nach Abschluss berufstätig (etwa neun Zehntel in der Elektrotechnik, den Wirtschaftswissenschaften, der Mathematik und der Biologie). Deutlich schwieriger stellt sich die Arbeitsmarktsituation für Promovierte der Germanistik und der Sozialwissenschaften dar. Hier sind nur zwei Drittel bis drei Viertel direkt nach Abschluss der Promotion berufstätig. (Ebd.: 95) Entsprechend häufiger gaben sie Arbeitslosigkeit oder eine weitere berufliche Ausbildung an (v.a. Volontariat, Referendariat).

⁴⁶ Alle Zahlenangaben nach: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihen 4.2, 4.3.1 4.4 und Pressemitteilungen; BLK (2005b und 2006).

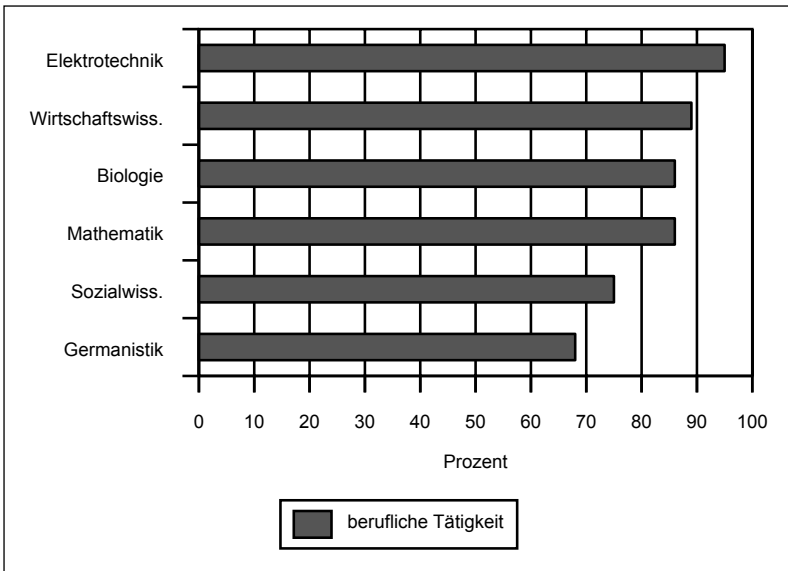


Abb. 47: Berufliche Tätigkeit der Promovierten mit Beschäftigungssuche unmittelbar nach Abschluss der Promotion nach Promotionsfach (in %)

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 95

Promovierte Frauen haben durchgehend in allen Fächern größere Schwierigkeiten bei der Integration in das Beschäftigungssystem als Männer. (Enders/Bornmann 2001: 97) Bei ihnen nahm die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den Promoviertenkohorten vor fünf bis zehn Jahren auch eher zu. (Ebd.: 106) Sie sind zudem häufiger befristet beschäftigt. (Ebd.: 98)

Ein Jahr nach Abschluss der Promotion hat sich die Situation insgesamt etwas verbessert. Bei den Promovierten der Sozialwissenschaften halbierte sich z.B. die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Zeitpunkt direkt nach Abschluss der Promotion. Die beschriebene Fächerhierarchie bleibt jedoch bestehen. Nachfolgende Grafik zeigt anhand der Anteile befristet Beschäftigter, dass dies trotz der Fächerunterschiede in allen Fächern auch für die Geschlechterdifferenzen gilt.

Auch die Befragung ehemaliger Promotionsstipendiat/-innen der Hans-Böckler-Stiftung (Enders 2005b: 73f.) und die Befragung ehemaliger DFG-Stipendiat/-innen (Enders/Mugabushaka 2004: 29f.) kommen zu dem Ergebnis, dass erstens für Promovierte gute Arbeitsmarktchancen

vorliegen und zweitens promovierte Frauen größere Schwierigkeiten bei der Integration in das Beschäftigungssystem haben als Männer.

Promovierte haben insgesamt relativ gute Arbeitsmarktchancen – wenngleich dies nach Fächern differiert und z.B. für die Germanistik und die Sozialwissenschaften weit weniger gilt als für andere Fächer. Außerdem haben promovierte Frauen durchgehend in allen Fächern größere Schwierigkeiten bei der Integration in das Beschäftigungssystem.

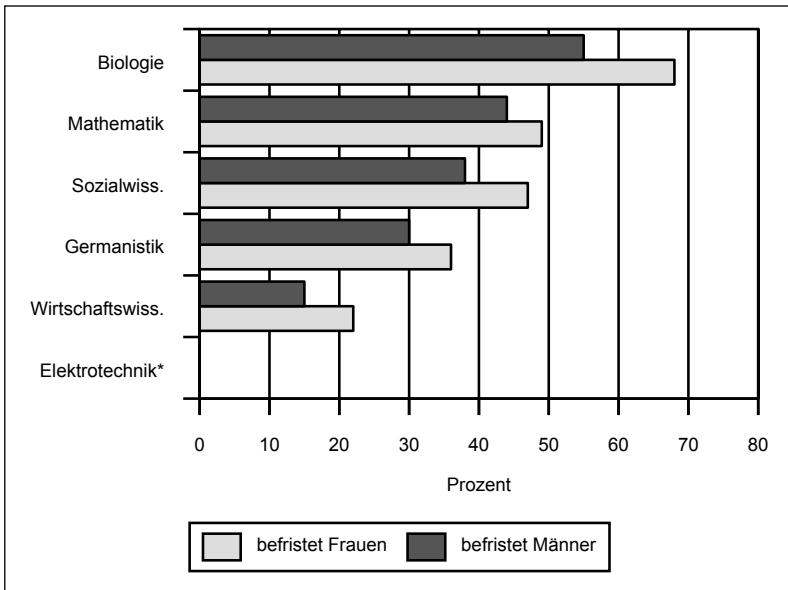


Abb. 48: Die Befristungssituation ein Jahr nach der Promotion nach Promotionsfach und Geschlecht (in %)

* Elektrotechnik: keine befristete Beschäftigung angegeben

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 100

4.4.2 Berufliche Tätigkeiten innerhalb und außerhalb von Hochschulen

Analog zu den vorliegenden empirischen Studien wird hier der Übergang in berufliche Tätigkeiten an der Hochschule nicht von vornherein als gleichbedeutend mit einer weiteren Qualifikation nach der Promotion aufgefasst. (Vgl. Enders/Bornmann 2001) Eine (weitere) Berufstätigkeit

an der Hochschule bedeutet nur für einen Teil der Promovierten, dass sie sich weiter qualifizieren (wollen/können). Gerade die ersten Jahre nach der Promotion sind für viele Promovierte eine erneute Phase der Orientierung und Prüfung der eigenen Dispositionen für verschiedene mögliche Tätigkeitsgebiete. Hierbei stehen inner- und außerhochschulische berufliche Tätigkeitsfelder in Konkurrenz zueinander.

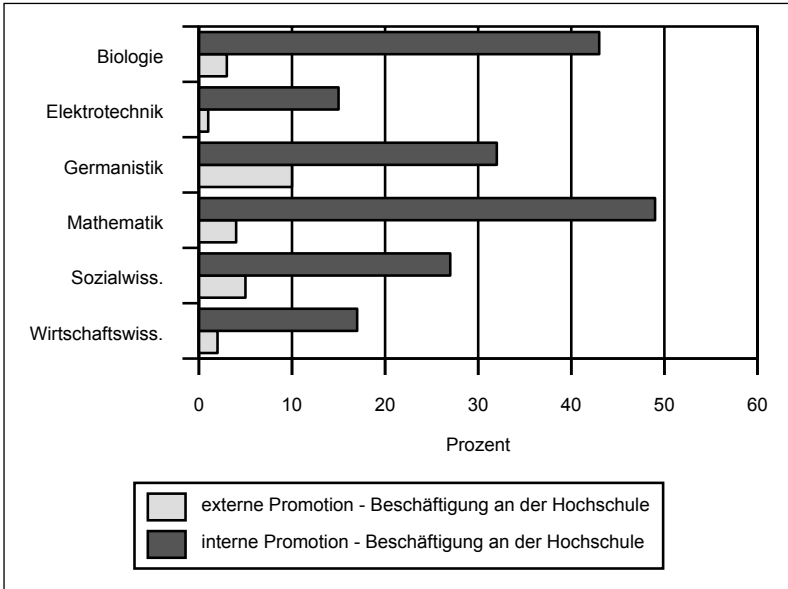


Abb. 49: Beschäftigung an einer Hochschule ein Jahr nach der Promotion nach Promotionsfach für interne Promovierte (Stelleninhaber) und externe Promovierte (in %)

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 101

Wie die Analysen in der Kasseler Promoviertenbefragung zeigen, spielen in dieser Situation die Finanzierungsarten während der Promotion bzw. die Promotionsmodelle wiederum eine wichtige Rolle. Nachfolgende Grafik veranschaulicht, dass intern Promovierte ein Jahr nach Abschluss der Promotion deutlich häufiger weiter an Hochschulen beschäftigt sind als extern Promovierte. Offenbar hatten die meisten extern Promovierten entweder eine Hochschulkarriere nie ernsthaft in Erwägung gezogen oder es ist nicht gelungen, sie hierfür zu begeistern. Auch Promovierte, die bereits kurz nach der Promotion die Hochschule verlassen, sind nur noch

schwer für eine Hochschulkarriere zu gewinnen. Die Verfasser der Studie formulieren hierzu: „Auch wenn natürlich mancher Promovierte erst in späteren Phasen des Berufsweges den ‘Absprung’ aus der Hochschule findet und es immer wieder Intermezzi eines Wechsels zwischen hochschulischer und außerhochschulischer Tätigkeit gibt, und manchen ein später Ruf aus der Praxis in die Hochschule erreicht, ist doch eine entscheidende frühe Wegmarke gesetzt: Wer sehr bald nach der Promotion die Hochschule verlässt, kehrt selten zurück...“ Allerdings dürfte es für externe Promovierte auch schwerer sein, wieder Zugang zur Hochschule zu erhalten. Dies gilt natürlich in den Fächern weniger, die über Nachwuchsmangel klagen, als in denen, die ausreichend internen Nachwuchs haben und ihren Bedarf auf den üblichen Rekrutierungswegen decken können, die oft wenig transparent sind (vgl. Kap. 3.4.2). Auch hier wäre es von Interesse, künftig genauer zu untersuchen, inwieweit dies Promovierte mit bestem Leistungspotential sind.

Wie sieht nun der längerfristige berufliche Verbleib der Promovierten aus? Hier kann wiederum bislang nur auf die Kasseler Promoviertenbefragung zurückgegriffen werden, die dies nach derzeitigem Kenntnisstand als einzige bundesweit repräsentative Studie für sechs Fächer und drei Kohorten für den Zeitraum 10 bis 20 Jahre nach Abschluss der Promotion untersuchte.⁴⁷ Demnach sind 10 Jahre nach Abschluss in der Mathematik, der Germanistik und den Sozialwissenschaften etwa zwei Fünftel der Promovierten an Hochschulen tätig. In der Biologie ist es etwa ein Viertel, in der Elektrotechnik und den Wirtschaftswissenschaften ein Fünftel.⁴⁸ In allen untersuchten Fächern arbeitet also 10 Jahre nach Abschluss der Promotion die Mehrheit der Promovierten außerhalb von Hochschulen. Der Vergleich mit den anderen beiden Kohorten zeigt für diese ähnlich niedrige Anteile. In der Elektrotechnik, der Mathematik und der Germanistik sind die Werte im Zeitverlauf von der ältesten bis zur jüngsten Kohorte sogar noch gesunken. Von den ehemaligen Promotionsstipendiat/-innen der Hans-Böckler-Stiftung ist über die Hälfte außerhalb von Hochschulen und außerhalb von Forschung und Entwicklung tätig. Lediglich ein Drittel ist an Hochschulen beschäftigt. (Enders 2005b: 72) Auch von den DFG-Stipendiat/-innen ist fünf bis 15 Jahre nach ihrer Förderung ein Sechstel außerhalb von Forschung und Lehre und auch außerhalb von

⁴⁷ Der Vergleich über alle drei Kohorten einschließlich der jüngsten ist nur bis zu zehn Jahre nach Abschluss der Promotion möglich.

⁴⁸ In der Biologie und der Elektrotechnik sind darüber hinaus etwa genauso große Anteile in Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschulen beschäftigt.

Forschung und Entwicklung tätig.⁴⁹ Die meisten von den Befragten, die nach ihrem DFG-Stipendium gänzlich außerhalb der Wissenschaft tätig sind, arbeiten in der Privatwirtschaft. (Enders/Mugabushaka 2004: 26f.)

Hier stellt sich noch einmal die Frage, welche (Selbst-)Selektionsmechanismen mit welchen Ergebnissen nach Abschluss der Promotion wirken. Zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen ist bereits einige Forschung erfolgt. (Vgl. z.B. BLK 2007, CEWS 2005, Schlegel/Burkhardt 2005b, Zimmer u.a. 2006, Krempkow/Pittius 2007) Zur Selektion nach sozialer Herkunft und hier evtl. vorhandenen Begabungsreserven liegt bislang jedoch nur sehr wenig Forschung vor. (z.B. Hartmann/Kopp 2001)

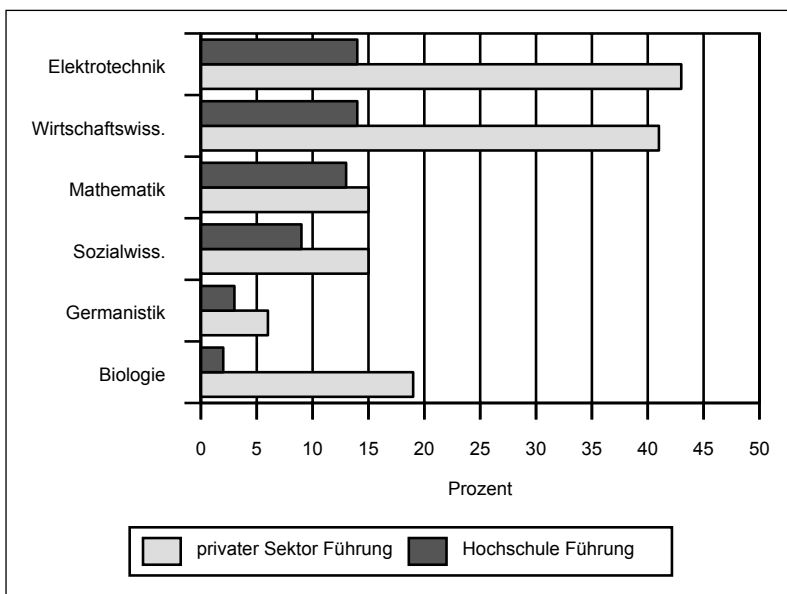


Abb. 50: Führungspositionen in der gegenwärtigen Beschäftigung für die Promoviertenkohorte 1989/90 nach Promotionsfach und Beschäftigungssektor (in %)

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 119

⁴⁹ Dies betrifft allerdings z.T. auch Promovierte, die z.T. Post-doc-Stipendien und Forschungsstipendien erhalten hatten, die nicht (explizit) auf eine Hochschulkarriere vorbereiten sollten, sondern auf Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (auch) außerhalb von Hochschulen.

Betrachtet man nun, welche Anteile von Promovierten 10 Jahre nach Abschluss ihrer Promotion innerhalb und außerhalb von Hochschulen Führungspositionen⁵⁰ erreichten, so zeigt sich trotz großer Fächerunterschiede eine klare Tendenz: Außerhalb von Hochschulen im privatwirtschaftlichen Sektor erzielen wesentlich höhere Anteile Führungspositionen. Hierbei sind promovierte Elektrotechniker/-innen und Wirtschaftswissenschaftler/-innen sowohl im Hochschulsektor als auch im privatwirtschaftlichen Sektor 10 Jahre nach Promotionsabschluss am häufigsten in Führungspositionen. Am seltensten gelingt dies promovierten Germanist/-innen.

Das Bild ändert sich etwas, wenn man in die Betrachtung auch den Zeitraum bis 20 Jahre nach Abschluss der Promotion einbezieht: In mehreren der untersuchten Fächer gibt es bis zu diesem Zeitpunkt noch einen deutlichen Anstieg des Anteils von Führungspositionen im Hochschulsektor. Besonders deutlich ist dies in der Elektrotechnik und der Mathematik, wo es etwa zu einer Verdoppelung des Anteils im Vergleich zum Zeitpunkt 10 Jahre nach Promotionsabschluss kommt. Aber auch in der Biologie und der Germanistik erhöht sich der Anteil spürbar. (Ebd.: 117f.)

Im privatwirtschaftlichen Sektor sind die Aufstiegsprozesse zu Führungspositionen nach 10 Jahren dagegen weitgehend abgeschlossen. (Ebd.: 124f.) Promovierte Frauen sind im privatwirtschaftlichen Sektor in Führungspositionen allerdings noch stärker unterrepräsentiert als in den anderen Sektoren. (Ebd.: 126)

Die im Hochschulsektor stark verzögerten Aufstiegsprozesse sind u.a. auf die langen und nicht selten verschlungenen Pfade der weiteren Nachwuchsqualifizierung zurückzuführen, so die Interpretation der Verfasser. (Ebd.: 120)⁵¹ In einigen Fächern wie der Elektrotechnik tragen aber auch „späte Berufungen aus der Praxis“ zu diesem Phänomen bei. Insbesondere hat jedoch das Ereignis der deutschen Wiedervereinigung die Chancen für die beiden älteren Kohorten verbessert. Daher lässt sich aus diesen Ergebnissen noch schwerer auf die Chancen der jüngsten Kohorte schlie-

⁵⁰ Mit Führungspositionen innerhalb von Hochschulen waren hier Hochschullehrer an Universitäten und Fachhochschulen sowie Vertretungsprofessuren gemeint. Im privaten Sektor waren dies Abteilungs- und Betriebsleiter, Geschäftsführer und Direktoren. (Vgl. Enders/Bornmann 2001: 117f.)

⁵¹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Promovierte im Schnitt ein Alter von Anfang bis Mitte Dreißig haben. Zwanzig Jahre später sind sie also Anfang bis Mitte Fünfzig und gehören damit in der Privatwirtschaft zu einer Gruppe, die trotz vorhandener Hochschulqualifikationen relativ geringe Arbeitsmarktchancen haben.

ßen, als dies auf Grund der immanenten Unsicherheiten solcher Prognosen ohnehin der Fall ist. Hierzu wären aktuelle Forschungen notwendig. Als dritter zentraler Aspekt wird neben den Chancen auf eine Führungsposition und der Aufstiegsdauer noch das Einkommen in beruflichen Tätigkeiten innerhalb und außerhalb von Hochschulen betrachtet. Die Fächerunterschiede sind enorm: Promovierte Elektrotechniker/-innen und Wirtschaftswissenschaftler/-innen erhalten wesentlich höhere Einkommen als promovierte Biolog/-innen oder Germanist/-innen. (Ebd.: 133)

Auch hier zeigt sich trotz der Fächerunterschiede eine klare Tendenz: Außerhalb von Hochschulen im privatwirtschaftlichen Sektor erreichen Promovierte wesentlich höhere Einkommen. Bei diesem Vergleich sind unterschiedliche Anteile von Teilzeittätigkeiten in den einzelnen Fächern und Sektoren durch die Berechnung des durchschnittlichen Stundeneinkommens bereits berücksichtigt.

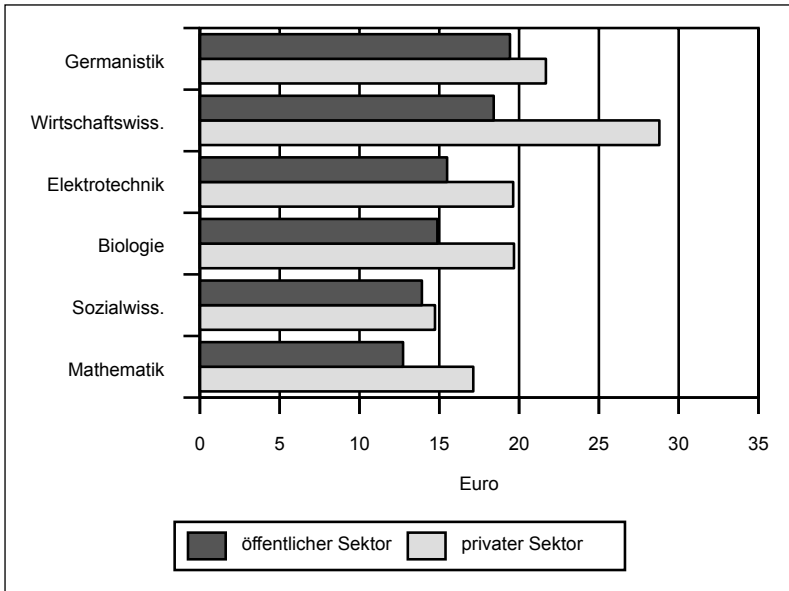


Abb. 51: Netto-Stundeneinkommen in Euro nach Promotionsfach und Beschäftigungssektor 10 Jahre nach Abschluss der Promotion

Quelle: Enders/Bornmann 2001: 133, von DM umgerechnet in Euro

Auch bei den ehemaligen DFG-Stipendiat/-innen zeigt sich, dass das Einkommen derjenigen, die in die Privatwirtschaft gingen, deutlich höher ist

als das derjenigen, die im Öffentlichen Dienst bzw. an Hochschulen arbeiten. (Enders/Mugabushaka 2004: 29) Dies gilt wiederum für alle Fächergruppen, wenngleich in jeweils unterschiedlichem Ausmaß.⁵² Außerdem wurde festgestellt, dass es im Karriereverlauf nur wenig intersektorale Mobilität gibt, insbesondere nur selten Wechsel zwischen Privatwirtschaft und Hochschulsektor.

Die geschlechtsspezifische Segregation, die sich bereits in anderen Aspekten zeigte, betrifft auch das Einkommen. Frauen erzielen im Schnitt geringere Einkommen. (Ebd.: 133, vgl. auch Enders/Mugabushaka 2004: 29f., Enders 2005b: 73f.)

Zusammenfassend kann zu beruflichen Tätigkeiten von Promovierten innerhalb und außerhalb von Hochschulen formuliert werden: Promovierte, die vor ihrem Abschluss durch die Art ihrer Finanzierung und Einbindung nur wenig in den Hochschulbetrieb integriert wurden (z.B. Externe), können nach ihrem Abschluss nur noch schwer für eine Hochschulkarriere gewonnen werden. Außerdem ist auffällig, dass ein großer Teil der Promovierten in die Privatwirtschaft geht. Dort erreicht zehn Jahre nach Abschluss ein deutlich größerer Anteil von Promovierten Führungspositionen als im Hochschulsektor. Auch die Einkommen sind dort höher. Frauen haben seltener Führungspositionen und im Schnitt niedrigere Einkommen als Männer.

4.4.3 Übergang in weitere Qualifikation nach der Promotion

An dieser Stelle soll nur der Übergang in weitere Qualifikationen anhand vorliegender empirischer Befunde etwas näher betrachtet werden. Zum Qualifikationsverlauf – insbesondere der Juniorprofessur im Vergleich zur Habilitation, die ggf. im Fokus der Analysen stehen sollte – liegen bislang keine ausreichenden Erkenntnisse vor. Dies hat v.a. damit zu tun, dass noch nicht genug Zeit seit der Einführung der Juniorprofessur vergangen ist, um dies fundiert untersuchen zu können. Zur Habilitation gibt es zwar entsprechende Studien. Diese beschränken sich jedoch entweder

⁵² In diesem Zusammenhang sind allerdings auch die Motive derjenigen zu beachten, die ihre berufliche Tätigkeit an der Hochschule mit der Absicht einer weiteren Qualifikation aufnehmen. (Vgl. nachfolgenden Abschnitt) Wie hoch die Anteile derjenigen sind, die nach der Promotion eine berufliche Tätigkeit mit vs. ohne weitere Qualifikationsabsicht aufnehmen, dazu gibt es bundesweit bisher keine gesicherten Erkenntnisse. Bekannt ist jedoch, dass jedenfalls nur ca. ein Zehntel der Promovierten eine Habilitation abschließt (Janson u.a. 2007: 131), während 10 Jahre nach Abschluss je nach Fach noch ein bis zwei Fünftel in der Hochschule tätig sind.

auf einzelne Regionen oder auf einzelne Fächer. Ein Versuch, deren Ergebnisse bezüglich ihrer Aussagekraft für die gesamte Bundesrepublik zu diskutieren, würde nur wenig Generalisierbares erbringen und zudem deutlich mehr an zeitlichen Ressourcen erfordern, als für den aktuellen Bericht zur Verfügung stand. Da angesichts geplanter bzw. begonnener Projekte davon auszugehen ist, dass sich die Datenlage im Laufe der nächsten Jahre deutlich verbessert und dann wesentlich aussagekräftigere Ergebnisse vorliegen dürften, wurde sich hier auf die Darstellung empirischer Befunde zum Übergang in weitere Qualifikationen beschränkt.

Motivation

Angesichts der Alternativen, die Promovierte in Deutschland auch außerhalb der Hochschulen haben, kann ein erhebliches Maß an Idealismus bzw. an intrinsischer Motivation unter denjenigen erwartet werden, die nach der Promotion noch eine weitere Qualifikation für den Karriereweg zur/m Hochschullehrer/-in auf sich nehmen. Die wenigen hierzu vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Entscheidung für eine solche weitere Qualifikation nach der Promotion⁵³ tatsächlich in starkem Maße intrinsisch motiviert ist: Mehr als 90 Prozent ehemaliger DFG-Stipendiat/-innen (im Regelfall Habilitationsstipendiat/-innen⁵⁴) gaben an, dass die Möglichkeit, „weitgehend selbständig und unabhängig an einem Thema arbeiten zu können“ ausschlaggebend für die Antragstellung war⁵⁵ (Enders/Mugabushaka 2004: 15). Extrinsische Motive wie die Attraktivität der finanziellen Unterstützung durch die DFG rangierten dagegen mit etwa zwei Dritteln der Nennungen erst an fünfter Stelle. Etwa die Hälfte der Befragten sah in dem Stipendium eine Chance, bereits begonnene

⁵³ Mehrheitlich handelt es sich dabei um die Habilitation. Die erst vor wenigen Jahren eingerichteten Juniorprofessuren fallen quantitativ noch wenig ins Gewicht. Die Mehrzahl der einschlägigen empirischen Studien nimmt die Habilitationen in den Blick.

⁵⁴ Da sich in der Befragung ehemaliger Stipendiat/-innen der DFG herausstellte, dass nur relativ geringe Unterschiede in der Habilitationsneigung in den verschiedenen Stipendienprogrammen bestehen, wird nachfolgend auf eine differenzierte Darstellung der Ergebnisse für die einzelnen Stipendienprogramme weitgehend verzichtet.

⁵⁵ Allerdings ist dies bereits eine stark selektierte Gruppe. Von anderen Studien, die nicht nur Stipendiaten einbezogen, liegen keine Informationen zu Motiven vor – z.B. bei Lincke/Paletschek 2002. In einer retrospektiven Befragung von Professor/-innen zu den Motiven ihrer Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere konstatierten Krimmer u.a. (2006: 12) ebenfalls eine sehr starke intrinsische Motivlage. Allerdings sind diese Ergebnisse nicht direkt mit denen der Befragung von Habilitierenden bzw. Habilitierten vergleichbar, da auf dem Weg zur Professur noch einmal starke Selektionsprozesse stattfinden und deswegen Aussagen von Professor/-innen für Habilitierende nicht repräsentativ sind.

Forschungsarbeiten zu Ende zu bringen. An letzter Stelle – aber immerhin noch mit einem Drittel der Nennungen – stand die Befürchtung, keine Anstellung an einer Hochschule zu finden.

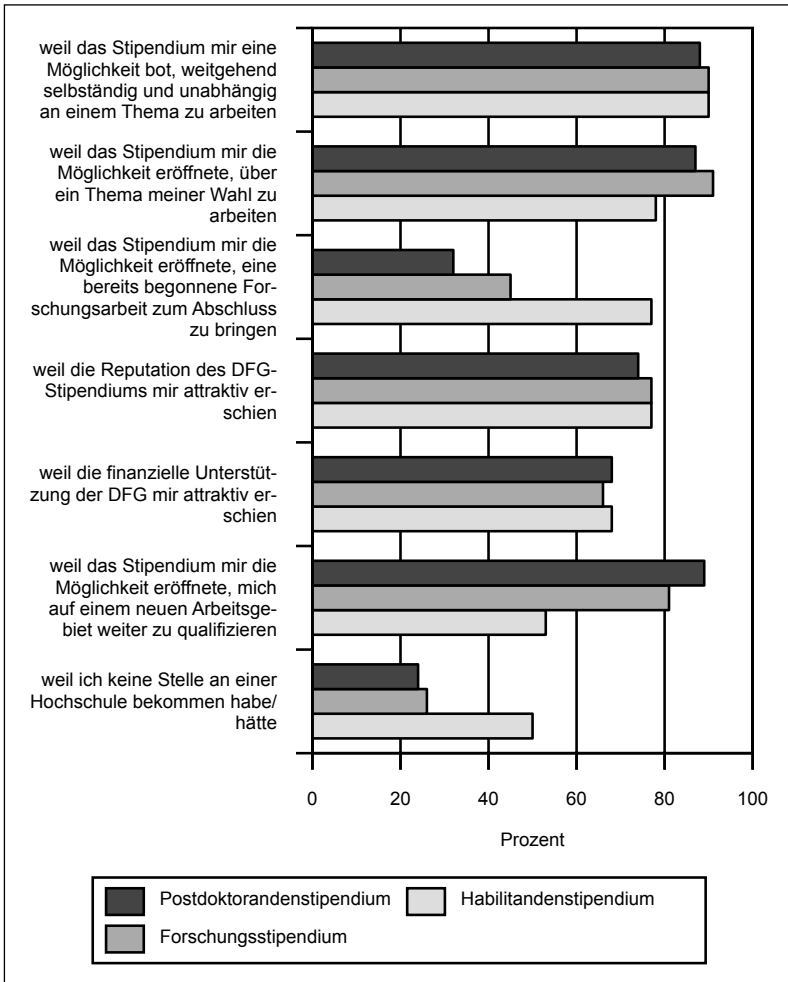


Abb. 52: Motive für die Beantragung eines DFG-Stipendiums

Quelle: Enders/Mugabushaka 2004: 16, Mehrfachnennungen möglich

Im Hinblick auf die Wertigkeit der Stellensituation zeigten sich besonders große Fächerunterschiede: Für etwa die Hälfte der Geistes- und Sozialwissenschaftler/-innen bildete der (vermutete) Stellenmangel einen wichtigen Grund, ein Stipendium zu beantragen. (Ebd.: 16) In den Naturwissenschaften galt dies nur für ein Drittel. Am geringsten fiel dieser Grund bei den Ingenieurwissenschaftler/-innen ins Gewicht. Von diesen äußerte sich lediglich ein Sechstel entsprechend.⁵⁶ Korrespondierend gab ein Viertel der Geistes- und Sozialwissenschaftler/-innen an, dass sie eine Stelle vorgezogen hätten.⁵⁷ Unter den Ingenieurwissenschaftler/-innen vertrat nur ein Zwanzigstel diese Ansicht. Tatsächlich hat insgesamt jeder/r achte Stipendiat/in das Stipendium nicht angetreten oder vorzeitig zurückgegeben. (Ebd.: 15)⁵⁸

Aussagen zur Geschlechterdifferenz können derzeit lediglich moderiert über das Ausmaß der Partnerschafts- und Familienorientierung getroffen werden. Vieles deutet darauf hin, dass die Differenz ausgeprägter als in der Promotionsphase zum Tragen kommt. (Vgl. Krimmer u.a. 2006: 5) Die Entscheidung für oder gegen eine Habilitation fällt – im Unterschied zur Promotionsentscheidung kurz nach Studienabschluss – häufig in einer schwierigen biographischen Phase: Bei Vorhandensein von Partner/-in und/oder Kinderwunsch wird die noch verfügbare Zeit zur Verwirklichung dieser Lebensziele nicht selten als knapp und nur schwer vereinbar mit den Anforderungen eines Wissenschaftler/-innenalltags

⁵⁶ Hierbei ist zu beachten, dass die Stipendiatenbefragung kein repräsentatives Abbild der Habilitierenden in Deutschland darstellt. Vielmehr sind die Naturwissenschaften und die Medizin mit einem Anteil an den Befragten von zuletzt insgesamt 76,4 Prozent stark über-, die Ingenieurwissenschaften mit 1,5 Prozent stark unterrepräsentiert. Da das Fach, in dem die Arbeit durchgeführt wird, bei der Gewährung des Stipendiums keine Rolle spielt (vgl. (Enders/Mugabushaka 2004: 7), kann der geringe Anteil der Ingenieurwissenschaften an den Stipendiat/-innen wahrscheinlich auf eine geringere Attraktivität der Stipendien gegenüber Stellen zurückgeführt werden.

⁵⁷ Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass neben dem Wunsch nach in hohem Maße selbständiger und unabhängiger Bearbeitung eines Themas auch der Wunsch nach starker Einbindung in universitäre Arbeitszusammenhänge und Netzwerke besteht. Jedoch wurde das so in dieser Studie nicht erfragt. Es ist aber davon auszugehen, dass ein großer Teil der Habilitierenden den Wert einer universitären Einbindung für eine weitere wissenschaftliche Karriere zumindest grob abschätzen kann und danach zu handeln trachtet. Dies gilt wohl auch, wenn ihnen die Ergebnisse empirischer Studien zum Einfluss der Finanzierungsart und der damit verbundenen wissenschaftlichen Einbindung unbekannt sind.

⁵⁸ Leider wurden hierzu keine Fächerdifferenzen und Gründe angegeben. Es ist jedoch zu vermuten, dass häufig eine Stelle dem Stipendium vorgezogen wurde.

empfunden.⁵⁹ Es ist anzunehmen, dass die mit der zweiten wissenschaftlichen Qualifikationsphase assoziierte Unvereinbarkeit von Beruf und Familie und berufliche Unsicherheit demotivierend wirkt und nicht nur im Einzelfall den Abbruch der mit der Promotion erfolgreich gestarteten wissenschaftlichen Karriere nach sich zieht. Ergebnisse einer Retrospektivbefragung heutiger Professor/-innen zu ihren Karrierewegen 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. (Ausführlicher vgl. Krimmer u.a. 2006: 22f.)⁶⁰ Auch für die Juniorprofessur liegen bereits Ergebnisse zur Kinderzahl und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Demnach ist der Anteil der Kinderlosen auch bei Juniorprofessorinnen höher als bei Juniorprofessoren. (Vgl. Federkeil/Buch 2007: 26) „Dies spricht für die These, dass eine wissenschaftliche Karriere insbesondere bei Frauen mit einer Familiengründung häufig konfligiert“, so die Verfasser. Diese Einschätzung wird durch weitere Ergebnisse zur Zufriedenheit mit der Situation als Juniorprofessor/-in und zur Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestützt, da Frauen unzufriedener sind. (Ebd. 58f.) Allerdings ist der Frauenanteil an Juniorprofessuren deutlich höher als bei regulären Professuren. Es ist anzunehmen, dass dies mit dem transparenteren Zugangsweg und der (jedenfalls bei tenure-track-Positionen) kalkulierbareren Zukunftsperspektive im Vergleich zur einer Habilitation zusammenhängt. Empirisch untersucht worden ist dies bislang jedoch noch nicht. Deshalb sind bisher gesicherte Aussagen nicht möglich.

Insgesamt ist zur Motivation für eine weitere Qualifizierung nach der Promotion festzuhalten, dass Habilitationsstipendien vor allem beantragt werden, um „weitgehend selbständig und unabhängig an einem Thema arbeiten zu können“. Für einen Teil, insbesondere für die Geistes- und Sozialwissenschaftler/-innen, war auch der (vermutete) Stellenmangel ein

⁵⁹ So haben nach Krimmer u.a. (2006: 22) etwa die Hälfte der befragten Professorinnen häufig an gemeinsamer Zeit mit dem Partner sparen müssen. Mehr als ein Viertel erlebte es als notwendig, für das berufliche Weiterkommen den Kinderwunsch zurückzustellen. Letztlich haben nach dieser Studie nur etwa die Hälfte der Professorinnen Kinder, bei den Professoren sind es vier Fünftel.

⁶⁰ Darauf deuten auch die Ergebnisse zur Entwicklung der Anzahl der Kinder bei den ehemaligen DFG-Stipendiat/-innen bei Enders/Mugabushaka (2004: 10) hin: Frauen haben nicht nur zu Beginn der Förderung seltener Kinder als Männer. Der Unterschied vergrößert sich auch im Zeitverlauf: Schließlich haben zum Befragungszeitpunkt nach Ende der Förderung nur 44 % der Frauen, aber 60 % der Männer unter den ehemaligen Stipendiaten Kinder.

wichtiger Grund. Zu der in einigen Fächern problematischen Stellensituation kommt bei der Entscheidung für oder gegen eine Habilitation bzw. eine Hochschulkarriere hinzu, dass dies in eine schwierige biographische Phase fällt, in der eine wissenschaftliche Karriere insbesondere bei Frauen mit einer Familiengründung häufig konfligiert. In der Wissenschaft ist offenbar das Ideal eines Forschers verbreitet, der (bzw. die) sich gänzlich der Wissenschaft widmet. Dies dürfte begabte Nachwuchswissenschaftler/-innen abschrecken, die neben der Wissenschaft auch andere Lebensziele wie Partnerschaft und Familie haben.

Promotionsabschlussnoten und Rekrutierungswege

Die Promotionsabschlussnoten können als ein Maß des Leistungspotentials der Promovierten gesehen werden. Auch wenn hinsichtlich ihrer Aussagekraft ebenso wie bei Studienabschlussnoten. (Vgl. Kap. 3.4.2) Einschränkungen angebracht sind, dürfte ihre Bedeutung für die Rekrutierung bzw. den Zugang zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation unstrittig sein. Zunächst ist festzuhalten, dass die DFG-(Habitations)Stipendiat/-innen die Promotion überwiegend mit Auszeichnung (Summa cum Laude) oder sehr gut (Magna cum Laude) bestanden hatten. Nur wenige hatten mit gut (Cum Laude) und fast niemand mit befriedigend (Rite) abgeschlossen. Die Abschlussnoten unterscheiden sich jedoch nach Fach bzw. Fächergruppen. Eine Spitzenposition belegten die Geistes- und Sozialwissenschaften (52 Prozent mit Auszeichnung), unten rangierten Biologie und Medizin (24 Prozent mit Auszeichnung). Immerhin jeweils ein knappes Zehntel in der Biologie und Medizin, aber auch in den Ingenieurwissenschaften musste sich mit einem guten Abschluss zufrieden geben. (Vgl. Enders/Mugabushaka 2004: 14) Nach Geschlecht und sozialer Herkunft wurden keine Unterschiede ausgewiesen.

Ähnlich wie bei Promotionen soll die Rekrutierung von Habilitierenden bzw. Aspiranten für eine weitere wissenschaftliche Qualifikation nach besonderer Eignung und Befähigung erfolgen. (Ebd.: 7)⁶¹ Es ist aber – abgesehen von den formalisierten Zugangswegen bei Stipendienanträgen – davon auszugehen, dass die Rekrutierung tatsächlich weniger for-

⁶¹ Zur Variation der Notenvergabepraxis an den einzelnen Hochschulen für den Promotionsabschluss liegen bislang im Gegensatz zu nichtpromovierten Hochschulabsolvent/-innen (vgl. Wissenschaftsrat 2003b, Krempkow/König/Ellwardt 2006: 44, Wissenschaftsrat 2007) keine Auswertungen vor. Sollten auch hier über verschiedene Hochschulen hinweg gesehen erhebliche Unterschiede im Leistungspotential vorliegen, schränkt dies die Aussagekraft der absoluten Notenbeträge als Maß des Leistungspotentials ein. Allerdings kann die relative Position der Noten (z.B. erstes Drittel, bessere Hälfte, Rangfolge) dennoch aussagekräftig sein.

meil und häufiger informell stattfindet. Im Prozess der Entscheidung und Rekrutierung ist anzunehmen, dass Bekanntschaft und Votum bekannter Hochschullehrer/-innen eine erhebliche Rolle spielen. Was Enders/Bornmann (2001: 48) für die Promotion zeigten, dürfte auch für die Habilitation gelten.⁶²

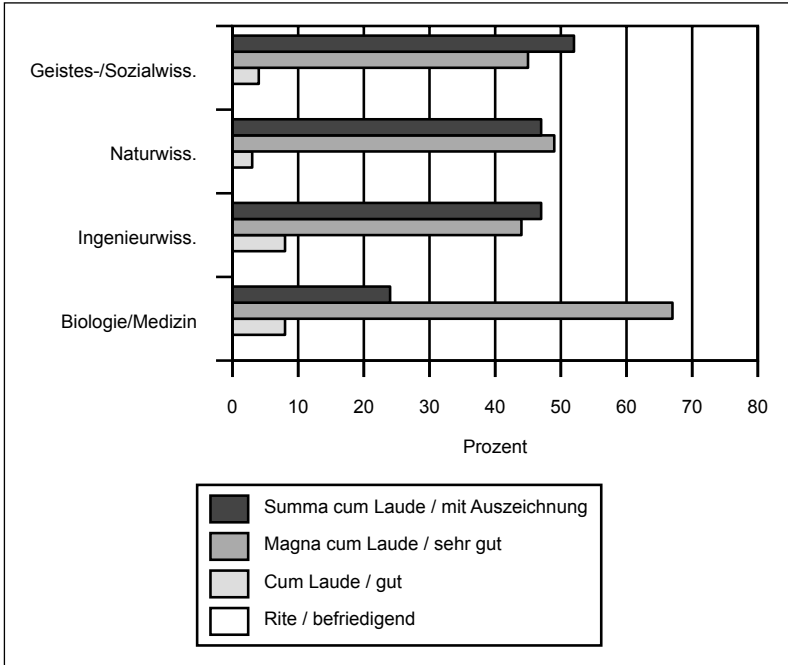


Abb. 53: Abschlussnoten der Promotion nach Wissenschaftsbereich
Quelle: Enders/Mugabushaka 2004: 14

Etwas anders sieht dies für die Juniorprofessur aus, deren Berufungsent-scheidung meist nach denselben Regeln wie für die Berufung regulärer Professuren erfolgt.⁶³ Sowohl nach Angaben der Hochschulleitungen, als

⁶² Es kann davon ausgegangen werden, dass ein großer Teil der Habilitierenden sich über Stellen finanziert (siehe auch Abschnitt zu Finanzierungsarten). Die Regelung des Zugangs findet damit analog der Promotionsphase überwiegend über den Zugang zu Stellen statt. Welche Kriterien hierbei eine Rolle spielen, ist uneinheitlich und in sehr unterschiedlichem Maße transparent.

⁶³ Teilweise wird auch für Berufungskommissionen darauf hingewiesen, dass diese zum Teil nicht nach fachlichen Gesichtspunkten entscheiden, sondern sich von persönlichen Beziehungen leiten lassen. (Vgl. Frank 2001: 9, Strohschneider 2007)

auch nach Einschätzung der Juniorprofessor/-innen galten für die über- große Mehrheit explizit oder zum Großteil dieselben Regeln. (Vgl. Feder- keil/Buch 2007: 32f.) So gab es für so gut wie alle Juniorprofessuren eine Berufungskommission und bei ca. vier Fünfteln eine Mitwirkung externer Gutachter sowie Probevorlesungen mehrerer Bewerber/-innen. Da auch nach Einschätzung der befragten Hochschulleitungen die Qualität der Be- werber/-innen ganz überwiegend als gut und sehr gut eingeschätzt wird, ist davon auszugehen, dass die stärkere Regelhaftigkeit und Überprüfbar- keit des Verfahrens insgesamt eine hohe Qualität der berufenen Junior- professor/-innen sichert.⁶⁴ Erste Ergebnisse zur DFG-Antragsaktivität von Juniorprofessor/-innen (vgl. Mugabushaka u.a. 2006:9), nach denen diese eine überdurchschnittlich hohe Erfolgsquote aufweisen, scheinen dies zu bestätigen.

Lediglich Berufungsverhandlungen wurden nur von etwa einem Drit- tel der Juniorprofessor/-innen angegeben. Demzufolge schätzte auch nur eine Minderheit von weniger als einem Fünftel ein, dass das Procedere eher einem Einstellungsverfahren ähnelte. Auch hier gibt es Unterschiede in den Fächerkulturen: So wurde die Rekrutierung für die Habilitation in der Medizin von einem Drittel und in den Naturwissenschaften von ein- em Fünftel eher mit einem Einstellungsverfahren gleichgesetzt. In den Sozialwissenschaften gaben dies nur ein Zwölftel an.

Allerdings gilt das relativ hohe Maß an Regelhaftigkeit bei der Berufung auf eine Juniorprofessur nicht unbedingt überall auch bei der Zwischen- evaluation⁶⁵ und für den weiteren Karriereverlauf.⁶⁶

So fühlen sich die Juniorprofessor/-innen zwar ausreichend früh über das Verfahren der Zwischenevaluation informiert, weniger jedoch über die zugrunde liegenden Kriterien. Noch weniger gilt dies bei den Zielgrö-

⁶⁴ Nach Federkeil/Buch (2007: 18) schätzen etwa drei Viertel der Hochschulleitungen die Qualität der Bewerber/-innen als gut und sehr gut ein. Darüber hinaus sieht ein Fünftel die Qualität der Kandidat/-innen bereits als unmittelbar vergleichbar mit der Qualität der Be- werber/-innen auf vergleichbare W2- bzw. W3-Stellen an.

⁶⁵ Inzwischen sind bei rund zwei Dritteln der befragten Juniorprofessor/-innen die Zwi- schenevaluationen bereits abgeschlossen und bei einem Achtel liefen sie während der Befra- gung, so dass Einschätzungen möglich sind. Die Zwischenevaluation entscheidet darüber, ob ein/-e Juniorprofessor/-in weitere drei Jahre tätig sein darf.

⁶⁶ Bei der unbefristeten Übernahme von Juniorprofessor/-innen auf eine reguläre Professur (Tenure track) gibt es ebenfalls viele Unklarheiten, die zur Intransparenz beitragen. So hat zwar knapp ein Fünftel der befragten Juniorprofessor/-innen angegeben, eine Tenure-track- Option zu haben. Die Übernahmemöglichkeit einer Professur ohne (nochmalige) Ausschrei- bung und damit wie vom Wissenschaftsrat gefordert ein Tenure track im engeren Sinne bes- teht aber nur bei einem Zwölftel der Juniorprofessuren. (Federkeil/Buch 2007: 48.)

ßen für die Erfüllung dieser Kriterien (Federkeil/Buch 2007: 39): Über die Kriterien war ein Fünftel erst im Laufe des Verfahrens oder auch dann immer noch nicht hinreichend informiert. Über die Zielgrößen bestand bei mehr als einem Viertel der Befragten nach wie vor Unklarheit. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf zurückzuführen, dass die Information über das Verfahren und die Kriterien sehr häufig individuell mit den einzelnen Juniorprofessor/-innen und im persönlichen Gespräch erfolgte. Nur eine Minderheit gab an, dass ihnen eine Zwischenevaluationsverordnung bereits im Berufungsverfahren zugänglich gemacht wurde. Nur jede/r Zehnte berichtet von einem Protokoll über Kriterien und Zielwerte bei Abschluss der Berufungsverhandlungen, nur jede/r Zwölfte von einer individuellen Zielvereinbarung über Kriterien und Zielwerte.

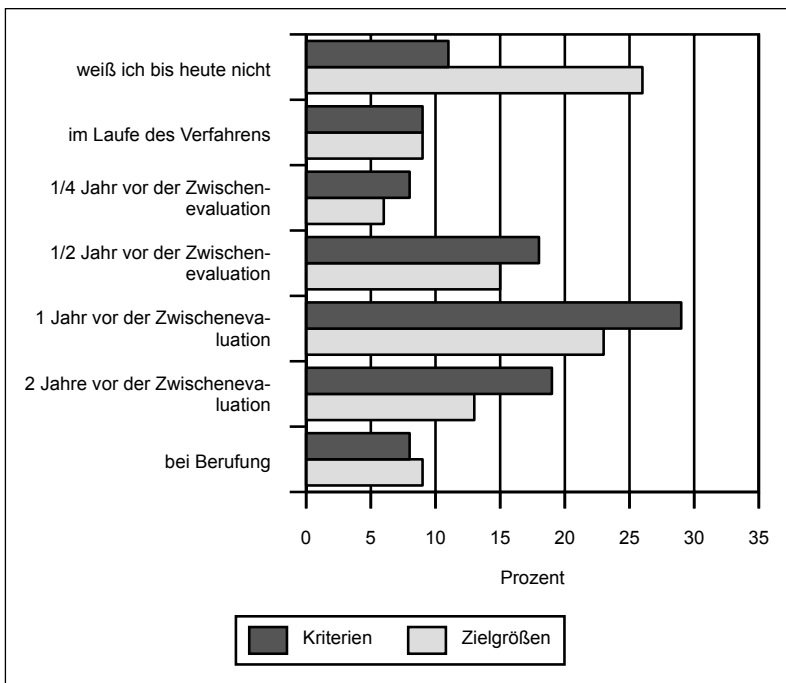


Abb. 54: Zeitpunkt der Information über die Zwischenevaluation
 Quelle: Federkeil/Buch 2007: 40

Die Verfahrenstransparenz unterscheidet sich deutlich nach Fächerkulturen: Mehr als zwei Fünftel in den Ingenieurwissenschaften gaben an, dass

sie noch immer nicht ausreichend über die Zielgrößen der Evaluationskriterien im Bilde sind. Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hatten überdurchschnittlich viele bereits bei der Berufung Klarheit über die Zielgrößen. Andererseits gibt es auch hier mit einem Drittel viele, bei denen noch Unklarheit herrscht.⁶⁷ Eine Differenzierung nach Geschlecht erfolgte nicht.

Schließlich ist zu erwähnen, dass für lediglich ein Viertel der evaluierten Juniorprofessor/-innen nach Abschluss des Verfahrens die Berichte des Dekans, die Unterlagen zur Einbeziehung interner wie externer Gutachter sowie zur Entscheidung des Fachbereichsrates/des Dekans einsehbar waren. Bei den Unterlagen zur Entscheidung der Hochschulleitung galt dies sogar nur für ein Fünftel.⁶⁸

Bei mangelnder Transparenz besteht in der Zwischenevaluation der Juniorprofessur ebenso wie beim Zugang zur Habilitation daher ähnlich wie bei der Promotionsphase die Gefahr, dass Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Interesse an „unorthodoxen“ Themen geringere Chancen haben. (Vgl. Enders/Mugabushaka 2004: 57)⁶⁹ Für die Gleichstellung dürften sich eher informelle und intransparente Zugangswege ebenfalls ungünstig auswirken. Interessant für künftige Analysen dürfte noch die Frage sein, welche Leistungsvoraussetzungen Juniorprofessuren und Habilitierte/Habilitierende (in den unterschiedlichen Zugangswegen) jeweils und auch im Vergleich zu allen Promovierten mitbringen, da hierdurch auch deren Gewichtung in Berufungsverfahren deutlich werden könnte. Gemessen werden könnte dies z.B. an den Promotionsabschlussnoten.⁷⁰

⁶⁷ Auch die Ausgestaltung der Verfahren unterscheidet sich z.T. erheblich zwischen den Fächergruppen. (Vgl. Federkeil/Buch 2007: 42f.)

⁶⁸ Bei Hochschulabschlussprüfungen und bei Promotionen können z.B. je nach Prüfungs- bzw. Promotionsordnung auf Antrag der Kandidat/-innen nach Abschluss des Verfahrens die Prüfungsunterlagen und Protokolle meist generell eingesehen werden.

⁶⁹ Derzeit findet allerdings so gut wie keine Selektion durch die Zwischenevaluation statt, da deren Ergebnisse bis auf wenige Ausnahmen durchweg positiv ausfielen. Lediglich bei den Naturwissenschaften gibt es einige negative Zwischenevaluationen. Allerdings gibt es in dieser Fächergruppe auch überproportional viele Juniorprofessuren im Vergleich zu anderen Fächergruppen. Daher kann für die aktuelle Generation von Juniorprofessuren davon ausgegangen werden, dass diese ganz überwiegend bereits bei der Berufung selektiert werden und dass daher für sie die hierfür beschriebene starke Regelmäßigkeit gilt. Dies ist jedoch keine Gewähr dafür, dass dies auch in Zukunft so gilt. So befürchtet z.B. Hügli (in DUZ-Magazin Nr. 07/2007: 29) „dass durch den Evaluationszwang mit Drittmittelbeschaffung besonders innovative und darum risikoreiche Forschungsprojekte auf der Strecke bleiben“.

⁷⁰ Für vertiefende Analysen sollten weitere Kriterien hinzugezogen werden, wie z.B. Publikationen und Drittmittelinwerbungen. (Vgl. Plümper/Schimmelfennig 2007)

Ein Vergleich der Abschlussnoten von Promovierten mit und ohne Habilitation ähnlich wie bei Enders/Bornmann (2001: 47) ist auf Grund der anderen Fächerzusammensetzung nur schwer möglich.⁷¹ Auch für Juniorprofessuren gibt es hierzu bislang keine Informationen.

Die Rekrutierung von Habilitierenden erfolgt überwiegend auf ähnlichen Wegen wie bei Promovierenden (Ausnahmen sind z.B. DFG-Stipendiat/-innen). Die Rekrutierungspraxis ist deshalb eher als informell einzustufen. Dagegen erfolgt die Berufung auf Juniorprofessuren für die Mehrheit explizit oder zum Großteil nach denselben Regeln wie für reguläre Professuren. Auf Grund der Einschätzungen der Hochschulleitungen zur Qualität der Juniorprofessurbewerber/-innen und erster Ergebnisse zur DFG-Antragsaktivität kann vermutet werden, dass dort, wo es eine stärkere Transparenz gibt, die Bewerber/-innen auch bessere Leistungsvoraussetzungen mitbringen. Auf Grund der Datenlage kann die Frage, ob diejenigen in formalisierten Zugangswegen bessere oder schlechtere Leistungsvoraussetzungen mitbringen als in eher informellen Zugangswegen wie z.B. habilitierende Stelleninhaber, noch nicht abschließend beantwortet werden.

Finanzierungsart: Weichenstellung für Erfolg?

Bei der Habilitation sind die Chancen auf Erhalt einer der unterschiedlichen Finanzierungsarten je nach Fach und Hochschule bis hin zur thematischen Ausrichtung relativ ungleich verteilt und hängen mit personalen Merkmalen zusammen (z.B. Geschlecht, bei Stipendien auch das Alter).

Es können im Wesentlichen drei Arten der Finanzierung unterschieden werden:

- Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung (inkl. Hilfskraftstellen/Werkverträge),
- Stipendium (z.B. DFG, Stiftungen, Landesprogramme) und
- externe Finanzierung (z.B. durch Erwerbstätigkeit außerhalb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, durch Mittel der Eltern oder der (Ehe-)Partner).

Für die Gesamtheit der Habilitierenden in Deutschland liegen keine Informationen zur Finanzierungsart vor. Es ist jedoch anzunehmen, dass ein

⁷¹ Ein grober Überblick über die Notenverteilung zeigt zwar, dass überwiegend Promovierte mit besseren Noten als sonst in der Fächergruppe oder in einem verwandten Fach ein DFG-Stipendium aufnehmen. Leider liegen jedoch keine Informationen über die Promotionsnotenverteilung derjenigen vor, die auf Stellen habilitieren. So kann nicht geprüft werden, ob bei dem Großteil der Habilitierten evtl. auch andere Kriterien eine Rolle spielen.

Großteil der Habilitierenden sich über Stellen finanziert. Diese Vermutung stützt sich auf Ergebnisse von Krimmer u.a. (2006: 17), nach denen ca. 87 Prozent der befragten Professoren und 81 Prozent der befragten Professorinnen ihre Habilitation durch eine Stelle an einer Universität oder einem Forschungsinstitut finanzierten. Allerdings lassen sich die Ergebnisse von Krimmer u.a. nur bedingt verallgemeinern, da lediglich ein Teil der Habilitierten letztlich berufen wird. Aussagen von Professor/-innen sind nicht repräsentativ für Habilitierende. Bezogen auf die Gesamtheit der Habilitand/-innen ist ein etwas höherer Anteil externer Finanzierung als bei Krimmer u.a. (2006: 17) anzunehmen, da Stelleninhaber auf Grund ihrer besseren Einbindung, Vernetzung und Mentorenbeziehungen auf dem Weg zu einer Professur im Vorteil sein dürften. Ein Rückgriff auf die in der Bundesstatistik ausgewiesenen C1-Stellen ermöglicht auch keine Klärung des Anteils stellenfinanzierter Habilitation, denn es fehlen die Habilitand/-innen auf Drittmittelstellen.

Für externe Habilitationen kann angesichts der als begrenzt eingeschätzten Chancen auf eine Professur ohne eine gute institutionelle Einbindung in universitäre Arbeitszusammenhänge mit einiger Sicherheit angenommen werden, dass diese eher eine Minderheit bilden.

Die Stipendienfinanzierung, die aber nur einen kleineren Teil aller Habilitationen betrifft, dürfte meist bei der DFG angesiedelt sein. (Vgl. Enders/Mugabushaka 2004: 7)

Einzelbefunde stützen diese Verteilungsannahme. Nach einer Studie von Lincke/Paletschek (2002: 24) für das Fach Geschichte habilitieren sich insgesamt sieben Zehntel über eine Stelle (davon der größte Teil auf Assistentenstellen und ein kleinerer Teil auf Drittmittelstellen). Ein Zehntel habilitiert sich über Stipendien. Insgesamt ein Fünftel habilitiert ohne Anstellung bzw. machte keine Angabe. Bei den Letztgenannten ist davon auszugehen, dass diese sich extern finanzieren.⁷²

Die Habilitation im Beschäftigungsverhältnis scheint für eine in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Bewerber/-innen ausgewogene Struktur der Neuberufungen unverzichtbar zu sein. Ohne solche Stellen könnten es sich anderenfalls wegen der Wartezeiten auf eine Professur von bis zu vier Jahren nur noch Nachwuchswissenschaftler/-innen mit für solche Zeiträume ausreichenden finanziellen Ressourcen in der Familie leisten, auf eine Berufung zu warten, also solche aus höheren sozialen Schichten.

⁷² Auf Grund relativ hoher Rücklaufquoten (über 50 %) kann davon ausgegangen werden, dass hier der Anteil Externer im Vergleich zu anderen Studien nicht sehr stark unterschätzt wird. Dennoch kann auch hier eine Unterschätzung vorliegen.

(Ebd.: 37) Dies gilt sicherlich für die Fächer in unterschiedlichem Ausmaß und unterliegt außerdem zyklischen Schwankungen. Es markiert aber ein generelles Problem: Auch für die Juniorprofessur dauerte der Zeitraum zwischen Promotion und Berufung im Schnitt drei bis vier Jahre. Immerhin ein gutes Viertel der Juniorprofessor/-innen wurde erst fünf Jahre nach der Promotion oder noch später berufen. (Vgl. Federkeil/Buch 2007: 28)

Wie bei der Promotion und Habilitation finanzierten sich auch die meisten Juniorprofessor/-innen vor ihrer Berufung über Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Am häufigsten wurden Drittmittelstellen und Mitarbeiterstellen genannt, gefolgt von Assistentenstellen und Post-doc-Stellen (v.a. im Ausland). Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft wurden immerhin von einem Achtel der Befragten angegeben. Arbeitslosigkeit (ein Zwölftel) und Elternzeit (ein Zwanzigstel) spielten nur eine geringe Rolle.

Bei der Finanzierungsart der Juniorprofessor/-innen vor ihrer Berufung zeigen sich erneut Unterschiede in den Fächerkulturen: Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft sind bei den Ingenieuren mit einem Viertel am häufigsten, aber auch bei den Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem Viertel überdurchschnittlich. Post-doc-Stellen im Ausland wurden von den Naturwissenschaften mit zwei Fünfteln am häufigsten genannt. Geschlechterunterschiede wurden nicht untersucht.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass für die Habilitation in Deutschland bislang keine gesicherten Erkenntnisse vorliegen. Vermutlich finanziert sich ein Großteil über Stellen, wie dies bei den heutigen Promovierenden und Professorinhaber/-innen der Fall ist. Zumindest in einigen Fächern wie in der Geschichte gibt es jedoch auch erhebliche Anteile mit externer Finanzierung. Die Juniorprofessor/-innen finanzieren sich in den durchschnittlich drei bis vier Jahren zwischen Promotion und Berufung meist über eine Stelle. Je nach Fächerkultur gibt es auch große Anteile mit Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft oder über Post-doc-Stellen. Es ist davon auszugehen, dass die Finanzierungsart (wie für die Phase der Promotion beschrieben) wesentliche Weichen für eine weitere wissenschaftliche Qualifikation und berufliche Karriere nach der Habilitation stellt. Es liegen aber zu wenige Informationen vor, um hierzu gesicherte Aussagen treffen zu können.

Fächerselektivität versus strukturelle Selektivität?

Im Zusammenhang mit der Finanzierung über Stipendien und die Bedeutung der DFG für die Stipendienfinanzierung wird immer wieder die Frage nach einer Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Fächer laut.

Innerhalb von 10 Jahren⁷³ war bei der DFG-Stipendienfinanzierung ein erheblicher Rückgang der Anteile der Sozialwissenschaften (von 28 auf 22 Prozent) und der Ingenieurwissenschaften (von 5,4 auf 1,5 Prozent) zu verzeichnen. (Enders/Mugabushaka 2004: 7) Die Anteile und deren Entwicklung scheinen im Widerspruch zum Grundsatz der fachlichen Gleichbehandlung zu stehen, wenn man sich die bundesweite Promotions- und Habilitationsstruktur nach Fächern vor Augen führt, wo diese Fächergruppen größere Anteile stellen. Die DFG betont laut Enders/Mugabushaka (ebd.: 7), dass die in der Studie genannten Stipendienprogramme grundsätzlich allen Bewerber/-innen offen stehen, welche die aus der Zielsetzung der jeweiligen Stipendienprogramme hergeleiteten Voraussetzungen erfüllen. Das Fach, in dem die Arbeit durchgeführt wird, spielt für die Gewährung des Stipendiums keine Rolle. An den Förderrichtlinien, die im untersuchten Zeitraum relativ stabil geblieben sind, dürfte die Unterrepräsentanz einiger Fächergruppen demnach nicht liegen. Hierfür müsste es andere Ursachen geben, die nicht in der unmittelbaren Bevorzugung von bestimmten Fächern liegen.

Eine mögliche Ursache kann in der Selbstselektion der Bewerber/-innen bereits vor der Antragstellung liegen, und zwar in zweierlei Richtung: als Entscheidung für ein attraktiveres Angebot oder als Verzicht auf eine Hochschulkarriere wegen der (vermuteten) schlechten Berufsperspektive. Bei den Ingenieurwissenschaften könnte die günstige Beschäftigungssituation in Hochschule und Forschung Wirkung entfalten und den Rückgang der Stipendien erklären. Die Stellen sind meist besser dotiert als die Stipendien (jedenfalls bei ganzen C1-Stellen) und erleichtern die wissenschaftliche Integration in vorhandene Netzwerke. Dieser Erklärungsansatz gilt nicht für die Sozialwissenschaften, da diese eher am entgegengesetzten Ende des Spektrums der Einstellungschancen zu finden sind. Hier könnte die Motivlage der Bewerber im Zusammenhang mit den antizipierten Aussichten auf eine weitere wissenschaftliche Karriere den Ausschlag geben: Angesichts der vielen Habilitand/-innen dürfte die Konkurrenz um die wenigen zu besetzenden Professuren wesentlich stärker und mit demotivierenden Konsequenzen wahrgenommen werden. Zu-

⁷³ Vergleich der ersten Kohorte (1983-1989) mit der letzten Kohorte (1995-1999).

dem gelten gerade bei Stipendien die Unterstützungsstrukturen speziell in den Sozialwissenschaften als wenig ausgeprägt. In der persönlichen Abwägung der Kosten/Einbußen und Vorteile (vgl. Krimmer u.a. 2006: 6) könnte daher der Aufwand für eine Stipendienbeantragung gegenüber den späteren beruflichen Chancen an der Hochschule bei den Sozialwissenschaften als zu hoch erscheinen. Nicht auszuschließen ist, dass auch der höhere Frauenanteil eine Rolle spielt: Die Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist nicht zuletzt an bestärkende Vorbildwirkungen gebunden. Ein Stipendium hat in dieser Hinsicht u.a. auf Grund der geringeren Einbindung in universitäre Arbeitszusammenhänge und Netzwerke oft besonders wenig zu bieten. (Zu Geschlechteraspekten vgl. auch Lenz u.a. 2006: 456f.)

Die als Fächerselektivität diskutierten Effekte sind offensichtlich nicht vordergründig auf eine Bevorzugung bestimmter Fächer in Antragsverfahren zurückzuführen. Sie haben vermutlich tieferreichende Ursachen, die den Charakter struktureller Selektivität tragen. Anzunehmen ist ein Zusammenspiel von Motivlagen, Rekrutierungswegen, Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen wie der Stellensituation in den Fächern an den Hochschulen. Die Überprüfung dieser Annahme stellt eines der Desiderata dar, die in künftigen Forschungen bearbeitet werden sollten.

5. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Bundesregierung¹

Ziel der Nachwuchsförderung der Bundesregierung ist es, die besten Bedingungen zu schaffen, damit sich die Potenziale junger Menschen optimal entfalten und Hochqualifizierte ihre Chancen in Deutschland wahrnehmen können. Die Bundesregierung fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs auch unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit durch eine Reihe von Maßnahmen im Rahmen der Programm- und Projektförderung sowie in erheblichem Umfang indirekt durch die institutionelle Förderung von Wissenschafts- und Mittlerorganisationen.

Nachwuchsförderung durch das BMBF

Begabtenförderung

Das BMBF bietet zur Unterstützung unterschiedlicher Karrierewege sowie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein flexibles Fördersystem an. Bei der Vergabe von Stipendien bzw. von Förderbeiträgen entscheiden die Förderorganisationen über Vergabe und Höhe der Förderung in eigener Verantwortung. Das Angebot reicht von Geldleistungen in Form von Stipendien bis hin zu Arbeitsverträgen, kann aber auch in einer Verbesserung der individuellen Forschungsbedingungen liegen.

Die elf mit Mitteln des BMBF unterstützten Begabtenförderungswerke leisten seit Jahren einen relativ konstanten, tendenziell steigenden Beitrag zur Nachwuchsentwicklung. Die Förderung zielt auf eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung und die Vorbereitung für die Übernahme von Verantwortung in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen.

¹ Beitrag: BMBF. Vollständige und unveränderte Übernahme des Kapitels 4.1 aus dem Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), der am 27.2.2008 durch das Bundeskabinett beschlossen wurde (BT-Drs. 16/8491). Hinzuweisen ist darauf, dass die im Folgenden genannten Programme bzw. Maßnahmen zum Teil gemeinsam mit den Ländern finanziert werden; dies gilt beispielsweise für die Exzellenzinitiative oder den Pakt für Forschung und Innovation. Nicht im Einzelnen aufgeführt sind die unterschiedlichen Fachprogramme, in deren Rahmen i.d.R. ebenfalls junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unterschiedlichen Kooperationspartnern und in jeweils unterschiedlichem Maße die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung erhalten.

Mitentscheidend für die Aufnahme eines Bewerbers sind neben den üblichen Kriterien auch der bisherige Werdegang und gesellschaftliches Engagement. Teilweise beschränkt sich die Förderung auf ein bestimmtes Forschungsgebiet. Der Schwerpunkt liegt auf der individuellen Unterstützung durch Stipendien, zumeist für die Dauer von zwei bis drei Jahren. Die dafür aufgewendeten Mittel stammen zum Großteil aus Zuwendungen des BMBF. Die Fördersätze orientieren sich in der Regel an den Richtlinien des BMBF. Im Jahr 1999 wurden insgesamt 2.346 Doktoranden gefördert, im Jahr 2006 waren es 2.937 Doktoranden. Den Geförderten stehen vielfältige Betreuungs-, Kommunikations- und Kooperationsangebote offen (z.B. studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm, Vertrauensdozenten, Workshops zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Sommerakademien, Mentoring-Programme – z.T. speziell für Frauen, Förderung von Praktika und Berufseinstieg, Netzwerke, Ehemaligenarbeit).

Die Mittel für diese Begabtenförderung wurde von 80,5 Mio. Euro im Jahr 2005 auf 99,4 Mio. Euro in 2007 erhöht. Es ist geplant, in den kommenden Jahren die Mittel weiter deutlich aufzustocken. Ziel ist, die derzeitige Förderquote bei den Studierenden von 0,7 Prozent auf 1 Prozent zu erhöhen.

Das BMBF hat im Jahr 2006 ein „Forum Nachwuchs“ ins Leben gerufen, das dem wissenschaftlichen Nachwuchs Gehör verschaffen will. Es soll Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler – das heißt Stipendiatinnen und Stipendiaten, Juniorprofessorinnen und -professoren, Leiter und Leiterinnen von Nachwuchsgruppen sowie junge deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Ausland – mit Politikerinnen und Politikern aus Bund und Ländern, Wissenschafts- und Mittlerorganisationen sowie Forschungseinrichtungen zusammenbringen.

Seit 1997 unterstützt das „Leopoldina-Postdoc-Stipendium“ herausragende promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Das Stipendium ermöglicht die eigenständige Durchführung von Projekten im Ausland, an den renommiertesten Forschungsstätten ihrer Disziplin. Das Programm wird durch das BMBF z. Zt. mit jährlich 1,35 Mio. Euro gefördert. Die Förderung von ungefähr 40 Vollstipendien jährlich entspricht inklusive Förderbeendigungen und Neuaufnahmen etwa 60 Stipendiaten („Einzelpersonen“) pro Jahr. Seit Programmbeginn wurden 183 Personen gefördert.

Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

Ein zentraler Aspekt der Optimierung der Nachwuchsförderung besteht nach wie vor darin, Maßnahmen zu etablieren und Bedingungen zu schaffen, die Frauen bei der Aufnahme einer Karriere in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirksam unterstützen.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Die Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase (sog. 12- bzw. 15-Jahres-Regelung) wurden um eine familienpolitische Komponente ergänzt. Diese sieht vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase bei Betreuung eines Kindes um zwei Jahre je Kind verlängert. Das Befristungsrecht für die Qualifizierungsphase berücksichtigt damit jetzt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die Kinder erziehen, einer Dreifachbelastung aus Tätigkeit in Forschung und Lehre, eigener wissenschaftlichen Qualifizierung und Erziehung der Kinder unterliegen. Mit der neuen Regelung will die Bundesregierung die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ermutigen, bereits in der Qualifizierungsphase Familien zu gründen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Umsetzung der „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“ in den Forschungseinrichtungen zu nennen. Deren Ziel ist es, bestehende Benachteiligungen für Frauen abzubauen, an Chancengerechtigkeit orientierte Personalentwicklungsstrukturen einzuführen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Weiterentwicklung der Promotionsphase

Die Gestaltung der Promotionsphase nimmt bei der Nachwuchsförderung eine Schlüsselfunktion ein. Für angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler legt diese Qualifikationsphase das Fundament für ihre wissenschaftliche Laufbahn. Gleichzeitig leisten Promovierende einen erheblichen Beitrag zur Forschung. Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass die Promotionsphase in ihrer Qualität verbessert werden muss, um den Wissenschaftsstandort zu stärken und diesen für Nachwuchskräfte attraktiver zu machen – dies gerade auch vor dem Hintergrund der Bologna-Zielsetzung, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen zu verbessern. Ohne die Vielfalt der Promotionsmöglichkeiten einzuschränken, steht im Mittelpunkt des Reformprozesses eine klar strukturierte Promotion, die u.a. zu kürzeren Promotionszeiten, mehr Selbständigkeit und Eigenverantwortung, einer besseren Vermittlung von Kompetenzen, die auch den Anforderungen des Arbeitsmarktes außerhalb

der Wissenschaft gerecht werden, einer weitgehenden Entlastung von promotionsfernen Tätigkeiten sowie zu einer stärkeren internationalen Ausrichtung führen soll.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als zentrale Forschungsfördereinrichtung steht an erster Stelle bei der Unterstützung junger Forscherinnen und Forscher auf dieser Stufe ihrer wissenschaftlichen Karriere. Zu nennen sind hier Stipendien bzw. Forschungsstipendien als persönliche Förderung, die auf zwei Jahre begrenzt ist, Mitarbeiterstellen in DFG-Projekten, die in der Regel mit jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Doktoranden oder Promovierten) besetzt werden, sowie die Graduiertenkollegs (Doktoranden- und Postdoktorandenstipendien). Seit 2007 gibt es auch Integrierte Graduiertenkollegs im Programm Sonderforschungsbereiche.

In diesem Zusammenhang kann auch auf das im Jahr 2001 gestartete PHD-Programm (Promotion an Hochschulen in Deutschland) hingewiesen werden, das vom BMBF alleine finanziert und von der DFG und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) bis Ende 2007 durchgeführt wurde. Das Programm diente dem Aufbau von strukturierten Doktorandenprogrammen, so genannten Internationalen-Promotionsprogrammen zur Stärkung der Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit von Promotionen in Deutschland. Als Nachfolgevorhaben zu diesem extern sehr erfolgreich evaluierten Programm wird der DAAD ab 2008 das "Binationale Promotionsnetzwerk" (PhD-Net) ausschreiben, das die Hochschulen bei ihren Bemühungen unterstützen wird, die Kooperation mit ausländischen Partnern zu intensivieren. Im Rahmen von drei Förderlinien werden die erste Kontaktaufnahme mit möglichen ausländischen Kooperationspartnern, die Durchführung von Workshops bzw. Summer-Schools zur Vorbereitung und Anbahnung bi-nationaler Promotionsprogramme sowie die Durchführung von Promotionsprogrammen zur Förderung der Promotion ausländischer Doktoranden in Deutschland gefördert.

Nach dem Vorbild der Graduiertenkollegs der DFG sind viele vergleichbare Einrichtungen entstanden, wie zum Beispiel die Graduiertenschulen und -zentren an verschiedenen Hochschulen. Mit vergleichbaren Einrichtungen leisten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ebenfalls einen gewichtigen Beitrag zur Doktorandenausbildung. Beispiele dafür sind die 49 bereits etablierten International Max Planck Research Schools oder die 2005 begonnenen Helmholtz-Kollegs, die von der Helmholtz-Gemeinschaft in enger Zusammenarbeit mit Hochschulen organisiert werden. In mittlerweile fünf Helmholtz-Kollegs werden hochbe-

gabte Doktorandinnen und Doktoranden für eine Laufbahn in Wissenschaft und Wirtschaft qualifiziert.

In der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) arbeiten junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während eines Zeitraums von etwa fünf Jahren sowohl bei der Universität an assoziierten Lehrstühlen als auch in einem Institut der FhG. Sie werden frühzeitig in anwendungsorientierte Projekte eingebunden und erhalten zudem die Möglichkeit zur Promotion. Damit wird eine Brücke geschlagen, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern weitere berufliche Perspektiven eröffnet. Die FhG hat im Jahr 2007 das Programm „Fraunhofer-Attract“ aufgelegt, das durch gezielte Rekrutierung und Förderung exzellenter Wissenschaftler mit innovativen Ideen dem Aufbau neuer Kompetenzen mit dem Potenzial zur Erschließung neuer Geschäftsfelder, der Steigerung der Erträge aus allen Verwertungsstrategien sowie auch der Qualifikation des Führungspersonals dient. Im Zeitraum 2007 bis 2009 werden insgesamt 40 „Attract Forschungsgruppen“ ausgeschrieben, jeweils dotiert mit maximal 2,5 Mio. Euro verteilt auf eine Laufzeit von fünf Jahren.

Einen weiteren Schritt zur Stärkung der Nachwuchsförderung stellt die Exzellenzinitiative dar, für die der Bund 75 Prozent der insgesamt 1,9 Mrd. Euro bereitstellt. Mit einer der drei Förderlinien dieser Initiative werden Graduiertenschulen mit jährlich rund einer Million Euro (zuzüglich 20 % Programmkostenpauschale) gefördert. In der ersten Runde der Exzellenzinitiative wurden 18 Graduiertenschulen, in der zweiten Förderrunde weitere 21 Graduiertenschulen ausgewählt (siehe Anlage 4).²

Auch der von Bund und Ländern beschlossene Pakt für Forschung und Innovation (Laufzeit 2006 bis 2010), der den großen Forschungs- und Wissenschaftsorganisationen jedes Jahr einen Mittelzuwachs von mindestens drei Prozent garantiert, setzt einen Schwerpunkt in der Nachwuchsförderung. Die Forschungs- und Wissenschaftsorganisationen sind angehalten, zusätzlich dauerhafte Karrierechancen für den hochqualifizierten Nachwuchs u.a. durch zusätzliche Promotionsstellen zu schaffen und darüber hinaus die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft zu verstärken. Im Rahmen des Pakts haben sich die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. (MPG), die Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (FhG), die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V., die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (WGL) und die DFG verpflichtet, Maßnahmen für eine strukturierte, qualitativ

² Aktualisierte Angaben vgl. Anlage 7 des vorliegenden Berichts.

hochwertige und international konkurrenzfähige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auszubauen.

Der erste Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation kommt zu dem Ergebnis, dass die Forschungsorganisationen und die DFG den wissenschaftlichen Nachwuchs umfangreich, vielfältig und qualitativ hochwertig fördern. Der Umfang der Nachwuchsförderung ist im Jahr 2006 nochmals deutlich gesteigert worden. So wurden z.B. am 31.12.2006 insgesamt 8.361 Doktoranten betreut (2005: 7.619).

Im Rahmen des Wettbewerbsverfahrens bei der Leibniz-Gemeinschaft können in der Förderlinie Nachwuchsförderung Vorhaben beantragt werden, die besonders qualifizierten Hochschulabsolventinnen und -absolventen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Arbeit in Leibniz-Instituten ermöglichen sollen. Eine Möglichkeit für Vorhaben in dieser Förderlinie ist die Einrichtung einer „Leibniz Graduate School“ zur gezielten Nachwuchsförderung in Verbindung mit einer Hochschule. In der Antragsrunde für das Haushaltsjahr 2007 wurden in dieser Förderlinie sechs Institutsanträge mit insgesamt knapp 5 Mio. EUR Fördervolumen (2007: ca. 1,5 Mio. EUR) gebilligt, in der Antragsrunde für 2008 drei Anträge mit einem Volumen von rund 2 Mio. EUR Fördervolumen (2008: ca. 0,5 Mio. EUR).

Personengebundene Förderung / Förderung von Nachwuchsgruppen

Im Rahmen der personengebundenen Förderung werden junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darin unterstützt, ihre Forschungsarbeiten flexibel und unbürokratisch voranzubringen; auch mit speziellen Fachprogrammen werden sie beim Aufbau unabhängiger Forschungsgruppen unterstützt.

Auch hierbei erfolgt das Gros der Förderung durch die DFG: So können Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für eine Projektleiterstelle die Finanzierung der eigenen Stelle innerhalb von sechs Jahren nach ihrer Promotion beantragen. Nachwuchsgruppen in Sonderforschungsbereichen ermöglichen dem wissenschaftlichen Nachwuchs für eine begrenzte Zeit selbständige Forschungsarbeit, während das Heisenberg-Programm zum Ziel hat, durch die Bewilligung eines Heisenberg-Stipendiums oder einer Heisenberg-Professur junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich bereits für die Hochschullehre qualifiziert haben, hochqualifiziert sind und sich durch herausragende Leistungen ausgewiesen haben, zu fördern und damit der Wissenschaft zu erhalten. Das Emmy-Noether-Programm gibt exzellenten Nachwuchskräften

die Chance, durch die Führung einer Nachwuchsgruppe im Rahmen einer i.d.R. fünfjährigen Förderung die Befähigung zum Hochschullehrer/ Hochschullehrerin zu erwerben.

Die Max-Planck-Gesellschaft ermöglicht im Rahmen von Selbständigen Nachwuchsgruppen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig selbständig und eigenverantwortlich wissenschaftlich zu arbeiten. Dafür wird jeder Gruppe ein eigenes Personal- und Sachmittelbudget zur Verfügung gestellt. Daneben beteiligen sich die Institute der Max-Planck-Gesellschaft in Kooperation mit Universitäten mit der Einrichtung von Juniorprofessuren an der Qualifizierung von besonders geeigneten Post-Doktoranden.

Wissenschaftliche Netzwerke wenden sich besonders an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit dem Ziel, ihnen die Möglichkeit zum ortsübergreifenden themen- und aufgabenbezogenen Austausch zu geben. Ein wissenschaftliches Netzwerk besteht aus einem festen Personenkreis, der sich über einen definierten mehrjährigen Zeitraum – bis zu drei Jahren – mit einer bestimmten Thematik befasst, mit dem Ziel, ein identifizierbares Produkt zu erreichen. Zu diesem Personenkreis können auch im Ausland tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehören.

| Technologieorientierte Nachwuchsgruppen des BMBF | |
|--|--------------------------------|
| <i>Fördermaßnahme</i> | <i>Mittel / Laufzeit</i> |
| InnoProfile | 127 Mio. € von 2005 bis 2013 |
| Zentren für Innovationskompetenz | 62 Mio. € von 2005 bis 2012 |
| NanoFutur | 27 Mio. € von 2003 bis 2009 |
| Softwaresysteme | 16 Mio. € von 2006 bis 2012 |
| Bernstein Zentren | 7 Mio. € von 2003 bis 2009 |
| Bernstein Preis | 1,6 Mio. € von 2004 bis 2010 |
| BioFuture | 1,25 Mio. € pro Jahr |
| BIONA - Bionische Innovationen für nachhaltige Produkte und Technologien | 75 Mio. € von 1998 bis 2010 |
| GO-Bio | ca. 5 Mio. € von 2007 bis 2012 |
| | 150 Mio. € von 2006 bis 2016 |

| BMBF-Nachwuchsgruppen in der Grundlagenforschung | |
|--|---|
| <i>Fördermaßnahme</i> | <i>Mittel / Laufzeit</i> |
| Ethische, rechtliche und soziale Aspekte in den Lebenswissenschaften | 5 Mio. € von 2004 bis 2011 |
| Selbständige Forschungsgruppen in den Neurowissenschaften | 21 Mio. € von 2008 bis 2015 |
| Allgemeinmedizin | ca. 1 Mio. € von 2005 bis 2009 |
| Bildgebende Verfahren, Gesundheitsforschung | 18 bis 21 Mio. € von 2007 bis 2011 |
| Klinische Forschergruppen für die Klinische Infektiologie | 5,8 Mio. € von 2000 bis 2008 15 Mio. € von 2006 bis 2012 |
| Molekulare Ernährungsforschung | 9,1 Mio. € von 2007 bis 2012 |
| Sozial-ökologische Forschung | 14 Mio. € von 2002 bis 2007 15 Mio. € von 2008 bis 2013 |
| Deutsches Zentrum für marine Biodiversität | ca. 1,85 Mio. € von 2008 bis 2014 |

Mit dem vom BMBF finanzierten Heinz Maier-Leibnitz-Preis (dotiert mit insgesamt 96.000 Euro; pro Auszeichnung mit jeweils 16.000 Euro) werden herausragende Leistungen junger Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gewürdigt.

Mit der Jungen Akademie fördert das BMBF 50 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich dem interdisziplinären wissenschaftlichen Diskurs widmen und sich gemeinsam an den Schnittstellen von Wissenschaft und Gesellschaft engagieren.

Die Helmholtz-Gemeinschaft bietet mit dem Konzept der „Helmholtz-Nachwuchsgruppen“ den besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Einrichtung und Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe, nach Möglichkeit in Verbindung mit einer gemeinsamen Berufung mit einer Hochschule auf eine Juniorprofessur.

Auch durch die Förderung von hervorragenden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in technologieorientierten Nachwuchsgruppen oder Nachwuchsgruppen in der Grundlagenforschung werden Möglichkeiten eröffnet, mit einer eigenen Arbeitsgruppe neue Forschungsansätze unabhängig zu bearbeiten.

Juniorprofessur

Mit der Einführung der Juniorprofessur hat die Bundesregierung Reformen auf den Weg gebracht, die den jungen Nachwuchskräften in der Qualifikationsphase nach der Promotion hervorragende Entfaltungsmöglichkeiten bieten. Seit dem 1.1.2007 ist die Juniorprofessur im Hochschulrecht aller Länder gesetzlich verankert. Die Vorgriffförderung des

Bundes ist mit ursächlich dafür, dass innerhalb von drei Jahren (bis 31.12.2004) rund 800 Stellen an insgesamt 65 Hochschulen eingerichtet wurden. Ab dem Jahr 2005 wurden keine Förderungen mehr bewilligt, sondern lediglich noch Auszahlungen für Juniorprofessuren geleistet, die bis zum 31.12.2004 besetzt wurden.

Beschäftigungsbedingungen

Eine maßgebliche Voraussetzung dafür, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem ihren Karriereweg einschlagen bzw. nach Rückkehr aus einem anderen System weiter verfolgen, sind Beschäftigungsbedingungen, die einerseits eine attraktive Bezahlung ermöglichen und andererseits Mobilitätshindernisse vermeiden.

Für die Tarifbeschäftigten in der außeruniversitären Forschung (Helmholtz-Gemeinschaft, FhG, MPG) stehen außertarifliche Instrumentarien zur Verfügung, die den TVöD ergänzen. Dabei geht es um die Anrechnung von Zeiten, die in anderen Forschungseinrichtungen, an Universitäten oder in der Privatwirtschaft verbracht wurden – ein in Anbetracht der den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abverlangten hohen Mobilität essentielles Instrument – sowie um Zulagen zur Gewinnung und zum Halten von qualifizierten Mitarbeitern (ca. 560 bis 820 Euro mtl.). Für die Gewinnung – insbesondere aus dem Ausland und aus der Industrie – und das Halten von besonders qualifizierten und hochtalentierten Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wurde daneben eine weitere Zulagenmöglichkeit zur Verfügung gestellt, die es in Kombination mit der vorgenannten Zulage erlaubt, Gehälter deutlich gegenüber den Tarifgehältern zu erhöhen („Exzellenzsicherungsfonds“). Abgesehen vom Optimierungsbedarf bei diesen Zulageninstrumenten stellen sich damit die Beschäftigungsbedingungen in den Punkten Bezahlung und Mobilitätssicherung insgesamt als ausreichend attraktiv dar. Ab dem Haushaltsjahr 2008 werden diese Zulageninstrumentarien zu einer einheitlichen Zulagenregelung zusammengefasst. Diese wird auch den Forderungen der Forschungseinrichtungen nach weniger Bürokratie und größerer Flexibilität Rechnung tragen.

Für die Tarifbeschäftigten an den Universitäten gilt nunmehr der TV-L, der in einer Wissenschaftssparte ebenfalls die erforderliche Anrechnung von Vorzeiten sicherstellt und tarifliche Zulagenmöglichkeiten vorsieht. Einwirkungsmöglichkeiten des Bundes zur großzügigeren Ausgestaltung bestehen aufgrund der ausschließlichen Länderzuständigkeit nicht.

Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der W-Besoldung gibt es im Prinzip keine starren, einengenden Obergrenzen für die Bezahlung mehr. Außerdem wurde die Möglichkeit geschaffen, Einkommensbestandteile aus von der Privatwirtschaft eingeworbenen Drittmittel zu erhalten (so genannte Forschungszulage). Dies fördert die Gewinnung nationaler und internationaler Spitzenwissenschaftler.

Stärkung der Internationalisierung

Ein wichtiger Aspekt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft den internationalen Austausch junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Mobilität über Ländergrenzen hinweg kann in ihrem Wert für die Hochschul- und Forschungslandschaft kaum hoch genug eingeschätzt werden. Ein oftmals diskutierter „Brain drain“, also der Verlust deutscher Talente an das Ausland, lässt sich statistisch nicht belegen. Da u.a. nach wie vor kein bundesweites Meldesystem über die Mobilität deutscher und ausländischer Wissenschaftler existiert, ist die Datenlage zu Abwanderung und Rückkehr des wissenschaftlichen Nachwuchses lückenhaft. In jedem Fall bleibt es eine zentrale Aufgabe, Bedingungen zu schaffen, damit die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland ein attraktives Forschungsumfeld finden und in Deutschland gehalten oder nach Deutschland zurück gewonnen werden.

Neben der strukturellen Verbesserung der Forschungsbedingungen, die für die Universitäten mit der Exzellenzinitiative und in der außeruniversitären Forschung mit dem Pakt für Forschung und Innovation angestoßen wurden, wird der Hochschulpakt 2020, der im Sommer 2007 zwischen Bund und Ländern vereinbart wurde, zusätzliche Beschäftigungsperspektiven im deutschen Hochschulsystem schaffen.

Rückkehrwilligen Auslandswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll die professionelle Wiedereingliederung durch Informations- und Beratungsangebote erleichtert werden. Über Büros und Kontaktstellen im Ausland leisten der DAAD und die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) einen maßgeblichen Beitrag zur Betreuung deutscher Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Ausland. Diesem Ziel dient auch das Mobilitätsnetzwerk der AvH, das über ein Webportal und mit einem Beratungsteam Informationen auch über Stellenangebote in Deutschland bietet.

An deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den USA und Kanada richtet sich die von DAAD, AvH und DFG getragene Ge-

meinschaftsinitiative GAIN (German Academic International Network), ein Kommunikations- und Informationsnetzwerk mit mittlerweile ca. 1.400 Mitgliedern. Im Rahmen von regelmäßigen Jahres- und Regionaltreffen informiert GAIN über aktuelle Entwicklungen im deutschen Wissenschafts- und Forschungssystem, über berufliche Chancen und Rückkehrmöglichkeiten.

Mit dem Forschungsstipendienprogramm gibt die Stiftung DGIA Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den Auslandsinstituten in unmittelbarem Anschluss an ihren mindestens dreijährigen Arbeitsvertrag die Möglichkeit einer einjährigen Kooperation mit einer Forschungs- bzw. Hochschuleinrichtung vorzugsweise in Deutschland. Es soll damit u. a. die Reintegration der besten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung in das deutsche Wissenschaftssystem vorbereiten und die Vernetzung zwischen Auslandsinstituten und deutschen Forschungseinrichtungen verstärkt werden.

Am 07. November 2006 wurde bereits zum dritten Mal der mit bis zu 1,2 Mio. Euro pro Preisträger dotierte Sofja-Kovalevskaja-Preis der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben, der exzellenten Nachwuchskräften den Aufbau einer eigenen Nachwuchsgruppe ermöglichen soll. Der Preis richtet sich ausdrücklich auch an deutsche Nachwuchskräfte im Ausland.

Auch die vom DAAD vergebenen Promotionsstipendien für Doktoranden für weiterqualifizierende Studien- und Forschungsaufenthalte im Ausland tragen dazu bei, dass die internationale Kooperation bereits zu Beginn einer Wissenschaftlerkarriere auf- und ausgebaut werden kann.

Erwähnt werden soll auch das NIH/DFG Research Career Transition Awards Program: Die DFG hat mit den National Institutes of Health (NIH) in den USA ein gemeinsames Förderprogramm ins Leben gerufen, das jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Möglichkeit geben soll, über einen zusammenhängenden Zeitraum von fünf bis sechs Jahren Forschungsarbeiten zunächst an einem der NIH-Institute in den USA und im Anschluss daran an einer deutschen Forschungseinrichtung durchzuführen.

Forschung

Zu konstatieren ist ein erhebliches Informationsdefizit: Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland liegen bislang nur unzureichende und zum Teil wenig belastbare Informationen vor.

Die Vorlage des ersten Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) zielt nicht zuletzt darauf, Informationsdefizite und Handlungsdesiderate zu identifizieren. Der Bericht macht auf erheblichen Forschungsbedarf aufmerksam, auf den durch eine Verstärkung der Forschung reagiert werden muss. Im Weiteren ist beabsichtigt, ein Berichtssystem zur Lage und zur Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu etablieren.

Förderung durch die anderen Bundesressorts

Auch im Rahmen der Ressortforschung werden eine Vielzahl junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler direkt oder mittelbar durch die Bundesregierung gefördert. Das Spektrum der Förderung durch die einzelnen Bundesressorts ist dabei äußerst vielfältig. Eine detaillierte Übersicht über die Einzelmaßnahmen der Bundesressorts zur direkten bzw. mittelbaren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Im Folgenden wird das Spektrum der Förderung lediglich exemplarisch skizziert.

In der Regel erhalten vor allem Doktorandinnen und Doktoranden durch Bearbeitung spezieller Themengebiete die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können sich im Rahmen von Postdoc-Stellen weiterqualifizieren. Auch die Betreuung von Diplom- und Studienarbeiten ist gängige Praxis.

Zum Teil werden den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern dafür Stipendien, zum Teil die zeitlich befristete Mitarbeit in Forschungseinrichtungen und Behörden des Bundes angeboten. Neben Haushaltsmitteln werden dabei üblicherweise auch von den Einrichtungen eingeworbene Drittmittel eingesetzt.

Einen wichtigen Beitrag bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liefern die Ressortforschungseinrichtungen des Bundes.³ Viele dieser Einrichtungen verfügen inzwischen über spezielle Programme für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Beispielsweise betreiben im Geschäftsbereich des BMWi die Bundesanstalt für Materialforschung- und -prüfung (BAM), die Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB) und die Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR) schon seit vielen Jahren erfolgreich je ein Doktorandenprogramm. Auf diese Weise erhalten derzeit ca. 100 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Möglichkeit, angewandte Forschung auf den Arbeitsgebieten dieser drei Bundesanstalten zu betreiben. Weitere Doktorandinnen und Doktoranden arbeiten im Rahmen von Drittmittelprojekten. Junge, promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in Postdoc-Programmen oder in Drittmittelprojekten zeitlich befristet tätig. Die Bundesanstalten verfügen darüber hinaus über Programme zur zeitlich befristeten Beschäftigung oder zur Betreuung und Weiterbildung herausragender junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, insbesondere aus dem Ausland. Die Teilnahme, vor allem auch die aktive Beteiligung, von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an Konferenzen und Tagungen wird gefördert. In geeigneten Fällen werden darüber hinaus Auslandsaufenthalte an Partnerorganisationen realisiert.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Geschäftsbereich des BMAS bietet u.a. jedem forschenden Fachbereich die Möglichkeit, jeweils einen Doktoranden bzw. eine Doktorandin für die Dauer von jeweils zwei Jahren mit der Hälfte der Wochenarbeitszeit zu beschäftigen. Die Betreuung der Doktoranden erfolgt in enger Kooperation mit den ausbildenden Universitäten. Auch der Deutsche Wetterdienst (DWD) im Geschäftsbereich des BMVBS vergibt regelmäßig Forschungsaufträge an Universitäten, in dessen Rahmen Dissertationen erarbeitet werden, und stellt junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Bearbeitung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten ein. Zum

³ Seit 2004 evaluiert der Wissenschaftsrat auf Bitte der Bundesregierung die Einrichtungen mit Ressortforschungsaufgaben. Im Januar 2007 hat dieser die „Empfehlungen zur Rolle und zukünftigen Entwicklung der Bundeseinrichtungen mit FuE-Aufgaben“ verabschiedet, denen nach Auswertung der verbleibenden Evaluationen gegen Ende 2009 eine weitere Gesamtstellungnahme folgen soll. Ebenfalls im Januar 2007 haben die Bundesministerien „Zehn Leitlinien einer modernen Ressortforschung“ formuliert, die durch ein am 11.12.2007 durch die Bundesregierung verabschiedetes „Konzept einer modernen Ressortforschung“ insbesondere in den Bereichen Forschungs- und Entwicklungsmanagement, Qualitätssicherung, wissenschaftliche Vernetzung sowie Koordinierung der Ressortforschung konkretisiert werden.

zeitlich befristeten Austausch von wissenschaftlichen Mitarbeitern zwischen Forschungsinstituten und dem DWD werden dafür ab dem Jahr 2007 jährlich rund 1 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

Exemplarisch für die Gewährung von Stipendien kann auf die Initiative der Deutschen Rentenversicherung Bund verwiesen werden, die im Forschungsnetzwerk „Alterssicherung“ überdurchschnittlich qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern über einen Zeitraum von in der Regel zwei Jahren mit einem Stipendium von monatlich 900 Euro fördert. In den Jahren 2002 bis 2008 wurden insgesamt 14 Stipendien für die Bearbeitung von Forschungsprojekten zum Thema „Alterssicherung“ vergeben. Zur Flankierung dieser Forschungsaktivitäten wurden darüber hinaus Graduiertenkolloquien einrichtet und Mittel für wissenschaftliche Veröffentlichungen zur Verfügung gestellt.

Mit dem Ziel der Einbindung Deutschlands in internationale Wissenschafts- und Forschungskooperationen fördert zum Beispiel auch das AA Stipendien und Forschungspreise von DAAD und AvH, um überdurchschnittlich begabten ausländischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Studien- und Forschungsaufenthalte in Deutschland zu ermöglichen. Das AA hat dafür im Jahr 2006 insgesamt über 100 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus unterstützt das AA mit Sondermitteln die Finanzierung der Teilnahme deutscher Wissenschaftler an Tagungen und Vortragsreisen im Ausland über die DFG (im Jahr 2006 mit 2,6 Mio. Euro) und fördert unter anderem auch die internationale Zusammenarbeit zum Thema „Deutschland- und Europastudien“ durch Vergabe von Mitteln zur Unterstützung deutschsprachiger Studiengänge und Fakultäten an ausländischen Hochschulen.

6. Das Leistungsspektrum der Förderorganisationen

Andreas Ostermaier

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird in Deutschland in erster Linie als eine Aufgabe der Hochschulen angesehen. Sie stellen die für Forschung und Lehre unabdingbare Infrastruktur zur Verfügung. Zudem sind ihnen – ungeachtet aktueller Diskussionen um eine Ausweitung – Promotions- und Habilitationsrecht vorbehalten. In ihrer Qualifizierungsfunktion werden die Hochschulen von einer Vielzahl an Einrichtungen unterstützt, die die universitäre Nachwuchsförderung ergänzen und erweitern. Das institutionelle Spektrum ist äußerst vielfältig und heterogen, was den Förderumfang, die Finanzierungsquellen, die inhaltliche Schwerpunktsetzung sowie die Instrumente und Maßnahmen betrifft. Es reicht von überschaubaren Einrichtungen, die ihre Fördertätigkeit im Wesentlichen auf Deutschland beschränken, bis hin zu komplexen, international aktiven Organisationen, die eine größere Zahl spezialisierter und technisch hervorragend ausgestatteter Institute in sich vereinigen. Während einige Förderorganisationen sich auf die finanzielle Unterstützung in Form personengebundener Stipendien und sachgebundener Beihilfen beschränken, stellen andere die technische Ausstattung für Spitzenforschung auf internationalem Niveau bereit, auf welche die Hochschulen ihrerseits zurückgreifen; zugleich halten sie Stellen für Nachwuchswissenschaftler/-innen bereit. Im Wesentlichen lassen sich zwei Gruppen unterscheiden:

- außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, bei denen Nachwuchsförderung zum wissenschaftlichen Selbstverständnis gehört und nicht zuletzt im Eigeninteresse der Personalrekrutierung betrieben wird und
- Trägerorganisationen, wie die DFG, Begabtenförderwerke und andere Stiftungen sowie Fachgesellschaften, die sich der Nachwuchsförderung im Auftrag (z.B. des Bundes oder gesellschaftlicher Organisationen) oder im Sinne eines Stiftungs- oder Vereinszwecks widmen.

Im internationalen Kontext wird in diesem Zusammenhang von *research funding institutions* und *research performing institutions* gesprochen. Einen deutschen Sammelbegriff zu finden, fällt schwer. „Hochschulexterne

Nachwuchsförderung“ trifft es nicht, weil häufig eine enge Kooperation mit den Hochschulen gepflegt wird. Außerdem schliesse dieser Begriff die Förderung über Bundes- und Landesprogramme ein, die in diesem Bericht zum Teil gesondert behandelt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass „externe Finanzierung“ in der empirischen Forschung im Regelfall im Sinne einer Qualifizierung ohne Einbindung in das Fördersystem verwendet wird, was zu Verwechslungen führen könnte. Wir haben uns deshalb entschieden, im Folgenden zusammenfassend von „Förderorganisationen“ zu sprechen. Ihre Leistungen – im Zusammenwirken untereinander und mit den Hochschulen – bilden eine wesentliche Grundlage für die auch im internationalen Vergleich erfolgreiche Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland.

6.1 Methode und Desiderata

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf 24 Förderorganisationen, die im Bereich der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland entweder als zentrale Akteure identifiziert wurden oder zumindest für eine Gruppe von Akteuren repräsentativ sind. Die Darstellung der Förderorganisationen und Förderinstrumente stützt sich in erster Linie auf Selbstauskünfte der Organisationen, die in einer umfangreichen schriftlichen Befragung im Auftrag von HoF Wittenberg vom Bayrischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF) eingeholt wurden. Hilfsweise erfolgte die Nutzung öffentlich zugänglicher Informationen, d.h. von Publikationen und Internetpräsentationen der Förderorganisationen.

Die Förderorganisationen erhielten Anfang Februar 2007 einen Fragebogen zugesandt, der sich zum einen auf die Ausbildungsphasen (Doktoranden- und Postdoktorandenphase), zum anderen auf die Förderinstrumente (Stelle, Stipendium, Reisen und Netzwerke sowie Preise und Auszeichnungen) bezog. Zur Beantwortung der Fragen stand den Organisationen ein Zeitraum von vier Wochen zur Verfügung. Aufgrund dieser Auskünfte wurde ein erster Entwurf erstellt und den befragten Organisationen Ende Juni 2007 mit der Bitte um Stellungnahme zugesandt. Die Änderungswünsche, die sich sowohl auf die Darstellung der eigenen Förderkonzepte als auch auf den Entwurf insgesamt bezogen, wurden, nach erneuter Abstimmung, in das vorliegende Kapitel eingearbeitet. Soweit

nicht anders vermerkt, gehen die Angaben in Übersichten und Tabellen auf die Selbstauskünfte zurück.

Die befragten Förderorganisationen begrüßten übereinstimmend das Projektanliegen und beteiligten sich konstruktiv an der Befragung. Allerdings konnten nicht alle die gewünschten Informationen in Gänze bereitstellen. Insbesondere quantitative Angaben waren nicht in jedem Fall oder zumindest nicht immer in der angestrebten Detailliertheit verfügbar. (Vgl. Kap. 10)

Angesichts der Lücken kann das vorliegende Kapitel nur einen ersten Einblick in die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland durch Förderorganisationen geben. Die Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Hierzu bedürfte es weiterführender Untersuchungen.

6.2 Akteure im Überblick

Bevor die Förderorganisationen im Einzelnen charakterisiert und ihre Förderinstrumente beschrieben werden, soll im Folgenden zunächst ein Überblick geboten werden.

Zu den einbezogenen *außeruniversitären Forschungseinrichtungen* zählen die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (MPG), die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), die Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung (FhG) und die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL).

Unter den *im Auftrag bzw. gemäß eines Stiftungs- oder Vereinszweck tätigen Förderorganisationen* ist an erster Stelle die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als zentrale Einrichtung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie als Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft in Deutschland zu nennen.

Ein ähnliches Förderkonzept wie die DFG verfolgt die Volkswagen-Stiftung, die mit einem deutlich geringeren Förderumfang gleichwohl als leistungstärkste wissenschaftsfördernde Stiftung in Deutschland gelten darf. Der bereits 1920 gegründete Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ist zwar anders organisiert – er fungiert als Treuhänder für Stiftungen und finanziert als Mittelsorganisation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft seine Förderung aus privaten Mitteln –, doch betreibt auch

er strukturelle Förderung, insbesondere durch die Errichtung von Stiftungsprofessuren.

Die meisten Förderorganisationen leisten einen Beitrag zur internationalen Mobilität der Nachwuchswissenschaftler/-innen, indem sie ihnen Auslandsaufenthalte ermöglichen oder ihre Arbeit in Deutschland unterstützen. Mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) gibt es zwei Organisationen, die sich dieser Aufgabe in besonderer Weise verpflichtet haben. Beide fördern sowohl Aufenthalte deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen im Ausland als auch ausländischer Nachwuchswissenschaftler/-innen in Deutschland.

Die Fachgesellschaften, in denen sich Wissenschaftler/-innen einer Disziplin oder eines Forschungsbereiches organisieren, dienen nicht nur der Interessenvertretung nach außen. Dadurch dass sie ein Netzwerk zwischen ihren – überwiegend jungen – Mitgliedern bilden und Instrumente einsetzen, die gezielt der Nachwuchsförderung dienen, spielen sie als Akteure in der Nachwuchsförderung eine wichtige Rolle. Als Beispiel wird die Deutsche Physikalische Gesellschaft vorgestellt.

In Organisation und Förderkonzept ähnlich sind die elf Begabtenförderungswerke, die sich in der Arbeitsgemeinschaft der Begabtenförderungswerke zusammengeschlossen haben. Dies sind die Studienstiftung des deutschen Volkes, das Cusanuswerk, das Evangelische Studienwerk, die Hans-Böckler-Stiftung, die Stiftung der Deutschen Wirtschaft, die Konrad-Adenauer-Stiftung, die Heinrich-Böll-Stiftung, die Friedrich-Ebert-Stiftung, die Rosa-Luxemburg-Stiftung, die Friedrich-Naumann-Stiftung und die Hanns-Seidel-Stiftung.

Eine Sonderstellung nimmt die 1990 gegründete Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) ein, für die die Nachwuchsförderung durch Stipendien nur einen Teil in einem umfassenderen, überwiegend projektbezogenen Forschungskonzept bildet. Was ihre Promotionsförderung angeht – und nur sie wird in diesem Bericht betrachtet –, ist sie den Begabtenförderungswerken durchaus ähnlich.

Auch eine große Zahl an Stiftungen, Vereinen und anderen Organisationen in privater Hand leistet einen wesentlichen Beitrag zur Nachwuchsförderung in Deutschland. Beispielhaft werden die Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung sowie die Robert Bosch Stiftung dargestellt.

6.3 Förderinstrumente im Überblick

Die Förderorganisationen haben über Jahrzehnte eine Reihe von Instrumenten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt, wobei in jüngster Zeit einige neu hinzugekommen sind. Dabei findet ein reger Austausch über die Organisationen hinweg statt: Sofern von anderen entwickelte Förderinstrumente mit dem eigenen Förderkonzept vereinbar sind, werden sie oft und erfolgreich übernommen.

Im vorliegenden Abschnitt werden die heute wichtigsten Förderinstrumente kurz vorgestellt. Die Gliederung folgt dabei grob der Systematik der DFG, die zunächst nach den Ausbildungsphasen in

- Promotion,
- Postdoktorandenzeit,
- Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion und
- Erlangung der Berufbarkeit

gliedert, dann in jeder Phase weiter nach der Art des Förderinstruments. Förderinstrumente, die zur Gliederung nach Ausbildungsphasen quer liegen, werden am Ende gesondert aufgeführt.

6.3.1 Instrumente zur Promotionsförderung

Grundbaustein jeder wissenschaftlichen Karriere ist in Deutschland die Promotion. Deshalb halten nahezu alle Organisationen Förderinstrumente für diese Ausbildungsphase bereit.

War die Individualpromotion – im Unterschied zur so genannten strukturierten Promotion im Rahmen eines Promotionsstudiums, eines Graduiertenkollegs oder einer Graduiertenschule – über lange Zeit vorherrschend, so bietet sich heute ein differenzierteres Bild. Mit dem Graduiertenkolleg hat sich ein Modell zur strukturierten Promotionsförderung durchgesetzt, das mittlerweile viele Organisationen übernommen haben. Die Individualpromotion bleibt jedoch ein durchaus gängiges Modell. Es hat sich gezeigt, dass es wesentlich von der Disziplin abhängt, welches Modell sich durchsetzt.

Instrumente zur Förderung der Individualpromotion: Stipendien und Stellen

Bei der Individualpromotion ist der Doktorand/die Doktorandin wissenschaftlich eng an den Doktorvater/die Doktormutter gebunden, der/die seine Promotion persönlich betreut. Seinen/ihren Lebensunterhalt bestreitet er/sie über eine (Teilzeit-)Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter/wissenschaftliche Mitarbeiterin (oft am Lehrstuhl des Doktorvaters/der Doktormutter), ein Stipendium oder aus anderen Quellen. So setzen die Promovierenden bei einer so genannten „externen Promotion“ z.B. ihre Berufstätigkeit fort oder nutzen ein *Sabbatical*, das ihnen ihr Arbeitsgeber anbietet, zur Weiterqualifizierung.¹

Die Instrumente der Förderorganisationen setzen im Fall der Individualpromotion weniger an der wissenschaftlichen Begleitung als an der Finanzierung an. So unterstützen die Begabtenförderungswerke Doktoranden/-innen mit Stipendien. Dabei handelt es sich, auch wenn der Bezug des Vorhabens zur aktuellen Forschung gefordert wird, um eine personen-, nicht um eine projektbezogene Förderung. Zur Unterstützung der persönlichen und wissenschaftlichen Entwicklung der Doktoranden/-innen sowie des wissenschaftlichen Austausches zwischen ihnen bieten die Begabtenförderungswerke individuelle Beratung und Möglichkeiten zur Netzbildung sowie Veranstaltungen an, deren Besuch meist ihren Stipendiaten/-innen vorbehalten und in Einzelfällen sogar obligatorisch ist („ideelle Förderung“).

Auch existieren Stipendien, die nicht der Durchführung der Promotion an sich dienen, wohl aber der Förderung damit verbundener Projekte. Dabei handelt es sich um Forschungsstipendien (z. B. für Forschungsreisen, Konferenzbesuche, Sachmittel usw.) oder Stipendien für Auslandsaufenthalte im Rahmen der Promotion, wie sie der DAAD anbietet. Unter den Begriff „Sonderprogramme“ fassen die Organisationen – neben dem DAAD betrifft dies insbesondere die Studienstiftung – Angebote, die ein Stipendium für ein genau definiertes Programm vorsehen. Beispielsweise werden Stipendien für Auslandsaufenthalte in bestimmten, vorab definierten Partnerorganisationen vergeben.

Stellen dagegen, sofern sie nicht aus den Mitteln des Lehrstuhls finanziert werden, fördert die DFG mit ihrem Förderinstrument „Mitarbeiter

¹ Unternehmensberatungen beispielsweise bieten neuen Mitarbeitern/-innen häufig die Möglichkeit, sich nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer eine „Auszeit“ für die Promotion zu nehmen und stellen teilweise sogar für eine bestimmte Dauer die Finanzierung sicher.

im DFG-Projekt“. Dabei finanziert sie die Stelle unter der Voraussetzung, dass diese sich in ein Projekt einordnet, welches die DFG als förderungswürdig einschätzt. Aus Sicht der Forschungsorganisationen ist die Stelle sogar das bevorzugte Förderinstrument. (Stipendien setzen sie, wenn überhaupt, nur ergänzend ein.) Diese Stellen bieten sie allerdings – im Gegensatz zur DFG – in der Regel nicht an einer Hochschule, sondern in einem Institut innerhalb der eigenen Organisation an.

Strukturierte Promotionsförderung: Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen

Die DFG führte Graduiertenkollegs 1990 als Förderinstrument ein. Andere Förderorganisationen haben dieses Modell, den eigenen Erfordernissen entsprechend angepasst, in ihr Förderkonzept integriert.

Graduiertenkollegs sind befristete Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Doktoranden/-innen führen ihre Arbeit im Rahmen eines koordinierten, von mehreren Hochschullehrern/-innen getragenen Forschungsprogramms durch und werden dadurch in die Forschungsarbeit der beteiligten Einrichtungen einbezogen. Integraler Bestandteil des Kollegs ist ein Studienprogramm, das den Doktoranden/-innen des Kollegs, den Kollegiaten/-innen, neue Kompetenzen vermittelt bzw. die vorhandenen verbessert und vertieft.

1998 rief die DFG die „Internationalen Graduiertenkollegs“ ins Leben, die sich von den Graduiertenkollegs dadurch unterscheiden, dass sie die Zusammenarbeit zwischen einer Gruppe an einer deutschen Hochschule und einer Partnergruppe im Ausland institutionalisieren. Sie tragen damit dem Aspekt der internationalen Vielfalt und des nationenübergreifenden wissenschaftlichen Diskurses in besonderer Weise Rechnung, obgleich dieser auch in „herkömmlichen“ Graduiertenkollegs schon eine prominente Rolle spielt.

Die MPG errichtete im Jahr 2000 in Abstimmung mit der Hochschulrektorenkonferenz die ersten *International Max Planck Research Schools* (IMPRS), die international ausgerichtet sind und an interdisziplinären Forschungsthemen arbeiten. Mit ihren „Helmholtz-Kollegs“ hat die WGL ein dem Graduiertenkolleg der DFG ähnliches Modell etabliert. Auch in diesem Fall ist die Vernetzung mit Hochschulen gesichert: Die Kollegs werden auf Grundlage von Kooperationsabkommen zwischen Helmholtz-Forschungszentren und Hochschulen gegründet.

In jüngerer Zeit haben einige Begabtenförderungswerke in Kooperation mit Hochschulen so genannte Promotionskollegs eingerichtet. In diesem Rahmen werden thematisch verwandte Promotionsvorhaben koordiniert und aufeinander abgestimmt. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass diese Promotionskollegs sich hinsichtlich des Grades der Integration und Institutionalisierung deutlich von Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen unterscheiden. Die Begabtenförderungswerke sehen den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit weiterhin in der Individualförderung.

Das umfassende Kursprogramm eines Graduiertenkollegs lässt für Erwerbstätigkeit keinen und für die Arbeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter/wissenschaftliche Mitarbeiterin kaum Raum. Die Finanzierung erfolgt deshalb grundsätzlich über Stipendien; die erforderlichen Mittel stellt im Falle der DFG-Graduiertenkollegs die DFG, in anderen Fällen die entsprechende Förderorganisation bereit. Natürlich können die Stipendien auch von Organisationen aufgebracht werden, die nicht unmittelbar am Kolleg beteiligt sind. Die Begabtenförderungswerke etwa sind gegenüber einer Förderung von Doktoranden/-innen in „Forschungsverbänden“ durchaus aufgeschlossen, sofern diese eine eigenständige wissenschaftliche Leistung nachweisen.

Seit 2006 setzt die DFG Graduiertenschulen als Förderinstrument ein. Graduiertenschulen und Graduiertenkollegs werden oft in einem Atemzug genannt, stellen aber sehr unterschiedliche Instrumente der Nachwuchsförderung dar. Graduiertenschulen decken weite Themenbereiche ab, während Graduiertenkollegs sich gerade dadurch auszeichnen, dass sie sich auf ein eng gefasstes Thema konzentrieren. Auch forschen in Kollegs kleine, problemorientiert zusammengestellte Gruppen in arbeitsteiliger Weise, in Graduiertenschulen dagegen ist eine breite Beteiligung aller im weitesten Sinne betroffenen Fachbereiche erwünscht. Graduiertenschulen sind stärker institutionalisiert als Kollegs und haben ein professionelles Management; Graduiertenkollegs erscheinen dagegen als relativ lockere Verbände von Forschern, die als Personen nicht hinter die Institution zurücktreten. Dies schlägt sich auch in der Finanzierung nieder: In Graduiertenkollegs finanziert die DFG in erster Linie die Doktoranden/-innen, bei Graduiertenschulen dagegen die Schule als solche.

Außer der DFG nutzen das Förderinstrument der Graduiertenschule die HGF mit ihren Helmholtz-Graduiertenschulen sowie die WGL; mehrere Leibniz-Institute haben *Research Schools* bzw. *Graduate Schools* eingerichtet.

6.3.2 Instrumente der Post-doc-Förderung

Die Begabtenförderungswerke beschränken ihre postgraduale Förderung überwiegend auf Promotionen; in begrenztem Umfang dehnen sie sie auch auf Vertiefungs- oder Aufbaustudien aus. Stipendien für Postdoktoranden/-innen bieten sie dagegen kaum an. Dafür setzen an diesem Punkt bevorzugt andere Förderorganisationen an, allen voran die DFG und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Sie verfügen über Förderungsinstrumente, die insbesondere jenseits der Promotion greifen.

Ein verbreitetes Instrument zur Weiterqualifizierung erfahrener Postdoktoranden/-innen ist die Nachwuchsgruppe. Der Nachwuchswissenschaftler/die Nachwuchswissenschaftlerin erhält dabei die notwendigen Personal- und Sachmittel, um sich zur Durchführung seines Forschungsvorhabens eine eigene Gruppe junger Wissenschaftler/-innen an einem der Institute der Organisation aufzubauen.

Die DFG förderte Nachwuchsgruppen in der Vergangenheit innerhalb der von ihr getragenen Forschergruppen oder „Sonderforschungsbereiche“ (SFB)² an Hochschulen. Inzwischen ist diese Art der Förderung in das Emmy Noether-Programm integriert worden. MPG und HGF haben ähnliche Instrumente entwickelt. Die HGF unterscheidet nach dem Grad der Vernetzung einer Nachwuchsgruppe bzw. ihres Leiters mit Hochschulen zwischen Helmholtz-Nachwuchsgruppen und Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppen.

Instrumente zur Förderung der Leitungsbefähigung

Die Programme für Postdoktoranden/-innen qualifizieren Nachwuchswissenschaftler/-innen bis zur Erlangung der Berufbarkeit. Die Lücke zwischen Erlangung der Berufbarkeit und Berufung schließt die Stiftungsprofessur. Die Förderorganisation finanziert dabei für einen bestimmten Zeitraum eine Professur (bzw. eine äquivalente Stelle) mit Option auf *Tenure*³, d.h. Überführung in eine reguläre, von der Hochschule getragene und finanzierte Professur.

² Im Rahmen des SFB-Programms wird durch die temporäre Einrichtung von Exzellenzzentren die Bildung von Schwerpunkten an Hochschulen gefördert.

³ Die Begriffe *Tenure* und *Tenure track* kommen aus dem angelsächsischen Raum, wo sie für das übliche Modell der wissenschaftlichen Laufbahn stehen. Nachwuchswissenschaftler erhalten in der Regel nicht unmittelbar eine Festanstellung (*Tenure*), sondern müssen sich erst im Wettbewerb bewähren. Solange erhalten sie nur befristete Arbeitsverhältnisse, aber stets mit Blick auf eine Festanstellung als *Associated Professor* bzw. *Full Professor*.

Das Förderinstrument der Stiftungsprofessur verbindet sich in besonderer Weise mit dem Namen des Stifterverbandes. In seinem Förderkonzept spielt die Stiftungsprofessur eine zentrale Rolle. Auch viele Unternehmen, welche die universitäre Forschung und Lehre voranbringen möchten, greifen auf seine Expertise zurück, um Stiftungslehrstühle einzurichten.

Mobilitätsförderung

Erfahrung im Ausland zu sammeln, ist für Nachwuchswissenschaftler/-innen in wissenschaftlicher wie in persönlicher Hinsicht eine Bereicherung, in vielen Fällen sogar unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn. Einige Organisationen haben sich deshalb darauf spezialisiert, deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen ins Ausland und ausländische nach Deutschland zu bringen. Zu nennen sind hier zuallererst der DAAD und die AvH. Aber auch andere Organisationen konzentrieren ihre Förderung auf derartige Maßnahmen, wie das Beispiel der Daimler-Benz-Stiftung zeigt.

Aber auch Förderorganisationen, die im internationalen Austausch nicht ihre Hauptaufgabe sehen, begreifen ihn als integralen Bestandteil ihres Förderkonzepts. So achten etwa die Forschungsorganisationen besonders in ihren Graduiertenkollegs und -schulen auf die internationale Zusammensetzung der Promovierendengruppe. Die Stellen bzw. Stipendien werden nicht selten international ausgeschrieben und ohne Ansehen der Staatsangehörigkeit an deutsche wie ausländische Nachwuchswissenschaftler/-innen vergeben.

Auch die Begabtenförderungswerke unterstützen im Rahmen ihrer Promotionsförderung Auslandsaufenthalte – zumindest sofern sie durch das Promotionsvorhaben begründet sind, teilweise sogar darüber hinaus (z.B. Sprachkurse). Einige bieten neben ihren regulären Förderprogrammen, die nur in Deutschland gelten, spezielle Auslandsprogramme an. Die regulären Programme stehen auf jeden Fall Ausländern/-innen offen, die als Bildungsinländer/-innen gelten, in Einzelfällen auch anderen ausländischen Studierenden.

Netzwerke und Ehemaligenarbeit

Ein Aspekt der Mobilitätsförderung ist der Aufbau wissenschaftlicher und persönlicher Netzwerke. Allerdings sollen die geförderten Nachwuchswissenschaftler/-innen nicht nur international, sondern auch innerhalb der Förderorganisation ein Netzwerk bilden. Die Entwicklung des Netzwerks

überlassen die Förderorganisationen nicht mehr sich selbst, sondern unterstützen sie gezielt, indem sie über Veranstaltungen mit erweitertem Teilnehmerkreis ihre Nachwuchswissenschaftler/-innen miteinander in Kontakt bringen. Die Begabtenförderungswerke geben ihren Stipendiaten/-innen üblicherweise im Rahmen ihres ideellen Angebots, das als Instrument zur Förderung der Individualpromotion bereits genannt wurde, Gelegenheit zur Bildung persönlicher wie auch wissenschaftlicher Netzwerke.

Die Förderorganisationen sind sich des Potenzials bewusst, das die früher von ihnen geförderten Nachwuchswissenschaftler/-innen und jetzt erfolgreichen Wissenschaftler/-innen darstellen. Sie betreiben deshalb zunehmend professionelle Ehemaligenarbeit und binden die Ehemaligen selbstverständlich in ihre Netzerkennung mit ein.

Förderung bestimmter Personengruppen

Zu den bevorzugt geförderten Personengruppen gehören neben ausländischen Nachwuchswissenschaftlern/-innen insbesondere die Frauen. Um deren bislang gerade im Bereich der Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften zu wenig genutztes Potenzial besser auszuschöpfen, haben vor allem die Forschungsorganisationen, die ihren Schwerpunkt in diesen Disziplinen sehen, Maßnahmen zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ergriffen. Dazu bieten sie zum Teil eigene Programme auf, setzen aber insbesondere auf die Bildung von Frauennetzwerken innerhalb der Organisation.

Für alle Förderorganisationen ist die persönliche Leistung bzw. Leistungsfähigkeit das ausschlaggebende Kriterium bei der Auswahl zur Aufnahme in die Förderung. Dennoch berücksichtigen einige unter ihnen in besonderer Weise die Biographie der Bewerber/-innen und betreiben eine Politik positiver Diskriminierung nach Geschlecht, sozialem Hintergrund usw.

Wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen

Ein weiteres Instrument der Nachwuchsförderung stellen wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen dar. Sie sollen, soweit sie früh in der wissenschaftlichen Laufbahn verliehen werden, den Preisträgern/-innen Ansporn für ihre zukünftige Arbeit sein. Auch sind die Preisgelder bisweilen zweckgebunden und kommen so wieder der Wissenschaft zugute.

6.4 Förderorganisationen

6.4.1 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

6.4.1.1 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.

Kurzprofil

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) ist eine gemeinnützige Forschungsorganisation. Max-Planck-Institute betreiben Grundlagenforschung in den Natur-, Bio-, Geistes- und Sozialwissenschaften im Dienste der Allgemeinheit. Die MPG greift innovative Forschungsrichtungen auf, die an den Universitäten in Deutschland keinen Platz finden. Die Max-Planck-Institute ergänzen damit die Arbeit der Universitäten und anderer Forschungsinstitutionen. Einige Institute der MPG erfüllen darüber hinaus auch Dienstleistungsfunktionen für die Hochschulforschung. Sie stellen einem breiten Wissenschaftlerkreis aufwendige Einrichtungen und Geräte zur Verfügung – von Teleskopen und anderen Großgeräten bis hin zu Spezialbibliotheken und Dokumentationen.

Die MPG wurde im Februar 1948 als Nachfolgerin der 1911 errichteten Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften gegründet. Sie hat ihren Sitz in München. Wichtige Organe sind Hauptversammlung, Senat, Verwaltungsrat, Wissenschaftlicher Rat und Sektionen, Präsident und Generalsekretär. Der Senat wählt den Präsidenten/die Präsidentin und die weiteren Mitglieder des Verwaltungsrats und entscheidet über die Bestellung des Generalsekretärs/der Generalsekretärin. Verwaltungsrat, Präsident/-in und Generalsekretär/-in bilden den Vorstand. Der Präsident/die Präsidentin ist Vorsitzender/Vorsitzende des Senats, des Verwaltungsrats und der Hauptversammlung. Zur MPG gehören zurzeit 77 Institute und sonstige Forschungseinrichtungen. Sie beschäftigt etwa 12.600 Personen, darunter mehr als 4.400 Wissenschaftler/-innen, sowie im Jahr 2007 rund 11.300 studentische Hilfskräfte, Doktoranden/-innen, Postdoktoranden/-innen und Gastwissenschaftler/-innen. Das Budget in Höhe von ca. 1,43 Mrd. Euro (2007) speist sich zu 82 Prozent aus öffentlichen Mitteln, die sich Bund und Länder im Rahmen der institutionellen Grundförderung hälftig teilen. Dazu kommen Mittel aus der Projektförderung durch Bund, Länder und EU sowie eigene Einnahmen.

Förderkonzept

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den satzungsgemäßen Aufgaben der MPG. Dazu bietet sie Nachwuchswissenschaftlern/-innen an ihren Instituten eine hervorragende Infrastruktur und Betreuung und unterstützt sie materiell durch Doktorandenverträge oder Stipendien.

Promotionsförderung

Die Förderung der Promotion erstreckt sich über höchstens drei Jahre und richtet sich an Deutsche und Ausländer/-innen gleichermaßen. Bewerber/-innen müssen die Voraussetzungen für eine Promotion erfüllen und sollten bei Aufnahme der Förderung nicht älter als 30 Jahre sein.

Seit 1999 hat die MPG in Kooperation mit Universitäten an 49 Institutsstandorten *International Max Planck Research Schools* (IMPRS) begründet.⁴ Dort erhalten ausgewählte Graduierte eine strukturierte, oft interdisziplinär angelegte Ausbildung und können sich, betreut durch *Thesis Committees*, unter hervorragenden Bedingungen auf die Promotion vorbereiten. IMPRS sind Exzellenzzentren auf ausgewählten Forschungsgebieten und international ausgerichtet (die Hälfte der Promovierenden kommt aus dem Ausland). Die Doktorarbeit wird wahlweise an der deutschen Partneruniversität oder der Heimatuniversität eingereicht.

Eigens für chinesische Doktoranden/-innen rief die MPG im Herbst 2006 mit der Chinesischen Akademie der Wissenschaften (CAS) ein gemeinsam finanziertes Doktoranden-Förderprogramm ins Leben. In diesem Rahmen können die besten Doktoranden/-innen der *CAS-Graduate-Schools* ihre Doktorarbeiten ganz oder teilweise an einem Max-Planck-Institut oder einer IMPRS anfertigen. Die Kandidaten/-innen werden von der CAS vorselektiert und bewerben sich dann direkt bei den Max-Planck-Instituten.

Postdoktorandenförderung

Postdoktoranden/-innen können für bis zu drei Jahre mit einem Stipendium gefördert werden. Die Förderung richtet sich an Deutsche und Ausländer/-innen gleichermaßen. Bewerbungsvoraussetzung ist die Promotion.

⁴ vgl. <http://www.mpg.de/instituteProjekteEinrichtungen/schoolauswahl/index.html> (Zugriff 17.9.2007)

Die MPG fördert seit 1969 Nachwuchswissenschaftler/-innen im Rahmen zeitlich befristeter „Selbständiger Nachwuchsgruppen“. Mit der Leitung einer Gruppe übernehmen die Postdoktoranden/-innen Verantwortung für Personal und Sachmittel. Die dafür erforderlichen Kompetenzen werden in Managementseminaren vermittelt. Der Besuch mindestens eines Seminars ist obligatorisch. Von den bisher über 150 geförderten Nachwuchswissenschaftler/-innen erhielten fast die Hälfte W3- und ein Viertel W2-Positionen im In- oder Ausland. Ende 2006 bestanden 60 Selbständige Nachwuchsgruppen.

Seit 2001 betreibt die MPG die Internationalisierung des Modells: Im Zuge der wechselseitigen Einrichtung von Nachwuchsgruppen mit ausländischen Partnerorganisationen leiten deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen Nachwuchsgruppen an ausländischen Max-Planck- und anderen Forschungsinstituten. Gegenwärtig besteht ein Austauschprogramm mit der Polnischen Akademie der Wissenschaften. Mit Indien unterhält die MPG ein Programm für *Max Planck-India Fellowships* und für die gemeinsame Einrichtung von Partnergruppen. Neben dem bereits genannten Doktoranden-Programm mit der CAS unterstützt die MPG die CAS auch beim Aufbau eines modernen Forschungssystems durch die modellhafte Einrichtung Selbständiger Nachwuchsgruppen.

Die Nachwuchsförderung umfasst Doktorandenverträge, befristete und unbefristete Verträge auf Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst und Juniorprofessuren.

Die Anstellung an einem Max-Planck-Institut über einen MPG-Doktorandenvertrag erlaubt Doktoranden/-innen, sich auf ihr Promotionsvorhaben zu konzentrieren, auf das die Hälfte ihrer Arbeitszeit entfällt. Die Mitarbeit an anderen Forschungsaufgaben darf die Promotionszeit nicht verlängern.

Zur Qualifikation zum/r Professor/-in bietet die MPG Nachwuchswissenschaftlern/-innen eine Stellung mit der für selbständige Forschung notwendigen Ausstattung. Die Laufzeit der Förderung beträgt drei bis sechs Jahre. Kooperationsverträge mit Universitäten über gemeinsame Berufungen sichern den Geförderten Juniorprofessorenstatus.

Die gemeinsame Berufung findet auch in anderen Fällen Anwendung, so auf der Ebene der Leiter/-innen Selbständiger Nachwuchsgruppen, drittmittelfinanzierter Nachwuchsgruppen, institutsinterner Nachwuchsgruppen und Forschungsgruppen.

Doktoranden-, Postdoktoranden- und befristete Stellen für Wissenschaftler/-innen werden in der Regel öffentlich und national wie interna-

tional in Fachzeitschriften ausgeschrieben. Auch Initiativbewerbungen an Max-Planck-Instituten sind möglich.

Stipendien

Promotionsstipendien können für höchstens drei Jahre vergeben werden. Das Grundstipendium von 1.000 Euro kann fallweise auf bis zu 1.365 Euro (in den neuen Bundesländern 1.340 Euro) aufgestockt werden. Dazu kommen ggf. Ehegatten- und Kinderbetreuungszuschlag sowie eine Sachkostenpauschale.

Inländische Postdoktoranden/-innen erhalten je nach Alter und Sitz ihres Max-Planck-Instituts ein Stipendium von 1.443 bis 1.621 Euro zuzüglich Ehegatten- und Kinderbetreuungszuschlag sowie Sachkostenpauschale. Das Stipendium für ausländische Postdoktoranden/-innen beläuft sich auf 2.100 bis 3.000 Euro.

Bei Gewährung des Promotions- oder Postdoktoranden-Stipendiums darf der Abschluss der Berufsausbildung nicht länger als zehn Jahre zurückliegen. Neben diesen Fortbildungsstipendien vergibt die MPG Forschungsstipendien oder Tagegelder für Kurzeitaufenthalte an ausländische Wissenschaftler/-innen. Nobelpreisträger/-innen der MPG dürfen ein Postdoktorandenstipendium an ein Max-Planck-Institut vergeben. Die Christiane Nüsslein-Vollhard-Stiftung erleichtert Frauen mit Kindern durch finanzielle Zuschüsse für Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt den Berufsweg zur Wissenschaftlerin.

Kongress- und Vortragsreisen

Reisekosten können im Rahmen der Förderung durch das jeweilige Max-Planck-Institut (Stipendiaten/-innen) oder nach dem Bundesreisekostengesetz erstattet werden (Stellen).

Netzwerk und Ehemaligenarbeit

Die MPG ist sich des Potenzials, das Netzwerke bieten, bewusst. Ein Alumni-Portal für ehemalige Nachwuchswissenschaftler/-innen der MPG befindet sich gerade im Aufbau.

Insbesondere bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen setzt die MPG auf die Netzwerkbildung:

- Das 2001 am Max-Planck-Institut für Biophysik in Frankfurt am Main zur Netzwerkbildung zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen gegründete Minerva-FemmeNet wurde in den vergangenen Jahren auf weitere Institute erweitert.

- Dank eines Kooperationsabkommens mit dem Hessischen Mentorinnen-Netzwerk können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik durch jährliche Programme in Mentoring, Training und Networking qualifizieren und auf das Berufsleben vorbereiten.
- Auch mit dem Mentoring-Netzwerk MuT (Mentorin und Training), das sich an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen richtet, die eine Professur anstreben, wurde ein Kooperationsabkommen abgeschlossen.
- Im Rahmen des durch das BMBF geförderten Pilotprojektes „Peer Mentoring an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ gegründeten MPG-Postdoktorandinnen das *Max-Planck-Network of female Postdocs* (MNOF).

Das W2-Minerva-Programm gestattet allen Einrichtungen der MPG, Anträge auf die W2-Einweisung hervorragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu stellen. Mit dem W3-Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen soll durch eine verbesserte Stellensituation und gezielte Ergänzungsmaßnahmen zum Berufungsverfahren der Anteil von Wissenschaftlerinnen in dieser Besoldungsgruppe nachhaltig gesteigert werden.

Preise und Auszeichnungen

Die Nachwuchsförderpreise der MPG sind die Otto-Hahn-Medaille und der Dieter-Rampacher-Preis. Die Otto-Hahn-Medaille wird seit 1978 jährlich an bis zu 40 Nachwuchswissenschaftler/-innen vergeben und soll sie ermutigen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Seit 2006 wird einem Preisträger/einer Preisträgerin jeder Sektion zusätzlich ein mindestens einjähriger Forschungsaufenthalt zum Aufbau einer eigenen Forschungsgruppe an einem ausländischen Max-Planck-Institut angeboten. Der Dieter-Rampacher-Preis wird jährlich dem/der am jüngsten promovierten Nachwuchswissenschaftler/-in verliehen.

Auch im Rahmen der *Reimar Lüst Lectures* und der Schloßmann-Seminare werden Preise und Stipendien vergeben. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist nicht Nachwuchswissenschaftlern/-innen der MPG vorbehalten, sondern wird international ausgeschrieben. Ferner schlägt die MPG geeignete Nachwuchswissenschaftler/-innen aus ihren Instituten für nationale und internationale Preise vor.

Evaluation und Weiterentwicklung

Die Max-Planck-Institute werden alle zwei Jahre durch überwiegend mit externen und ausländischen Wissenschaftler/-innen besetzte Fachbeiräte evaluiert. Weitere Kontrollmechanismen sind die Neuberufung wissenschaftlicher Mitglieder und Direktoren/-innen an den Max-Planck-Instituten, die Erfolgsmessung anhand der Einwerbung von Drittmitteln sowie die Beurteilung von Teilprojekten an SFB benachbarter Universitäten. Förderinstrumente wie IMPRS und Selbständige Nachwuchsgruppen werden regelmäßig gesondert evaluiert.

Auch soll die im Aufbau befindliche Ehemaligen-Datenbank in Zukunft als Basis für Absolventenbefragungen genutzt werden, um die Qualität der Ausbildung der MPG besser abschätzen zu können und fortzuentwickeln.

6.4.1.2 Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

Kurzprofil

Die Helmholtz-Gemeinschaft (HGL) ist die größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands. Sie entstand aus dem Zusammenschluss der fünfzehn naturwissenschaftlich-technischen und medizinisch-biologischen Großforschungseinrichtungen und beschäftigt insgesamt 25.700 Mitarbeiter/-innen. Die Arbeit der HGL zielt darauf, die Lebensgrundlagen des Menschen langfristig zu sichern und die technologische Basis für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft zu schaffen. Sie gliedert sich in sechs Forschungsbereiche: Energie, Erde und Umwelt, Gesundheit, Schlüsseltechnologien, Struktur der Materie sowie Verkehr und Weltraum. Die für jeden Forschungsbereich entwickelten Forschungsprogramme bilden den Rahmen für die programmorientierte Förderung.

Die HGL wurde im Jahr 2001 gegründet und hat ihren Sitz in Bonn. Wichtige Organe sind der Senat, der Ausschuss der Zuwendungsgeber, der Präsident/Präsidentin und die Mitgliederversammlung. Die 23 Mitglieder des Senats üben als Vertreter/-innen von Bund und Ländern sowie Wissenschaft und Wirtschaft diese Funktion teils von Amts wegen, teils durch Wahl durch den Ausschuss der Zuwendungsgeber aus. Bei der Wahl des Präsidenten/Präsidentin wirken die übrigen Organe zusammen. Die Mitgliedschaft in der HGL ist Großforschungseinrichtungen vorbehalten. Das jährliche Budget der Gemeinschaft beträgt über 2,3 Mrd. Euro. Rund 70 Prozent des Gesamtbudgets bringen Bund und Länder auf,

die sich die Last im Verhältnis neun zu eins teilen; die übrigen 30 Prozent werben die Zentren über Drittmittel ein.

Förderkonzept

Kernelemente ihrer Nachwuchsförderung sieht die HGL im Erwerb von Fach- und Schlüsselqualifikationen, in vernetztem Forschen, langfristigen Berufsperspektiven (*Tenure track*) sowie Familie und Lebensqualität. Mit ihren Großforschungseinrichtungen bietet sie jungen Wissenschaftler/-innen die Möglichkeit, spezielle Profile zu entwickeln. Gleichzeitig kooperiert sie eng mit den Hochschulen.

Promotionsförderung

Die HGL sichert ihren Doktoranden/-innen eine Promotion binnen drei Jahren mit Finanzierung sowie fachliche Betreuung durch ein Promotionskomitee zu. Die Doktoranden-Ausbildung ist Sache der einzelnen Forschungszentren; sie werden dabei von der Gemeinschaft unterstützt. Mit Helmholtz-Kollegs und Helmholtz-Graduiertenschulen wurden strukturierte Promotionsprogramme etabliert.

Die Helmholtz-Forschungszentren richten ihre Kollegs in Kooperation mit Hochschulen ein. Die international ausgewählten Doktoranden/-innen erhalten über drei Jahre eine strukturierte Ausbildung in englischer Sprache, die sie zugleich beruflich qualifiziert und in ihrer persönlichen Entwicklung voranbringt. In thematisch verbundenen Dissertationen bearbeiten sie eine gemeinsame wissenschaftliche Fragestellung. Während Kollegs ein begrenztes wissenschaftliches Programm für bis zu 25 Doktoranden/-innen pro Jahr anbieten, fassen Graduiertenschulen fachlich unterschiedliche oder auch interdisziplinäre Curricula zusammen. Es werden vergleichbare Standards für die Graduiertenschulen über die Zentren hinweg angestrebt. Einzelne Zentren haben „Internationale PhD-Programme“ etabliert:

- Die Stiftung Deutsches Krebsforschungszentrum in Heidelberg vergibt jährlich 36 Stipendien für ein internationales biomedizinisches PhD-Programm. Die Förderdauer beträgt drei Jahre, die Höhe des Stipendiums entspricht einer BAT-IIa-Stelle.
- Das Internationale PhD-Programm „Molekulare Zellbiologie“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des Max-Delbrück-Centrums für Molekulare Medizin und der Humboldt-Universität zu Berlin. Die Promovierenden erhalten ihren akademischen Grad von der Humboldt-Universität oder der jeweiligen Universität ihres Heimatlandes.

- Das Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI) in Braunschweig und die Medizinische Hochschule Hannover haben den Promotionsstudiengang „Infektionsbiologie“ etabliert. In Zusammenarbeit mit der Weizmann Universität, der TU Braunschweig und der Tierärztlichen Hochschule Hannover werden zwei internationale Graduiertenkollegs angeboten. Jeder Doktorand/Doktorandin wird von einem *Thesis Committee* betreut.

Die Doktoranden/-innen werden international auf Grund ihrer Qualifikation ausgewählt. Für Kollegs und PhD-Programme wird ein wesentlicher Anteil ausländischer Doktoranden/-innen angestrebt.

Weiterhin organisieren die Forschungszentren internationale *Summer* bzw. *Winter Schools*, wo in mehrwöchigen Blockkursen ein Thema oder eine Methodik intensiv bearbeitet wird. Jeder Doktorand/Doktorandin nimmt im Laufe seiner Ausbildung an zwei Helmholtz-Klausuren teil. Durch die mehrtägigen, zentrenübergreifenden Veranstaltungen können die Nachwuchswissenschaftler/-innen ein Netzwerk über das eigene Zentrum hinaus bilden.

Die Kollegs werden jährlich mit 300.000 Euro, die Graduiertenschulen mit 600.000 Euro aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Gemeinschaft unterstützt. Die weitere Finanzierung, auch die anderer Programme, leisten die Zentren.

Postdoktoranden-Programme

Hauptinstrumente zur Förderung von Postdoktoranden/-innen sind die Helmholtz-Nachwuchsgruppe und die Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppe.

Im Fall der Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppe besteht bereits eine enge Verbindung mit der Hochschule, die dem Nachwuchsgruppenleiter dort Juniorprofessorenstatus sichert. Die Gruppe kann sowohl an der Hochschule als auch am Forschungszentrum angesiedelt sein. Im Fall der Helmholtz-Nachwuchsgruppe fehlt eine solche Verbindung, doch ist der Gruppenleiter/Gruppenleiterin gehalten, sie aufzubauen. Helmholtz-Nachwuchsgruppen können auch an ausländischen Institutionen angesiedelt sein. Fällt die Zwischenevaluation des Nachwuchsgruppenleiters/der Nachwuchsgruppenleiterin durch unabhängige Experten/-innen nach drei bis vier Jahren positiv aus, bietet die HGF ihm/ihr nach Ablauf der fünfjährigen Förderung die Option einer unbefristeten Beschäftigung (*Tenure*).

Das Angebot der Nachwuchsgruppen richtet sich an Postdoktoranden/-innen (zwei bis sechs Jahre nach der Promotion, Erziehungszeiten sind anrechenbar) aus in- und ausländischen Einrichtungen mit Auslandserfahrung. Die Auswahl verläuft in einem dreistufigen Verfahren mit Vorauswahl am jeweiligen Zentrum, schriftlicher Begutachtung durch externe Fachgutachter/-innen sowie Präsentation vor einem interdisziplinären Gutachter-Panel.

Die finanzielle Ausstattung der Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppen beläuft sich auf jährlich 250.000 Euro, wovon die Hälfte aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Gemeinschaft finanziert wird. Die Laufzeit einer Nachwuchsgruppe beträgt fünf Jahre. Derzeit werden 68 Helmholtz-Nachwuchs- und Helmholtz-Hochschul-Nachwuchsgruppen mit insgesamt über 36 Mio. Euro unterstützt. In den nächsten Jahren soll die Zahl auf rund 100 erhöht werden.

Doktoranden/-innen erhalten ein Entgelt in Höhe von bis zur Hälfte der Entgeltgruppe 13 TVöD. Darüber hinaus ist in Mangelfachbereichen die Zahlung einer Zulage möglich: dabei dürfen Grundvergütung und Zulage das Entgelt eines Beschäftigten in der EG 13 TVöD nicht überschreiten. Alternativ können sie im Rahmen bestimmter Programme über Stipendien unterstützt werden. Postdoktoranden/-innen besetzen Stellen als Nachwuchs- oder Arbeitsgruppenleiter/-innen, womöglich mit dem Status eines Juniorprofessors/Juniorprofessorin. Die HGF kooperiert eng mit den Hochschulen, um ihren Doktoranden/-innen Gelegenheit zu geben, Erfahrung in der Lehre zu sammeln und sich so für eine Universitätskarriere zu qualifizieren. Neben den gemeinschaftlichen Nachwuchsprogrammen bieten die einzelnen Zentren auch eigene Qualifizierungsprogramme an.

Für die Zukunft wird verstärkt die gemeinsame Berufung von Nachwuchswissenschaftler/-innen durch Hochschule und HGF zum Juniorprofessor bzw. W2-Professor angestrebt. Schon jetzt wird das Modell der gemeinsamen Berufung von Professoren erfolgreich praktiziert.

Stipendien

Doktoranden/-innen in internationalen Kooperationsprogrammen mit Hochschulen oder speziellen Promotionsprogrammen (z.B. Helmholtz-Kollegs und Graduiertenschulen) erhalten Stipendien. Die Plätze an den Kollegs werden international ausgeschrieben. Bis zu 40 Prozent der Kollegiaten kommen aus dem Ausland. Darüber hinaus vergeben auch die Helmholtz-Zentren Stipendien.

Gemeinsam mit dem DAAD vergibt die HGL Helmholtz-DAAD-Stipendien an ausländische Nachwuchswissenschaftler/-innen. Für ihre Arbeit an einem Helmholtz-Zentrum werden sie über einen Zeitraum von einem bis zu drei Jahren gefördert. Das Helmholtz-CSC-Stipendien-Programm gestattet jährlich bis zu 50 chinesischen Doktoranden/-innen oder Postdoktoranden/-innen an Helmholtz-Zentren zu forschen. HGF und *China Scholarship Council* (CSC) teilen sich Auswahl und Förderung.

Netzwerk und Ehemaligenarbeit

Jahrestreffen der Nachwuchsgruppenleiter/-innen und der Helmholtz-Juniors (der Doktorandenvertretung in der HGL) dienen der Ausbildung eines Netzwerks zwischen den Nachwuchswissenschaftler/-innen. Die HGL sieht in der Netzwerkbildung („Helmholtz-Netzwerk-Mentoring“) auch ein Mittel zur Förderung der Chancengleichheit.

Doktoranden/-innen werden vom betreuenden Forschungszentrum beim Besuch mindestens einer internationalen Konferenz, an der sie sich aktiv beteiligen, finanziell unterstützt. Alle Kollegiaten/-innen nehmen im ersten Jahr ihrer Promotion an einem dreitägigen Soft-Skill-Seminar in London teil. Daneben finanzieren die Zentren den Nachwuchswissenschaftler/-innen Reisen zu Tagungen, Konferenzen, Fortbildungen, Jahrestreffen usw.

Evaluation und Weiterentwicklung

Zur Evaluation ihrer Arbeit lässt die HGL ihre Nachwuchsgruppenleiter vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) befragen und holt auf den Jahrestreffen ihrer Wissenschaftler/-innen Feedback ein. Die Evaluation von weiteren Förderprogrammen wird in den nächsten Jahren etabliert.

Die HGL möchte ihre Doktoranden-Ausbildung entlang gemeinschaftsweit einheitlicher Standards weiter verbessern und den internationalen Austausch von Doktoranden/-innen intensivieren. Ihre Doktoranden-Programme lässt sie durch internationale Gutachter/-innen bewerten.

6.4.1.3 Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.

Kurzprofil

Die Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) ist die führende Organisation für angewandte Forschung in Europa. Sie betreibt anwendungsorientierte Forschung zum direkten Nutzen für die Wirtschaft und zum Vorteil der Gesellschaft. Die Fraunhofer-Institute tragen mit system- und technologieorientierten Innovationen zur Wettbewerbsfähigkeit ihrer Region, Deutschlands und Europas bei. Dabei zielen sie auf eine wirtschaftlich erfolgreiche, sozial gerechte und umweltverträgliche Entwicklung der Gesellschaft. Die FhG bietet ihren Mitarbeiter/-innen eine Plattform zur fachlichen und persönlichen Entwicklung für anspruchsvolle Positionen in ihren Instituten, in anderen Bereichen der Wissenschaft, in Wirtschaft und Gesellschaft.

Die FhG wurde im März 1949 in München gegründet, wo sie auch ihren Sitz hat. Wichtige Organe sind Mitgliederversammlung, Senat, Vorstand und Präsident/-in sowie der Wissenschaftlich-Technische Rat als Vertretungsgremium der Institute. Der Senat setzt sich zusammen aus bis zu 28, teils von der Mitgliederversammlung gewählten, teils von Bund, Ländern und Wissenschaftlich-Technischem Rat entsandten Mitgliedern. Er wählt den Vorstand, darunter den Präsidenten/Präsidentin. Mitglieder der FhG können sowohl natürliche als auch Rechtspersonen sein. Das Budget der Gesellschaft beträgt etwa 1,2 Mrd. Euro pro Jahr, die zu ca. zwei Dritteln über öffentliche Mittel von Bund, Ländern und EU (Förderung und Aufträge), zu einem Drittel über Industrieaufträge aufgebracht werden.

Förderkonzept

Die FhG unterstützt die fachliche und persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter/-innen und bereitet sie auf anspruchsvolle Positionen auch außerhalb der Gesellschaft vor. Sie achtet auf die internationale und ausgewogene Zusammensetzung der Forschungsteams. Eine Politik der weitgehenden Delegation von Verantwortung und Management durch Zielvorgaben sichert den Mitarbeiter/-innen größtmögliche kreative Freiräume.

Doktoranden-Förderung

Promotionen werden als Teil der Personalentwicklung in der FhG betrachtet und sind im Rahmen der Arbeit an Fraunhofer-Instituten möglich. Zudem beteiligt sich die FhG an 46 Graduiertenkollegs der DFG und zwei *International Max Planck Research Schools*.

Postdoktoranden-Förderung

Im Rahmen des „*Prof.x² Scientific Fellowship Program USA*“ werden zur Durchführung von Projekten Postdoktoranden/-innen bzw. erfahrene Nachwuchswissenschaftler/-innen an eine führende US-amerikanische Forschungseinrichtung entsandt. Umgekehrt können auch Gastwissenschaftler/-innen aus US-Forschungseinrichtungen an Fraunhofer-Institute aufgenommen werden.

Ein zentrales und aktuelles Anliegen ist, das bislang nicht ausreichend genutzte Potenzial der Nachwuchswissenschaftlerinnen besser auszuschöpfen. Deshalb werden seit den 1990er Jahren bei allen Vorhaben und Programmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt. Zur Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf setzt die FhG auf Flexibilisierung der Arbeitszeit, unter anderem durch Teilzeit- und Telearbeitsmodelle sowie das *Fraunhofer-Sabbatical*. Dieses ermöglicht Nachwuchswissenschaftler/-innen mehrmonatige Lehr- und Forschungsaufenthalte außerhalb der FhG, vorzugsweise im Ausland.

Das Förderprogramm „*Fraunhofer Attract*“ bietet hervorragenden externen Wissenschaftlern/-innen die Möglichkeit, ihre Ideen innerhalb eines Fraunhofer-Instituts marktnah in Richtung Anwendung voranzutreiben. Über fünf Jahre steht dem Wissenschaftler/Wissenschaftlerin ein Budget von maximal 2,5 Mio. Euro zu Verfügung, um eine Gruppe aufzubauen. Von 2007 bis 2009 werden insgesamt 40 Gruppen ausgeschrieben, zehn davon 2007.

Stipendien

Die Personalentwicklung an Fraunhofer-Instituten vollzieht sich in der Regel über Doktorandenverträge. Stipendien sind ein Instrument, das unter anderem eingesetzt wird, um gezielt den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erhöhen.

Netzwerk und Ehemaligenarbeit

Die FhG unterstützt die Netzwerkbildung unter ihren Mitarbeiter/-innen und sieht sie darin insbesondere ein Instrument zur Förderung ihrer Mitarbeiterinnen. Diesem Ziel dienen auch mehrere Mentoring-Programme:

So wird im Rahmen des Projekts „Tandem plus“ ein modulares Mentoring-Programm entwickelt, das sich an promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet (Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Habilitandinnen und Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen). Professoren/-innen unterstützen als Mentoren die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur eigenen Professur.

Beim so genannten *Cross-Mentoring* werden Tandems aus Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mentoren aus der Wirtschaft gebildet. Bislang beteiligen sich neben der FhG sieben große Münchner Unternehmen an dem Programm.

6.4.1.4 Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V.

Kurzprofil

In der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) haben sich 83 wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich eigenständige Forschungsinstitute und Serviceeinrichtungen für die Forschung in Deutschland zusammengeschlossen (darunter Museen mit angeschlossener Forschungsabteilung). Die Institute sind auf thematisch definierten Forschungsfeldern tätig, die zumeist eine langfristige Bearbeitung erfordern und sich nicht für die typische Universitätsforschung eignen. Sie sind jedoch mit den Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und industrieller Forschung gut verzahnt. Leibniz-Institute bearbeiten Themen von überregionaler Bedeutung und gesamtstaatlichem wissenschaftspolitischem Interesse und werden daher gemeinsam von Bund und Ländern gefördert. Zur Erfüllung bedienen sie sich strategischer Forschung, die alle Forschungstypen von der Grundlagenforschung über die Großgeräteforschung bis hin zur angewandten Forschung umfasst. Das Aufgabenspektrum reicht von den Raum- und Wirtschaftswissenschaften über Sozialwissenschaften bis zu den Natur-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften. Entsprechend ihrer fachlichen Ausrichtung haben die Leibniz-Institute sich in Sektionen und Forschungsverbänden organisiert.

Die WGL existiert unter ihrem heutigen Namen seit 1997. Sie geht auf die „Blaue Liste“, die seit 1977 von Bund und Ländern besonders geförderte Forschungseinrichtungen umfasst, und die ehemaligen Akademi-

en der Wissenschaften der DDR zurück. Wichtige Organe sind Mitgliederversammlung, Senat, Vorstand und Präsident/-in sowie die Sektionen. Der Vorstand, der den Präsidenten/Präsidentin und drei Vizepräsidenten/-innen umfasst, wird von der Mitgliederversammlung gewählt. Dem Senat gehören Vertreter/-innen von Bund und Ländern, Wissenschaftsorganisationen sowie weitere, gewählte Mitglieder an. Der Senat ist unter anderem für die Evaluation der Mitgliedseinrichtungen zuständig. Die Mitgliedschaft in der Gemeinschaft ist Forschungseinrichtungen vorbehalten. Der Gesamtetat der WGL betrug 2006 über 1,1 Mrd. Euro. Zu etwa 70 Prozent stammten die Mittel aus der institutionellen Förderung, die Bund und Länder sich hälftig aufteilen. Bei den verbleibenden 30 Prozent handelte es sich um Drittmittel von Bund, Ländern und EU, der DFG und aus der Wirtschaft.

Förderkonzept

Die WGL betreibt Nachwuchsförderung vorwiegend über Stellen an ihren Instituten. Darüber hinaus bieten einige Institute in Kooperation mit Universitäten und anderen Einrichtungen internationale Promotionsprogramme an.

Doktoranden-Programme

Einzelne Leibniz-Institute haben eigene *Research* bzw. *Graduate Schools* eingerichtet, oft mit Mitteln aus dem Pakt für Forschung und Innovation, die in der WGL zu einem Drittel in einem Wettbewerbsverfahren vergeben werden, u. a. für besondere Projekte der Nachwuchsförderung. So errichtete z. B. das Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie gemeinsam mit der Universität Jena und dem Max-Planck-Institut für Chemische Ökologie die *International Leibniz Research School for Microbial and Biomolecular Interactions* (ILRS Jena). Ebenfalls in Zusammenarbeit mit der Universität Jena rief das Leibniz-Institut für Altersforschung die *Leibniz Graduate School on Aging and Age-Related Diseases* (LGSA) ins Leben. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) schließlich begründete das *Graduate Center of Economic and Social Research*. Außerdem wirkte das Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie in Halle am DFG-Graduiertenkolleg „Adaptive physiologisch-biochemische Reaktionen auf ökologisch relevante Wirkstoffe“ mit, das 1997 eingerichtet wurde und dessen Förderung durch die DFG 2006 auslief.

Preise und Auszeichnungen

Alle zwei Jahre wird auf Vorschlag der WGL der Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für Arbeiten vergeben, an denen mindestens ein Wissenschaftler/Wissenschaftlerin der WGL beteiligt war. Vorschlagsberechtigt sind Institutsleiter/-innen und Senatoren/-innen der WGL, in der Jury sind unter anderem die WGL und der Stifterverband vertreten. Mit dem Förderpreis für den wissenschaftlichen Nachwuchs würdigt die WGL jährlich zwei hervorragende in Leibniz-Instituten entstandene Doktorarbeiten.

Evaluation und Weiterentwicklung

Die Einrichtungen der WGL werden seit 2003 durch den Senat der WGL evaluiert. Mindestens alle sieben Jahre leitet der Ausschuss Forschungsförderung der Bund-Länder-Kommission eine entsprechende Überprüfung ein.

6.4.2 Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V.

Kurzprofil

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ist die zentrale Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft zur Förderung der Forschung an Hochschulen und öffentlich finanzierten Forschungsinstitutionen in Deutschland. Sie dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsvorhaben und durch die Förderung der Zusammenarbeit unter den Forschern. Ihre Hauptaufgabe besteht in der finanziellen Unterstützung von Forschungsvorhaben, wobei die Mittel überwiegend in den Hochschulbereich fließen. Zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehören ferner die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Forscher/-innen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Beratung von Parlamenten und Behörden in wissenschaftlichen Fragen und die Pflege der Verbindungen der Forschung zur ausländischen Wissenschaft.

Die DFG wurde ursprünglich 1920 als „Notgemeinschaft der deutschen Wissenschaft“ errichtet und dann 1949 neu begründet. In ihrer heutigen Form existiert sie seit der Verschmelzung mit dem Forschungsrat im Jahre 1951. Sie hat Ihren Sitz in Bonn. Ihre wichtigsten Organe sind die Mitgliederversammlung, der Senat als wissenschaftspolitisches Gremium, der Hauptausschuss als zentrales Entscheidungsgremium und die

verschiedenen Bewilligungsausschüsse. In der Mitgliederversammlung sind Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Wissenschaftsakademien und -verbände vertreten. Finanziert wird die DFG gemeinsam von Bund und Ländern, seit 2002 im Verhältnis 58 zu 42.

Förderkonzept

Die DFG bietet ein umfassendes Konzept zur Nachwuchsförderung an, das Förderangebote für alle Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn einschließt. Ihre Förderung weist, auch wo sie personenbezogen gewährt wird, immer einen starken Projektbezug auf. Im Zentrum des Förderkonzepts stehen Modularisierung („Für jede Karrierestufe das passende Instrument“), individuelle Leistung, frühe wissenschaftliche Selbständigkeit, flexible Altersgrenzen, Mobilität sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Förderinstrumente der DFG ergänzen sich zu einer Förderkette, die alle Karrierestufen abdeckt, die der Nachwuchswissenschaftler/die Nachwuchswissenschaftlerin durchläuft.

Tab. 34: Förderkette der DFG

| <i>Promotion</i> (max. 4 Jahre) | <i>Post-doktoranden-Zeit</i> (max. 3 Jahre) | <i>Erlangung der Berufbarkeit</i> (max. 5 Jahre) | <i>Vorbereitung auf wissenschaftliche Leitungsfunktion</i> (max. 5 Jahre) |
|------------------------------------|--|---|--|
| — | — | Emmy Noether-Programm | Heisenberg-Professur |
| — | — | — | Heisenberg-Stipendium |
| GK-Stipendium | Forschungsstipendium | Forschungsstipendium | Forschungsstipendium |
| GK-Stelle | Eigene Stelle (Inland) | Eigene Stelle (Inland) | |
| Wissenschaftler im DFG-Projekt | Wissenschaftler im DFG-Projekt | Wissenschaftler im DFG-Projekt | Wissenschaftler im DFG-Projekt |

Promotionsförderung

Instrumente der DFG zur Förderung von Doktoranden/-innen sind Graduiertenkollegs und -schulen sowie die Einbindung der Nachwuchswissenschaftler/-innen in Projekte. Ferner wird der Besuch internationaler wissenschaftlicher Veranstaltungen unterstützt.

Graduiertenkollegs sind befristete Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Doktoranden/-innen erhalten in Graduiertenkollegs die Möglichkeit, ihre Arbeit im Rahmen eines koordinierten, von mehreren Hochschullehrer/-innen getra-

genen Forschungsprogramms durchzuführen und werden dadurch in die Forschungsarbeit der beteiligten Einrichtungen einbezogen. Ein Studienprogramm soll die individuellen Spezialisierungen der Kollegiaten/-innen ergänzen und verbreitern sowie deren Kooperation strukturieren. Eine interdisziplinäre Ausrichtung des Forschungs- und Studienprogramms ist erwünscht. Die Auswahl der Stipendiaten/-innen nehmen die Graduiertenkollegs bzw. die Projektleiter selbst vor, nicht die DFG. Graduiertenkollegs stehen Mittel für Reisen, Auslandsaufenthalte und Sprachkurse der Doktoranden/-innen sowie zur Einladung von Gastwissenschaftler/-innen zur Verfügung. Internationale Ausrichtung und Vernetzung sind bei der Begutachtung von Graduiertenkollegs ein wichtiges Kriterium.

„Internationale Graduiertenkollegs“ bieten die Möglichkeit einer gemeinsamen Doktorandenausbildung zwischen einer Gruppe an einer deutschen Hochschule und einer Partnergruppe im Ausland. Mehr noch als herkömmliche DFG-Graduiertenkollegs tragen sie dem Aspekt der Internationalität Rechnung. Auch dort sind ausländische Doktoranden/-innen aber ausdrücklich erwünscht.

Als „Doktorand/-in im Forschungsprojekt“ werden Nachwuchswissenschaftler/-innen aufgenommen, die die DFG als herausragend eingestuft hat. Sie übernehmen Mitverantwortung für das Gelingen des Projekts, können allerdings die Förderung des Projekts nicht selbst beantragen.

Die DFG förderte 2005 228 Graduiertenkollegs sowie 41 Internationale Graduiertenkollegs.⁵ Im Oktober 2006 wurden 18 Graduiertenschulen neu eingerichtet. Insgesamt fördert sie kontinuierlich rund 25.000 einzelne Projekte und damit etwa 18.000 Nachwuchswissenschaftler/-innen auf halben und vollen Stellen.

Postdoktorand/-innenförderung

Instrumente zur Förderung von Postdoktoranden/-innen sind das Forschungsstipendium, die eigene Stelle, die Stelle als Wissenschaftler/-in im Forschungsprojekt, als Nachwuchsgruppenleiter/-in im Sonderforschungsbereich oder in der Forschergruppe, das Emmy Noether-Programm, das Heisenberg-Programm und der NIH/DFG *Research Career Transition Award*. Das Förderinstrument der Nachwuchsgruppe wird zurzeit in das Emmy Noether-Programm integriert.

⁵ vgl. http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/liste/_gesamt.html (Zugriff 17.9.2007)

Das Forschungsstipendium ist insbesondere für Auslandsaufenthalte gedacht, eine höchstens sechsmontatige Rückkehrfinanzierung wird gewährt.

Das Emmy Noether-Programm soll herausragende Nachwuchswissenschaftler/-innen als Leiter/-innen von Nachwuchsgruppen und in Verbindung mit Lehraufgaben in Deutschland unmittelbar auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion vorbereiten. Das Angebot richtet sich auch an deutsche „Rückkehrer“, die ihre Laufbahn an ausländische Forschungseinrichtungen geführt hat. Die Förderung erstreckt sich in der Regel über fünf, in seltenen Ausnahmefällen sechs Jahre. Das Programm steht auch ausländischen Bewerber/-innen offen. Von diesen wird erwartet, dass sie ihre wissenschaftliche Karriere im Anschluss an die Förderung in Deutschland fortsetzen.

Das Heisenberg-Programm richtet sich an Wissenschaftler/-innen, die ihre Berufbarkeit über das Emmy Noether-Programm, DFG-Projektstellen, die Forschungstätigkeit in der Wirtschaft oder Stellen im akademischen Mittelbau erlangt haben sowie Juniorprofessoren/-innen, Habilitierte und deutsche Rückkehrer/-innen aus dem Ausland bzw. ausländische Wissenschaftler/-innen, die in Deutschland tätig sein möchten. Das Programm beinhaltet die Vergabe entweder eines Stipendiums oder einer Professur. Im zweiten Fall durchläuft der Bewerber/Bewerberin zusätzlich zur Begutachtung durch die DFG ein Berufungsverfahren an der aufnehmenden Hochschule, welche die Professorenstelle schaffen und nach fünfjähriger Förderung in ihren Etat übernehmen muss. Heisenberg-Stipendien können im Inland wie im Ausland eingesetzt werden.

Das NIH/DFG *Research Career Transition Award Program* ermöglicht Nachwuchswissenschaftler/-innen eine fünf- bis sechsjährige Forschungsarbeit zunächst in einem der US-amerikanischen National Institutes of Health und dann in einer deutschen Forschungseinrichtung.

Einziges Auswahlkriterien für diese Programme sind die fachliche Exzellenz des Antragsstellers und die wissenschaftliche Qualität des Projekts. Das übliche Begutachtungsverfahren (*Peer Review*⁶) sieht mindestens zwei schriftliche Gutachten und eine Panelsitzung vor (Zustimmung der gewählten Fachkollegien). Die Entscheidung, ob die Förderung gewährt wird, obliegt den entsprechenden Ausschüssen der DFG (Prinzip der Trennung von Begutachtung und Entscheidung).

⁶ *Peer Review* meint die Begutachtung eines Antrags durch unabhängige, dem Antragsteller gleichrangige Fachkollegen („Peers“).

Stipendien und Stellen

Anders als die Forschungsorganisationen bietet die DFG den Nachwuchswissenschaftler/-innen nicht Stellen im eigenen Haus an, sondern finanziert Stellen an anderen Einrichtungen, in erster Linie Hochschulen. Im Einzelnen handelt es sich um Stellen in Graduiertenkollegs (dies aber nur ausnahmsweise, in der Regel werden Stipendien gewährt), Nachwuchsgruppen (zur Erlangung der Berufbarkeit) und DFG-Projekten (angefangen bei der Promotion bis hin zur Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion). Es besteht die Möglichkeit, im Rahmen eines Projektes die „Eigene Stelle“ einzuwerben, die in der Regel nach der Entgeltgruppe 13 TV-L oder BAT IIa (bzw. BAT-O IIa) vergütet wird. In begründeten Fällen ist eine höhere Vergütung zulässig. Die Beantragung war bisher auf den Zeitraum bis 6 Jahre nach der Promotion beschränkt. Im Oktober 2007 wurde diese Frist aufgehoben, so dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nunmehr in allen Karrierephasen von dieser Förderform profitieren können.

Im Rahmen des *NIH/DFG Research Career Transition Awards Program* wird in der ersten Phase (in den USA) ein Stipendium gewährt, in der zweiten (in Deutschland) dagegen eine Stelle finanziert. In der DFG-Systematik läuft das Programm deshalb sowohl unter Stipendium als auch unter Stelle.

Die Einbindung der Nachwuchswissenschaftler/-innen in Forschung und Lehre ist in jeder Phase Aufgabe der entsprechenden Einrichtung. Die Heisenberg-Professur allerdings verlangt per se ein mit der Hochschule abgestimmtes Verfahren. Die Hochschule muss nämlich die Stelle schaffen und sie, sofern dies landesrechtlich zulässig ist, nach Ablauf der Förderung durch die DFG in ihren Etat übernehmen.

Die von der DFG gewährten Stipendien umfassen Stipendien für DFG-Graduiertenkollegs (für Doktoranden/-innen und, seltener, Postdoktoranden/-innen), Forschungsstipendien (von der Promotion an), Heisenberg-Stipendien und Stipendien im Rahmen des *NIH/DFG Research Career Transition Awards Program* (für Postdoktoranden/-innen).

Kongress- und Vortragsreisen

Die DFG unterstützt Kongress- und Vortragsreisen sowie Kurzlehrgänge und Ferienkurse. Reisen im Rahmen von Forschungsvorhaben können über Sachbeihilfen unterstützt werden. Forschungsstipendien setzen in der Regel eine Mindestlaufzeit des Vorhabens von sechs Monaten voraus.

Netzwerk und Ehemaligenarbeit

Die DFG fördert Netzwerke über eigene Veranstaltungen, wie z. B. das jährliche Treffen der Teilnehmer/-innen am Emmy Noether-Programm, und unterstützt die von anderen Förderorganisationen initiierten Treffen (so etwa die Treffen von DAAD und Alexander von Humboldt-Stiftung in den USA). Zudem unterstützt sie mit dem Instrument „Wissenschaftliche Netzwerke“ über Sachbeihilfen Geistes- und Sozialwissenschaftler/-innen gezielt bei der Durchführung bestimmter Projekte (z.B. gemeinsame Publikationen, Forschungsprojekte, Ausstellung etc.).

Preise und Auszeichnungen

Es werden eine ganze Reihe hochkarätiger wissenschaftlicher Preise vergeben:

- Der mit 16.000 Euro dotierte Heinz Maier-Leibnitz-Preis wird jährlich an sechs promovierte Nachwuchswissenschaftler/-innen aller Disziplinen vergeben. Er soll sie ermutigen, ihre wissenschaftliche Laufbahn weiterzuverfolgen. Die Preisgelder werden vom BMBF bereitgestellt.
- Der Albert Maucher-Preis ist mit 10.000 Euro dotiert und wird in der Regel alle zwei Jahre an Geowissenschaftler/-innen bis zum Alter von etwa 35 Jahren vergeben, die bereits vorher von der DFG gefördert wurden.
- Der Bernd Rendel-Preis für Geowissenschaften wird jährlich höchstens viermal verliehen. Er ist Geowissenschaftlern/-innen vor der Promotion vorbehalten. Die Preisgelder sind zweckgebunden und stammen aus den Erträgen der Bernd Rendel-Stiftung.
- Der *European Young Investigator Award* (EURYI) ist ein europäisches Exzellenzprogramm, das von europäischen Forschungsförderern und Wissenschaftsorganisationen gemeinsam getragen wird. In Deutschland ist dafür die DFG zuständig. Die Preisträger/-innen werden über einen Zeitraum von fünf Jahren mit einem Betrag von bis zu 1,25 Mio. Euro gefördert. Der Preis wurde 2006 zum vierten und letzten Mal vergeben, das EURYI-Programm in das Programm *ERC Starting Grants* des *European Research Council* (ERC) überführt.

Evaluation und Weiterentwicklung

Die DFG verfügt seit Herbst 2005 mit dem Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) über eine eigene Einrichtung zur Selbstevaluation. 2007 evaluierte das IFQ das Emmy Noether-Programm mit Blick auf andere Programme für die gleiche Zielgruppe. Zur Evaluation ihrer Graduiertenkollegs führt die DFG jährlich umfangreiche statistische Erhebungen durch. Zusätzlich werden immer wieder Erhebungen durchgeführt, so zuletzt in den Jahren 2000, 2002 und 2006 zu Ausbildungs- und Berufsverlauf der Absolventen/-innen von Graduiertenkollegs.

6.4.3 VolkswagenStiftung

Kurzprofil

Die VolkswagenStiftung ist die größte wissenschaftsfördernde Stiftung Deutschlands. Sie fördert seit 1962 Forschungsvorhaben aller Disziplinen und hilft, zukunftsweisende Wissensgebiete zu etablieren. Sie wurde 1961 gegründet und nahm 1962 ihre Fördertätigkeit auf. Anders als ihr Name vermuten lässt, ist die VolkswagenStiftung keine Unternehmensstiftung, sondern eine eigenständige, gemeinnützige Stiftung privaten Rechts mit Sitz in Hannover. Ihr wichtigstes Organ ist das Kuratorium, dessen vierzehn Mitglieder jeweils zur Hälfte von Bundesregierung und niedersächsischer Landesregierung auf fünf Jahre berufen werden. Über die Mittelvergabe entscheiden Generalsekretär/-in und Kuratorium oder, soweit es um das so genannte „Niedersächsische Vorab“ geht, das Land Niedersachsen. Das jährliche Fördervolumen beläuft sich auf etwa 100 Mio. Euro und wird aus einem Kapitalstock finanziert, der 2006 2,4 Mrd. Euro betrug.

Förderkonzept

Nachwuchsförderung, Interdisziplinarität und grenzübergreifende Forschung sind Kernanliegen der VolkswagenStiftung. Die Stiftung fördert sowohl personen- als auch strukturbezogen. Auch bei individueller Förderung wird auf die Einbindung des Vorhabens sowie auf Nachhaltigkeit Wert gelegt (wie etwa im Falle der Lichtenbergprofessuren dadurch, dass die Förderung von der Tenure-track-Zusage der betreffenden Universität abhängig gemacht wird). Die meisten Fördermaßnahmen der Volkswa-

genStiftung richten sich an Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Forschungserfahrung.

Postdoktoranden-Förderung

Postdoktoranden/-innen in den Geisteswissenschaften können von den Programmen *Dilthey-Fellowships* und – indirekt – „opus magnum“ profitieren. Beide sind Teil der Initiative „Pro Geisteswissenschaften“, welche die VolkswagenStiftung gemeinsam mit der ZEIT-Stiftung und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft trägt. Ähnlich wie die DFG mit der Förderinitiative Geisteswissenschaften setzt die VolkswagenStiftung mit „Pro Geisteswissenschaften“ einen Schwerpunkt in der Förderung geisteswissenschaftlicher Forschung. Sie hat dabei die Forschung im Grenzbereich der Fächer im Blick. Neben den *Dilthey-Fellowships* sind die *Schumpeter-Fellowships* das zweite zentrale Instrument, das die VolkswagenStiftung gezielt zur Förderung von Postdoktoranden/-innen einsetzt.

Die bis zu zehn *Dilthey-Fellowships*, die jährlich vergeben werden, dienen der Förderung von Forschungsvorhaben innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Promotion, darunter auch von Habilitationen. Die Förderung erstreckt sich über fünf, bei positiver Evaluation über weitere drei bis fünf Jahre. Sie wird als Stipendium von jährlich höchstens 60.000 Euro oder als Finanzierung einer Postdoktoranden-Stelle mit jährlich bis zu 80.000 Euro gewährt. Die Förderung steht auch ausländischen Geisteswissenschaftler/-innen offen, das Vorhaben muss aber an deutschen Einrichtungen umgesetzt werden. Die *Fellows* sollen sich an der Lehre beteiligen und nach Möglichkeit Doktoranden/-innen in ihre Vorhaben einbeziehen. Zur Förderung der Netzwerkbildung unter den *Fellows* stehen zusätzliche Mittel zur Verfügung. Außerdem plant die VolkswagenStiftung, jährliche Treffen der *Fellows* einzuführen. Das zweistufige Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl auf Basis der eingereichten Anträge und die Endauswahl durch ein so genanntes *Steering Committee* aufgrund persönlicher Präsentationen.

Das Programm „opus magnum“ gibt herausragenden Forscher/-innen die Möglichkeit, sich für ein halbes bis zwei Jahre unter Fortzahlung ihrer Bezüge von ihren sonstigen Aufgaben freustellen zu lassen und sich so ganz auf ein umfangreiches Projekt zu konzentrieren. Nachwuchswissenschaftler/-innen kommt das Programm dadurch zugute, dass die VolkswagenStiftung für diesen Zeitraum als Lehrvertretung entsprechend qualifi-

zierte junge Wissenschaftler/-innen finanziert, die noch keine feste Stelle haben. Die jährliche Fördersumme beträgt höchstens 100.000 Euro.

Die jährlich acht bis zehn *Schumpeter-Fellowships* richten sich an junge Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaftler/-innen. Gefördert werden Projekte, die von vornherein einen längeren Bearbeitungshorizont erwarten lassen, innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Promotion. Die Förderung erstreckt sich über fünf Jahre und umfasst Personalmittel für Antragsteller und bis zu zwei Partner/-innen oder Mitarbeiter/-innen sowie Sachkosten in Höhe von maximal 600.000 Euro insgesamt. Bei positiver Evaluation im vierten Förderjahr ist eine Verlängerung um bis zu drei, maximal fünf Jahre möglich. Pro Jahr werden acht bis zehn Vorhaben gefördert. Der *Fellow* soll in die Universität integriert sein und sich an der Lehre beteiligen. Das zweistufige Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl auf Basis der eingereichten Anträge und die Endauswahl aufgrund persönlicher Präsentationen.

Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion

Die Initiative „Lichtenberg-Professuren“ kombiniert personen- und institutionenbezogene Förderung und eröffnet Nachwuchswissenschaftler/-innen so eine besonders attraktive Perspektive. Jährlich werden zehn bis zwölf Professuren an deutschen Universitäten vergeben. Die Förderung ist für Bewerber/-innen aller Nationalitäten und Disziplinen offen. Zielgruppe sind in erster Linie Nachwuchswissenschaftler/-innen, deren Promotion nicht länger als vier Jahre zurückliegt. Daneben können „Rückkehrer/-innen“ und Ausländer/-innen sich bis zu sieben Jahre nach der Promotion bewerben, ausnahmsweise auch bereits erfahrene Wissenschaftler/-innen. Lichtenberg-Professoren werden zunächst über fünf Jahre mit 0,8 bis 1,5 Mio. Euro jährlich für Personal und Sachmittel gefördert. Bei positiver Evaluation kann die Förderung um höchstens drei Jahre verlängert werden. Mit Blick auf die familiäre Situation sind Teilzeit, Streckung der Laufzeit und Kinderbetreuungszuschüsse möglich. Zur Unterstützung der Netzbildung findet einmal jährlich ein Treffen der Geförderten statt. Das zweistufige Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl auf Basis der eingereichten Anträge und die Endauswahl aufgrund persönlicher Präsentationen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Hochschule sich bereit erklärt, nach einer positiven Evaluation, die spätestens Anfang des fünften Jahres nach der Berufung erfolgt, die Professur in den eigenen Etat zu übernehmen.

Weitere Fördermaßnahmen

Die VolkswagenStiftung bietet eine Reihe weiterer Fördermöglichkeiten an. Beispielsweise können Symposien und Sommerschulen unterstützt werden, die Nachwuchswissenschaftler/-innen neue, für die Entwicklung eines Forschungsgebietes wichtige Erkenntnisse vermitteln und ihnen den Aufbau von Kontakten über Landes- und Fachgebietsgrenzen hinweg ermöglichen.

6.4.4 Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Kurzprofil

Der Stifterverband sieht seine Aufgabe darin, strukturelle Probleme im Wissenschafts- und Hochschulbereich zu erkennen und zu lösen und das Stiftungswesen in Deutschland zu fördern. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Programme zur strukturellen Wissenschaftsförderung, Unterstützung und Zusammenarbeit mit den großen Wissenschaftsorganisationen sowie die Verwaltung zumeist wissenschaftsfördernder Stiftungen.

Der Stifterverband wurde 1920 gegründet und hat seinen Sitz in Essen. Er ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert. Seine Organe sind Mitgliederversammlung, Kuratorium, Vorstand und Präsidium. Die Mitgliederversammlung wählt Kuratorium und Vorstand, letzterer wiederum das Präsidium. Das bis zu 100 Mitglieder starke Kuratorium setzt sich aus hochkarätigen Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zusammen, darunter der Generalsekretär/die Generalsekretärin der DFG, die Präsidenten/-innen von HGL, FhG und WGL, der Präsident/die Präsidentin der HRK und der/die Vorsitzenden des Wissenschaftsrates sowie die Präsidenten/-innen von DAAD, AvH und Studienstiftung des deutschen Volkes. Dem Vorstand, der aus dem Präsidium hervorgeht, obliegt die Geschäftsführung. Mitglieder des Stifterverbands sind rund 3.000 Unternehmen, die dem Verband 2006 für seine Arbeit rund 30 Mio. Euro zur Verfügung stellten. Zudem betreut der Stifterverband fast 400 gemeinnützige Stiftungen, die überwiegend wissenschaftsfördernd tätig sind und jährlich rund 90 Mio. Euro an Fördermitteln ausschütten.

Förderkonzept

Das wichtigste Förderinstrument des Stifterverbandes ist die Stiftungsprofessur. Mitte der 1980er Jahre errichtete der Stifterverband die ersten Stiftungsprofessuren in Deutschland. Von den mittlerweile über 200 Stiftungsprofessuren sind zurzeit 100 in der Förderung.⁷ 2006 stellten für diese 100 Professuren Förderer/-innen (in erster Linie Unternehmen, Stiftungen, aber auch Privatpersonen) und Stifterverband 8,7 Mio. Euro zur Verfügung.

Im April 2005 schrieben Stifterverband, Claussen-Simon-Stiftung und Fritz und Hildegard Berg-Stiftung die Förderung von 14 Stiftungs juniorprofessuren mit Tenure track aus. Die Förderung umfasst Gehaltskosten für bis zu sechs Jahre sowie – je nach Fachgebiet – Sachmittel in Höhe von 10.000 bis 20.000 Euro pro Jahr.

Im Rahmen der Programme zu Strukturreformen im Wissenschaftssystem fördert der Stifterverband das Modellprojekt „Personalentwicklung junger Forschender zu internationalen Führungskräften inner- und außerhalb der Hochschule“ an der Technischen Universität Kaiserslautern, das später bundesweit ausgedehnt werden soll. Im Rahmen des Projekts werden Nachwuchswissenschaftler/-innen bereits in der Promotionsphase von außeruniversitären Führungskräften und in gezielten Trainings zur Vermittlung überfachlicher Kompetenzen auf die Übernahme von Führungspositionen in der Wirtschaft vorbereitet.

Zur Förderung des Stifterverbandes kommt die der Stiftungen, die er betreut und die selbst ganz unterschiedliche Förderkonzepte haben können. Etwa 30 davon schreiben – teilweise in unregelmäßigen Abständen – Promotionsstipendien aus, fünf fördern Habilitationen, etwa 20 Stiftungsprofessuren. Weitere 20 Stiftungen vergeben Reisestipendien.

6.4.5 Deutscher Akademischer Austauschdienst

Kurzprofil

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ist eine gemeinsame Einrichtung der deutschen Hochschulen zur Förderung ihrer Beziehungen mit dem Ausland durch Austausch sowie internationale Programme und Projekte.

Der DAAD wurde ursprünglich 1925 und erneut 1950 als eingetragener Verein privaten Rechts mit Sitz in Bonn gegründet. Organe des Ver-

⁷ Vgl. die Aufstellung „Stiftungsprofessuren des Stifterverbandes“ im Anhang.

eins sind Mitgliederversammlung, Kuratorium und Vorstand. Das Kuratorium setzt sich zusammen aus bestellten und von der Mitgliederversammlung gewählten Vertreter/-innen von Bund, Ländern, Hochschullehrer/-innen und Studierenden sowie wissenschaftlichen Organisationen. Dem Vorstand gehören neben Präsident/-in und Vizepräsident/-in neun in der Auslandsarbeit erfahrene Persönlichkeiten, ein Vertreter/eine Vertreterin des Stifterverbandes und drei Studierendenvertreter/-innen an. Ordentliche Mitglieder sind Hochschulen und Studentenschaften. Der DAAD finanziert sich in erster Linie aus öffentlichen Mitteln, vornehmlich von Bund (ca. 85 Prozent) und EU (ca. sechs Prozent). Seit seiner Neugründung 1950 hat der DAAD ca. 720.000 Deutsche und ca. 650.000 Ausländer/-innen für Studium, Praktikum, Promotion und als Wissenschaftler/-innen gefördert.

Förderkonzept

Der DAAD unterstützt mit leistungsbezogenen Stipendien Studien- und Forschungsaufenthalte von Nachwuchswissenschaftler/-innen an den besten Hochschulen im Ausland, um sie für künftige Führungspositionen zu qualifizieren. Er fördert in erster Linie Personen, nicht Projekte, unterstützt aber auch die internationale Kooperation von Hochschulen. Über die Auswahl der Stipendiaten/-innen befinden ausschließlich unabhängige Kommissionen deutscher Hochschullehrer/-innen. Dem Aspekt der Chancengerechtigkeit wird durch Familien- und Kinderbetreuungszuschläge sowie Mutterschutzregelungen Rechnung getragen. Der folgende Überblick beschränkt sich auf die Förderangebote für deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss. Nicht enthalten sind somit die Angebote für deutsche wie ausländische Studierende vor sowie für ausländische Nachwuchswissenschaftler/-innen nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss.

Tab. 35: Deutsche graduierte Stipendiaten/-innen des DAAD nach Studienfeld und Geschlecht, 2006

| Studienfeld | Insgesamt (in Pers.) | davon | |
|--|-------------------------|------------------------|------------------------|
| | | Frauen | Männer |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 565 | 332 | 233 |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 697 | 293 | 404 |
| Mathematik, Naturwissenschaften | 1.647 | 432 | 1.215 |
| Ingenieurwissenschaften | 422 | 88 | 334 |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften | 136 | 58 | 78 |
| Medizin | 182 | 69 | 113 |
| Kunst-, Musikwissenschaften | 200 | 113 | 87 |
| Sportwissenschaft | 12 | 7 | 5 |
| Sonstiges | 20 | 7 | 13 |
| <i>Alle Studienfelder</i> | <i>3.881 (100%)</i> | <i>1.399 (36%)</i> | <i>2.482 (64%)</i> |

Master-Förderung

Für Studierende in Masterstudiengängen hält der DAAD „Jahresstipendien für Ergänzungs-, Vertiefungs- und Aufbaustudien“ bereit, die ausnahmsweise auf bis zu zwei Jahre verlängert werden können. Weiterhin werden Kurzstipendien für die Anfertigung von Masterarbeiten vergeben. Die Förderung umfasst ein monatliches Stipendium, dessen Höhe sich nach dem Zielland richtet sowie einen Reisekostenzuschuss und einen Teil der anfallenden Studiengebühren.

Zudem unterstützt der DAAD die Teilnahme an akkreditierten Programmen zum Erwerb des Titels *Master of Business Administration* (MBA) bzw. (für Juristen nach dem ersten Staatsexamen) *Master of Laws* (LL.M) an ausländischen Hochschulen. Die Förderung erstreckt sich jeweils auf bis zu zwei Jahre (MBA) bzw. ein akademisches Jahr (LL.M) und schließt Zuschüsse zu Studiengebühren und Reisekosten ein.

Weiterhin unterstützt der DAAD die Teilnahme deutscher Master-Studierenden am internationalen Kursprogramm der *École Nationale d'Administration* (ENA) in Straßburg und an verschiedenen Programmen des *Bologna Centers* der *Johns Hopkins University*.

Schließlich vergibt der DAAD Stipendien der japanischen Regierung für Ergänzungs- und Aufbaustudien sowie Forschungsaufenthalte (fallweise auch für vollständige Promotionen) in Japan. Naturwissenschaftler/-innen und Ingenieure/-innen können sich beim DAAD um Kurzsti-

pendien für die Teilnahme am *Summer Institute Programme* der renommierten Wissenschaftsorganisation *Korea Science and Engineering Foundation* bewerben.

Doktoranden-Förderung

Der DAAD vergibt an Doktoranden/-innen aller Fachrichtungen Jahres- oder Kurzstipendien. Die Förderung erstreckt sich für Kurzstipendien auf ein bis sechs Monate, für Jahresstipendien auf sieben bis zwölf Monate. Jahresstipendien können ausnahmsweise verlängert werden, nicht aber auf mehr als drei Jahre. Die Stipendien sind zu weiterqualifizierenden Studien- und Forschungsaufenthalten im Ausland bestimmt, in seltenen Ausnahmefällen auch für vollständige Promotionen. Als Richtwert für die Auswahlentscheidung ist eine Altersgrenze von 28 Jahren zum Zeitpunkt der Bewerbung angegeben, wobei Wehrdienst bzw. Wehersatzdienst, Berufsausbildung bzw. -tätigkeit und Erziehungszeiten angerechnet werden. Voraussetzung für die Bewerbung ist üblicherweise die Zulassung zur Promotion an einer deutschen Hochschule. Promotionsstipendiaten/-innen der Begabtenförderungswerke sind von der Förderung grundsätzlich ausgeschlossen, Stipendiaten/-innen in Graduiertenkollegs kommen nur für Kurzstipendien infrage. Hingegen sind Doktoranden/-innen in Graduiertenkollegs, die dort kein Stipendium erhalten, voll bewerbungsberechtigt. Unabhängige Kommissionen deutscher Hochschullehrer/-innen treffen für den DAAD die Auswahl der Stipendiaten/-innen. Die Stipendien setzen sich im Wesentlichen aus Grundbetrag, landesabhängigem Auslandsbetrag, Forschungskostenpauschale, Anteil an Studiengebühren und Reisekostenzuschuss zusammen. Leistungen Dritter werden in angemessener Weise angerechnet. Neben den Jahres- und Kurzstipendien vergibt der DAAD Stipendien für das Europäische Hochschulinstitut Florenz über ein bis drei Jahre, falls die Promotion vollständig am Hochschulinstitut erfolgt.

Postdoktoranden-Förderung

Der DAAD vergibt an promovierte Nachwuchswissenschaftler/-innen Forschungskurzstipendien bzw. Forschungsjahresstipendien, mit denen sie sich im Ausland weiterqualifizieren können. Die Förderdauer kann ausnahmsweise auf bis zu zwei Jahre verlängert werden. Voraussetzung für die Förderung ist ein mit der Gastgeber-Einrichtung abgestimmter Forschungsplan. Bei der Bewerbung darf die Promotion nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Die Förderung setzt sich aus einem altersabhän-

gigen Grundbetrag, einem landesabhängigen Auslandszuschlag (der sich, wenn der Stipendiat/die Stipendiatin verheiratet ist oder Kinder hat, jeweils erhöht), einer Forschungs- und Reisekostenpauschale sowie ggf. Kinderbetreuungszuschlag zusammen. Die Auswahlkommission fällt ihre Entscheidung allein auf Grund der Bewerbungsunterlagen.

Mit den drei jährlich vergebenen John F. Kennedy-Gedächtnis-Stipendien werden Forschungsaufenthalte (einschließlich Habilitationen) von Postdoktoranden/-innen der Gesellschaftswissenschaften an der *Harvard University* finanziert. Die Förderung erstreckt sich über zehn Monate und umfasst neben einem Stipendium in Höhe von 50.000 US-Dollar unter anderem Kindergeld und Reisekostenzuschüsse.

Der DAAD vergibt Stipendien an Informatiker/-innen für Forschungsaufenthalte am *International Computer Science Institute* in Berkeley. Die Förderung läuft zunächst über ein Jahr, kann aber ggf. verlängert werden. Sie umfasst neben einem altersabhängigen Stipendium Zulagen für Ehepartner und Kinder, ggf. einen Kinderbetreuungszuschlag sowie Forschungs- und Reisekostenpauschale.

An promovierte Geistes- und Sozialwissenschaftler/-innen vergeben DAAD und *Maison des Sciences de l'Homme* Stipendien für Forschungsaufenthalte an französischen Forschungsinstituten. Bewerber/-innen dürfen nicht älter als 38 Jahre sein, ihre Promotion darf nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. Die Förderung geht über sechs, ausnahmsweise zehn Monate und umfasst neben einem altersabhängigen Grundbetrag einen Auslandszuschlag, Zuschläge für Ehepartner und Kinder sowie Forschungs- und Reisekostenpauschalen.

Weitere Stipendien

An jüngere Hochschulabsolventen/-innen mit entsprechenden Vorkenntnissen vergibt der DAAD Stipendien mit einer Laufzeit von sieben bis zwölf Monaten zum Studium ostasiatischer Sprachen. (Sinologen, Japanologen und anderen schon fachlich auf Asien spezialisierten Nachwuchswissenschaftler/-innen ist dieses Angebot vorenthalten.) Die Wissenschaftsorganisation *Japan Society for the Promotion of Science* bietet Absolventen/-innen aller Fachrichtungen zweimonatige Kurzstipendien zur Durchführung von Forschungsaufenthalten an staatlichen japanischen Universitäten und Forschungsinstituten an.

Der DAAD vergibt auch Sommersprachkursstipendien mit einer Laufzeit von drei bis vier Wochen an Graduierte und Doktoranden/-innen. Dieses Angebot gilt allerdings nur für bestimmte Länder.

Im Jahr 2006 betrug das Fördervolumen in den oben genannten Stipendienprogrammen für deutsche Graduierte, Doktoranden/-innen und Postdoktoranden/-innen 17,6 Mio. Euro.

Doktoranden-Programme

Zu den Programmen des DAAD für Doktoranden/-innen zählen

- das Programm „Promotion an Hochschulen in Deutschland“ (PHD),
- die „Programme des projektbezogenen Personenaustauschs“ (PPP) sowie
- bilaterale Austausch-Programme.

Im Rahmen des PHD-Programms, das DAAD und DFG seit 2001 gemeinsam durchführen, werden internationale Promotionsprogramme an deutschen Hochschulen gefördert. Die vom BMBF bereitgestellten Mittel decken die Kosten für Strukturmaßnahmen, personellen Zusatzbedarf für Lehre und Betreuung sowie Marketing und Organisation. Das Programm soll Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der Promotion in Deutschland stärken. Es trägt in besonderer Weise dem Aspekt der Internationalität Rechnung, da in diesem Rahmen Sprachkurse und Betreuung ausländischer Promovierender wie auch für kürzere Forschungsaufenthalte deutscher und ausländischer Promovierender im Ausland unterstützt werden. Deutsche Hochschulen können den Antrag auf Förderung eines Internationalen Promotionsprogramms stellen. Die Auswahl nimmt eine unabhängige Hochschullehrerkommission vor. Die Doktoranden/-innen werden von den Verantwortlichen selbst international ausgewählt. Im Jahr 2006 betrug das Fördervolumen für deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen im PHD-Programm 1,8 Mio. Euro.⁸

PPP umfassen bilaterale Programme des DAAD mit Partnerorganisationen in verschiedenen Ländern zur Förderung gemeinsamer Forschungsprojekte. Es wird keine Individual- oder Ausbildungs-, sondern Projektförderung betrieben. Um die Einrichtung eines PPP können sich Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bewerben.

⁸ Für einen Überblick über die laufenden Internationalen Promotionsprogramme vgl. <http://www.daad.de/hochschulen/phd/05418.de.html> (Zugriff 17.9.2007). Vgl. auch die Aufstellung „DAAD-Stipendiaten/-innen in Promotionsprogrammen im Jahr 2006 nach Studienfeld und Geschlecht“ im Anhang.

Für Großbritannien, Kanada und die USA gelten Einschränkungen hinsichtlich der Disziplin.⁹

Neben dem projektbezogenen Personenaustausch existieren bilaterale Wissenschaftler austauschprogramme mit Institutionen verschiedener Länder, im Rahmen derer der DAAD Studien- und Forschungsaufenthalte deutscher promovierter Nachwuchswissenschaftler/-innen mit einer Reisekostenpauschale fördert.

6.4.6 Alexander von Humboldt-Stiftung

Kurzprofil

Die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) ist eine gemeinnützige Stiftung zur Förderung der internationalen Forschungskooperation. Sie ermöglicht ausländischen Wissenschaftler/-innen langfristige Forschungsaufenthalte in Deutschland. Die Stiftung wurde ursprünglich 1860 in Berlin gegründet. Nachdem sie 1945 ihre Tätigkeit eingestellt hatte, wurde sie 1953 als rechtsfähige Stiftung des privaten Rechts mit Sitz in Bonn-Bad Godesberg wiedererrichtet. Ihre Organe sind Vorstand, Präsident/-in und Generalsekretär/-in. Dem Vorstand gehören außer dem Präsidenten/der Präsidentin kraft Amtes zwei Bundesminister/-innen sowie die Präsidenten/-innen von Kultusministerkonferenz, MPG, HRK, DAAD und DFG an. Die Stiftung wird zu mehr als 95 Prozent aus Bundesmitteln finanziert, während die restlichen Mittel von privater Seite stammen.

Förderkonzept

Die AvH ermöglicht hoch qualifizierten ausländischen Wissenschaftler/-innen langfristige Forschungsaufenthalte in Deutschland und deutschen Wissenschaftler/-innen Forschungsaufenthalte im Ausland. Ihre Nachwuchsförderung richtet sich in der Regel an Wissenschaftler/-innen nach der Postdoktorandenzeit, die sich bereits auf ihre Berufung oder eine wissenschaftliche Leitungsfunktion vorbereiten. Die Stiftung fördert Personen, nicht Projekte. Der Netzwerkgedanke spielt in ihrer Förderung eine zentrale Rolle.

⁹ vgl. <http://www.daad.de/hochschulen/kooperation/partnerschaft/ppp/05485.de.html> (Zugriff 17.9.2007)

Postdoktoranden-Stipendien

Die AvH fördert ausschließlich Wissenschaftler/-innen mit abgeschlossener Promotion bzw. äquivalenter Ausbildung. Sie vergibt Forschungsstipendien an Nachwuchswissenschaftler/-innen aller Fachgebiete und Länder im Alter von bis zu 40 Jahren. Auswahlkriterium ist allein die wissenschaftliche Exzellenz. Persönliche Umstände, wie etwa Erziehungszeiten, werden berücksichtigt.

Die Georg Forster-Forschungsstipendien eröffnen Wissenschaftler/-innen aus Entwicklungs- und Schwellenländern im Alter von unter 45 Jahren die Möglichkeit für einen sechs- bis zwölfmonatigen Forschungsaufenthalt in Deutschland. Das Programm ist für Bewerber/-innen aller Fachgebiete offen, sofern ihr Aufenthalt von besonderer entwicklungs- politischer Relevanz ist. Die Feodor Lynen-Stipendien richten sich an Wissenschaftler/-innen aus Deutschland unter 38 Jahren, die an Institute ehemaliger Humboldt-Gastwissenschaftler/-innen im Ausland gehen möchten.

Tab. 36: AvH geförderte Nachwuchswissenschaftler/-innen nach Studienfeld und Geschlecht, 2006

| Studienfeld | Ausländer/-innen (in Pers.) | | | Deutsche (in Pers.) | | |
|---|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| | Insges. | Frauen | Männer | Insges. | Frauen | Männer |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 100 | 34 | 66 | 30 | 16 | 14 |
| Rechts-, Wirt.- und Sozialwissenschaften | 44 | 24 | 20 | 5 | 0 | 5 |
| Mathematik/Naturwiss. | 592 | 153 | 439 | 158 | 24 | 134 |
| Ingenieurwissenschaften | 89 | 9 | 80 | 10 | 2 | 8 |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften | 7 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 |
| Medizin | 32 | 12 | 20 | 12 | 3 | 9 |
| Kunst-, Musikwissenschaften | 27 | 16 | 11 | 2 | 0 | 2 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>891</i> <i>(100%)</i> | <i>249</i> <i>(28%)</i> | <i>642</i> <i>(72%)</i> | <i>218</i> <i>(100%)</i> | <i>46</i> <i>(21%)</i> | <i>172</i> <i>(79%)</i> |

Alle Anträge werden nach einer formalen Prüfung im Verfahren des *Peer Review* begutachtet. Auf dieser Grundlage entscheiden mit Wissenschaftlern/-innen der entsprechenden Fachgebiete besetzte Auswahlausschüsse. Im Jahre 2006 wurden insgesamt 1.810 Wissenschaftler/-innen gefördert.

Das Gesamtvolumen belief sich auf 26 Mio. Euro. Unter den Stipendiaten/-innen befanden sich 1.109 Nachwuchswissenschaftler/-innen, auf die 18,7 Mio. Euro entfielen.

Stellen

Das Förderinstrument der AvH sind Stipendien, nicht Stellen. Allerdings werden im Rahmen des Sofja Kovalevskaja-Programms Arbeitsgruppen herausragender junger Wissenschaftler/-innen in Deutschland über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren gefördert. Der Förderbetrag deckt sowohl die Lebenshaltungskosten des Preisträgers/der Preisträgerin als auch Mittel für das in der Arbeitsgruppe tätige Personal ab.

Netzwerk und Ehemaligenarbeit

Die AvH sieht in Aufbau und Pflege des „Humboldt-Netzwerks“, das seit 1953 auf rund 23.000 Wissenschaftler/-innen angewachsen ist, eine ihrer zentralen Aufgaben. „Humboldtianer/-innen“ in 70 Ländern haben sich zu über 100 „Humboldt-Vereinigungen“ zusammengeschlossen. Zur Stärkung der regionalen und fachlichen Netzwerkbildung fördert die AvH von Humboldtianer/-innen organisierte Fachtagungen (Humboldt-Kollegs) und organisiert selbst Treffen. Dazu zählen unter anderem Netzwerk- und Jahrestagungen in Deutschland, Kolloquien im Ausland sowie internationale Symposien für Forschungspreisträger/-innen und -stipendiaten/-innen. Im Rahmen von Institutspartnerschaften wird die längerfristige Zusammenarbeit von Humboldtianern/-innen und ihren Kooperationspartner/-innen unterstützt.

Die AvH fördert bis zu 30-tägige Kurzaufenthalte Ehemaliger zur aktiven Teilnahme an internationalen Tagungen, zu Vortragsreisen, Informationsbesuchen und kurzen Arbeitsaufenthalten an Forschungsinstituten in Deutschland. Zudem gewährt sie Reisekostenzuschüsse für Besuche ausländischer Kooperationspartner/-innen in Deutschland bzw. deutscher Gastgeber/-innen an Instituten Ehemaliger im Ausland. Die Besuche sollen für Vorträge und zur Kontaktpflege genutzt werden. Auch unterstützt sie höchstens dreimonatige Besuche von Feodor Lynen-Stipendiaten/-innen der *Japan Society for the Promotion of Science* und des *National Science Council* (Taiwan) bei Humboldtianer/-innen zur Durchführung gemeinsamer Forschungsarbeiten. Schließlich bietet das „Humboldt-Netzwerk online“ den Stipendiaten/-innen eine wertvolle Kommunikationsplattform.

Preise und Auszeichnungen

Die AvH vergibt

- jährlich bis zu 100 mit 60.000 Euro dotierte Humboldt-Forschungspreise an ausländische Wissenschaftler/-innen aller Fachgebiete. Dazu kommen Humboldt-Forschungspreise auf Basis der Gegenseitigkeit für international anerkannte deutsche Wissenschaftler/-innen;
- jährlich bis zu sechs mit 75.000 Euro dotierte Helmholtz-Humboldt-Forschungspreise an ausländische Wissenschaftler/-innen aus an den Helmholtz-Zentren vertretenen Fachgebieten;
- alle zwei Jahre den mit 1,65 Mio. Euro dotierten Sofja Kovalevskaja-Preise für erfolgreiche Nachwuchswissenschaftler/-innen aller Länder und Disziplinen zum Aufbau von Forschergruppen in Deutschland;
- jährlich ca. 20 mit 45.000 Euro dotierte Friedrich Wilhelm Bessel-Forschungspreise an herausragende jüngere ausländische Wissenschaftler/-innen;
- jährlich bis zu drei mit 55.000 Euro dotierte Fraunhofer-Bessel-Forschungspreise an herausragende jüngere Wissenschaftler/-innen aus den USA;
- jährlich zwei mit 750.000 Euro dotierte Max-Planck-Forschungspreise;
- im Zeitraum von 2006 bis 2008 jährlich bis zu zwei mit 55.000 Euro Reimar-Lüst-Preise für ausländische Geisteswissenschaftler/-innen für ihr Lebenswerk;
- jährlich den mit 60.000 Euro dotierten Konrad Adenauer-Forschungspreis an einen kanadischen Geisteswissenschaftler/eine kanadische Geisteswissenschaftlerin;
- jährlich den mit 50.000 Euro dotierten Philipp Franz von Siebold-Preis für einen japanischen Wissenschaftler/eine japanische Wissenschaftlerin.

Mit der Auszeichnung verbindet sich in den meisten Fällen die Einladung zur Durchführung eines selbst gewählten Forschungsvorhabens in Deutschland für einen Zeitraum von insgesamt einem halben bis zu einem Jahr.

Evaluation und Weiterentwicklung

Die AvH evaluiert ihre Programme regelmäßig mit Unterstützung eines wissenschaftlichen Beirats. Mit der Durchführung der Evaluation wird in

der Regel ein externes sozialwissenschaftliches Institut beauftragt. Dabei spielen Umfragen unter den Stipendiaten/-innen eine wichtige Rolle.

Zur Flexibilisierung der Förderung wurden 2007 die noch bestehenden Altersgrenzen abgeschafft und stattdessen ein Karrierestufenmodell eingeführt. Postdoktoranden/-innen werden jetzt bis zu vier Jahre nach der Promotion durch Forschungsstipendien, erfahrene Wissenschaftler/-innen bis zu zwölf Jahre nach der Promotion durch Forschungsstipendien und -preise gefördert.

6.4.7 Fachgesellschaften am Beispiel der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e. V.

Kurzprofil

Die Deutsche Physikalische Gesellschaft ist eine gemeinnützige Fachgesellschaft. Fachgesellschaften dienen Wissenschaftler/-innen einer Disziplin oder eines Forschungsgebietes zur Organisation und Vertretung ihrer Interessen, leisten darüber hinaus aber einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsförderung.

Die Anfänge der Deutschen Physikalischen Gesellschaft reichen bis ins Jahr 1845 zurück, ihren heutigen Namen trägt sie seit 1899. Sie ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit Sitz in Bad Honnef organisiert. Organe des Vereins sind Präsident/-in und Vorstand, Vorstandsrat, Mitgliederversammlung sowie Hauptgeschäftsführer/-in und Geschäftsstelle. Dem Vorstandsrat gehören unter anderem gewählte Vertreter/-innen aus Schulen, Hochschulen, Wirtschaft und außeruniversitären Forschungseinrichtungen an. Er wählt Präsident/-in und Vorstand. Die Deutsche Physikalische Gesellschaft ist mehrfach gegliedert, insbesondere fachlich und regional. Mitglieder sind sowohl natürliche als auch juristische Personen. Sie ist die älteste und mit mehr als 53.000 Mitglieder zugleich die größte physikalische Fachgesellschaft weltweit. Da viele Mitglieder Nachwuchswissenschaftler/-innen sind, liegt der Altersdurchschnitt aller Mitglieder bei 33 Jahren.

Förderkonzept

Die Nachwuchsförderung ist satzungsgemäß Aufgabe der Deutschen Physikalischen Gesellschaft. Sie nimmt sie durch die Unterstützung der Netzwerkbildung und die Vergabe wissenschaftlicher Preise wahr.

Netzwerk

Die Deutsche Physikalische Gesellschaft bietet Nachwuchswissenschaftler/-innen auf ihren Frühjahrstagungen, die innerhalb der Disziplin eine wichtige Rolle spielen, ein Forum zur Darstellung ihrer Forschung sowie eine Plattform zur Netzwerkbildung. Teilnehmer/-innen werden mit Zuschüssen zu Reise- und Übernachtungskosten gefördert.

Mit Praktikumsbörse und Laborbesichtigungsprogramm bietet die Gesellschaft Nachwuchswissenschaftler/-innen Einblick in die Arbeit in der Industrie.

Preise und Auszeichnungen

Die Deutsche Physikalische Gesellschaft verleiht verschiedene wissenschaftliche Preise. Einige von ihnen werden ausschließlich an Nachwuchswissenschaftler/-innen bzw. Gruppen von Nachwuchswissenschaftler/-innen verliehen:

- Der mit 7.500 Euro dotierte Gustav-Hertz-Preis wird seit 1998 jährlich an Nachwuchswissenschaftler/-innen für Arbeiten aus den Gebieten der experimentellen oder theoretischen Physik vergeben. Er richtet sich an Nachwuchswissenschaftler/-innen in der Postdoktoranden-Phase.
- Der Walter-Schottky-Preis, der mit einem Preisgeld von 15.000 Euro dotiert ist, wird seit 1973 jährlich für Arbeiten auf dem Gebiet der Festkörperforschung an junge Physiker/-innen verliehen.
- Der Hertha-Sponer-Preis richtet sich an junge Physikerinnen. Er ist mit 3.000 Euro dotiert und wird seit 2002 jährlich vergeben.

6.4.8 Begabtenförderungswerke

Gründung

Die ältesten Begabtenförderungswerke, Friedrich-Ebert-Stiftung und Studienstiftung des deutschen Volkes, entstanden bereits in den 1920er Jahren und wurden in den 1940er Jahren neu gegründet. Weitere kamen nach dem zweiten Weltkrieg hinzu: In den 1950er Jahren wurden das Evangelische Studienwerk, das Cusanuswerk, die Stiftung Mitbestimmung (später Hans-Böckler-Stiftung), die Konrad-Adenauer- und die Friedrich-Naumann-Stiftung gegründet, in den 1960er Jahren die Hanns-Seidel-Stiftung. Die jüngsten Begabtenförderungswerke – die Stiftung der Deut-

schen Wirtschaft, die Heinrich-Böll-Stiftung und die Rosa-Luxemburg-Stiftung – wurden erst in den 1990er Jahren errichtet.

Weltanschauliche Orientierung

Während die Studienstiftung sich als politisch, konfessionell und weltanschaulich unabhängig definiert, sehen sich die anderen Stiftungen mit bestimmten Konfessionen, Parteien oder einem der Sozialpartner verbunden. Konfessionell gebunden sind Evangelisches Studienwerk und Cusanuswerk. Heinrich-Böll-, Friedrich-Ebert-, Rosa-Luxemburg-, Friedrich-Naumann-, Hanns-Seidel- und Konrad-Adenauer-Stiftung stehen jede einer der in den Parlamenten vertretenen Parteien nahe: die Heinrich-Böll-Stiftung Bündnis 90/Die Grünen, die Friedrich-Ebert-Stiftung der SPD, die Rosa-Luxemburg-Stiftung der Partei Die Linke, die Friedrich-Naumann-Stiftung der FDP, die Hanns-Seidel-Stiftung der CSU und die Konrad-Adenauer-Stiftung der CDU. Die Hans-Böckler-Stiftung verortet sich als Förderwerk des Deutschen Gewerkschaftsbunds auf der Arbeitnehmerseite, die Stiftung der Deutschen Wirtschaft auf derjenigen der Unternehmer- und Arbeitgeberverbände.

Organisation

Die Förderwerke sind durchweg als privatrechtliche Vereine organisiert. Zusammen bilden sie die Arbeitsgemeinschaft der Begabtenförderungswerke, die sich seit Anfang der 1970er Jahre sowohl als Organ der Binnendiskussion und Abstimmung unter den Förderwerken selbst wie auch als Gesprächspartner von Politik und Wissenschaftsverwaltung, vor allem gegenüber dem BMBF, bewährt hat. Alle Förderwerke verfügen über ein Intranet, welches als Plattform für den Austausch zwischen den Stipendiaten untereinander wie auch zwischen Stipendiaten und Ehemaligen dient.

Die meisten der Stiftungen nehmen Aufgaben über die Studien- und Promotionsförderung hinaus wahr. Die nachfolgenden Darstellungen beschränken sich auf die Promotionsförderung.

Förderkonzept

Die Begabtenförderungswerke fördern üblicherweise Individuen, nicht Projekte. Zudem nimmt die Förderung postgradualer Studien in aller Regel die Form eines Promotionsstipendiums an, obgleich die Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Unterstützung „for-

Tab. 37: Promotionsstipendiaten/-innen der
 Bagabtenförderungswerke nach Studienfeld und Geschlecht, 2006

| | | Sprach- und Kulturwissen- schaften | Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften | Mathematik/Naturwissen- schaften | Ingenieurwissenschaften | Agrar-, Forst- und Ernäh- rungswissenschaften | Medizin | Kunst, Kunst- und Musik- wissenschaften | Sonstiges | Insgesamt |
|--|------------|---------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------|--|---------|--|-----------|-----------|
| Studienstiftung ^a | Insgesamt | 262 | 104 | 271 | 24 | 7 | 3 | 29 | 0 | 700 |
| | davon wbl. | K. A. | | | | | | | 0 | K. A. |
| Cusanuswerk | Insgesamt | 111 | 45 | 43 | 9 | 1 | 2 | 17 | 2 | 230 |
| | davon wbl. | 73 | 23 | 17 | 5 | 1 | 2 | 9 | 2 | 132 |
| Evangelisches Studienwerk | Insgesamt | 97 | 51 | 54 | 4 | 7 | 4 | 15 | 2 | 234 |
| | davon wbl. | 50 | 28 | 29 | 0 | 4 | 4 | 10 | 2 | 127 |
| Hans-Böckler- Stiftung (2005) | Insgesamt | 117 | 142 | 19 | 9 | 5 | 1 | 7 | 0 | 300 |
| | davon wbl. | K. A. | | | | | | | 0 | 163 |
| Stiftung der Deutschen Wirt- schaft | Insgesamt | 25 | 80 | 25 | 15 | 0 | 1 | 3 | 4 | 153 |
| | davon wbl. | 21 | 34 | 9 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 71 |
| Konrad-Ade- nauer-Stiftung | Insgesamt | 104 | 110 | 45 | 6 | 8 | 2 | 17 | 5 | 297 |
| | davon wbl. | 45 | 41 | 19 | 1 | 2 | 1 | 10 | 3 | 122 |
| Heinrich-Böll- Stiftung | Insgesamt | 77 | 72 | 9 | 14 | 2 | 2 | 6 | 0 | 182 |
| | davon wbl. | 50 | 46 | 6 | 6 | 2 | 0 | 3 | 0 | 113 |
| Friedrich-Ebert- Stiftung | Insgesamt | 100 | 101 | 23 | 3 | 0 | 0 | 6 | 0 | 233 |
| | davon wbl. | 43 | 36 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 85 |
| Rosa-Luxem- burg-Stiftung | Insgesamt | 14 | 31 | 7 | 5 | 2 | 0 | 2 | 0 | 61 |
| | davon wbl. | 9 | 17 | 5 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 | 38 |
| Friedrich-Nau- mann-Stiftung | Insgesamt | K. A. | | | | | | | | 143 |
| | davon wbl. | K. A. | | | | | | | | K. A. |
| Hanns-Seidel- Stiftung | Insgesamt | 76 | 68 | 11 | 2 | 2 | 11 | 5 | 0 | 175 |
| | davon wbl. | K. A. | | | | | | | 0 | 77 |
| <i>Insgesamt</i> | | 983 | 804 | 507 | 91 | 34 | 26 | 107 | 13 | 2.708 |
| Frauenanteil (ohne Studien- stiftung und Friedrich-Nau- mann-Stiftung) | | | | | | | | | | 50 % |

^a Zu den Daten zur Studienstiftung vgl. Tätigkeitsbericht 2006, unter
<http://www.studienstiftung.de/fileadmin/files/.pdf> (Zugriff 17.9.2007), Tab. 19 und 20.

schungsorientierter Aufbaustudien“ nicht ausschließen.¹⁰ Da es sich um eine individuelle Förderung handelt, ist neben der Qualität des Promotionsvorhabens die Persönlichkeit der Bewerber/-innen ein zentrales Auswahlkriterium. Von diesen wird neben herausragenden fachlichen Leistungen regelmäßig ein ausgeprägtes gesellschaftliches bzw. gesellschaftspolitisches Engagement erwartet. Außerdem müssen sie sich mit den weltanschaulichen Grundsätzen und Zielen des Begabtenförderungswerkes identifizieren können.

Über die Individualförderung hinaus zeigen einige Förderwerke Bestrebungen, die in Richtung einer projektorientierten Förderung weisen. Zum einen sind sie bereit, Promotionen zu fördern, die sich in größere Projekte anderer Organisationen einordnen. Einige Förderwerke gehen aber noch weiter und bündeln die Promotionsvorhaben ihrer Stipendiaten/-innen thematisch oder betreiben in Zusammenarbeit mit Hochschulen eigene Promotionskollegs. In der Regel werden Promovierende aller Fächer an Hochschulen in Deutschland gefördert, mit Ausnahme der medizinischen Studiengänge. Alle Begabtenförderungswerke legen großen Wert auf die Bildung eines Netzwerkes zwischen ihren Stipendiaten/-innen und bieten Plattformen für die Diskussion der Forschungsarbeit.

Auswahlkriterien

Gemäß den Richtlinien des BMBF ist Voraussetzung für die Aufnahme eines Bewerbers/einer Bewerberin – neben besonderer Begabung oder Befähigung – ein zur Promotion berechtigender deutscher Hochschulabschluss bzw. für Deutsche mit ausländischem Hochschulabschluss die Zulassung zu Promotion oder Aufbaustudium. Damit werden grundsätzlich weder ausländische Bewerber/-innen, die an einer deutschen Hochschule promovieren wollen, noch deutsche Bewerber/-innen, die an einer ausländischen Hochschule promovieren wollen, von vornherein ausgeschlossen. Meist werden Auslandspromotionen allerdings nur unter besonderen Voraussetzungen gefördert, z.B. wenn das Thema im Inland nicht sachgerecht bearbeitet werden kann.

Den Förderwerken bleibt deshalb Spielraum, ihre Zielgruppe bis zu einem gewissen Punkt selbst zu definieren. Diesen nutzen sie, indem sie spezifische Anforderungen an die Persönlichkeit des Bewerbers/der Be-

¹⁰ Zusätzlich Nebenbestimmungen zur Förderung begabter Studierender sowie begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler: http://www.bmbf.de/pub/richtlinie_begabtenfoerderung.pdf (Zugriff 17.9.2007).

werberin stellen. In der Regel kommen nur Bewerber/-innen, die sich mit Grundsätzen und Zielen des Förderwerks identifizieren, für die Aufnahme in die Förderung infrage. Als Maßstab für Begabung und Befähigung dienen nicht zuletzt die akademischen Leistungen. Auch wird immer ein Exposé gefordert, auf Grund dessen die Auswahlgremien sich ein Bild von der Qualität des Promotionsvorhabens machen.

Die meisten Förderwerke geben ein Bewerbungshöchstalter vor, das bei 30 oder 32 Jahren liegt. Fallweise wird der biographische Hintergrund besonders berücksichtigt (Anrechenbarkeit von Wehr- bzw. Wehersatzdienst, freiwilligem sozialen Jahr, Elternschaft usw.). Manche Förderwerke verzichten explizit darauf, eine Altersgrenze zu nennen, verlangen aber in jedem Fall ein rasches Studium und weisen zum Teil darauf hin, dass eine Bewerbung um Förderung in einem fortgeschrittenen Alter entsprechend zu begründen ist.

Während einige Förderwerke weitere Faktoren wie etwa Geschlecht, Nationalität, soziale Benachteiligung usf. explizit berücksichtigen – d. h. beispielsweise Quoten definieren oder betreffende Bewerber/-innen bei sonst gleicher Qualifikation bevorzugen –, sehen andere von einer derartigen Bevorzugung grundsätzlich ab. Die meisten Förderwerke akzeptieren Selbstbewerbungen, einige leiten das Bewerbungsverfahren nur auf Vorschlag eines Hochschullehrers/einer Hochschullehrerin ein.

Mobilitätsförderung

Auslandsaufenthalte werden im Rahmen der regulären Promotionsförderung unterstützt, sofern sie durch das Promotionsvorhaben selbst bedingt sind. Darüber hinaus bieten einzelne Förderwerke Auslandsaufenthalte zum Spracherwerb an, die dann aber außerhalb der regulären Förderung erfolgen (und für gewöhnlich allen Stipendiaten/-innen offen stehen). Vollständige Promotionen im Ausland allerdings werden immer nur in Ausnahmefällen unterstützt.

Förderumfang

Die Richtlinie des BMBF lässt den Förderwerken wenig Spielraum, sich über die materielle Förderung zu differenzieren. Die Höhe der Grundförderung beträgt 920 Euro. Dazu kommt eine Forschungskostenpauschale von 100 Euro sowie ggf. ein Familienzuschlag von 155 Euro und Zuschläge für Kinderbetreuungskosten von 155 bis 255 Euro. Fallweise werden darüber hinaus Reisekosten erstattet und Auslandszuschläge gewährt. Die Förderdauer beträgt grundsätzlich zwei, maximal drei Jahre.

Die einzelnen Förderwerke haben unterschiedliche Regelungen, wann und wie über die Aufrechterhaltung der Förderung entschieden wird. Findet bei einigen die erste Evaluation erst nach zwei Jahren statt, so überprüfen andere schon nach einem Jahr den Fortschritt des Promotionsvorhabens. Unabhängig davon beträgt die Regelförderung für alle Förderwerke zwei Jahre. In begründeten Fällen kann die Förderung auf drei Jahre verlängert werden. Eine Verlängerung über die drei Jahre hinaus bieten allerdings nur wenige Förderwerke an.

Das Stipendium ist mit wissenschaftlicher Arbeit in Forschung und Lehre im Umfang von höchstens einem Viertel bzw. Erwerbstätigkeit im Umfang von höchstens einem Achtel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vereinbar.

Neben der materiellen schließt die Förderung stets auch eine ideelle Komponente ein. Die ideelle Förderung beinhaltet mindestens die persönliche Betreuung durch einen Vertrauensdozenten/eine Vertrauensdozentin vor Ort und die fakultative oder obligatorische Teilnahme an weiteren Veranstaltungen. Im Gegensatz zur materiellen Förderung haben die Förderwerke in der ideellen Förderung einen größeren Spielraum, so dass das Angebot von Förderwerk zu Förderwerk variiert.

Evaluation und Weiterentwicklung

Die Begabtenförderungswerke erwarten von ihren Stipendiaten/-innen während der Zeit der Promotion Semester- bzw. Jahresberichte, mit denen sie sich über die Entwicklung des Promotionsvorhabens informieren lassen. Spätestens bei der Verlängerung der Förderung auf drei Jahre, die von der Mehrzahl der Geförderten beantragt wird, fordern sie außerdem ein Gutachten des Betreuers/der Betreuerin ein. Nach Abschluss der Promotion geht eine Kopie der Dissertationsschrift sowie des Promotionszeugnisses und der Promotionsurkunde an das Förderwerk. Über diese Maßnahmen holen die Begabtenförderungswerke sich zugleich Rückmeldung von ihren Stipendiaten/-innen, um so ihr Angebot weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck werden auch einzelne Bestandteile des Programms explizit von den teilnehmenden Stipendiaten/-innen evaluiert.

Einige Begabtenförderungswerke haben Gremien geschaffen, über die Stipendiaten/-innen und Ehemalige an der Willensbildung der Organisation beteiligt werden. Sie sichern dadurch zugleich die Rückkopplung zu ihren Stipendiaten/-innen.

6.4.8.1 Cusanuswerk – Bischöfliche Studienförderung

Kurzprofil

Die Bischöfliche Studienförderung Cusanuswerk ist die Begabtenförderung der katholischen Kirche in Deutschland. Sie wurde 1956 gegründet. Das Cusanuswerk ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Bonn. Seine Organe sind der Vorstand (der zugleich als Stiftungsrat fungiert) und der Beirat. Das Cusanuswerk finanziert sich über staatliche Fördermittel und Zuschüsse durch den Verband der Diözesen Deutschlands. Zudem wird es von der Stiftung Begabtenförderung Cusanuswerk unterstützt.

Förderkonzept

Die Förderung ist individuell, doch auch eigenständige Leistungen, die sich in ein größeres Projekt einordnen, können gefördert werden. Voraussetzung für die Aufnahme ist die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche. Das Bewerbungshöchstalter liegt bei 32 Jahren. Das Cusanuswerk fördert in der Regel keine Promotionen an ausländischen Hochschulen, unterstützt aber Auslandsaufenthalte (Forschungs-, Kongressreisen usw.) mit Reisekostenpauschale oder Auslandszuschlag. Die Auswahl der Stipendiaten/-innen nimmt ein Hochschullehrergremium auf Grund eines Exposés, zweier Fachgutachten und einer Stellungnahme des Hochschulpfarrers vor. Das Auswahlverfahren schließt auch ein Kolloquium mit einem Mitglied der Geschäftsstelle ein.

Die ideelle Förderung umfasst die Betreuung der Promotionsstipendiaten/-innen durch Vertrauensdozenten sowie ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm. Dazu gehören auch interdisziplinäre Graduiertentagungen sowie Forschungssymposien auf Initiative der Stipendiaten/-innen.

Das Cusanuswerk unterstützt nicht nur allgemein die Netzwerkbildung unter seinen Stipendiaten/-innen. Im April 2007 lief ein Mentoring-Programm an, das sich speziell an Frauen richtet und zum Ziel hat, ihnen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Das Cusanuswerk bietet Studierenden der bildenden Künste, die von ihm gefördert werden, am Ende ihres Studiums die Möglichkeit, sich um ein Georg-Meistermann-Stipendium zu bewerben. Das mit 800 Euro pro Monat dotierte Stipendium ist auf zwei Jahre ausgelegt.

6.4.8.2 Evangelisches Studienwerk e. V. Villigst

Kurzprofil

Das Evangelische Studienwerk ist das Begabtenförderungswerk der Evangelischen Kirchen in Deutschland. Es wurde 1948 gegründet und hat als Sitz das Haus Villigst in Schwerte. Das Studienwerk ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert. Organe von Studienwerk und Stiftung sind die Leitung und der Vorstand sowie das Kuratorium. Im Kuratorium sind unter anderem die Landeskirchen und ehemalige Stipendiaten/-innen vertreten. Stipendiaten/-innen werden auch über den stipendiatischen Senat, Ehemalige über den so genannten „Fünfferrat“ an den Entscheidungsprozessen des Studienwerks beteiligt. Das Studienwerk wird vom Bund und von den evangelischen Landeskirchen getragen. Die Stipendien werden aus Mitteln des BMBF, das Bildungsprogramm aus Beiträgen von Kirchen und privaten Spendern finanziert. Private Mittel fließen dem Studienwerk auch aus der Stiftung Evangelische Begabtenförderung zu.

Förderkonzept

Thematisch verwandte Promotionsvorhaben werden über Promotions-schwerpunkte koordiniert. Voraussetzung für die Aufnahme ist die Zugehörigkeit zu einer evangelischen Kirche; Ausnahmen sind in begründeten Fällen möglich. Ein Bewerbungshöchstalter gibt es nicht, doch wird ein zügig abgeschlossenes Studium erwartet. Ausländer/-innen können sich bewerben, sofern sie an einer deutschen Hochschule zur Promotion zugelassen sind. Auslandsaufenthalte der Stipendiaten/-innen (Forschungs-, Kongressreisen usw.) werden mit Reisekostenpauschale und Auslandszuschlag unterstützt. Das Auswahlverfahren umfasst zwei Stufen: Nach der Vorauswahl auf Basis des Exposés und zweier Gutachten finden Auswahlgespräche statt.

Die ideelle Förderung umfasst neben der Begleitung durch den Vertrauensdozenten/Vertrauensdozentin, den zuständigen Studienbetreuer/die zuständige Studienbetreuerin und einen Pfarrer/eine Pfarrerin im Studienwerk ein studienbegleitendes Seminarprogramm. Dazu kommen Tagungen der Promovierenden und ein „Kontaktforum“ zur Unterstützung beim Berufseinstieg.

Das Studienwerk hat mit ausgewählten Hochschullehrer/-innen vier so genannte Promotionsschwerpunkte eingerichtet, die thematisch ver-

wandte Promotionsvorhaben bündeln und jeweils für fünf Jahre gefördert werden:

- „Macht – Religion – Moral“,
- „Globalisierung und Beschäftigung“,
- „Wechselwirkung“ und
- „Veränderungen unseres Bildes von Krankheit und Gesundheit durch neue biomedizinische Technologien“.

Die Auswahl unter den interessierten Promotionsstipendiaten/-innen nehmen die Hochschullehrer/-innen, die das Promotionskolleg organisieren, selbst vor. Derzeit promovieren etwa ein Fünftel der Stipendiaten/-innen des Studienwerks in einem der Schwerpunkte.

Das Evangelische Studienwerk unterstützt die Bildung eines Netzwerks unter seinen Stipendiaten/-innen und Ehemaligen. Diesem Ziel dienen auch die Vierteljahresschrift „villigst public“, Jahrestreffen und insbesondere die Einbindung von Stipendiaten/-innen und Ehemaligen in die Gremien. Auch können Promovierende sich freiwillig als Mentoren/-innen für Studierende zur Verfügung stellen.

Über den stipendiatischen Senat und den Fünfferrat holt sich das Evangelische Studienwerk kontinuierlich Rückmeldung über seine Nachwuchsförderung.

6.4.8.3 Friedrich-Ebert-Stiftung

Kurzprofil

Gerechte Gesellschaft, Innovation und Fortschritt sowie aktive Demokratie sind für die Friedrich-Ebert-Stiftung die zentralen Themen. Die Stiftung steht der SPD nahe. Nach ihrem Verbot 1933 wurde die im Jahr 1925 gegründete Stiftung 1947 neu gegründet. Sie ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert. Ihre Organe sind Mitgliederversammlung, Vorstand und Kuratorium. Vorstand und Kuratorium werden von der Mitgliederversammlung gewählt. Die Friedrich-Ebert-Stiftung finanziert sich überwiegend durch Zuwendungen aus Bundes- und Länderhaushalten.

Förderkonzept

Im Rahmen der Grundförderung werden postgraduale Studien neben der Promotion unterstützt. Ein Bewerbungshöchstalter gibt es nicht. Kinder aus einkommensschwachen Schichten werden bei der Auswahl besonders

berücksichtigt. Ausländer/-innen können im Rahmen eigener Programme gefördert werden. Promotionen an ausländischen Hochschulen können nur in Ausnahmefällen unterstützt werden. Auslandsaufenthalte der Promotionsstipendiaten/-innen (Forschungs-, Kongressreisen usw.) können gefördert werden, sofern sie durch das Promotionsvorhaben bedingt sind. Das Auswahlverfahren umfasst drei Stufen: Nach Prüfung der formlosen Bewerbungsunterlagen erhalten die Bewerber/-innen die entsprechenden Formulare. (Alternativ können sie Unterlagen im Internet herunterladen.) Der Vertrauensdozent/die Vertrauensdozentin und ein Mitglied des Auswahlausschusses führen Auswahlgespräche. Ihre Gutachten bilden die Grundlage für die Entscheidung des Auswahlausschusses.

Die ideelle Förderung der Friedrich-Ebert-Stiftung umfasst neben der persönlichen Betreuung unter anderem ein studienbegleitendes Seminarprogramm und Kompetenztrainings.

Zur Netzerkennung setzt die Friedrich-Ebert-Stiftung neben Regionalgruppen insbesondere auf ein seit 2007 existierendes, bundesweites Mentorenprogramm unter dem Motto "Erfahrung vernetzen – Vernetzung erfahren". Im Rahmen dieses Programms steht jeweils ein Ehemaliger/eine Ehemalige einem Stipendiaten/einer Stipendiatin als Ansprechpartner/-in zur Verfügung, um ihn/sie bei Fragen wie der Studien- oder Berufswahl zu unterstützen. Die Mentor-Mentee-Tandems werden nach fachlichen, regionalen und persönlichen Kriterien zusammengestellt.

6.4.8.4 Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

Kurzprofil

Die Friedrich-Naumann-Stiftung versteht sich traditionell als die „Stiftung für liberale Politik“ in der Bundesrepublik und steht der FDP nahe. Seit 2007 lautet ihr offizieller Name „Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit“. Die Friedrich-Naumann-Stiftung wurde 1958 auf Initiative des damaligen Bundespräsidenten Theodor Heuss gegründet und nahm 1959 in Bonn ihre Arbeit auf. Seit 2000 hat sie ihren Hauptsitz in Potsdam. Seit 1973 engagiert die Stiftung sich in der Begabtenförderung. Die Friedrich-Naumann-Stiftung ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisiert. Stiftungsorgane sind das Kuratorium und der Vorstand. Das Kuratorium ergänzt seine Mitglieder selbst und wählt den Vorstand. Die Friedrich-Naumann-Stiftung finanziert sich aus öffentlichen Mitteln; die Mittel für die Begabtenförderung stellen das BMBF und das Auswärtige Amt bereit.

Förderkonzept

Ausländische Doktoranden/-innen können gefördert werden, sofern sie für eine Promotion an einer deutschen Hochschule zugelassen sind. Auslandsaufenthalte der Promotionsstipendiaten/-innen (Forschungs-, Kongressreisen usw.) werden gefördert, soweit sie durch das Promotionsvorhaben bedingt sind. Das Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl auf Grund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen sowie ein Gespräch mit dem Auswahlausschuss. Ein Bewerbungshöchstalter gibt es nicht.

Die ideelle Förderung der Naumann-Stiftung umfasst neben der persönlichen Betreuung ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm, zu dem unter anderem Workshops zu Schlüsselqualifikationen und Doktorandenkolloquien am Hochschulort sowie eine breit angelegte Selbstorganisation gehören.

Die Stiftung fördert die Netzwerkbildung unter ihren Stipendiaten/-innen und Ehemaligen u.a. durch regelmäßige Altstipendiantentreffen. Die Naumann-Altstipendiaten/-innen sind in einem Verband organisiert und haben 2002 gemeinsam mit der Begabtenförderung einen Solidaritätsfonds eingerichtet.

6.4.8.5 Hanns-Seidel-Stiftung

Kurzprofil

Die Hanns-Seidel-Stiftung betreibt politische Bildungsarbeit „im Dienst von Demokratie, Frieden und Entwicklung“. Sie steht der CSU nahe. Die Stiftung wurde 1966 in München gegründet und nahm 1981 die Begabtenförderung auf. Sie ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit Sitz in München organisiert. Ihre Organe sind Mitgliederversammlung und Vorstand. Die Hanns-Seidel-Stiftung finanziert sich überwiegend aus Mitteln des Bundes und zu einem kleinen Teil aus Mitteln des Freistaates Bayern sowie aus Spenden und Teilnehmergebühren.

Förderkonzept

Das Bewerbungshöchstalter liegt bei 32 Jahren, Ausnahmen sind jedoch möglich. Ausländische Doktoranden/-innen können im Rahmen eines eigenen Programms gefördert werden, sofern sie für eine Promotion an einer deutschen Hochschule zugelassen sind. Auslandsaufenthalte der Promotionsstipendiaten/-innen für Forschungszwecke können gefördert werden, soweit sie für das Promotionsvorhaben notwendig sind. Das Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl auf Basis der schriftlichen Be-

werbungsunterlagen sowie ein einstündiges Prüfungsgespräch. Im Gegensatz zu den anderen Förderwerken fördert die Hanns-Seidel-Stiftung höchstens zweieinhalb Jahre, im Rahmen der Ausländerförderung höchstens zwei Jahre.

Die ideelle Förderung der Hanns-Seidel-Stiftung umfasst neben der persönlichen Betreuung ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm, zu dem auch die Altstipendiaten/-innen beitragen. Die Kooperation mit Unternehmen, Behörden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist ebenfalls Teil des Programms. Seit 2001 veranstaltet die Hanns-Seidel-Stiftung zudem Promotionskollegs, die sich besonders durch Internationalität und Interdisziplinarität auszeichnen.

Die Hanns-Seidel-Stiftung unterstützt die Bildung eines Netzwerks ihrer Stipendiaten/-innen untereinander sowie mit Altstipendiaten/-innen.

Die Stiftung vergibt den mit 6.000 Euro dotierten Förderpreis für Junge Journalisten/-innen sowie alle zwei Jahre den mit bis zu 5.000 Euro dotierten Nachwuchsförderpreis für politische Publizistik.

Sie evaluiert ihre Nachwuchsförderung über die Semesterberichte der Studierenden sowie die Berichte über die Förderung der Doktoranden/-innen. Über Veranstaltungen im Rahmen des ideellen Programms lässt sie sich von ihren Stipendiaten/-innen unmittelbar Rückmeldung geben.

6.4.8.6 Hans-Böckler-Stiftung

Kurzprofil

Die Hans-Böckler-Stiftung unterhält das Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Sie ist der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Die Stiftung wurde im Juli 1977 auf Beschluss des Deutschen Gewerkschaftsbundes gegründet und hat ihren Sitz in Düsseldorf. Eine ihrer Vorläuferorganisationen war die Stiftung Mitbestimmung. Die Organe der Hans-Böckler-Stiftung sind der Vorstand und das Kuratorium. Die Mitglieder des Kuratoriums werden vom Deutschen Gewerkschaftsbund berufen. Die Stiftung finanziert sich über Zuwendungen und Spenden, insbesondere von Arbeitnehmervertretern in Unternehmensvorständen und -aufsichtsräten, sowie über Mittel des BMBF.

Förderkonzept

Auch Promotionen, die sich in einen größeren Forschungszusammenhang einfügen, werden gefördert. Das Bewerbungshöchstalter liegt bei 39 Jahren. Die Hans-Böckler-Stiftung berücksichtigt bei der Auswahl den sozialen Hintergrund der Bewerber/-innen. Ausländer/-innen können sich bewerben, sofern sie an einer deutschen Hochschule zur Promotion zugelassen sind. Vollständige Promotionen an ausländischen Hochschulen werden in der Regel nicht gefördert. Ausnahmen können allenfalls für Bewerber/-innen gemacht werden, die bereits vor der Promotion Stipendiaten/-innen waren. Forschungsaufenthalte, Tagungen und Sprachkurse im Ausland werden gefördert. Das Auswahlverfahren ist dreistufig. Nach einer ersten Vorauswahl werden die Unterlagen geprüft, darunter Exposé und Gutachten, dann persönliche Gespräche geführt. Stipendiatenvertreter/-innen sind am Auswahlverfahren beteiligt. Die Stipendien für Promotionskollegs werden öffentlich ausgeschrieben und in einem gesonderten Verfahren vergeben. Die Höchstförderdauer beträgt drei, in Ausnahmefällen (Kinderbetreuung, Behinderung oder chronische Erkrankung) vier Jahre. Neben der regulären Promotionsförderung finanziert die Stiftung aus Eigenmitteln Sonderprogramme am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut und am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung sowie für Promovierende über 40.

Die ideelle Promotionsförderung umfasst neben der Begleitung durch Geschäftsstelle und Vertrauensdozent/-in ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm. Insbesondere werden Praktika und Berufseinstiegspraktika gefördert. Im Rahmen von Berufseinstiegspraktika können halbe BAT-IIa-Stellen über ein Jahr bezuschusst werden (z. B. die Koordinierungsstellen der Promotionskollegs der Stiftung). Seit 2004 werden Promovierenden Zuschüsse für selbst organisierte wissenschaftliche Tagungen gewährt. Seit 2006 führt die Hans-Böckler-Stiftung Sommeruniversitäten durch, die als Forum für Studierende, Promovierende, Vertrauensdozenten/-innen, Gewerkschaften und externe Experten/-innen fungieren. Jährliche Methodenworkshops in Kooperation mit den Universitäten Bremen und Magdeburg und der Freien Universität Berlin richten sich insbesondere an die Promotionsstipendiaten/-innen.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert Promotionen im Rahmen von Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und drittmittelfinanzierter Forschungsverbünde. Darüber hinaus betreibt sie seit 1993 eigene zeitlich

befristete und interdisziplinäre Promotionskollegs und diesen analoge institutionelle Kooperationen.¹¹

Die Veranstaltungen des studienbegleitenden Programms unterstützen die Netzwerkbildung zwischen Stipendiaten/-innen und Ehemaligen. Im Rahmen so genannter Mikro-AGs werden kleine wissenschaftliche Netzwerke gefördert. Das „Netzwerk wissenschaftlicher Nachwuchs“ bietet praxisbezogene Workshops an, das Netzwerk Wissenschafts coaching hilft Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bei der eigenen Professionalisierung.

Die Hans-Böckler-Stiftung lässt ihre Förderinstrumente regelmäßig sowohl intern als auch extern im Rahmen von Studien evaluieren. Eine Evaluation der Kollegförderung wird erstmals 2007 durchgeführt. Darüber hinaus bindet die Stiftung Nachwuchswissenschaftler/-innen frühzeitig als Vertrauensdozenten/-innen ein, die sich so aktiv in ihre Arbeit einbringen können.

6.4.8.7 Heinrich-Böll-Stiftung

Kurzprofil

Die Heinrich-Böll-Stiftung steht Bündnis 90/Die Grünen nahe. Ihre Grundwerte sind Demokratie, Ökologie, Solidarität und Gewaltfreiheit. Die Stiftung ging 1997 aus dem Stiftungsverband Regenbogen hervor. Sie hat die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Ihre Organe sind Mitgliederversammlung, Vorstand, Aufsichts- und Frauenrat. Für alle Organe und Gremien gelten Frauen- und Migrantquoten. Die Interessen der Stipendiaten/-innen vertritt der StipendiatInnenrat (StiRa). Innerhalb der bundesweiten Stiftung tragen 16 rechtlich eigenständige Landesstiftungen die regionale politische Bildungsarbeit. Die Landesstiftungen sind in der Mitgliederversammlung der Bundesstiftung vertreten. Die Heinrich-Böll-Stiftung finanziert ihre Arbeit aus Spenden und Beiträgen sowie aus Mitteln des BMBF.

Förderkonzept

Die Heinrich-Böll-Stiftung fördert individuell, betreibt aber zugleich mehrere Promovierendenkollegs. Ihre Graduiertenförderung schließt neben Promotionen Master- und Aufbaustudiengänge ein. Sie steht allen Fachrichtungen offen, doch soll der Anteil an Stipendiaten/-innen aus Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Mathematik und Naturwissen-

¹¹ Vgl. die Aufstellung „Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung“ im Anhang.

schaften sowie in Journalismus-Studiengängen erhöht werden. Ein Bewerbungshöchster gibt es nicht. Frauen und Migranten werden bevorzugt gefördert. Dem Aspekt der Chancengerechtigkeit trägt die Stiftung durch eine ausgewogene Verteilung der Vertrauensdozenten/-innen auf die Geschlechter, zielgruppenorientierte Werbung und Trainings für Stipendiaten/-innen und Mitarbeiter/-innen Rechnung. Ausländer/-innen können sich bewerben, wenn sie für eine Promotion an einer deutschen Hochschule zugelassen sind. Auslandsaufenthalte der Promotionsstipendiaten/-innen (Forschungs-, Kongressreisen usw.) werden gefördert, soweit sie durch das Promotionsvorhaben bedingt sind. Das Auswahlverfahren der Heinrich-Böll-Stiftung umfasst drei Stufen. Nach der Vorauswahl auf Grund der schriftlichen Unterlagen finden Gespräche mit Vertrauensdozenten/-innen statt, an die sich Auswahl-Workshops anschließen (Gruppendiskussionen und Einzelgespräche).

Die ideelle Förderung umfasst neben der Betreuung durch das Studienwerk ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm. Das Promovierendenforum, der „Jour Fixe: Wissenschaft in Diskussion“, der Gelegenheit zur Diskussion der eigenen Arbeit mit Ehemaligen und Nicht-Stipendiaten/-innen bietet, von Stipendiaten/-innen initiierte Fachtagungen sowie Kompetenztrainings, z. B. zur Hochschuldidaktik oder zu Publikationsstrategien, dienen insbesondere der Förderung der Doktoranden/-innen unter den Stipendiaten/-innen.

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat bisher insgesamt zehn Promovierendenkollegs errichtet, von denen derzeit sechs in Förderung sind.¹² Die Förderdauer beträgt jeweils drei Jahre. An jedem Promotionskolleg können fünf Stipendiaten/-innen teilnehmen. Die Heinrich-Böll-Stiftung startet in der Regel jährlich zwei neue Kollegs, die gesondert ausgeschrieben werden.

Alumni-Salons, lokale Initiativen und der regelmäßig erscheinende Newsletter dienen der Netzwerkbildung zwischen den Stipendiaten/-innen untereinander und zwischen Stipendiaten/-innen und Alumni/ Alumnae. Ehemalige werden nach ihrem Ausscheiden noch ein Jahr ideell gefördert. Ferner entsteht zurzeit ein eigenständiger Alumni-Verein. Die Heinrich-Böll-Stiftung führt regelmäßig Verbleibsrecherchen durch.

Für Auswahlverfahren und Veranstaltungen holt die Heinrich-Böll-Stiftung sich über anonyme Fragebögen Feedback ein. Auch in den Abschlussberichten und -evaluationen haben die Stipendiaten/-innen die Möglichkeit, Feedback zu geben. Über den StipendiatInnen-Rat, dessen

¹² Vgl. die Aufstellung „Promotionskollegs der Heinrich-Böll-Stiftung“ im Anhang.

Mitglieder an den Auswahlkommissionen, in der Mitgliederversammlung der Stiftung und in dem Fachbeirat Studienwerk beteiligt sind, können die Stipendiaten/-innen sich direkt in die Entscheidungsprozesse der Stiftung einbringen.

6.4.8.8 Konrad-Adenauer-Stiftung

Kurzprofil

Die CDU-nahe Konrad-Adenauer-Stiftung setzt sich national und international durch politische Bildung für Frieden, Freiheit und Gerechtigkeit ein. Sie fördert und bewahrt freiheitliche Demokratie, die Soziale Marktwirtschaft und die Entwicklung und Festigung des Wertekonsens. Die Stiftung trägt seit 1964 ihren heutigen Namen; sie ging aus der bereits 1955 gegründeten „Gesellschaft für christlich-demokratische Bildungsarbeit“ hervor. Die Begabtenförderung nahm sie 1965 auf. Die Konrad-Adenauer-Stiftung ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit Sitz in Bonn organisiert. Ihre Organe sind Mitgliederversammlung, Vorstand und Kuratorium. Die Mitgliederversammlung wählt den Vorstand, der seinerseits das Kuratorium beruft. Die Stiftung finanziert sich überwiegend aus Mitteln des Bundes und der Länder, zu einem kleinen Teil aus Teilnehmergebühren und anderen Einnahmen. Die Stipendien der Deutschen Studentenförderung und der Deutschen Graduiertenförderung werden aus Mitteln des BMBF finanziert.

Förderkonzept

Die deutsche Graduiertenförderung schließt neben Promotionen auch künstlerisch orientierte Aufbaustudien ein. Das Bewerbungshöchstalter liegt bei 32 Jahren. Ausländische Doktoranden/-innen, die keine Bildungsinländer/-innen sind, können über die Ausländerförderung unterstützt werden. Promotionen an ausländischen Hochschulen können nur innerhalb der EU in besonders begründeten Fällen gefördert werden. Auslandsaufenthalte (Forschungs-, Kongressreisen usw.) werden mit Reisekostenpauschale oder Auslandszuschlag unterstützt. Die Auswahl der Stipendiaten/-innen erfolgt über ein zweistufiges Verfahren, zunächst auf Grund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, dann in Bewerbungsgesprächen.

Die ideelle Förderung umfasst die Betreuung durch Vertrauensdozenten/-innen sowie ein studienbegleitendes, interdisziplinäres Veranstal-

tungsprogramm, zu dem auch die Stipendiaten/-innen – etwa durch selbst konzipierte „Initiativseminare“ – beitragen können.

Im Berufs-Kolleg für Internationale Politik und Wirtschaft werden seit 2004 ausgewählte Stipendiaten/-innen besonders gefördert. Neben der Vermittlung von interdisziplinärem Fachwissen erhalten sie eine Ausbildung in den Praxisfeldern der internationalen Politik und Wirtschaft. Seit 2000 bietet die Abteilung Berufsorientierung/Berufsförderung der Begabtenförderung der Konrad-Adenauer-Stiftung Seminare und Workshops zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg an. In diesem Rahmen können sich die Stipendiaten/-innen auch gezielt auf die Auswahlverfahren der Europäischen Union und des Auswärtigen Amtes vorbereiten. Spezielle Förderprogramme für Frauen, darunter Workshops zu Berufseinstieg und Karriereplanung, ergänzen das Angebot.

Seit 2003 vergibt die Stiftung Stipendien für ein interdisziplinäres Promotionskolleg, das seit 2007 unter dem Thema „Die Zeit der Deutschen Teilung: Diktaturerfahrung, Innerdeutsche Beziehungen, Europäische Dimensionen“ läuft.

Die Ehemaligen der Begabtenförderung der Konrad-Adenauer-Stiftung sind, unter anderem über ihre Regionalgruppen, gut vernetzt und organisiert. Sie haben einen Fonds zur gegenseitigen Unterstützung eingerichtet. Um die Netzwerkbildung weiter zu unterstützen, wurde in den Jahren 2006 und 2007 ein Mentoring-Programm aufgebaut.

Alle zwei Jahre schreiben die Altstipendiaten/-innen den mit 5.000 Euro dotierten Bruno-Heck-Wissenschaftspreis sowie ggf. zusätzlich einen mit 2.500 Euro dotierten Sonderpreis aus.

Die Stiftung nutzt zur Evaluation ihres Angebots die Abschlussberichte der Stipendiaten/-innen. Außerdem holt sie sich für ihre Veranstaltungen bei den teilnehmenden Stipendiaten/-innen über Seminaerauswertungen Feedback ein.

6.4.8.9 Rosa-Luxemburg-Stiftung

Kurzprofil

Ziel der Rosa-Luxemburg-Stiftung ist es, zur Demokratisierung politischer Willensbildung, zu sozialer Gerechtigkeit und Solidarität sowie zur Überwindung von Unterdrückung beizutragen. Sie steht der Partei Die Linke nahe. Die Stiftung ging aus dem 1990 gegründeten Verein Gesellschaftsanalyse und politische Bildung e.V. hervor. 1992 wurde sie von der damaligen PDS als parteinaher, bundesweit tätiger Verein anerkannt.

Die Rosa-Luxemburg-Stiftung ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Berlin. Ihre Organe sind Mitgliederversammlung, Vorstand und Kuratorium. Sowohl Vorstand als auch Kuratorium werden von der Mitgliederversammlung gewählt. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung finanziert sich über Mittel des BMBF sowie über Mitgliedsbeiträge und Spenden.

Förderkonzept

Das Bewerbungshöchstalalter liegt bei 30 Jahren, Ausnahmen sind jedoch möglich. Um Chancengerechtigkeit zu gewährleisten, werden mindestens die Hälfte der Promotionsstipendien an Frauen vergeben. Frauen und Behinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt. Ausländische Doktoranden/-innen können mit Mitteln des Auswärtigen Amtes gefördert werden, sofern sie für die Promotion an einer deutschen Hochschule zugelassen sind. Auslandsaufenthalte der Promotionsstipendiaten/-innen (Forschungs-, Kongressreisen usw.) können gefördert werden, soweit sie durch das Promotionsvorhaben bedingt sind. Das Auswahlverfahren schließt die Vorauswahl auf Grund der Bewerbungsunterlagen (insbesondere des Exposés), Gespräche mit den Vertrauensdozenten/-innen und externe Fachgutachten ein.

Im Rahmen ihrer ideellen Förderung bietet die Stiftung neben der Betreuung durch Geschäftsstelle und Vertrauensdozenten/-innen ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm. Doktorandenseminare, Forschungswerkstätten, Zeitmanagementseminare und Seminare zu Publikationsstrategien richten sich vorzugsweise an die Promovierenden unter den Stipendiaten/-innen.

Um ihre Ehemaligen besser zu binden, fördert die Stiftung sie ein Jahr über die Promotion hinaus ideell.

Die Rosa-Luxemburg-Stiftung Brandenburg vergibt für Arbeiten zur Wissenschafts- und Technologiepolitik den John-Desmond-Bernal-Preis.

6.4.8.10 Stiftung der Deutschen Wirtschaft

Kurzprofil

Leitgedanke der Stiftung der Deutschen Wirtschaft ist, unternehmerisches Denken und Handeln in gesellschaftlicher Verantwortung zu fördern. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft steht Unternehmer- und Arbeitgeberverbänden nahe, ist aber überparteilich und konfessionell unabhängig. Sie wurde im Jahr 1994 auf Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gegründet und ist in der Rechtsform sowohl eines

eingetragenen Vereins als auch einer selbständigen Stiftung mit Sitz in Berlin organisiert. Organe des Vereins sind der Vorstand und die Mitgliederversammlung, Organe der Stiftung der Vorstand und das Kuratorium. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft finanziert sich aus Kapitalerträgen, aus Mitteln, die der Förderverein bereitstellt, aus Spenden sowie aus Projektmitteln, die sie im Rahmen von Kooperationsprojekten von privaten oder öffentlichen Institutionen erhält. Die Stipendien werden aus Mitteln des BMBF finanziert.

Förderkonzept

Die Stiftung strebt aber eine Erhöhung des Anteils von Stipendiaten/-innen aus natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern an. Das Bewerbungshöchstalter liegt bei 30 Jahren, jedoch können ökologisches oder soziales Jahr, Wehr- bzw. Wehrrersatzdienst, Elternzeiten oder Lehre bzw. Ausbildung angerechnet werden. Ausländer/-innen können sich bewerben, wenn sie für eine Promotion an einer deutschen Hochschule zugelassen sind. Promotionen an ausländischen Hochschulen werden ausnahmsweise gefördert (grenznahe Ausland, London, Paris, Zürich und Madrid). In allen anderen Fällen können Auslandsaufenthalte gefördert werden, sofern sie durch das Promotionsvorhaben bedingt sind und ein Drittel der Promotionszeit nicht überschreiten. Konferenzbesuche werden nicht gefördert. Das Auswahlverfahren der Stiftung der Deutschen Wirtschaft umfasst zwei Stufen. Nach der Vorauswahl nach Bewerberprofil und auf Grund der Gutachten zweier Hochschullehrer/-innen werden erfolgreiche Bewerber/-innen zu einem Assessment-Center eingeladen.

Die ideelle Förderung umfasst neben der Betreuung durch die Geschäftsstelle, den Vertrauensdozenten/die Vertrauensdozentin und den Vertrauensmanager/die Vertrauensmangerin sowie durch Alumni-Mentoren/-innen ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm, das jährlich 80 bis 100 Seminare und Trainings zu gesellschaftspolitischen Themen und Schlüsselkompetenzen umfasst. Stipendiaten/-innen können auch selbst Veranstaltungen initiieren. Das studienbegleitende Programm umfasst vier Veranstaltungen, die Promotionsstipendiaten/-innen vorbehalten sind, darunter das Promovierenden-Forum und z. B. ein Seminar zum Berufseinstieg. Weiterhin können Promotionsstipendiaten/-innen an Seminaren des von BDA, BDI und DIHK gegründeten Instituts für Sozial- und Wirtschaftspolitische Ausbildung teilnehmen.

Bei der Unterstützung der Netzwerkbildung unter den Stipendiaten/-innen und Ehemaligen setzt die Stiftung der Deutschen Wirtschaft

unter anderem auf Ortsgruppen und ihren Newsletter. Für Stipendiatinnen existiert ein eigenes Frauennetzwerk.

Von Stipendiatengruppen initiierte Seminare mit unternehmerischer Zielsetzung können von der Geschäftsstelle unterstützt werden. Jährlich werden hierzu intern zwei Wettbewerbe veranstaltet, bei denen jeweils Fördermittel in Höhe von ca. sechsmal 5.000 Euro und viermal 30.000 Euro vergeben werden.

Um sich Rückmeldung von ihren Stipendiaten/-innen einzuholen, verteilt die Stiftung der Deutschen Wirtschaft nach jeder Veranstaltung anonyme Fragebögen, anhand derer sie ihr Förderprogramm evaluiert. Zudem wurde 2004 erstmals eine Ehemaligenbefragung durchgeführt. Diese soll im Drei- bis Vierjahresrhythmus wiederholt werden.

6.4.8.11 Studienstiftung des deutschen Volkes

Kurzprofil

Die Studienstiftung des deutschen Volkes ist das größte und älteste deutsche Begabtenförderungswerk. Sie ist politisch, konfessionell und weltanschaulich unabhängig. Die Studienstiftung wurde ursprünglich 1925 in Dresden, nach ihrer Auflösung im Jahre 1934 1948 in Köln neu gegründet. Sie ist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit Sitz in Bonn organisiert. Ihre Organe sind Mitgliederversammlung, Kuratorium und Vorstand. Die Mitglieder des Kuratoriums sind teils bestellte, teils gewählte Vertreter/-innen von Bund, Ländern, wissenschaftlichen Organisationen sowie Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kunst und Politik. Dem Vorstand gehören neben dem Präsidenten/der Präsidentin und dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin der Generalsekretär/die Generalsekretärin sowie zwei bis vier anerkannte Vertreter/-innen aus Wissenschaft und Wirtschaft an. Die Studienstiftung wird finanziell von Bund, Ländern und Kommunen, einer Vielzahl von Stiftungen und Unternehmen sowie mehr als 6.000 privaten Spendern getragen.

Förderkonzept

Ein Bewerbungshöchstalter gibt es nicht, doch wird ein zügig abgeschlossenes Studium erwartet. Ausländer/-innen können sich bewerben, sofern sie an einer deutschen Hochschule zur Promotion zugelassen sind. Vollständige Promotionen an ausländischen Hochschulen werden im Rahmen der regulären Promotionsförderung nur ausnahmsweise unterstützt. Die Studienstiftung bietet jedoch Spezialprogramme für Doktoranden/-innen

und Postdoktoranden/-innen an (z. B. Leo Baeck Fellowship Programm, Dr. Meyer-Struckmann-Stipendienprogramm), die nicht auf Deutschland beschränkt sind. Im Übrigen werden Forschungsaufenthalte und Tagungsbesuche mit Auslandszuschlag und Reisekostenpauschale unterstützt. Voraussetzung für die Bewerbung ist der Vorschlag durch den Erstgutachter/die Erstgutachterin der Dissertation. Im Unterschied zu allen anderen Begabtenförderungswerken lässt die Studienstiftung keine Selbstbewerbung zu. Das Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl auf Basis der Bewerbungsunterlagen und Auswahlgespräche. Das Gesamtvolumen an Stipendienmitteln betrug 2006 7,4 Mio. Euro, das für die Auslandsstipendienprogramme etwa zwei Mio. Euro. Für Kurzstipendien wurden 0,13 Mio. Euro aufgewendet.

Die ideelle Förderung der Studienstiftung umfasst neben der persönlichen Betreuung der Promotionsstipendiaten/-innen durch Vertrauensdozenten/-innen ein studienbegleitendes Veranstaltungsprogramm. Dazu zählen Workshops zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Sommerakademien, Sprachkurse usw. Durch ihre vier Doktoranden-Foren mit jeweils bis zu 50 Teilnehmern/-innen betreibt die Studienstiftung die Strukturierung ihrer Promotionsförderung. Die Foren sind auch für Doktoranden/-innen aus DFG-Graduiertenkollegs offen. Das Gesamtvolumen für diese Art der Promotionsförderung betrug 2006 ca. 1,02 Mio. Euro.

Die Stipendiaten/-innen lernen sich über Regionalgruppen und das Veranstaltungsprogramm im Rahmen der ideellen Förderung kennen und bekommen so Gelegenheit, untereinander ein Netzwerk zu bilden.

Die Studienstiftung holt sich bei ihren Stipendiaten/-innen durch die Semesterberichte Rückmeldung. Zudem werden Befragungen über die Doktoranden-Foren durchgeführt, um das Programm auf die Bedürfnisse der Promotionsstipendiaten/-innen abzustimmen.

6.4.9 Weitere Stiftungen

Dieser Abschnitt behandelt die Deutsche Bundesstiftung Umwelt, deren postgraduale Nachwuchsförderung den Förderkonzepten der Begabtenförderungswerke vergleichbar ist. Abgerundet wird das Bild durch zwei private Stiftungen, die Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung sowie der unternehmensverbundenen¹³ Robert Bosch Stiftung. Diese Darstel-

¹³ Unternehmensverbunden wird eine Stiftung dann genannt, wenn sie entweder ein Unternehmen unmittelbar betreibt (Unternehmensstiftung) oder daran beteiligt ist (Beteiligungsstiftung).

lungen verstehen sich exemplarisch für eine Reihe weiterer öffentlich und privat finanzierter Stiftungen, die kleinere Promotionsförderprogramme betreiben.

6.4.9.1 Deutsche Bundesstiftung Umwelt

Kurzprofil

Die Deutsche Bundesstiftung Umwelt ist eine der größten Stiftungen in Europa. Sie fördert innovative und zugleich beispielgebende Umweltschutzprojekte unter besonderer Berücksichtigung kleiner und mittlerer Unternehmen. Ihre Fördertätigkeit ist dem Leitbild nachhaltiger Entwicklung verpflichtet. Ihr zentrales Anliegen ist, die Entwicklung und Nutzung neuer, die Umwelt entlastender Technologien und Produkte voranzutreiben, das nationale Naturerbe zu bewahren und wiederherzustellen sowie das Umweltbewusstsein der Menschen zu stärken. Darüber hinaus ermöglicht ihre personenbezogene Promotionsförderung die Bearbeitung grundlegender wissenschaftlicher Forschungsfragen. Weiterhin werden im internationalen Stipendienprogramm qualifizierte Hochschulabsolventen/-innen aus den Staaten Mittel- und Osteuropas gefördert, die sich an verschiedenen Einrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland über Umweltschutzansätze informieren wollen.

Die Stiftung wurde durch Gesetz des Bundestages vom 18. Juli 1990 als rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts mit Sitz in Osnabrück errichtet. Ihr wichtigstes Organ ist das Kuratorium, dessen 14 Mitglieder von der Bundesregierung berufen werden. Das Kuratorium bestellt den Generalsekretär/die Generalsekretärin, der/die Geschäftsstelle leitet. Die Stiftung finanziert sich aus dem Stiftungskapital in Höhe von seinerzeit ca. 1,3 Mrd. Euro, dem Erlös aus dem Verkauf der bundeseigenen Salzgitter AG.

Förderkonzept

Die Promotionsförderung der Deutschen Bundesstiftung Umwelt erfolgt individuell über Stipendien, die zum Teil innerhalb von Forschungsverbänden, sog. Stipendenschwerpunkten, vergeben werden. Gefördert werden Promotionsvorhaben aller Fachrichtungen an deutschen Hochschulen, die aktuelle Umweltprobleme aufgreifen und lösungsorientiert bearbeiten. Das Bewerbungshöchstalter liegt in der Regel bei 28 Jahren. Ausländische Doktoranden/-innen können gefördert werden, wenn sie für eine Promotion an einer deutschen Hochschule zugelassen sind und

Deutschkenntnisse nachweisen. Auslandsaufenthalte (Forschungs-, Kongressreisen usw.) werden unterstützt, soweit sie im Zusammenhang mit dem Promotionsvorhaben stehen. Das Auswahlverfahren ist mehrstufig und schließt bei Bewilligung eine externe Prüfung des Promotionskonzeptes und ein persönliches Vorstellungsgespräch ein. Mit einer monatlichen Grundförderung von 850 und einer Sachkostenpauschale von monatlich 150 Euro liegt das Stipendium geringfügig unter dem der Begabtenförderungswerke. Andererseits können im Ausnahmefall Sachmittelzuschüsse gewährt werden. Die Deutsche Bundesstiftung Umwelt vergibt jährlich 60 Stipendien.

Die ideelle Förderung besteht in einem studienbegleitenden Veranstaltungsprogramm, das neben fachbezogenen, zum Teil von den Stipendiaten/-innen organisierten Veranstaltungen und der Sommerakademie insbesondere ein jährliches Stipendiatenseminar einschließt.

Mit der personenbezogenen Förderung möchte die Stiftung ein Netzwerk von Umweltexperten/-innen aus verschiedenen Fachdisziplinen initiieren. Als Plattform dafür dient das Umweltnetzwerk UNetS der Stipendiaten/-innen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt.

Es werden wissenschaftliche Preise im Rahmen der Projektförderung vergeben und einmal jährlich der Deutsche Umweltpreis. Die Stiftung evaluiert ihre Nachwuchsförderung über den Promotionserfolg ihrer Stipendiaten/-innen.

6.4.9.2 Gottlieb Daimler und Karl Benz-Stiftung

Kurzprofil

Die 1986 gegründete Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung ist eine rechtlich und finanziell unabhängige Stiftung des bürgerlichen Rechts und fördert wissenschaftliche Untersuchungen der Wechselbeziehungen zwischen Mensch, Umwelt und Technik. Sitz ihrer Geschäftsstelle ist das Wohnhaus von Karl Benz in Ladenburg. Ihre Organe sind Kuratorium, Vorstand und wissenschaftlicher Beirat. Von den neun Kuratoren/-innen werden vier von der Daimler AG ernannt, die übrigen fünf mit Zweidrittelmehrheit kooptiert, so dass die Unabhängigkeit vom Unternehmen gewahrt bleibt. Das Kuratorium bestellt den Stiftungsvorstand und beruft die Mitglieder des Beirats. Aus der Rendite des Stiftungskapitals von 40 Mio. Euro verfügt die Stiftung jährlich über Fördermittel in Höhe von ca. 2,5 Mio. Euro.

Förderkonzept

Die Stiftung fördert Nachwuchswissenschaftler/-innen individuell über Stipendien. Im Rahmen des Programms „Forschungsarbeiten junger Wissenschaftler im Ausland“ werden Doktoranden/-innen aller Fachrichtungen, Themen und Länder gefördert. Das Bewerbungshöchstalter liegt bei 30 Jahren. Die Stiftung unterstützt sowohl Forschungsaufenthalte deutscher Doktoranden/-innen im Ausland als auch ausländischer Doktoranden/-innen in Deutschland. Das Stipendium deckt nur die Lebenshaltungskosten im Gastland. Ausländer/-innen in Deutschland erhalten 970 Euro, Deutsche im Ausland zwischen 1.000 und 1.300 Euro pro Monat. Dazu kommt ein Reisekostenzuschuss. Das Auswahlverfahren umfasst eine schriftliche Vorauswahl sowie ein Seminar, auf dem die Doktoranden/-innen ihre Projekte persönlich vorstellen. Pro Jahr werden etwa 30 Stipendien vergeben, insgesamt bisher 700.

Für die Teilnahme an Stiftungsveranstaltungen und Stipendiatentreffen stellt die Stiftung Mittel für Reisekosten zur Verfügung. Ausländische Stipendiaten/-innen erhalten einen Zuschuss für Deutschkurse. Außerdem kann die Teilnahme mit einem eigenen Vortrag an bis zu zwei Fachkonferenzen pro Jahr teilfinanziert werden. Initiativen ehemaliger Stipendiaten/-innen, z. B. zur Einrichtung multidisziplinärer Arbeitskreise, werden unterstützt.

Auf jährlichen Treffen pflegen Stipendiaten/-innen und Ehemalige den wissenschaftlichen und persönlichen Austausch untereinander sowie mit der Stiftung. Eine Stipendiaten-Datenbank und eine Mailing-Liste halten darüber hinaus das Netzwerk von derzeitigen und ehemaligen Stipendiaten/-innen zusammen.

6.4.9.3 Robert Bosch Stiftung GmbH

Kurzprofil

Die Robert Bosch Stiftung gehört zu den großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland. Ihre Förderung konzentriert sich auf die Themen Wissenschaft, Gesundheit, Völkerverständigung und Gesellschaft. Die Bosch Stiftung ging 1964 aus der Vermögensverwaltung Bosch GmbH hervor. Seit 1969 trägt sie den Namen Robert Bosch Stiftung GmbH. Sie ist in der Rechtsform einer GmbH organisiert und verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke. Ihren Sitz hat sie in Stuttgart. Heute ist die Stiftung zu 92 Prozent am Stammkapital der Robert Bosch GmbH beteiligt und profitiert entsprechend von den ausgeschütteten Di-

videnden. Ihre Stimmrechte sind vollständig auf die Robert Bosch Industriereuhand KG übertragen.

Promotionsförderung

Im Rahmen des Programms „Beiträge zur Geschichte der Pflege“ werden jährlich drei Stipendien an Doktoranden der Geschichtswissenschaft mit abgeschlossener Pflegeausbildung bzw. abgeschlossenem Pflegestudium vergeben. Die Förderung erstreckt sich über drei Jahre und beläuft sich auf 13.000 Euro pro Jahr.

Das Programm „Fast Track – Karriereprogramm für junge Wissenschaftlerinnen“ richtet sich an promovierte deutsche Lebenswissenschaftlerinnen, die individuell mit Stipendium und Begleitprogramm gefördert werden. Die Stiftung trifft die Vor-, eine wissenschaftliche Jury die Endauswahl.

Das Lektorenprogramm der Stiftung in Ost- und Mitteleuropa ermöglicht deutschen Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaftler/-innen bis zum Alter von 35 Jahren Aufenthalte in diesen Staaten. Teilnehmer am Promotionskolleg verbinden ihren Aufenthalt mit ihrer Promotion.

Das multidisziplinäre Graduiertenkolleg „Multimorbidität im Alter“ richtet sich an Doktorand/-innen verschiedener Disziplinen (Pflege, Medizin, Ökonomik, Recht). Die Auswahl treffen Berliner Universitäts- und Fachhochschulvertreter/-innen auf Grund der Bewerbungsunterlagen und eines Kurzvortrags.

Post-doc-Programme

Das Programm Forschungskollegs Geriatrie dient der Unterstützung promovierter Ärzte/-innen bei ihrer Weiterbildung bzw. Habilitation. Die Förderung erstreckt sich über ein bis zwei Jahre und beläuft sich auf 150.000 Euro pro Stipendiat/-in. Jährlich werden höchstens zehn Stipendien vergeben. Die Auswahl obliegt den Chefärzten/-innen der Ausbildungskliniken und einem wissenschaftlichen Beirat.

Förderung von Postdoktorand/-innen bis zur Erlangung der Berufbarkeit

Die „Juniorprofessur Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ wird seit 2007 jährlich an einen herausragenden Nachwuchswissenschaftler/eine herausragende Nachwuchswissenschaftlerin vergeben, um ihm/ihr besonders attraktive Bedingungen für die Forschung in diesem Bereich zu bieten. Das Programm steht Bewerbern/-innen aller Disziplinen offen, deren Promotion nicht länger als fünf Jahre zurückliegt und wird interna-

tional ausgeschrieben. Die Förderung erstreckt sich zunächst über fünf Jahre und beläuft sich auf eine Million Euro. Die Auswahl erfolgt auf Basis der Unterlagen und persönlicher Vorträge. Die Arbeit des Geförderten wird evaluiert.

Vorbereitung auf (wissenschaftliche) Leitungsfunktionen

Mit den *German Harkness Fellowships in Health Care Policy* werden Forschungsaufenthalte deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen unter 40 Jahren in den USA gefördert. Die Förderung beläuft sich auf 100.000 Euro pro Stipendiat/-in und Jahr. Das Auswahlverfahren umfasst eine Vorauswahl durch den *Commonwealth Fund* und Auswahlgespräche.

7. Nachwuchsförderung auf Landesebene

*Johannes Moes / Anja Franz / Karsten König
Unter Mitarbeit von Yvonne Anger / Cord Würmann*

7.1 Rechtliche Grundlagen

7.1.1 *Der wissenschaftliche Nachwuchs in den Hochschulgesetzen der Länder*

7.1.1.1 *Ländergesetzgebung und Nachwuchsförderung*

Machen Gesetze einen Unterschied für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses? Die allerwenigsten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden ihre Hochschule nach den rechtlichen Rahmenbedingungen aussuchen – meist folgen die Entscheidungen darüber wohl anderen ‚Gesetzen‘. In diesem Sinn gibt es keinen entscheidenden Unterschied. Dennoch betreffen die Regelungen in Bundes- und Ländergesetzen die Bedingungen und möglichen Abläufe der wissenschaftlichen Karriere. Um Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser Regelungen und um die dahinterstehenden Konzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs geht es in diesem Kapitel. Die Absicht ist nicht, die vorhandenen Regelungen an einem festen Maßstab eines angeblichen ‚best law‘ zu messen¹, diese Analyse legt also keine eigene Norm als Maßstab für die Untersuchung zugrunde. Sie beabsichtigt vielmehr den Grad der Homogenität und Diversität der Landesgesetzgebung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses analytisch auszuloten.

Die Kompetenz der Bundesländer ist dabei in den letzten Jahren durch verschiedene, zusammenhängende Entwicklungen gewachsen. Der politische Streit über die Novellierungen des HRG von 2002 entzündete sich gerade an der Frage der möglichen Wege zur Professur über die Habilitation und Juniorprofessur und ihrer Wertigkeit. Die Klage der Länder Bayern, Sachsen und Thüringen gegen die 5. HRG-Novelle führte zum Erfolg, so dass das Gesetz am 27. Juli 2004 durch das Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärt wurde. Infolge des (mit 5:3 knapp ausge-

¹ So hat der Stifterverband 2002 argumentiert, allerdings auch nicht in Bezug auf die Nachwuchsförderung.

fallenen) Urteils wurde die Regelungskompetenz des Bundes eingeschränkt. In den Landesgesetzen, die im Geltungszeitraum der 5. Novelle zwischen 2002 und 2004 verändert wurden, lassen sich noch Formulierungen aus diesem Gesetz finden. Die Neuaufteilung der politischen Regelungskompetenzen im Rahmen der Föderalismusreform von 2006 führt zur Abschaffung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes; die Aufhebung des HRG soll zum Oktober 2008 in Kraft treten. Somit ist der Übergang von einem kooperativen zu einem „Wettbewerbsföderalismus im Hochschulrecht“ (Pasternack 2006) markiert, wie die künftige Entwicklung aussieht, ist eine spannende Frage.

Der Fokus dieses Beitrages liegt auf den Regelungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs, wie sie in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen festgelegt werden. Indirekt spielen das HRG oder auch die von dort in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz übernommenen Regelungen in die Untersuchung mit hinein. Außer Betracht gelassen werden aber, schon aus Gründen der Vergleichbarkeit, weitere Gesetze und Verordnungen im hochschulrechtlichen Bereich, vor allem aber geht es hier nicht um Regulierungsalternativen wie Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen, Förderprogramme etc., die den Ländern ebenfalls zur Verfügung stehen (und in anderen Abschnitten dieses Bandes dokumentiert sind). Der Verzicht auf eine Regelung durch das Landeshochschulgesetz muss also nicht immer eine Deregulierung und eine Weitergabe der Regelungsbefugnis an die Hochschulen bedeuten, sondern kann auch auf ein Ausweichen auf andere Instrumente verweisen. Die Novellierungsrate von Landeshochschulgesetzen erscheint relativ hoch; aus Tabelle 38 ist ersichtlich, welche Fassung welchen Gesetzes berücksichtigt wurde und in welchen Bundesländern Novellierungen absehbar waren.

Tab. 38: Verzeichnis der aktuellen Landeshochschulgesetze

| Abk. | Bundesland | Gesetz | Fassung vom |
|------|-------------------|--|--|
| BB | Brandenburg | Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg – Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) | 11.5.2007 (GVBl. I Brandenburg S. 94) (vierte Novelle zum Sommer 2008 geplant) |
| BE | Berlin | Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin – Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) | 12.7.2007 (GVBl. Berlin S. 278) |
| BW | Baden-Württemberg | Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) | 19.12.2005 (GBl. Baden-Württemberg S. 794) (Novelle in Diskussion) |
| BY | Bayern | Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) | 09.05.2007 (GVBl. Bayern S. 320) |

| Abk. | Bundesland | Gesetz | Fassung vom |
|------|------------------------|---|--|
| HB | Bremen | Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) | 9.5.2007 (Brem.GBl S. 339) |
| HE | Hessen | Hessisches Hochschulgesetz (HSchulG HE) | 18.12.2006 (GVBl. I Hessen S. 713) |
| HH | Hamburg | Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) | 26.6.2007 (GVBl. I Hamburg S. 192) |
| MV | Mecklenburg-Vorpommern | Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG MV) | 10.7.2006 (GVOBl. Mecklenburg-Vorpommern S. 539) |
| NI | Niedersachsen | Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) | 26.2.2007 (GVBl. Niedersachsen S. 69) |
| NW | Nordrhein-Westfalen | Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) | 31.10.2006 (GVBl. Nordrhein-Westfalen S. 474) |
| RP | Rheinland-Pfalz | Hochschulgesetz (HochSchG) | 19.12.2006 (GVBl. Rheinland-Pfalz S. 438) |
| SH | Schleswig-Holstein | Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein – Hochschulgesetz (HSG) | 28.2.2007 (GVOBl. Schleswig-Holstein S. 184) |
| SL | Saarland | Gesetz über die Universität des Saarlandes (UG) | 12.7.2006 (Amtsbl. Saarland S. 1226). |
| SN | Sachsen | Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHG) | 15.12.2006 (SächsGVBl. S. 515) (Novelle in Diskussion) |
| ST | Sachsen-Anhalt | Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) | 21.3.2006 (GVBl. Sachsen-Anhalt S. 102, 124) |
| TH | Thüringen | Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) | 21.12.2006 (GVBl. Thüringen S. 601) |

Eine übergreifende Synopse der landeshochschulgesetzlichen Regelungen zur Nachwuchsförderung von der Promotion bis zur Juniorprofessur hat es in dieser Form bislang nicht gegeben. Aufgebaut werden konnte auf Synopsen zum Themenbereich Promotion. (Vgl. Moes 2003b) Die Regelungen im Bereich Juniorprofessur und Habilitation sind zwar besser, aber meist in Bezug auf Einzelaspekte² und nicht im Zusammenhang dokumentiert. Vergleiche von Dokumenten und alten Gesetzesfassungen ermöglichen es jedoch, die „Wellen der Novellen“ und damit in Ansätzen auch Trends der Gesetzgebung zu beschreiben – im Rahmen dieser Untersuchung steht allerdings die Beschreibung des Status Quo im Vordergrund.

Die Gliederung der folgenden Darstellung folgt der Laufbahnlogik einer wissenschaftlichen Karriere an deutschen Hochschulen: in den fol-

² So beispielsweise der Wissenschaftsrat mit der Dokumentation zum Stand der Landeshochschulgesetzgebung in Bezug auf Berufungsverfahren. (Wissenschaftsrat 2005a).

genden Abschnitten geht es zunächst allgemein um die Verteilung des Privilegs, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren (Promotions- und Habilitationsrecht) sowie um den allgemeinen Status des Nachwuchses an den Hochschulen und in den Gremien. In den Abschnitten danach geht es um die Promotion als erste Stufe einer wissenschaftlichen Karriere, den Zugang zur Promotion, Promotionsstudien und Betreuung sowie um Regelungen zu Dissertation und erfolgreichem Abschluss.

Die folgenden Abschnitte behandeln die verschiedenen Wege zur Universitätsprofessur, d.h. die konkrete rechtliche Ausgestaltung der Juniorprofessur und der Habilitation. Die letzte Darstellung bezieht sich auf das Spektrum und die Veränderungen der Stellenkategorien für den „Wissenschaftlichen Mittelbau“, in dem sich ja sowohl die befristet besetzten Qualifikationsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs als auch mögliche Personalkategorien ‚unterhalb‘ der Professur finden.

Eine Synopse – also eine „Zusammenschau“ der Gesetze von sechzehn Bundesländern und möglicherweise bundesgesetzlicher Regelungen – lässt sich kaum verwirklichen, ohne zu verwirren und auch den Rahmen zu sprengen. Deswegen geht es in den folgenden Abschnitten immer um eine Reduktion von Komplexität, um die Gruppierung, Typenbildung und Gegenüberstellung der einzelnen Regelungen und womöglich deren Visualisierung in Grafiken und Tabellen. In der ‚Governance‘-Struktur, die sich in der Hochschulpolitik über Jahrzehnte herausgebildet und in den letzten Jahren rasant verändert hat, bilden die Landeshochschulgesetze nur einen Baustein. An seiner Ausformung lassen sich aber auch die Themen und Probleme erkennen, die die Hochschulpolitik insgesamt in Hinblick auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bewegen.

7.1.1.2 Die Promotion als Recht und Pflicht der Universität

Das Promotionsrecht (und auch das Recht zur Habilitation) ist traditionell den Universitäten vorbehalten (Hartmer/Detmer 2004, Kap. III Rn. 7). Damit kontrollieren diese nicht nur die Rekrutierung für Professuren an den eigenen Einrichtungen, sondern auch für die entsprechenden dauerhaften Positionen an den Fachhochschulen (Fachhochschulprofessuren) und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dies wird als

wesentliches Merkmal (lat.: ‚*proprium*‘) der Universität betont.³ Die Wissenschaftslandschaft ist aber auch in Bezug auf die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Bewegung: die Forschung in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird zu einem nennenswerten Teil von Promovierenden und Postdoktorand/-innen getragen, für die in den letzten Jahren auch eine entsprechende Unterstützungsstruktur zur Qualifizierung aufgebaut wird.⁴ Deutlich wird auch, dass Fachhochschulen eine nicht geringe Rolle in der Forschung spielen und wiederum die Forschungsleistung in manchen Fächern an einigen Universitäten vergleichsweise gering ausfällt – dazu lässt die Etablierung des Bachelor-Master-Systems (BA/MA) zusätzlich die Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen verschwimmen. Hinzu kommen verstärkte Neugründungen privater Hochschulen durch Stiftungen oder Unternehmen wie auch als ‚Zweigstellen‘ von Universitäten aus anderen Ländern. Verbunden mit diesen Entwicklungen wird der Status Quo des Promotionsrechts für alle Fächer an allen Universitäten und die Restriktion für alle anderen Wissenschaftseinrichtungen zunehmend hinterfragt.

Derzeit wird in den Landeshochschulgesetzen nur den in der Regel staatlichen Universitäten das Promotions- und Habilitationsrecht verliehen sowie zum Teil mit Einschränkungen weiteren Hochschulen.⁵ Zumeist kann nicht nur den staatlichen, sondern auch den staatlich anerkannten privaten Hochschulen das Promotionsrecht und mit Ausnahmen auch das Habilitationsrecht gewährt werden.⁶ In der Regel muss das zuständige Ministerium die Gleichwertigkeit feststellen oder die entsprechenden Ordnungen genehmigen.⁷ In einigen Fällen bedarf es – besonders im Fall einer namentlichen Benennung der berechtigten Hochschulen – für die Erweiterung des Promotionsrechtes einer Gesetzesänderung. Da es meist nur wenige nichtstaatliche Hochschulen in einem Bundesland

³ So die gemeinsame Erklärung der Hochschulrektorenkonferenzen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz von 2004. (<http://www.hrk.de/de/download/dateien/DACH.pdf> Zugriff 30.8.2007).

⁴ Vgl. die Berichte über „International Max Planck Research Schools“ und andere Einrichtungen der außeruniversitären Forschungsgemeinschaften an anderer Stelle in diesem Band.

⁵ Meist Hochschulen der Künste, in Baden-Württemberg auch den Pädagogischen Hochschulen, zum Teil unter deren namentlicher Nennung. (BB § 18 Abs. 1, BE § 2 Abs. 5, BY Art. 81, HH § 112 Abs. 4, MV § 2 Abs. 2, SH § 54 Abs. 5, ST § 17 Abs. 6, TH § 54 Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 1).

⁶ Kein Habilitationsrecht in Sachsen-Anhalt. (ST § 106).

⁷ Z.B. ST § 106 Abs. 2, 3, in HB § 65 Abs. 1 bzw. beim Habilitationsrecht § 112 Abs. 4.

gibt, werden die Rechte zum Teil für diese einzeln spezifiziert (wie etwa für theologische Hochschulen oder die Universitäten der Bundeswehr in München (BY Art. 82) und Hamburg (HH § 112)). In Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt wird die Kooperation mit Fachhochschulen⁸ oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen⁹ bei der Promotion im Zusammenhang mit dem Promotionsrecht explizit benannt, in acht anderen Landeshochschulgesetzen finden sich Regelungen zur Fachhochschulkooperation im Zusammenhang mit der Promotion.

Das Recht zur Verleihung der Ehrendoktorwürde ist entsprechend an das Promotionsrecht gekoppelt. In sechs Ländern wird dies in den Landeshochschulgesetzen nicht gesondert geregelt (BW, BY, HB, HH, NI, RP) und in sieben Ländern lediglich als Möglichkeit benannt, deren Details explizit oder implizit den Promotionsordnungen überlassen werden. Auch die Formulierungen in Berlin, Sachsen und Sachsen-Anhalt schränken die Möglichkeiten der Universitäten für die Vergabe kaum ein.¹⁰ Eine engere Formulierung bringt das Berliner Hochschulgesetz (§ 35 Abs. 6) und beschränkt die möglichen Empfänger/-innen auf „Personen [...], die sich besondere wissenschaftliche Verdienste erworben haben“. Gegen diese Regelung hatten sich die Berliner Universitäten an den Berliner Verfassungsgerichtshof gewandt, dieser Teil der Klage (zu anderen Teilen vgl. unten) wurde aber abgewiesen. Ob der Zusatz in Sachsen-Anhalt („Das Vorschlagsrecht zur Verleihung haben ausschließlich Fachbereiche und Fakultäten“, § 18 Abs. 4) eine Beschränkung der zentralen Hochschulgremien beabsichtigt, ist unklar.

Das HRG definiert Nachwuchsförderung als Aufgabe der Hochschulen; die staatliche Finanzierung soll sich u.a. daran ausrichten. Es sieht vor, dass die Nachwuchsförderung regelmäßig bewertet wird (HRG § 6) und das Ergebnis veröffentlicht werden soll; eine entsprechende ausdrückliche Regelung fehlt aber in sieben Landeshochschulgesetzen. Eine Umsetzung im Rahmen einer allgemein formulierten Bewertungs- und Berichtspflicht wurde von vier Ländern vorgenommen, hierzu zählen die allgemeinen Regelungen in Bayern, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt; daneben sollen in Hessen explizit die durchgeführten wissenschaftli-

⁸ MV § 2 Abs. 2, NI § 9 Abs. 1, ST § 17 Abs. 6.

⁹ NI § 9 Abs. 1, ST § 17 Abs. 6.

¹⁰ BB § 1 Abs. 1, BE § 2 Abs. 5, HE § 31 Abs. 5, MV § 43 Abs. 3, NW § 67 Abs. 3, SH § 54 Abs. 3, SL § 64 Abs. 3, SN § 27 Abs. 3, ST § 18 Abs. 8, TH § 54 Abs. 2.

chen Qualifizierungsverfahren Anhaltspunkt für die Bewertung sein.¹¹ Andere Länder differenzieren die Bewertungs- und Berichtspflicht zusätzlich, wie z.B. in interne und externe Evaluierung – so Baden-Württemberg, Hamburg, das Saarland und Thüringen.¹² In Sachsen werden die Zahl der laufenden und abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsverfahren von der Berichtspflicht umfasst.¹³ Teilweise wird die Nachwuchsförderung allgemein auch als möglicher Bereich von Ziel- und Leistungsvereinbarungen genannt.¹⁴ Unabhängig von expliziten Formulierungen in den Landeshochschulgesetzen können Verpflichtungen dieser Art auch über Hochschulverträge oder Zielvereinbarungen getroffen werden, so werden beispielsweise in den Berliner Hochschulverträgen die Universitäten verpflichtet, über die „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses einschließlich der Promotionen von Fachhochschulabsolventen und -absolventinnen“ Bericht zu erstatten. Die Nachwuchsförderung in Bremen ist Gegenstand von Berichten zum Qualitätsmanagement oder der Leistungsvereinbarungen bzw. der leistungsbezogenen Mittelvergabe.

Tab. 39: Berichtspflicht zur Nachwuchsförderung

| Spezifizierung der Berichtspflicht | Allgemeine Berichtspflicht | Keine Verpflichtung im LHG ^a |
|------------------------------------|----------------------------|---|
| BW, HH, SL, SN, TH | BY, HE, RP, ST | BE, BB, HB, MV, NI, NW, SH |

^a Dies schließt andere Formen der Verpflichtung nicht aus, wie z.B. in den Berliner Hochschulverträgen, die sich auch aus impliziten Verpflichtungen im Landeshochschulgesetz ergeben können wie den allgemeinen Berichtspflichten oder leistungsbezogener Mittelverteilung, z.B. in HB § 4 Abs. 9, § 69 Abs. 3 oder § 105a.

7.1.1.3 Stellung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen

Nicht nur begrifflich ist der „wissenschaftliche Nachwuchs“ schwierig abzugrenzen. Auch seine Stellung innerhalb der Hochschulen ist zumeist unklar. Relativ einheitlich stellt sich die Sachlage für die Juniorprofessoren/-innen dar: sie sind an der Universität beschäftigt, über ihre Beschäf-

¹¹ BY Art. 10, HE § 36 Abs. 3, RP § 5, ST § 3 Abs. 14.

¹² BW § 5 Abs. 1, HH § 3 Abs. 2, SL § 5, TH § 8.

¹³ SN § 35.

¹⁴ HE § 88 Abs. 2, NI § 1, SL § 7 Abs. 2, ST § 57 Abs. 2, TH § 12 Abs. 2.

tigung als Hochschullehrer/-innen sind sie Mitglieder der Universität und innerhalb dieser Gruppe in den akademischen Gremien vertreten.¹⁵ Unterschiede zwischen den Ländern bestehen unter anderem in der Bezeichnung der Juniorprofessoren/-innen.¹⁶

Ein eher uneinheitliches Bild bietet die Situation der Promovierenden oder Habilitierenden: Wenn sie nicht an der Universität beschäftigt sind, an der sie sich qualifizieren, werden sie in der Regel auch nicht als Promovierende oder Habilitierende registriert, was unter anderem Konsequenzen für die Erfassung bzw. Sichtbarkeit in Berichten und Statistiken hat: wie viele Promovierende zu einem bestimmten Zeitpunkt an einer Doktorarbeit arbeiten, lässt sich in Deutschland anders als in anderen Ländern bislang allenfalls schätzen. Habilitationsprojekte außerhalb der Universität lassen sich dabei ähnlich schlecht erfassen wie laufende Promotionen. Ein eigener, gekläarter Status für Promovierende und ggf. auch diejenigen Habilitierenden, die nicht an der Universität beschäftigt sind, hätte unter Umständen auch wichtige sozialrechtliche Konsequenzen für ihren Status innerhalb der Krankenversicherung, den Zugang zu universitärer Infrastruktur etc.

Für die Promovierenden sah das HRG nach der 5. Novelle 2002 im § 21 erstmals einen eigenen Status und ihre Einschreibung vor („Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden nach Maßgabe des Landesrechts als Doktorandinnen und Doktoranden der Hochschule eingeschrieben, an der sie promovieren wollen.“) Außerdem trug die Novelle den Ländern auf, die mitgliedschaftsrechtliche Stellung derjenigen Doktorand/-innen zu regeln, die nicht durch ihre Beschäftigung schon der Gruppe der Hochschullehrer/-innen oder der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen angehörten (HRG nach 5. Novelle § 37 Abs. 1). Nach der gerichtlichen Nichtigkeitserklärung der 5. Novelle wurden diese beiden Regelungen nicht in die so genannte „Reparaturnovelle“ aufgenommen, entfielen also wieder ersatzlos. Im Zeitfenster von Februar 2002 bis zum Juli

¹⁵ Die Mitgliedschaft von Juniorprofessor/-innen ist durch ihre hauptberufliche Tätigkeit an der Hochschule gegeben entsprechend HRG § 36 bzw. HRG § 42. Ihre Zuordnung innerhalb der Selbstverwaltungsgremien zur Gruppe der Hochschullehrer/-innen ergibt sich nach HRG § 37.

¹⁶ Die (zweite) Untersuchung des CHE macht interessanterweise in Bezug auf die Bezeichnung als Professor, auch nach Ablauf der Juniorprofessur und in der Frage der Einbindung durchweg Fachunterschiede geltend und differenziert nicht nach Bundesländern, also der Rechtslage. (Federkeil/Buch 2007:49 f.) Zu Parallelen und Unterschieden der Juniorprofessur gegenüber der Professur in den Regelungen der Landeshochschulgesetze vgl. auch Pasternack 2006.

2004 wurden neben anderen auch diese Neuregelungen von einigen Ländern schon ins Landesrecht übertragen, in der Zwischenzeit aber zum Teil auch wieder rückgängig gemacht.

Den Auftrag zur Immatrikulation aller Doktoranden/-innen bekommen die Hochschulen aktuell in neun Bundesländern.¹⁷ Nicht geregelt wird dies in den übrigen Ländern, auch wenn eine Einschreibung mit dem Studienziel Promotion dort je nach Hochschule auch möglich ist. Die Einschreibungsverpflichtung beziehen die Landeshochschulgesetze dabei in Berlin und Baden-Württemberg explizit nur auf die nicht an der Hochschule Beschäftigten, die Regelung in Rheinland-Pfalz bestimmt, dass außerhalb der Hochschule berufstätige Promovierende (das wären dann auch Mitarbeiter/-innen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen) auf die Einschreibung verzichten können.¹⁸ Ein einheitlicher Status, sei es gar ein bundesweiter, wird über diese Regelung absehbar nicht erreicht. Für die Einschreibung als Doktorand/-in gilt teilweise eine zeitliche Begrenzung durch die Immatrikulations- oder Promotionsordnungen.¹⁹

Tab. 40: Immatrikulation der Promovierenden

| Doktorand/-innen werden immatrikuliert | Keine Regelung |
|--|------------------------|
| BE, BW, HB, HH, MV, NI, NW, RP, SH, SL | BB, BY, HE, SN, ST, TH |

Von der Immatrikulation zu unterscheiden ist die Frage nach der Mitgliedschaft an der Hochschule. Bei Fehlen einer ausdrücklichen Regelung sind implizit Promovierende als Mitarbeiter/-innen der Hochschulen und als Immatrikulierte bereits Mitglieder der Hochschule. Dies trifft auf Brandenburg, Bayern, Hessen, Sachsen und Thüringen zu. Explizit als Mitglieder der Hochschule benannt ist die Gruppe der Doktoranden/-in-

¹⁷ BE § 25 Abs. 4, BW § 38 Abs. 5, HB § 34 Abs. 3, HH § 70 Abs. 5, MV § 44 Abs. 1, NI § 9 Abs. 2, NW § 67 Abs. 5 (bezieht sich nur auf Promovierende in Promotionsstudiengängen), RP § 34 Abs. 1, SH § 43. Im Saarland (SL § 71) „schreiben sich Studierende mit dem Ziel der Promotion ein“ und sind dadurch auch Mitglieder der Universität, zurückmelden können sie sich nur in Verbindung mit der Zulassung zu einem Promotionsstudiengang oder der Betreuung durch eine/n Hochschullehrer/in.

¹⁸ BE § 25 Abs. 4, BW § 38 Abs. 5, RP § 34 Abs. 1, dort werden zusätzlich Berufstätige ausgenommen, wenn sie auf die Einschreibung verzichten.

¹⁹ BY Art. 57 Abs. 2 setzt eine Regelstudienzeit für Promotionsstudiengänge auf max. 3 Jahre fest BW § 38 Abs. 5, MV § 44 Abs. 1, NW § 67 Abs. 5, SH § 43 verweisen an die Ordnungen.

nen in elf Ländern.²⁰ Dies beschränkt sich in Bremen und Rheinland-Pfalz auf die immatrikulierten Doktoranden/-innen und unterscheidet sich damit nicht von der Situation ohne ausdrückliche Regelung. In Sachsen-Anhalt wird in dieser Frage auf die Grundordnung der Hochschulen verwiesen. In Hessen und Thüringen werden die „zur Promotion oder zur Habilitation Zugelassenen“ als „Angehörige“ der Universität (und nicht als Mitglieder und ohne entsprechende Rechte in der Selbstverwaltung) definiert, wenn sie nicht als Mitarbeiter/-innen beschäftigt oder als Studierende immatrikuliert sind.²¹

Tab. 41: Promovierende als Mitglieder an den Hochschulen

| Alle Doktorand/-innen sind Mitglieder | Mitarb., Immatrikulierte und Verweis auf Grundordnung | Mitgliedschaft nur für Mitarbeiter/-innen und Immatrikulierte | Keine Regelung/nur Mitarb. und Immatrikulierte |
|---------------------------------------|---|---|--|
| BE, BW, HH, MV, NI, NW, SH, SL | ST | HB, RP | BB, BY, HE, SN, TH |

Die Vertretung der Doktoranden/-innen in den akademischen Gremien folgt zwei verschiedenen Modellen. In Bremen und Mecklenburg-Vorpommern werden die Doktoranden/-innen in einer einheitlichen Gruppe, d.h. in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter/-innen, in den Gremien vertreten.²² In sieben Ländern finden die Doktoranden/-innen sich getrennt wieder: die als Mitarbeiter/-innen an der Hochschule Beschäftigten sind über die entsprechende Gruppe vertreten, die Doktoranden/-innen in der Gruppe der Studierenden. In Rheinland-Pfalz wird zusätzlich die 2003 neu geschaffene Personalkategorie der „Doktoranden“ der Gruppe der Studierenden zugeordnet.²³ In Baden-Württemberg sind nur die immatrikulierten Doktoranden/-innen in der Gruppe der Studierenden vertreten. Dies entspricht der Situation in den fünf Ländern, in denen gesetzlich diese Frage nicht geregelt wird. Dort sind diejenigen Promovierenden nicht repräsentiert, die an der Universität weder beschäftigt noch ein-

²⁰ BE § 25 Abs. 4, BW § 9 Abs. 1, HB § 5 Abs. 1, HH § 8 Abs. 1, MV § 50 Abs. 1, NI § 16 Abs. 1, NW § 9 Abs. 1, RP § 36 Abs. 1, SH § 13 Abs. 1, SL § 11 Abs. 1, ST § 58.

²¹ HE § 8, TH § 20.

²² HB § 5 Abs. 3, MV § 52 Abs. 2 Nr. 3. In Niedersachsen wurde eine entsprechende Regelung nach dem Regierungswechsel 2004 in der Novelle von 2006 wieder zurückgenommen.

²³ RP § 56 Abs. 5 Satz 2.

geschrieben sind. In Hamburg und Sachsen-Anhalt haben die Regelbefugnis die Hochschulen.²⁴

Tab. 42: Gremienvertretung der Promovierenden

| Einheitlich im Mittelbau | Verwiesen an Hochschulen | Aufgespalten in Mittelbau und Studierende | Keine Regelung/ nur Mitarbeiter und Immatrikulierte |
|--------------------------|--------------------------|---|---|
| HB, MV | HH, ST | BE, NI, NW, RP, SH, SL | BB, BW, BY, HE, SN, TH |

Für Habilitierende an deutschen Universitäten gilt noch expliziter als für Promovierende, dass ihr Status, wenn sie keine Mitarbeiter/-innen an der Hochschule sind, unklar ist. Sie verfügen in diesem Fall über keine mitgliedschaftliche Stellung und sind nicht in den akademischen Gremien vertreten.²⁵

7.1.1.4 Zugang zur Promotion

Die Zulassung zur Promotion an einer Hochschule war in der Vergangenheit nicht unbedingt an einen vorhergehenden Studienabschluss gebunden. In manchen Fächern werden bis heute ‚grundständige Promotionen‘ als ein erster Studienabschluss abgelegt.²⁶ Allerdings wird die Promotion in den Landeshochschulgesetzen einheitlich als eine dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss nachgelagerte Qualifikationsphase bewertet.²⁷ Ein Studienabschluss wird daher zu einer gesetzlich definierten Vorbedingung der Zulassung zur Promotion. Wie diese Bedingung zu formulieren ist, darum ringen die Landesgesetzgeber in den letzten Jahren sichtlich, mit einer großen Bandbreite von Formulierungen, zumal hier kein Paragraph des HRG Hilfestellung gegeben hat. Denn es gilt zu berücksichtigen, dass neben die klassischen universitären Abschlüsse Magister / Magistra,

²⁴ HH § 10 Abs. 2, ST § 58+60.

²⁵ In Hessen und Thüringen werden Habilitierende zumindest als Angehörige der Hochschule, nicht aber als Mitglieder aufgeführt. (HE § 8 Abs. 6, TH § 20 Abs. 3 Nr. 3)

²⁶ Die Zahlen sind allerdings sehr klein und sinken von knapp 700 im Jahr 1985 langsam auf 150 im Jahr 2005. (Statistisches Bundesamt 2006c)

²⁷ Mit Ausnahme von Brandenburg wird in allen Gesetzen ein Studienabschluss als Zulassungsvoraussetzung zur Promotion genannt. Ein explizites Auslaufen der grundständigen Promotionsstudiengänge findet sich in Baden-Württemberg im HRÄG von 2005 (§ 19), danach werden ab 2005/06 keine solchen Studiengänge mehr eingerichtet und laufen die bestehenden Promotionsordnungen bis 2010 aus.

Diplom und Staatsexamen sich im Rahmen des Bologna-Prozesses BA/MA-Abschlüsse etablieren. Unter anderem ist zu klären, unter welchen Bedingungen ein BA-Abschluss für die Zulassung zur Promotion ausreicht. Diese Frage wird auch europaweit derzeit noch sehr unterschiedlich beantwortet.

Gleichzeitig spielt in die Frage der Zulassung das Thema des Zugangs zur Promotion für FH-Absolventen/-innen hinein. (Vgl. Kap. 1.1.2) Seit Beginn der 1990er Jahre ist eine Verbesserung dieses Zugangs ein explizites Anliegen der Länder. Deswegen enthalten mittlerweile die entsprechenden Landeshochschulgesetze auch Regelungen zur Kooperation der Universitäten mit Fachhochschulen in unterschiedlichen Aspekten der Promotionsverfahren. Die Etablierung der gestuften Studienabschlüsse an den Universitäten ebenso wie an den Fachhochschulen kann ebenfalls dazu beitragen, FH-Absolventen/-innen künftig verbesserte Zugangsmöglichkeiten zur Promotion zu bieten. Allerdings lässt sich ganz allgemein vermuten, dass bislang ein Wechsel der Hochschule zwischen erstem (oder einem weiteren) Studienabschluss und der Promotion je nach Fach und Hochschule relativ selten ist. Habituell bedingt werden ein Großteil der Promovierenden dort promovieren, wo sie auch studiert haben. Da ist eine Vereinheitlichung der Zulassungsanforderungen nur ein erster Schritt in Richtung einer verstärkten Mobilität der Nachwuchswissenschaftler/-innen.

Die Formulierungen zu den Zulassungsvoraussetzungen zur Promotion sind kaum in einem Überblick zusammenzufassen. Im Gewirr der individuellen Formulierungen lässt sich als Ergebnis der Einführung von BA- und MA-Abschlüssen formulieren, dass generell ein MA als Regelabschluss für die Zulassung zur Promotion vorgesehen wird.²⁸ In der BA-MA-Logik folgt damit die Promotion in der Regel auf eine MA-Phase und wird also in Deutschland nicht wie im angloamerikanischen System parallel zum MA-Studium organisiert. Allgemeinere Formulierungen zielen auf die Berücksichtigung der ‚alten‘ universitären Magister-/Magistra-, Diplom- und Staatsexamen-Abschlüsse und binden die Zulassung zur Promotion an eine Regelstudienzeit von vier Jahren bzw. acht Semestern oder an einen „universitären Abschluss mit Ausnahme eines Bachelor“ (NW). In Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt wird explizit der BA von der Zugangsberechtigung zur Promotion ausgenom-

²⁸ BW § 38 Abs. 3 Nr. 1, NI 9 Abs. 1, HE § 31 Abs. 1, RP § 26 Abs. 4, , SL § 64 Abs. 2 Nr. 1, SN § 27 Abs. 1, in NW § 67 Abs. 4c als Zugang für ein Promotionsstudium.

men.²⁹ Summarisch genannt werden alle MA- oder Diplom-Abschlüsse in Niedersachsen und Sachsen; ausdrücklich gleichgestellt werden die MA-Abschlüsse von Fachhochschulen denen an Universitäten in Bayern, Schleswig-Holstein und Thüringen.³⁰

Für BA-Absolventen/-innen oder die Absolventen/-innen der bisherigen FH-Abschlüsse³¹ mit weniger als vier Jahren Regelstudienzeit bestehen unterschiedliche Anforderungen. Sehr einheitlich formuliert ist die Anforderung, dass es sich um „besonders befähigte“ oder „besonders qualifizierte“ oder „entsprechend befähigte“ Absolventen/-innen handeln soll³², oft in einem „einschlägigen“ Fach, was die Problematik der Interdisziplinarität illustriert, besonders für FH-Absolvent/-innen einen Fächerwechsel vom Studium zur Promotion vorzunehmen. Die Anforderung des Gesetzes in Sachsen³³, es müsse sich um einen überdurchschnittlichen Abschluss handeln und der Absolvent von seinem FH-Fachbereich vorgeschlagen werden, stellt mit dieser sehr weitgehenden Anforderung eine Ausnahme dar.

Für diejenigen, die nicht die Regelanforderung zum Promotionszugang erfüllen – meistens also besonders befähigte BA- oder FH-Diplom-Absolventen/-innen – werden zum Teil Rahmenbedingungen benannt, nach denen auch andere Zugänge zur Promotion ermöglicht werden müssen. Beispielsweise werden ‚promotionsvorbereitende‘ Studienleistungen an der Universität – in unterschiedlichem Umfang – gefordert oder ein weiterer Abschluss. Die Regelungen schwanken wiederum zwischen einer Begrenzung der möglichen Anforderungen nach oben bzw. unten. Zum Teil wird der Zugang zur Promotion verbunden mit ‚Eignungsfest-

²⁹ Für NW fallen BA-Absolvent/-innen damit unter § 67 Abs. 4b und müssen zur Zulassung noch promotionsvorbereitende Studien absolvieren. In ST legt die Formulierung aber tatsächlich nahe, dass BA-Absolvent/-innen gar nicht zugelassen werden dürfen.

³⁰ BY Art. 64 Abs. 1, NI § 9 Abs. 1, SH § 54 Abs. 2, SN § 27 Abs. 1, TH § 54 Abs. 5.

³¹ Die MA-Abschlüsse von Fachhochschulen werden z.T. ausdrücklich den universitären Abschlüssen gleichgestellt. (BW § 38 Abs. 3, BY Art. 64 Abs. 1, HE § 31 Abs. 1, SL § 64 Abs. 2 Nr. 1, TH § 54 Abs. 5)

³² Für BA-Absolventen/-innen: ‚Besonders qualifizierte‘ (RP § 26 Abs. 4) oder solche mit ‚hervorragenden Leistungen‘ (SL § 64 Abs. 2 Nr. 3) bzw. nach entsprechenden Eignungsfeststellungsverfahren (BW § 38 Abs. 3, HE § 31 Abs. 1, SN § 27 Abs. 1). Bei der Fachhochschule: ‚Besonders qualifizierte‘ (BW § 38 Abs. 3) oder ‚besonders‘ bzw. ‚entsprechend befähigte‘ Absolventen (BB § 18 Abs. 4, BE § 35 Abs. 3, HB § 65 Abs. 4, MV § 43 Abs. 4, SN § 27 Abs. 2, in SH § 54 Abs. 2 ‚stets‘ verbunden mit einem FH-Master) oder ‚hervorragende‘ (SL § 64 Abs. 2 Nr. 4) oder ‚überdurchschnittliche‘ (ST § 18 Abs. 5) Leistungen.

³³ SN § 27 Abs. 3.

stellungsverfahren“ (BW, HE, SN) oder mit Auflagen für „promotionsvorbereitende Studien“ an der entsprechenden Universität (diese werden zum Teil in ihrer Dauer begrenzt; in Bayern auf ein Jahr, im Saarland und in Sachsen auf maximal drei Semester in Vereinbarung mit den Fachhochschulen³⁴). Eine Abmilderung der Auflagen kann darin bestehen festzulegen, dass sie erst im Laufe der Promotionsphase erfüllt werden müssen.³⁵ Der Erwerb eines (zusätzlichen) universitären Abschlusses als Voraussetzung zur Zulassung wird in sechs Ländern ausdrücklich ausgeschlossen.³⁶ Hessen formuliert noch explizit eine Verpflichtung zur Zulassung: „Die Zulassung kann nicht abgelehnt werden, wenn ein Fachbereich für das Thema zuständig ist und die Bewerberin oder der Bewerber die für die Zulassung allgemein geltenden Voraussetzungen erfüllt.“³⁷

Da die Promotion lediglich einen akademischen Grad darstellt, können unter Umständen Absolvent/-innen der Fachhochschulen tariflich anders als Universitätsabsolvent/-innen eingestuft werden, selbst wenn sie den Doktorgrad erworben haben. Insofern ist die Regelung im sächsischen Hochschulgesetz vielleicht nicht unwichtig, nach der die Promotion dann gleichzeitig den Erwerb des berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses (SN§27(4)) bedeutet.³⁸

Das Thema der Kooperation mit Fachhochschulen (und sehr vereinzelt auch mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (NI§9(1), in NW§67(6) gemeinsame Promotionsstudien) muss auch im Zusammenhang mit der Frage des Promotionsrechtes gesehen werden, das traditionell den Universitäten vorbehalten ist (s.o.). ‚Kooperative Verfahren‘ in Bezug auf die Promotion können Kooperationen mehrerer Universitäten betreffen oder die Kooperation einer Universität mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. In erster Linie sind aber mit ‚kooperativen Verfahren‘ die Zusammenarbeit einer Universität mit einer Fachhochschule gemeint. Die weitestgehende Regelung einer Verpflichtung zur Kooperation mit Fachhochschulen enthielt das Berliner Hochschulgesetz, diese wurde aber im schon benannten Urteil des Verfassungsgerichtshofes

³⁴ BY Art. 64 Abs. 1; SL § 64 Abs. 2 und 4; SN § 27 Abs. 3.

³⁵ So in Brandenburg (BB § 18 Abs. 4) und Sachsen (SN § 27 Abs. 3) bis zur Prüfung.

³⁶ BB § 18 Abs. 4, BE § 35 Abs. 3, MV § 43 Abs. 4, SL § 50 Abs. 2, SN § 27 Abs. 2, ST § 18 Abs. 5.

³⁷ HE § 31 Abs. 4.

³⁸ SN § 27 Abs. 4.

für ungültig erklärt.³⁹ Dennoch formulieren die Gesetze von vier Ländern weiterhin eine Verpflichtung der Universitäten zu kooperativen Verfahren oder der Mitwirkung der Fachhochschulen und zu deren Regelung in den Promotionsordnungen. In Brandenburg muss dies „nach Anhörung der Fachhochschulen“ geschehen. Die Hochschulgesetze von elf Ländern sehen eine Verpflichtung der Universitäten zu kooperativen Verfahren oder zur Mitwirkung der Fachhochschulen und zu deren Regelung in den Promotionsordnungen vor.⁴⁰ Die Mitwirkung von FH-Professoren/-innen am Promotionsverfahren wird in elf Ländern genauer geregelt, neben der Vereinbarung über zusätzliche Studienleistungen betrifft dies eine gemeinsame Betreuung der Dissertation oder auch eine Beteiligung an Begutachtung und Prüfung. In sieben Ländern gibt es dazu keine oder lediglich ‚Kann-Regelungen‘, in vier weiteren ‚sollen‘ FH-Professor/-innen aber mindestens an der Betreuung und können an Begutachtung und Prüfung der Promovierenden beteiligt werden. Die Umsetzung dieser Regelungen ist aber offenbar unzulänglich: Laut Studie der HRK von 2007 haben bisher in 35 von 840 Promotionsordnungen Bestimmungen über kooperative Verfahren mit den Fachhochschulen Eingang gefunden.

Tab. 43: Beteiligung der Fachhochschulen am Promotionsverfahren

| Soll-Betreuung, Kann- oder Soll-Regel zu Gutachten und Prüfung ^a | Kann-Regelungen ^b | Keine Regelung |
|---|------------------------------|--------------------|
| BB, MV, NW, TH | BE, BW, BY, HB, SH, SL, SN | HE, HH, NI, RP, ST |

^a BB § 18 Abs. 4, MV § 43 Abs. 4, NW § 67 Abs. 6, TH § 54 Abs. 5.

^b BE § 35 Abs. 3, BW § 38 Abs. 3, BY Art. 64 Abs. 1, SH § 54 Abs. 3, SL § 64 Abs. 4, SN § 27 Abs. 3. Auch HB § 65 Abs. 4, nach der Promotionsordnungen regeln, „in welcher Weise Professoren der Fachhochschulen an den Promotionsverfahren beteiligt werden“, wird hier unter die Kann-Regelungen gezählt, weil damit keine Richtung dieser Regelung angegeben ist.

³⁹ Der für nichtig erklärte Satz lautete: „Sollen Eignungsfeststellungsverfahren vorgesehen werden, kann dies nur im Einvernehmen mit den Fachhochschulen des Landes bestimmt werden, die fachlich entsprechende Studiengänge anbieten.“ (Vgl. Verfassungsgerichtshof 2004)

⁴⁰ BB § 18 Abs. 4, BE § 35 Abs. 3, HB § 65 Abs. 4, MV § 43 Abs. 4, NI § 9 Abs. 1 (Kooperation mit anderen Hochschulen und Einrichtungen), NW § 67 Abs. 6, SH § 54 Abs. 3, SL § 64 Abs. 4, SN § 27 Abs. 2, ST § 17 Abs. 6, TH § 31 Abs. 4.

7.1.1.5 *Betreuungsverantwortung und Promotionsstudien*

Die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den zentralen Aufgaben der Hochschullehrer/-innen.⁴¹ Dabei wird zunehmend die institutionelle Verantwortung der Hochschulen und Fakultäten für die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung anerkannt. In diesem Zusammenhang haben viele Universitäten stärker strukturierte Formen der Promotion eingeführt. In sechs Ländern findet sich eine allgemeine Verpflichtung für die Universitäten, den Promovierenden „forschungsorientierte Studien“ anzubieten, wie sie auch der zwischen 2002 und 2004 gültige § 21 HRG formulierte. Die Entwicklung in Richtung stärker strukturierter Promotionsprogramme findet auch in den Hochschulgesetzen ihren Niederschlag:

Zum einen formuliert das HRG in § 12 die Möglichkeit von postgradualen Studiengängen oder „Zusatz-, Ergänzungs- und Aufbaustudien“. Diese können insbesondere zur Heranbildung des wissenschaftlichen (und künstlerischen) Nachwuchses dienen, sollen höchstens zwei Jahre dauern und einen eigenen Abschluss bieten. Die HRG-Formulierungen wurden in fast alle Landesgesetze übernommen.⁴² Die im HRG genannten möglichen Abschlüsse (Diplom oder Magister) zeigen aber, dass diese Regelungen vor der Einführung des BA/MA-Systems eingeführt wurden. Entsprechend wurde eine Regelung nach HRG § 12 in Bremen mit der Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse wieder zurückgenommen, auch in Schleswig-Holstein laufen die entsprechenden Studiengänge wieder aus. Der Abschluss eines postgradualen Studiengangs kann in manchen Ländern ein alternativer Weg zur Zulassung zur Promotion sein, in anderen darf die Zulassung ausdrücklich nicht vom Abschluss eines Zusatzstudiums abhängig gemacht werden.⁴³

⁴¹ Beispielsweise nach HE § 70 Abs. 1 haben Professor/-innen die Aufgabe, „den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und zu betreuen“.

⁴² BB § 8 Abs. 5, BE § 25, BW § 31 Abs. 2, BY Art. 56 Abs. 3, HH § 56, MV § 30, NI § 6 Abs. 4, RP § 35 Abs. 2, SH § 50 Abs. 2, SL § 50 Abs. 2, SN § 22 Abs. 1, ST § 9 Abs. 4, TH § 42 Abs. 3, keine entsprechenden Regelungen in HB (dort bis 6.3.2007 in § 58), HE, NW.

⁴³ BB § 18 Abs. 4, BE § 35 Abs. 3, MV § 43 Abs. 4, SL § 50 Abs. 2, SN § 27 Abs. 2, ST § 18 Abs. 5.

Zum zweiten sollen in neun Bundesländern die Hochschulen Promotionsstudiengänge einführen. In Nordrhein-Westfalen ist dies eine ‚Kann‘-Regelung, hier können auch der Promotion vorangehende Studiengänge integriert werden. Fünf der Gesetze nennen drittens neben der Einrichtung regulärer Studiengänge auch die Möglichkeit zur Etablierung von Promotions- oder Doktorandenkollegs, (hochschulübergreifenden) Graduiertenkollegs oder *Graduate Schools*.⁴⁴

Tab. 44: Forschungsorientierte Studien, Promotionsstudien und/oder -kollegs

| Studiengänge / Kollegs | Promotions- / Graduiertenstudiengänge | Nur allg. ‚forschungsorientierte Studien‘ | Keine Regelung |
|------------------------|---------------------------------------|---|----------------|
| BE, BW, BY, SH, TH | NI, NW, SN, ST | HB, HE, HH, MV, RP, SL | BB |

Eine Frage, die sich bei der Einschreibung als Promovierender bzw. im Zusammenhang mit Promotionsstudiengängen stellt, ist die nach Studienbeiträgen oder -gebühren. Zum Teil wird diese Problematik in eigenen Gesetzen außerhalb der Landeshochschulgesetze geregelt.⁴⁵ Bei der Promotion als Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses handelt es sich um eine gewünschte Qualifizierung. Sie erfolgt oft in Verbindung mit Tätigkeiten in Forschung und Lehre, was von den Hochschulen ebenso wie vom Gesetzgeber begrüßt wird. Infolgedessen besteht nicht die Absicht, Promotionswillige durch Gebühren oder Beiträge für strukturierte Promotionsförderung abzuschrecken. Außerdem lässt sich eine Immatrikulation als Promovierender zum Teil umgehen, ganz abgesehen davon, dass sich unmittelbar Fragen nach dem Umfang und der Qualität der angebotenen Studiengänge stellen, oder nach der Gleichbehandlung von promovierenden Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, immatrikulierten Doktorand/-innen oder ‚externen‘ Promovierenden, die zudem oft in Teilzeit promovieren.

⁴⁴ BW § 38 Abs. 2 nennt auch Doktorandenkollegs ebenso wie TH § 54 Abs. 4; BY Art. 64 Abs. 2 nennt (hochschulübergreifende) Graduiertenkollegs; NI § 9 Abs. 2, SN § 28, ST § 18 Abs. 1. NW § 67 Abs. 2-3 enthält nur eine ‚Kann‘-Regelung; SH § 54 Abs. 4 nennt Studiengänge und Graduate Schools als Möglichkeit für die Hochschulen. In Berlin sollen Promotionskollegs eingerichtet werden, BE § 25 Abs. 3.

⁴⁵ BW_LHGebG § 10 Abs. 3, BY Art. 71 Abs. 5 Nr. 4, HB Studienkontengesetz § 6,3. Das hessische Studienguthabengesetz gilt noch bis Sommer 2007, hier wird auch die Promotion explizit von der Anrechnung ausgenommen (StuGuG § 3 Abs. 13., HH § 6 Abs. 21, NI § 13 Abs. 3, NW_HFGG § 8 Abs. 14, RP § 70 Abs. 7, ST § 111 Abs. 3.

Allgemein werden bei Promotionsstudien – auch bei Promotionsstudiengängen – keine Gebühren oder Beiträge erhoben. Dies wird in den Ländern, die für andere Studiengänge entsprechende Regelungen erlassen haben, klar geregelt⁴⁶, wenn die Promotion überhaupt unter den Geltungsbereich der Regelungen fällt.⁴⁷ Bei der Einführung der Studienbeiträge in Hessen gab es zwar zunächst eine Regelung, die auch für Promovierende gegolten hätte, diese wurde aber schon im Gesetzgebungsprozess von der Regierung entsprechend geändert. Eine teilweise Abweichung bilden Details der Regelungen in drei Ländern: in Bremen bedarf es eines Antrags, um von der Studienkontenrechnung ausgenommen zu werden, und in Bayern betrifft die Befreiung nur die ersten sechs Semester – danach sind für eine weitere Immatrikulation die allgemeinen Beträge fällig. In Thüringen ist es den einzelnen Hochschulen überlassen, ob sie für postgraduale und damit auch Promotionsstudiengänge Gebühren bis zu 500 Euro pro Semester erheben. In Niedersachsen sind laut Hochschulgesetz Stipendiat/-innen auch vom Verwaltungskostenbeitrag befreit.⁴⁸

Langfristig wird die Frage sein, ob dieser breite Konsens, die Promotion von Beiträgen und Gebühren auszunehmen, sich unverändert erhalten wird, oder ob die Promotionsphase mehr und mehr als ein Studium empfunden wird, für das eine finanzielle Erhebung gerechtfertigt ist.

Tab. 45: Studiengebühren und -beiträge

| Promotion explizit ausgenommen | Promotion nicht von den Gesetzen betroffen | Keinerlei Studiengebühren oder -beiträge | Gebühren möglich |
|--------------------------------|--|--|------------------|
| BW, BY, HB, HH, NI, NW, RP, ST | HE, SL, SN, | BB, BE, MV, SH | TH |

⁴⁶ BW_Landeshochschulgebührengesetz (LHGebG) § 10 Abs. 3, BY Art. 71 Abs. 54, HB_Studienkontengesetz § 6, 3, HH § 6 Abs. 21, NI § 13 Abs. 3, NW_Gesetz zur Sicherung der Finanzierungsgerechtigkeit im Hochschulwesen (HFGG) § 8 Abs. 14, RP § 70 Abs. 7, ST § 111 Abs. 3. Das hessische Studienguthabengesetz (StuGuG) galt noch bis Sommer 2007, hier wurde auch die Promotion explizit von der Anrechnung ausgenommen, § 3 Abs. 13.

⁴⁷ HE_Studienbeitragsgesetz (HStubeiG) § 2 Abs. 1 i.V.m. HE § 20 Abs. 1, SL § 8 Abs. 2, SN_Hochschulgebührenverordnung (SächsHGebVO) § 2 Abs. 1 und 2 i.V.m. SN § 28, TH.

⁴⁸ HB Bremisches Studienkontengesetz § 6; BY § 71 Abs. 5; TH Hochschulgebühren- und -entgeltgesetz (ThürHGEG) § 7 Abs. 1 i.V.m. TH § 44 Abs. 3. NI § 12 Abs. 1.

7.1.1.6 Dissertation und Abschluss der Promotion

Am Ende der Promotionsphase stehen die Abgabe der Dissertationsschrift und die mündliche(n) Prüfung(en). Die entsprechenden Verfahren sind ausführlich in den Promotionsordnungen der Universitäten geregelt. Die Hochschulgesetze stecken hier lediglich den Rahmen ab, innerhalb dessen sich die Promotionsordnungen bewegen müssen, andererseits zeigen sie Möglichkeiten auf, die für die Promotion eröffnet werden sollen.⁴⁹ Die Gründe, wann und wo es zu Regelungen kommt, lassen sich aus den Gesetzen nicht ablesen. Offensichtlich wirkt das Fehlen einer Formulierung, die übernommen werden kann (wie sie in anderen Bereichen mit dem HRG existiert), sich dahin aus, dass nicht einheitlich verfahren wird.

Die Dissertation selbst wird in den Gesetzen kaum näher definiert.⁵⁰ Formuliert wird meist nur die Anforderung zu einer „selbständigen wissenschaftlichen Arbeit (Dissertation)“⁵¹. In Hessen, Sachsen und Sachsen-Anhalt finden sich etwas ausführlichere Bestimmungen, die Formulierung in Sachsen-Anhalt⁵² und fast identisch auch in Sachsen⁵³ lautet: „Mit der Dissertation weist der Doktorand oder die Doktorandin die Fähigkeit nach, durch selbständige wissenschaftliche Arbeit Ergebnisse zu erzielen, welche die Entwicklung des Wissenschaftszweiges, seiner Theorien und Methoden fördern.“

Zur Dissertation gibt es in Berlin, Bremen, Hamburg und Hessen darüber hinaus weitere Bestimmungen, die sich auf die Promotionsordnungen für die Promovierenden positiv als Erweiterung ihrer Möglichkeiten auswirken dürften. Zum einen betrifft dies die Möglichkeit einer kumulativen Dissertation bzw. die Bestimmung, dass die Arbeit schon ganz oder in Teilen vorher veröffentlicht sein darf. Zum anderen wird geregelt, dass sie auch aus einer gemeinsamen Forschung mit anderen erwachsen darf,

⁴⁹ So auch die Interpretation durch den Berliner Verfassungsgerichtshof 2004 in einem Urteil über den Berliner Promotionsparagrafen.

⁵⁰ In der europäischen hochschulpolitischen Diskussion gibt es den Vorschlag, über die sog. „Dublin Descriptors“ (Joint Quality Initiative 2004) neben BA- und MA-Abschlüssen auch die Qualifikation einer Promotion zu definieren.

⁵¹ Z.B. BW § 38 Abs. 2.

⁵² § 18 Abs. 3.

⁵³ SN § 27 Abs. 6.

so lange der eigene, individuelle Anteil deutlich erkennbar bleibt.⁵⁴ In Berlin wird auch die Möglichkeit eröffnet, die Dissertation in einer anderen Sprache als auf Deutsch einzureichen.⁵⁵ Zu den selteneren Bestimmungen gehört die gesetzliche Veröffentlichungspflicht⁵⁶, oder dass die Promotionsordnung bestimmen kann, dass Mehrstücke unentgeltlich den Hochschulen zur Verbreitung in Bibliotheken zur Verfügung zu stellen sind.⁵⁷

Geregelt wird überdies zum Beispiel, dass „an Eides statt“ versichert werden muss, dass die Arbeit selbst verfasst wurde und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwandt wurden. Dies findet sich dreimal als ‚Kann‘-Regelung in Promotionsparagrafen in Baden-Württemberg, Bayern und dem Saarland sowie im allgemeinen Prüfungsparagrafen von Nordrhein-Westfalen.⁵⁸ Im Hamburger Promotionsparagrafen und in Sachsen zu Prüfungen ist es eine Verpflichtung.⁵⁹

Ein Verfassen oder Mitwirken bei der Verfassung der Dissertation anderer oder die Vermittlung einer solchen Tätigkeit wird als Ordnungswidrigkeit in vier Landeshochschulgesetzen mit einer Geldstrafe bis zu 50.000 Euro belegt⁶⁰, was nicht bedeutet, dass diese Delikte in anderen Ländern nicht bestraft werden können.

Für die Begutachtung der Dissertation gibt es selten genauere Bestimmungen. In Sachsen-Anhalt müssen es zwei Gutachter sein, davon ein/e Professor/-in.⁶¹ Sehr weitgehend ist die Regelung in Sachsen: „Die Dissertation wird von drei Gutachtern bewertet, die mehrheitlich Hochschullehrer sein müssen und von denen mindestens einer nicht der verleihenden Hochschule angehören darf. In Promotionsordnungen der medizinischen Lehrgebiete kann geregelt werden, dass von der Bestellung eines dritten Gutachters abgesehen wird. Zu Gutachtern und Prüfern im Promo-

⁵⁴ Kumulativ bzw. ganz oder in Teilen vorher veröffentlicht: BE § 35 Abs. 5, HB § 65 Abs. 3, HE § 31 Abs. 2, in HH § 70 Abs. 2 nur eine Regelung zu „Dissertation oder gleichwertige Leistung“.

⁵⁵ BE § 35 Abs. 5, diese Regelung wurde auch durch den Verfassungsgerichtshof 2004 bestätigt.

⁵⁶ SN § 27 Abs. 5, eine entsprechende Regelung in ST wurde abgeschafft.

⁵⁷ MV § 43 Abs. 3.

⁵⁸ BW § 38 Abs. 4, BY Art. 64 Abs. 1, SL § 64 Abs. 3 Nr. 5, NW § 63 Abs. 5.

⁵⁹ HH § 70 Abs. 2, SN § 23 Abs. 2.

⁶⁰ NW § 63 Abs. 5, RP § 129 Abs. 1, SL § 84 Abs. 1, TH § 114 Abs. 1.

⁶¹ ST § 18 Abs. 2.

tionsverfahren können auch Hochschullehrer an Fachhochschulen und Kunsthochschulen bestellt werden. Im kooperativen Verfahren besteht die Verpflichtung dazu.⁶² Eine ähnliche Regelung in Berlin wurde im dortigen Verfassungsgerichtsurteil für ungültig erklärt, auch wenn sie in anderen Staaten (wie etwa Dänemark, Frankreich oder Norwegen) durchaus üblich ist. (Vgl. Kupfer/Moes 2003) Auch die Vorgaben zu den weiteren Prüfungsleistungen werden vorrangig den Promotionsordnungen der Hochschulen überlassen. Traditionell haben die Promotionsordnungen hier fachabhängig die Alternative zwischen einer mündlichen Prüfung als „Disputation“ im Sinne einer öffentlichen Verteidigung der Dissertation oder einem Rigorosum als breite Prüfung eines oder mehrerer Fachgebiete, womöglich auch von Nebenfächern. Zehn Bundesländer legen die Promotionsordnungen in dieser Frage gar nicht fest: In Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz fehlen dazu alle Angaben, in acht Ländern ist nur von „einer mündlichen Prüfung“ bzw. (in Hamburg) von der „mündlichen Leistung“ die Rede.⁶³ Nordrhein-Westfalen spricht allgemein von „weiteren Leistungen“; in Bremen wird das „Kolloquium“ und im Saarland eine „Disputation“ gefordert; hierdurch wird nach allgemeinem Verständnis ein Rigorosum ausgeschlossen.⁶⁴

In Hessen wird die Disputation in ihrer Form sehr breit definiert: „In der Disputation wird die Dissertation vor einem Prüfungsausschuss öffentlich verteidigt. Die Disputation erstreckt sich darüber hinaus auf ausgewählte Probleme des Fachs und angrenzender Gebiete anderer Fächer sowie den Forschungsstand in ihnen. Die Gutachten sollen in die Disputation mit einbezogen werden.“⁶⁵ In Berlin war mit der Novelle vom Februar 2003 das Rigorosum implizit verboten worden, auch diese Regelung wurde aber mit dem schon mehrfach erwähnten Urteil des Berliner Verfassungsgerichtshofes (2004) aufgehoben und in der aktuellen Fassung findet sich keine Formulierung mehr dazu. In Sachsen und Sachsen-Anhalt werden zusätzlich zur öffentlichen Verteidigung der Dissertation entweder ein Rigorosum vorgeschrieben, das durch die Promotionsordnungen durch andere wissenschaftliche Leistungen ersetzt werden kann,

⁶² SN § 27 Abs. 5.

⁶³ BB § 18 Abs. 2, BW § 38 Abs. 2, BY Art. 64 Abs. 1, HH § 70 Abs. 2, NI § 9 Abs. 1, SH § 54 Abs. 1, TH § 54 Abs. 2.

⁶⁴ NW § 67 Abs. 1; HB § 65 Abs. 3; SL § 64 Abs. 1.

⁶⁵ HE § 31 Abs. 3.

oder den Promotionsordnungen die Möglichkeit eröffnet, zusätzlich zur Verteidigung ein Rigorosum vorzusehen.⁶⁶

Auf das Problem, dass Begutachtung und die Organisation der mündlichen Prüfung nach Abgabe der Dissertation zum Teil sehr lange dauern, reagieren einige Gesetze und Promotionsordnungen. In den Gesetzen von Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland finden sich seit einigen Jahren eine Beschränkung der Dauer der Promotionsverfahren nach Abgabe der Dissertation auf sechs Monate.⁶⁷

Angesichts der Internationalisierung des deutschen Hochschulsystems sind auch die (wenigen) Regelungen der Hochschulgesetze interessant, die auf diesen Prozess reagieren. Neben den allgemein verbreiteten Paragrafen zum Führen ausländischer Grade, die hier nicht im Einzelnen aufgeführt werden, sind vier Beispiele zu nennen: Wie oben bereits erwähnt, wird in Berlin die Möglichkeit eröffnet, eine Dissertation in einer anderen Sprache als auf Deutsch zu verfassen. Aufgrund der geografischen Lage ist die Regelung des saarländischen Gesetzes zu verstehen, wonach „die Promotionsordnung [...] auch das Verfahren einer gemeinsamen Betreuung und Durchführung von Promotionen mit einer ausländischen wissenschaftlichen Hochschule regeln“ soll.⁶⁸ In vier Bundesländern wird die explizite Möglichkeit eröffnet, statt eines Dokortitels auch den Grad eines „Ph.D.“ zu verleihen, in Baden-Württemberg und Bayern ist dies auf die in Verbindung mit Promotionsstudiengängen verliehenen Titel beschränkt, wobei es in Schleswig-Holstein und Thüringen keine solche Einschränkung gibt.⁶⁹ Allerdings zeigt eine Internetrecherche (auch) hier die begrenzte Steuerungswirkung von Gesetzen: auch für acht weitere Bundesländer werden PhD-Programme gemeldet.⁷⁰

7.1.1.7 Wege zur Universitätsprofessur

Die Landeshochschulgesetze orientieren sich bei der Regelung des Zugangs zur Professur – mit Ausnahme Hessens – an der entsprechenden

⁶⁶ SN § 27 Abs. 5; ST § 18 Abs. 2.

⁶⁷ MV § 43 Abs. 5, NW § 67 Abs. 3, SL § 64 Abs. 7.

⁶⁸ SL § 64 Abs. 5.

⁶⁹ BW § 38 Abs. 2, BY Art. 66 Abs. 2, SH § 54 Abs. 4, TH § 52 Abs. 4. In anderen Bundesländern können bei entsprechender Freigabe der Hochschulgrade Abschlüsse wie der Ph.D. auch durch die Prüfungsordnungen festgelegt werden, vgl. zum Beispiel RP § 30 Abs. 6.

⁷⁰ vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Ph_D (Zugriff 17.9.2007)

Formulierung des HRG in der Fassung ihrer 5. Novelle von 2002 – selbst wenn sie die Regelung nach 2004 eingeführt haben. § 44 des HRG von 2002 ersetzte die Habilitation als Regelvoraussetzung für die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen zur Einstellung als Professorin oder Professor durch die neu geschaffene Personalkategorie der Juniorprofessur. Neben diese Regelvoraussetzung sollte ein breites Spektrum von Ausnahmen von der Regel treten, wie die „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ erbracht werden konnten. Nachdem die Regelung von 2002 vom Bundesverfassungsgericht (2004) für nichtig erklärt wurde, vermeidet die Formulierung des § 44 von 2004 jede Spezifizierung der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, also auch eine Festlegung auf Juniorprofessur oder Habilitation.

Die Juniorprofessur ist dennoch in fünf Ländern (teilweise nach einer Übergangszeit bis 2010) zur Regelvoraussetzung für eine Professur erklärt worden.⁷¹ Gleichberechtigt nebeneinander stehen die Juniorprofessur und die Habilitation in den übrigen elf Ländern.⁷² Die Ausführlichkeit der HRG Formulierung von 2002, außerdem weitere Wege zur Professur aufzuzeigen⁷³, wird (zum Teil mit Kürzungen in BY, NI und SH) recht einheitlich beibehalten, selbst wenn die Regelungen nach 2004 getroffen wurden. Hessen wählt eine andere, allgemeinere Formulierung, die eine Präzisierung der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen umgeht.

Tab. 46: Wege zur Professur

| Juniorprofessur als Regel ab 2010 | Juniorprofessur oder Habilitation / Neutral |
|-----------------------------------|---|
| BE, HB, HH, MV, RP | BB, BW, BY, HE (neutral) NI, NW, SH, SL, SN, ST, TH |

⁷¹ BE § 100 Abs. 2 und 6, HB_Bremisches Beamtengesetz § 165b Abs. 3 (ohne Übergangszeit), HH § 15 Abs. 2 und 4 i.V.m. § 119 Abs. 2, MV § 58 Abs. 2, RP § 49 Abs. 2 i.V.m. § 122.

⁷² BB § 38 Abs. 2, BW § 47 Abs. 2, BY Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) Art. 7 Abs. 1 Satz 3, HE § 71 Abs. 2 Nr. 1 (neutrale Formulierung der „zusätzlichen wissenschaftlicher Leistungen“), NI § 25 Abs. 1 Nr. 4a, NW § 36 Abs. 1 Nr. 4, SH § 61 Abs. 2, SL § 33 Abs. 2, SN § 40 Abs. 3, ST § 35 Abs. 3, TH § 77 Abs. 2.

⁷³ Der § 44 des HRG von 2002 betonte, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht nur über die Juniorprofessur, sondern „im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht“ werden können.

7.1.1.7.1 Juniorprofessur

Die Etablierung der Juniorprofessur als hochschulpolitischer Neuerung verlief nicht konfliktfrei (vgl. Kap. 4.2.1). Als letzte Bundesländer haben im Laufe des Jahres 2006 Bayern und Sachsen ihre Hochschulgesetze in Bezug auf die Juniorprofessur novelliert, rechtlich gibt es also in allen Bundesländern die Kategorie der Juniorprofessor/-innen. Verglichen werden im folgenden Abschnitt die konkreten Regelungen in den Hochschulgesetzen zu deren Ausgestaltung, d.h. zur Ausschreibung und den Einstellungsvoraussetzungen für die Juniorprofessur, zur gesetzlichen Regelung hinsichtlich Dauer und Unterteilung, zur Zwischenevaluation und zu den Möglichkeiten der Hausberufung bzw. zur „Tenure-track-Option“.

Wer darf Juniorprofessor/-in werden? Nach HRG § 47 gelten dieselben Einstellungsvoraussetzungen wie für Professoren/-innen allgemein. Notwendig sind danach ein abgeschlossenes Hochschulstudium⁷⁴, pädagogische Eignung⁷⁵ und die „besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird“. Für bestimmte medizinische oder erziehungswissenschaftliche Stellen wurde ursprünglich noch zusätzlich eine entsprechende fachliche Qualifikation verlangt (Facharzt bzw. Lehrer- oder fachdidaktische Qualifikation). Diese Regelung entfiel mit der HRG-Reparaturnovelle, blieb aber im Landesrecht teilweise verankert.

Nach wie vor gilt für Juniorprofessor/-innen die Sechs- bzw. für die Medizin die Neunjahresfrist als Einstellungsvoraussetzung (HRG § 47): „Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 des Wis-

⁷⁴ In Bayern und Schleswig-Holstein einschränkende Regelungen bezüglich eines Fachhochschulstudiums. (BY Art. 14 Abs. 1, SH § 64 Abs. 2)

⁷⁵ Diese Eignung muss in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein genauer nachgewiesen werden. (BW § 51 Abs. 2, RP § 54, SH § 64 Abs. 2)

senschaftszeitvertragsgesetzes bleiben hierbei außer Betracht. § 2 Abs. 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt entsprechend.⁷⁶

Abgesehen von möglichen Problemen bei der Berechnung der Promotionsphase ohne Beschäftigung kann hierdurch die Bewerbung für Promovierte, die bereits eine Post-doc-Stelle besetzt haben, von vornherein ausgeschlossen sein. Besonders für die ‚Übergangsgeneration‘ kann eine solche Regelung benachteiligend wirken, wenn sie ihre Promotion vor der Existenz gesetzlicher Regelungen auf Basis der bis dahin irrelevanten Promotionsdauer abgelegt haben. In fünf Ländern wird diese Soll-Regel gesetzlich abgeschwächt: teilweise durch eine allgemeinere Formulierung wie „grundsätzlich“ in Hessen⁷⁷ oder die Möglichkeit von Ausnahmen in „besonderen Fällen“ und einer Übergangsregel in Berlin.⁷⁸ In Hamburg und dem Saarland gelten die Jahresfristen nicht, wenn in dem betreffenden Fachgebiet längere Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen erforderlich sind.⁷⁹ In Rheinland-Pfalz werden die Zeiten einer Bestellung als Leiterin oder Leiter einer Forschungsgruppe im Vorgriff auf eine Juniorprofessur nicht angerechnet.⁸⁰

Die im HRG geregelte Dauer der Juniorprofessur als ein „zweiphasiges“ Dienstverhältnis wird in die Landesgesetze übernommen; dabei wird mehr oder weniger auf die Formulierungen der HRG-Fassung des § 48

⁷⁶ In der alten Fassung des HRG bezogen sich diese Verlängerungen auf die identischen Paragrafen des HRG § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 HRG bzw. § 57b Abs. 2 Satz 1. Gemeint sind Verlängerungen bei einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, Elternzeit, Grundwehr- oder Zivildienst, Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder einem Amt als Frauenbeauftragte oder einem anderen Mandat. Gezählt werden nur Zeiten einer befristeten Beschäftigung an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung mit einem Umfang von mehr als einem Viertel der Beschäftigung.

⁷⁷ HE § 74 Abs. 3.

⁷⁸ BE § 102a Satz 4 und 5: „In besonderen Fällen kann die vorangegangene Beschäftigung oder Promotionsphase außer Betracht bleiben. Satz 4 findet keine Anwendung auf Bewerber und Bewerberinnen, die ihre Promotionsphase vor dem 23. Februar 2002 aufgenommen haben.“

⁷⁹ HH § 18 Abs. 4 bzw. SL § 34 Abs. 4.

⁸⁰ RP § 54.

vor der Novellierung von 2004⁸¹ zurückgegriffen. Von der „3+3 Aufteilung“ der sechsjährigen Verbeamtung (oder Anstellung) auf Zeit weichen vier Länder ab, die die erste Phase auf „bis zu vier Jahre“ bestimmen.⁸² Nordrhein-Westfalen⁸³ sieht darüber hinaus die Möglichkeit der zusätzlichen Verlängerung um ein siebtes Jahr vor, Bayern⁸⁴ auf bis zu acht Jahre. Bei einer „Nicht-Bewährung“ als Hochschullehrer/-in kann das Dienstverhältnis um bis zu ein Jahr verlängert werden.⁸⁵ Die Definition der im HRG nicht näher bestimmten Anforderungen an die Zwischenevaluation wird im Detail den Hochschulen überlassen.⁸⁶ Die meisten Länder machen Angaben zur Evaluation und zum Entscheidungsweg für die Verlängerung.⁸⁷ Nur in Berlin⁸⁸ (Fachbereichsrat) und Brandenburg⁸⁹ (Dekan) wird über die Verlängerung auf Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene entschieden, in den anderen Ländern entscheidet die Hochschulleitung (in Sachsen-Anhalt⁹⁰ der Senat).

Die angestrebte ‚frühere Autonomie‘ der Nachwuchswissenschaftler/-innen innerhalb der Juniorprofessur, die sehr am Aufgabenspektrum der anderen Professuren orientiert ist, führt im Vergleich zur Habilitation

⁸¹ HRG § 48 Abs. 1 i.d.F. der 5. Novelle zur dienstrechtlichen Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren lautet: „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 50 Abs. 3 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.“

⁸² BW § 51 Abs. 7, SL § 35 Abs. 1, SN § 45, TH § 82 Abs. 6.

⁸³ NW § 39 Abs. 5.

⁸⁴ BY_Bayerisches Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) Art. 15 Abs. 1.

⁸⁵ Abweichend SH § 64 Abs. 5 (in Ausnahmen bis zu zwei Jahren Verlängerung möglich).

⁸⁶ Teuteberg (2006a und b) hat exemplarische Evaluierungsordnungen ausgewertet – er ignoriert allerdings z.B. in der Frage externer oder interner Gutachter/-innen die Existenz gesetzlicher Regelungen.

⁸⁷ Keine bzw. lediglich Teilregelungen finden sich in HB, HE § 74 Abs. 4 (nicht zur Evaluation), HH, MV, NW, RP, TH § 82 Abs. 6 (nichts zur Entscheidungsinstanz).

⁸⁸ BE § 102b Abs. 2.

⁸⁹ BB § 43 Abs. 3.

⁹⁰ ST § 41 Abs. 1.

bzw. der Assistenz auch zu einer Belastung mit sehr unterschiedlichen Anforderungen. Das Lehrdeputat der Juniorprofessoren/-innen wird in den Ländern durch Verordnung geregelt und liegt generell zwischen vier und sechs Semesterwochenstunden mit einem Anstieg in der zweiten Phase. Um die Qualifizierung der Juniorprofessoren/-innen auf Vollprofessuren, also die „Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen“ zu sichern, finden sich in sechs Hochschulgesetzen ‚Schutzklauseln‘, die in Bezug auf die Dienstaufgaben den Juniorprofessoren/-innen eine Sonderstellung gegenüber den anderen Hochschullehrer/-innen zugestehen.⁹¹

Ein aktuell diskutiertes Thema bei der weiteren Ausgestaltung der Juniorprofessur ist die Einführung einer sog. Tenure-track-Option, d.h. die Möglichkeit zu einer gesicherten Anschlussbeschäftigung nach Ablauf der Juniorprofessur. Die einzelnen praktizierten Verfahren⁹² sind nicht generell auf gesetzliche Regelungen angewiesen. Die Landesgesetze sind aber insofern relevant, als dass sie die Basis für eine „Hausberufung“ von Juniorprofessoren/-innen unter bestimmten Bedingungen schaffen und außerdem die Pflicht zur Ausschreibung einer Professur zugunsten der Übernahme von Juniorprofessoren/-innen einschränken können. Zusammenfassend lässt sich hier sagen, dass die Einrichtung eines Tenure track in keinem Bundesland an den Landeshochschulgesetzen scheitern muss - vielmehr hängt diese Frage direkt von der Stellenpolitik der Hochschulen ab, also ob eine Juniorprofessur so ausgeschrieben wird, dass sich an sie nach Ablauf von sechs Jahren die Ausschreibung einer passenden Professur anschließen kann – so auch die Einschätzung von Herkommer (2007). Jede Entwicklung in Richtung Tenure track erhöht wiederum die Bedeutung der Auswahl zur Juniorprofessur, die dann schon auf dieser Stufe den Kriterien normaler Berufungsverfahren entsprechen sollte.

Ein ‚Hausberufungsverbot‘ im rechtlichen Sinne existiert in Deutschland nicht. Allerdings kann von einer ‚Hausberufungsschranke‘ gesprochen werden, die die Bedingungen erschwert, eine wissenschaftliche Karriere lediglich an einer Universität zu machen. In der 5. HRG-Novelle gab es den seit 2004 wieder entfallenen § 45 Abs. 2, der eine besondere Begründungspflicht für den Ausnahmefall einer internen Berufung vorsah. Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zu Berufungsverfahren von 2005 diese Regelung bestärkt (Wissenschaftsrat 2005a).

⁹¹ BB § 37, HE § 74 Abs. 1, HH § 12 Abs. 8 Satz 2, NI § 30 Abs. 1, SL § 31 Abs. 2 Satz 2, SN § 38 Abs. 5.

⁹² Vgl. Herkommer (2007) und Teuteberg (2006a und b).

Danach soll entweder nach der Promotion oder nach der Juniorprofessur die Hochschule gewechselt werden, und sei es für eine mindestens zweijährige Phase anderweitiger Beschäftigung. Die entsprechenden Regelungen finden sich in allen Gesetzen.⁹³ Damit ist diese Anforderung als Norm trotz künftigen Wegfalls des HRG gesichert.

Ein wichtiger Aspekt einer Tenure-track-Option ist die Möglichkeit, auf eine Ausschreibung einer Lebenszeitprofessur zu verzichten. In dreizehn Bundesländern gibt es entsprechende Regelungen, bei der Berufung von Juniorprofessor/-innen auf Lebenszeitprofessuren auf eine erneute Ausschreibung verzichten zu können. In vier Ländern wird diese Option an eine entsprechende Zustimmung des zuständigen Ministeriums und in Hamburg und Sachsen an die Qualität der Zwischenevaluation gekoppelt. In Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Hessen ist ein Ausschreibungsverzicht nicht möglich; in Hessen und Baden-Württemberg ist aber die Einführung einer Tenure-Regelung angekündigt.⁹⁴ In drei Ländern (BB, BE, TH) wird für diesen Fall auch explizit die Möglichkeit der Abweichung von der sonst gültigen Regel einer Berufungsliste mit mindestens drei Namen genannt. Herkommer (2007) weist darauf hin, dass ein solcher Ausschreibungsverzicht auch in Bezug auf eine Tenure-track-Option außerhalb von Juniorprofessuren wichtig wäre, z.B. für die Leiter/-innen von Nachwuchsgruppen in den verschiedenen Förderprogrammen.

Insgesamt gilt aber auch an dieser Stelle, dass die Vermeidung von Hausberufungen (ebenso wie Strategien, 'Hausberufungsverbote' zu umgehen) in der langlebigen akademischen Kultur verankert ist, und alle Veränderungen in Richtung einer planbaren wissenschaftlichen Berufslaufbahn nicht so sehr von den Landeshochschulgesetzen abhängen als mehr von der Personal(-entwicklungs-)politik der Hochschulen bzw. der jeweiligen Fächer.

⁹³ Die Formulierung „Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.“ benutzen 13 Länder: BB §39 Abs. 3, BE § 101 Abs. 5, BW § 48 Abs. 3, HB § 18 Abs. 7, HH § 14 Abs. 4, NI § 26 Abs. 4, NW § 37 Abs. 2, RP § 50 Abs. 2, SH § 64 Abs. 6 i.V.m. § 62 Abs. 4, SL § 36 Abs. 6, ST 36 Abs. 3, TH § 78 Abs. 4. Hessen (HE § 72 Abs. 3) setzt drei statt zwei Jahre als Bedingung an und BY Art. 18 Abs. 4 Satz 9, MV §59 Abs. 6 und SN § 47 Abs. 1 wählen andere, aber sinngemäße Formulierungen.

⁹⁴ Vgl. <http://www.stiftungsuni.uni-frankfurt.de/doc-ex/einbringungsrede-hg.pdf> (Zugriff 30.8.2007).

Tab. 47: Möglichkeit zum Ausschreibungsverzicht als Tenure-Unterstützung

| Ausschreibeverzicht und verkürzte Liste | Ausschreibeverzicht möglich | Verzicht nach ministerieller Erlaubnis | Keine Möglichkeit |
|---|-----------------------------|--|-------------------|
| BB, BE, TH | BY, HH, NI, NW, SL, SN | HB, RP, SH, ST | BW, HE, MV |

7.1.1.7.2 Habilitation

Die Habilitation als Grundprinzip der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Bezug auf die Professur hat in der Juniorprofessur Konkurrenz bekommen, auch wenn sich diese Konkurrenz fachspezifisch stärker oder schwächer auswirkt. In den Bundesländern, die ihre Hochschulgesetze entlang der ursprünglichen Vorgabe der 5. HRG-Novelle von 2002 formuliert haben⁹⁵, dient nach einer Übergangsfrist die Habilitation laut Gesetz nicht mehr oder nur noch als Ausnahme zum Nachweis der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen.

Wie auch bei der Promotion sind die Regelungen zur Habilitation in den einzelnen Gesetzen recht unterschiedlich, nicht so sehr in Bezug darauf, wie die einzelnen Aspekte geregelt werden, sondern wie ‚tief‘ die Regelungen gehen und was im Einzelnen geregelt wird – auch hier gibt es verblüffende Unterschiede. Allgemein bestehen bei der Habilitation für die Universitäten vergleichsweise größere Freiräume als bei der Promotion, auch wenn Promotion und Habilitation mitunter als Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation gesehen werden.

Generell dient die Habilitation „dem Nachweis der Befähigung, ein wissenschaftliches Fach in Forschung und Lehre selbständig zu vertreten“.⁹⁶ Die Mehrheit der Länder verweist im Wesentlichen auf die Habilitationsordnungen, die die Details der Habilitation regeln, ergänzt um ein bis zwei Details aus einer Art ‚Katalog‘ möglicher Einzelregelungen. Einzelregelungen legen zum Beispiel fest, dass eine („herausragende“) Promotion als Zugangsvoraussetzung gilt, die Habilitationsschrift auch in

⁹⁵ BE, HB, HH, MV, RP siehe oben Abschnitt 7. Dies geht nicht notwendig einher mit einer Abschaffung der Habilitation (in Bremen z.B. weiterhin möglich, HB § 66), die ja als Abweichung von der Regel auch als Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen berücksichtigt werden kann.

⁹⁶ BE § 36 Abs. 1, zum Teil wortgleich BB § 19 Abs. 1, BW § 39 Abs. 1, MV § 43 Abs. 6, NI § 9a Abs. 1, SL § 65 Abs. 1 oder zumindest ähnlich BY Art. 65 Abs. 1, HH § 71 Abs. 1, NW § 68 Abs. 2, ST § 18 Abs. 8, TH § 55 Abs. 3.

„kumulativer Weise“ erbracht bzw. durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen ersetzt werden kann, wie der Grad des Dr. habil. zu führen ist, dass zur Habilitationsprüfung außerdem ein Vortrag gehört und die didaktischen Leistungen in die Bewertung miteinzubringen sind.

Die tabellarische Übersicht stellt mit Kürzeln dar, wie verschieden die Verteilung der Regelungen ist und zeigt eine Tendenz zu einer Neuregelung der Habilitation in drei Ländern.

Neun Länder regulieren die Habilitation in einer Weise, die hier als minimal bezeichnet wird.⁹⁷ In den entsprechenden Paragrafen von vier Ländern finden sich drei oder mehr dieser Regelungen, diese regeln insofern die Habilitation in eher detaillierter Weise, aber im klassischen Verständnis.⁹⁸ Sachsen ist hier am ausführlichsten und setzt fest, dass eine Habilitationskommission aus sechs Habilitierten gebildet wird, die Habilitationsschrift von drei Professoren, davon einem externen, zu begutachten ist und die Leistungen neben Vortrag und Kolloquium aus einer „Lehrveranstaltung mit Diskurscharakter zum Nachweis der Eignung für die Lehre vor dem durch die Habilitationsordnung bestimmten Gremium, dem auch Studentenvertreter aus dem betreffenden Fachgebiet angehören müssen“, besteht.

In Baden-Württemberg, Bayern und dem Saarland finden sich neue Regelungen zur Durchführung der Habilitation, die jeweils nach der 5. HRG-Novelle eingeführt wurden.⁹⁹ Am ausführlichsten ist der aktuelle § 65 des Bayerischen Hochschulgesetzes mit 11 Absätzen, der gegenüber den alten §§ 91+92 sehr viel ausführlicher die Habilitation beschreibt und wichtige neue Regelungen einbringt. Dazu gehören Bedingungen für die Annahme als Habilitand/-in, die Festsetzung einer Regeldauer von vier Jahren für die Habilitation, die Einführung eines „Fachmentorats“ aus drei Hochschullehrer/-innen, mit denen der oder die Habilitierende eine Vereinbarung über die zu erbringenden Leistungen trifft, deren Einhaltung in einer Zwischenevaluation überprüft wird. Das Fachmentorat sorgt aber auch für eine angemessene Ausstattung und die Gelegenheit zur Lehre. Das Habilitationsverfahren wird nach Abgabe der Habilitationsschrift auf vier Monate begrenzt, wenn es nicht rechtzeitig abgeschlossen wird, gilt die Lehrbefugnis als erteilt. Die ebenfalls neu gefassten Rege-

⁹⁷ BB § 19, HB § 66, HE § 32, HH § 71, MV § 43, NI § 9a, NW § 68, RP § 7 Abs. 2 i.V.m. § 26 Abs. 4, SH § 55.

⁹⁸ BE § 36, SN § 30, ST § 18, TH § 55.

⁹⁹ BW § 39, BY Art. 65, SL § 65.

lungen in Baden-Württemberg und im Saarland sind weniger ausführlich, zeigen aber in eine ähnliche Richtung. In diesen neueren Regelungen zur Habilitation wird eine veränderte Sicht auf die Habilitation deutlich. Anscheinend erwächst aus der Institutionalisierung der Juniorprofessur ein gewisser Legitimationsdruck.

Tab. 48: Regelungen zur Habilitation^a

| Neue Regelungen (s.o.) | Mehr Regelungen | Minimale Regelungen |
|------------------------|---|--|
| BW, BY, SL | BE (KVD), SN (PKGVD), ST (PKGVD), TH (PGD) | BB, HB, HE (K), HH (PK), MV (PG), NI (P), NW (G), RP (G), SH (G) |

^a Mit Regelungen zu P= Promotion als Voraussetzung, K= kumulativ, G= Grad Dr. habil., D= didakt. Leistungen, V=Vortrag

7.1.1.8 Personalkategorien und Qualifizierungsstellen

Eine hochschulpolitische Dynamik lässt sich aus den Landeshochschulgesetzen auch ablesen bezüglich der Personalkategorien, in denen an den Hochschulen wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen beschäftigt werden. Dies hängt zum einen unmittelbar zusammen mit der Neuordnung des Beamtenrechts durch die Einführung der Juniorprofessur. Zweitens finden sich für die befristeten Qualifizierungsstellen unterhalb der (Junior-)Professur in den Gesetzen Regelungen, die deren Charakter als Qualifizierungsstellen verdeutlichen. Und schließlich spiegelt sich die Diskussion über eine stärkere Betonung der Lehre und eine andere Gewichtung von befristeten und Dauerstellen außerhalb der Professuren ebenfalls in den Landeshochschulgesetzen bzw. in den aktuell geplanten Novellierungen wider.

Durch die Neuordnung der Professorenbesoldung in den Stufen W2 und W3 und der Einführung der Juniorprofessur (W1) sind die bisherigen Besoldungsgruppen C1 und C2, also der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent/-in und Oberassistent/-in, der Oberingenieur/-in und Hochschuldozent/-in entfallen. Die Mehrheit der Länder hat ihre Gesetze entsprechend angepasst und nun auch für promovierte Mitarbeiter/-innen, die keine Juniorprofessoren sind, die Möglichkeit zur Verbeamtung auf

Zeit geschaffen – durch die Positionen des Akademischen (Ober-)Rates bzw. der (Ober-)Rätin.¹⁰⁰

In den Ländergesetzen finden sich überdies Aussagen zur Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit von befristeten Stellen. Es werden unterschiedlich verbindliche Regelungen zur Freistellung für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung – sowohl zwischen Kann-, Soll- und Ist-Regelungen als auch zwischen dem Grad der Freistellung für die Qualifizierung – getroffen.

Tab. 49: Qualifizierung in der Arbeitszeit (Doppelnennung für Sachsen)

| „Kann“-Regelungen ^a | „Soll“-Regelungen ^b | „Ist“-Regelungen mit (mindestens) einem Drittel der Arbeitszeit ^c |
|--------------------------------|---|--|
| SH, SN (Wiss. Mitarb.) | BB, BW, BY, HB („kann bis ein Drittel“), MV, NW, ST | BE, HE, HH, NI, RP, SL, SN (Akad. Assistent/-in), TH |

^a SH § 68 Abs. 3; SN § 48 Abs. 2 sieht vor, dass auch Dienstleistungen zugewiesen werden „können“, die der Vorbereitung auf eine Promotion oder Habilitation dienen. Eine tatsächlich selbständige Forschungstätigkeit ist nach § 48 Abs. 1 nur in „begründeten Fällen“ vorgesehen.

^b BB § 48 Abs. 3, BW § 52 Abs. 2, BY Art. 22 Abs. 1, HB § 23 Abs. 4, MV § 66 Abs. 2, NW § 44 Abs. 3, ST § 42 Abs. 2.

^c BE § 110 Abs. 4, HE § 77 Abs. 2, HH § 28 Abs. 1, 2 (ein Drittel nur bei voller Stelle/Post-doc), NI § 31 Abs. 4 („Ist“-Regel, jedoch ohne eine Zeitvorgabe), RP § 56 Abs. 4, 5 (grundsätzlich „ausreichend“ Gelegenheit, für die Kategorie der „angestellten Doktoranden“ gilt mind. die Hälfte der Arbeitszeit), SL § 37 Abs. 3, SN § 49 Abs. 1, TH § 84 Abs. 3.

Der Zusammenhang von Befristung und Qualifizierung wird dabei lediglich in einigen Gesetzen angesprochen: in Sachsen-Anhalt wird ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet, wenn die Beschäftigung der Weiterbildung oder beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient, im Saarland ist ebenfalls ein befristetes Angestelltenverhältnis insbesondere vorzusehen, wenn der Aufgabenbereich zugleich die Vorbereitung einer Promotion oder die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen umfasst. In Sachsen hingegen werden wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in der Regel befristet beschäftigt. Hamburg schreibt anders als alle

¹⁰⁰ So in BW (§ 52 Abs. 4), BY (Art. 19), HE (§ 73), NI (§ 31 Abs. 3), NW (§ 44 Abs. 7), RP (§ 64 Abs. 3), SL (§ 37 Abs. 5), SN (§ 49a: „Akademische Assistent/-innen“) und TH (§ 84 Abs. 3). Nicht eingeführt haben diese Kategorie offenbar BB, BE (§ 128 kennt Akademische Räte nur als auslaufende Kategorie auf Dauer-Funktionsstellen), HB (dort allerdings „Lektoren“, vgl. § 24a), HH, MV, SH und ST (§ 42 Abs. 9 kennt Akad. Räte nur für Dauerstellen). Wikipedia (http://de.wikipedia.org/wiki/Akademischer_Rat, Zugriff 9.9.2007) nennt allerdings nur BB, MV und ST als Ausnahmen.

anderen Bundesländer fest, dass Promotionsstellen grundsätzlich nur halbe Stellen für drei Jahre sein sollen, wohingegen in Hessen die Vertragsdauer auf drei Jahre mit einer Verlängerung um höchstens zwei Jahre begrenzt wird. Rheinland-Pfalz übernimmt die Logik des HRG und setzt für die Promotions- und die Post-doc-Phase jeweils sechs Jahre an.¹⁰¹

Schließlich ist die Einführung neuer Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen zu nennen, die zumeist mit einer Schwerpunktsetzung in der Lehre verbunden sind. Vor allem mit Blick auf die Berufsaussichten in der Wissenschaft wie auch als Alternative zur Juniorprofessur bzw. Habilitation betreffen diese Neuerungen auch den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hierbei ist einerseits die „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ anzusprechen, die es nach HRG § 56 in allen Ländern zur Vermittlung praktischer Kenntnisse und Fertigkeiten gibt.¹⁰² In fünf Ländern (BW, BY, NI, SH, TH, auslaufend in BE) werden diese Lehrkräfte, besonders wenn es um die Vermittlung von lebenden Sprachen und Landeskunde geht, auch Lektoren/-innen genannt. In Bremen¹⁰³ wurde die Kategorie der (Universitäts-)Lektoren/-innen für allgemeine Lehraufgaben neu eingeführt; hier wird als Anstellungsvoraussetzung die Promotion genannt. In Nordrhein-Westfalen¹⁰⁴ können die Lehrkräfte für besondere Aufgaben seit kurzem auch als akademische Bezeichnung den Titel „Lecturer“ tragen. In Baden-Württemberg ist bei der Novellierung des Hochschulgesetzes die Einführung der neuen Personalkategorie der „Hochschuldozent/-in“ geplant – mit einer „Juniordozenur“ als befristeter Stelle, von der aus eine Hochschuldozenur möglich ist.¹⁰⁵ Im Vergleich zur Juniorprofessur soll die Juniordozenur eine höhere Lehrverpflichtung von bis zu 16 Semesterwochenstunden haben. (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst BW 2007, S. 91f.) Auch die für 2008 pro-

¹⁰¹ ST § 42 Abs. 9, SL § 37 Abs. 3, SN § 48 Abs. 4, HH § 28 Abs. 1 Satz 2, HE § 77 Abs. 2, RP § 56.

¹⁰² In HRG § 56 werden ihre Aufgaben wie folgt eingegrenzt: „Lehrkräfte für besondere Aufgaben Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.“

¹⁰³ Bremen hat diese Kategorie 2004 als besondere Form der Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingeführt (HB § 24 Abs. 2 von 2004) und dann 2007 um die Bezeichnung der Lektorinnen und Lektoren an der Universität ergänzt (HB § 24a von 2007).

¹⁰⁴ NW § 42 Abs. 3.

¹⁰⁵ BW_Regierungsentwurf eines Ersten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG) § 51a.

jektierte vierte Hochschulgesetznovellierung in Brandenburg soll eine Freigabe der Personalkategorien im akademischen Mittelbau und Einführung einer Lehrprofessur vorsehen.¹⁰⁶

7.1.1.9 Ausblick: Dynamiken, Trends und Autonomien der Landesgesetzgebung

Der detaillierte Blick auf sechzehn Landeshochschulgesetze mag bisweilen den Blick für die großen Linien verstellen, innerhalb derer sich Veränderungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs und in den Berufs- und Qualifizierungslaufbahnen im deutschen Wissenschaftssystem ergeben. Am Ende einer Analyse der einzelnen Regelungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs in den Bundesländern steht aber nicht die Erkenntnis, dass Hochschulgesetze eine große Bedeutung für eine Reform der Nachwuchsförderung hätten. Allerdings ist auch die Gegenthese sicherlich falsch, Gesetze wären in dieser Hinsicht völlig irrelevant. Eher ist das komplexe Verhältnis zwischen Gesetzestext und Rechtswirklichkeit so, dass sich in den Gesetzen über die Jahre veränderte Auffassungen und Entwürfe für wissenschaftliche Karrieremuster abbilden und auf diese zurückwirken. Sie spiegeln die Möglichkeiten wider – entscheidend für die Nutzung dieser Möglichkeiten dürften aber Faktoren sein, die außerhalb des Rahmens dieser Analyse liegen: unter anderem die Kultur der einzelnen Fächer, der Reformwille der Hochschulleitungen, die Lage auf den Arbeitsmärkten für Hochqualifizierte oder die beruflichen Orientierungen der Nachwuchskräfte selbst.

Diese Schlussfolgerung soll getrennt nach den beiden üblichen Phasen der Qualifizierung gezogen werden, zuerst auf dem Weg zur Promotion und danach in der Postdoktorandenphase auf dem Weg zu einer festen Position im Wissenschaftssystem. In beiden Phasen gibt es in der politischen Situation eine Polarisierung zwischen zwei Konzepten: die Promovierenden zwischen Studium und „Wissenschaft als Beruf“, die Postdoktorand/-innen zwischen unabhängiger und abhängiger Forschung und Lehre. In den Hochschulgesetzen der Länder lassen sich zwar „Echos“ dieser Gegenüberstellungen finden, eine wirkliche Zuspitzung auf jeweils ein Muster oder gar eine Frontbildung im Sinne eines „A-Länder gegen B-Länder“ leisten sie aber nicht – und können dies letzten Endes vielleicht auch nicht leisten. Die Entscheidung zwischen den Modellen dürfte

¹⁰⁶ Vgl. <http://www.uni-potsdam.de/portal/apr07/uniaktuell/drittenovelle.htm> (Zugriff 18.7.2007)

nicht im Bereich der Gesetzgebung fallen – damit bleibt am Ende die Frage, wie denn staatliche Politik noch Einfluss nehmen kann.

In der Promotionsphase stellt sich in der hochschulpolitischen Diskussion trotz Einigkeit über die Notwendigkeit einer besseren Strukturierung die Frage, ob Promovierende als (Noch-)Studierende oder als (junge) Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesehen werden – dies wird an anderen Stellen dieses Bandes geschildert. In den Landeshochschulgesetzen stellt sich diese Alternative eher undeutlich dar. Die Paragraphen zur Promotion erscheinen bei näherer Betrachtung eher als „Gemischtwarenläden“ einer selektiven Regulierung nach dem Zufallsprinzip, denn als Ausdruck einer klaren Strategie der Gesetzgeber. Dies liegt im Vergleich mit anderen Regelungen auch am Fehlen einer bundeseinheitlichen Formulierung, auch wenn es die Formel des nur zwei Jahre geltenden HRG § 21 von den „forschungsorientierten Studien“ in viele Gesetze geschafft hat. Einige aktuelle Trends zeichnen sich ab: dazu gehört die Soll-Vorschrift zur Einführung von Promotionsstudiengängen durch die Hochschulen, auch wenn diese dabei unterschiedlich stark am System der grundständigen (oder auch konsekutiven) Studiengänge orientiert werden. Als Regelvoraussetzung einer Zulassung zur Promotion zeigt die Anforderung eines vierjährigen Studiengangs oder konsekutiven MA-Abschlusses, dass die Promotion wenn überhaupt als „dritte Studienphase“ organisiert wird und nur als Ausnahme parallel oder alternativ zu einer MA-Phase gedacht ist. Die Absolvent/-innen langer oder konsekutiver Studiengänge arbeiten aber weiterhin nicht nur außerhalb des Wissenschaftssystems in akademischen Berufspositionen, sondern auch als wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in Lehre und Forschung, damit bleibt auch das in Deutschland eher typische Modell der Promotion in einer ersten wissenschaftlichen Berufsphase unangetastet. Auch bei der Immatrikulation, der Frage der Mitgliedschaft oder der gremienrechtlichen Zuordnung lässt sich konstatieren, dass über die Hochschulgesetze nicht der Versuch gemacht wird, die bisher als Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen beschäftigten Promovierenden in ein Studiensystem einzupassen. Die Frage der Verbindung von Promotionsstudien und wissenschaftlicher Mitarbeit in Forschung und Lehre bleibt allgemein unbeantwortet, eine schlechte Konsequenz könnte eine völlig uneinheitlich regulierte „Zweiklassengesellschaft“ in der Promotionsphase sein. Entschieden wird dies aber wohl nicht in den einzelnen Ländern, sondern viel wahrscheinlicher in den einzelnen Fächern oder an den einzelnen Hochschulen. Reformen halten sich nicht unbedingt an Gesetze, wie die Verbreitung von PhD-Abschlüssen zeigt, die of-

fenbar ebenso häufig in Bundesländern ohne wie mit einer gesetzlichen Grundlage dafür etabliert werden. Und Reformen scheinen auch durch Gesetze schwer erzwingbar, wie die Erfahrung mit gesetzlichen Regelungen zur Erleichterung der Promotion für Fachhochschulabsolvent/-innen lehrt.

In der Post-doc-Phase¹⁰⁷ gab es einen stark politisierten Streit über die Stellung der Juniorprofessur zwischen Regelvoraussetzung oder einem unter mehreren Wegen zu einer Lebenszeitprofessur. Hinter ihrer Einführung stand die Absicht einer früheren Qualifizierung für eine Professur und einer früheren Forschungsautonomie für Nachwuchswissenschaftler/-innen. Aus den erfolgten Regelungen zur Juniorprofessur kann man vielleicht Unterschiede herauslesen, was den Grad ihrer Integration in der Gruppe der Hochschullehrer betrifft. Und vielleicht ließen sich für die Ermöglichung eines ‚Tenure track‘ noch explizitere Regelungen wünschen. Entscheidender für die Fragen von Integration, Autonomie oder Tenure werden aber wohl auch hier die Kultur und Praxis in den einzelnen Fächern und Universitäten sein, die über die Wege zur Professur entscheiden. Die aktuelle Zahl der Juniorprofessuren, die viel kleiner als von der Bundesregierung ursprünglich angestrebt ausgefallen ist, gibt einen Hinweis, dass die Juniorprofessur allein keine Lösung der Probleme darstellt. In den einzelnen Fächern kann sie ein akzeptierter Standardweg zur Professur sein oder auch mit der heimlichen Erwartung an eine parallele Habilitation verbunden werden. (Vgl. Federkeil/Buch 2007) Anscheinend kommt aber auch die Habilitation durch die Juniorprofessur unter Druck; dies spiegelt sich auch in den gesetzlichen Regelungen zu Zwischenevaluationen, Mentoring etc. wider. In manchen Fächern werden aber auch vielversprechende Postdoktorand/-innen direkt für Lebenszeit-Professuren rekrutiert. Für eine ‚intersektorale‘ Mobilität, also einer Rekrutierung für eine Professur auch aus anderen Berufsbereichen außerhalb der Wissenschaft, machen die recht einheitlichen Formulierungen zu den Einstellungsvoraussetzungen für eine Professur das Tor weit auf – dies ist aber keineswegs eine Garantie, dass dieser Weg künftig mehr benutzt werden wird. Hinzukommt die Frage nach den möglichen Personalkategorien im Post-doc-Bereich. Nach dem Wegfall der Kategorien von (Ober-)Assis-

¹⁰⁷ Ob denn auf Dauer wirklich von einer solchen „Phase“ gesprochen werden sollte, ist eine politisch offene Situation. Denn noch nach der Promotion von einer Phase zu sprechen, unterstellt wohl, dass sich auch hier eine Zeit unsicherer Beschäftigung und unsicherer Zukunftsperspektiven anschließen soll. Dies ist aber vielleicht sehr abhängig vom Fach und dem Typus der Institution (Universität, Fachhochschule, außerhochschulische öffentliche Forschung).

tent/-innen, Oberingenieur/-innen oder Hochschuldozent/-innen wurde die Personalgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in gewisser Weise auch dereguliert und bildet den Rahmen für ganz unterschiedliche Anstellungsverhältnisse. Die Position der ‚akademischen (Ober-)Räte‘ bietet ein Beamtenverhältnis auf Zeit für Habilitierende (und Habilitierte), weitere neue Personalkategorien sind in der hochschulpolitischen Diskussion. Auch wenn die Gegenüberstellungen hier also insgesamt klarer sind, sind die Hochschulgesetze auch im Post-doc-Bereich keine entscheidende Größe in der Frage, welches hochschulpolitische Modell verfolgt werden wird.

Sind also Hochschulgesetze ein überkommenes Instrument der Regulierung des Wissenschaftssystems durch den Staat? Die allgemeine Diskussion über ‚Governance-Strukturen‘ in verschiedenen Politikfeldern suggeriert dies. Nicht wenige Hochschulgesetznovellen nehmen für sich in Anspruch, das jeweils „modernste“ Hochschulgesetz zu schaffen, es durch Novellierungen zu verkürzen, die Hochschullandschaft zu deregulieren und zu flexibilisieren und die Autonomie der Hochschulen zu stärken. Mit dieser Absicht werden auch Novellierungen im Bereich der Promotions- oder anschließenden Qualifizierungsphase begründet, und diese Absicht lässt sich auch an einigen Gesetzen und Formulierungen deutlich ablesen. Das Urteil des Berliner Verfassungsgerichtshofes (2004) zum Promotionsparagrafen im Berliner Hochschulgesetz lehrt den Gesetzgeber Regulierungszurückhaltung. Dennoch schreiben die Hochschulgesetze in der Summe weiterhin viele Details zur Promotion vor, darunter aus der Perspektive der Modernisierung der Promotionsphase auch viele sinnvolle Regelungen, auch wenn sie im Einzelnen sehr unterschiedlich wirksam sein werden. Da in manchen Bundesländern Regelungen existieren, die im Berliner Urteil für zu weitgehend befunden wurden (Verpflichtung zu kooperativen Verfahren oder externen Gutachter/-innen), darf konstatiert werden, dass über die mögliche oder auch die optimale „Regulierungstiefe“ in diesem Bereich zumindest keine einheitliche Meinung herrscht. Neuerungen wie die Juniorprofessur werden weiterhin nicht nur über ein Förderprogramm, sondern in erster Linie über die Gesetzgebung zu etablieren versucht.¹⁰⁸ Der Weg zwischen Regulierung und Deregulierung ist wahrscheinlich in vielen Politikfeldern bei näherer Analyse un-

¹⁰⁸ Vielleicht ist die Exzellenzinitiative ein wichtiges Gegenbeispiel – ihre Wirksamkeit gerade für die Etablierung von Graduiertenschulen wird sich aber erst in ein paar Jahren erweisen.

einheitlich, aber auch in der Hochschulgesetzgebung ergibt sich jenseits der politischen Rhetorik der Deregulierung kein eindeutiges Bild.

Es bleibt offen, ob „Wettbewerbsföderalismus“ ein auch für das Feld der Hochschulgesetzgebung zutreffendes Bild ist. (Vgl. Pasternack 2006) Denn ein Wettbewerb würde ja ein Ringen um die besten Instrumente zur Erreichung eines bestimmten Zieles (der optimalen Nachwuchsförderung) oder eine Konkurrenz zwischen verschiedenen abgrenzbaren Modellen (Promovierende als Studierende oder Mitarbeiter/-innen, Post-docs als unabhängige oder abhängige Forschende und Lehrende) bedeuten. Bei den Hochschulgesetzen scheint dies (bislang) nicht der Fall. Ob der Wegfall der Rahmengesetzgebung des Bundes eine positive Entwicklung im Sinne einer produktiven Konkurrenz bewirken wird, ist zunächst offen, der Vergleich der Regelungen zur noch nie bundeseinheitlich geregelten Promotion gibt nicht unbedingt Anlass zu Optimismus.¹⁰⁹ Vielleicht aber muss der Anspruch an die Hochschulgesetze bei einer genauen Analyse ohnehin immer bescheidener formuliert werden: die Gesetze eröffnen vielleicht Möglichkeiten, aber die Nutzung dieser oder auch ganz anderer Reformpfade wird innerhalb des Wissenschaftssystems entschieden. Dies zeigt sich, wenn man über den Rahmen dieser Analyse hinausblickt, nicht nur bei der Etablierung (oder Nicht-Etablierung) der Juniorprofessur, sondern auch für strukturierte Promotionsprogramme etc. Entscheidende Fragen wie die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses oder einer Internationalisierung der deutschen Hochschulen fehlen im Bereich der Gesetzestexte und damit auch jede Idee für eine adäquate gesetzliche Regelung.

Ein Wettbewerb um ein „best law“ (vgl. Stifterverband 2002) müsste also nicht nur sehr bescheiden auftreten, sondern wäre ohne Verbund mit anderen Regulierungsinstrumenten wahrscheinlich eine völlig naive Perspektive. Dementsprechend sind wahrscheinlich für Reformen der Nachwuchsförderung weiterhin nicht die Bundesländer, sondern die Hochschulen die entscheidenden Akteure, und unter ihnen lassen sich klar diejenigen identifizieren, die eine besondere Rolle spielen: weniger als zwanzig der deutschen Universitäten promovieren mehr als die Hälfte der deutschen Promovierenden (vgl. die Statistik an anderer Stelle in diesem Band) – auch dies wäre ein lohnender Ansatzpunkt. Dennoch wäre eine

¹⁰⁹ Gleichzeitig zeigen Rahmengesetze eine große Beharrungskraft, wie sich auch an der Nachwirkung des Bundesgraduiertenförderungsgesetzes (bis 1984) erkennen lässt. Selbst die nur vorübergehende und damit unverbindliche Existenz einer zentralen Formulierungsvorlage wirkt sich unmittelbar auf die Formulierungen der einzelnen Länder aus, wie an den Regelungen zur Juniorprofessur gezeigt wurde.

stärkere Auseinandersetzung über die Möglichkeiten und Grenzen der Landeshochschulgesetzgebung wünschenswert.

Nicht nur für diesen Zweck wäre eine kontinuierlichere Analyse der Landeshochschulgesetzgebung gerade nach Wegfall der Bundesrahmenkompetenz von hoher Bedeutung. An dem Wandel ihrer Formulierungen, aber auch ihrem Beharrungsvermögen lassen sich Reformen oder auch Themenkonjunkturen im Hochschulbereich ablesen. Dafür müssten aber auch andererseits die Reformen außerhalb der Gesetzgebung, sei es im internationalen Vergleich, sei es auf der Ebene der Promotionsordnungen und -kulturen der einzelnen Fächer oder Institute, systematisch beobachtet werden. Eine Längsschnittanalyse der Novellierungen für den Bereich der Nachwuchsförderung, die hier nicht geleistet werden konnte, könnte für die Hochschulforschung, aber auch für die Praxis wichtige Erkenntnisse liefern. Ob die Landesgesetze sich im Zeitverlauf auseinanderentwickeln oder wann sie gemeinsame Orientierungen finden, wo sich deutlich verschiedene Modelle herausbilden und welchen Bezug sie zur Praxis an den einzelnen Hochschulen haben: dies wären Erkenntnisinteressen nicht nur allgemein der Hochschulforschung, sondern auch für die Politik der Hochschulreform.

7.1.2 Landesgesetze zur Nachwuchsförderung

Der folgende Beitrag soll einen Überblick über die aktuellen gesetzlichen Regelungen zur Landesgraduiertenförderung der Bundesländer geben. Nach Aufhebung des Bundesgesetzes zur Graduiertenförderung zum 1. Januar 1984 überführte ein Großteil der Bundesländer die Regelungen nach und nach in eigene Gesetze und Verordnungen. Diese bilden die Nachwuchsförderpolitik der Länder aber nur bedingt ab. Einerseits sind in den Landeshochschulgesetzen (LHG) häufig übergeordnete Regelungen zu finden, die in den Ländern in unterschiedlichem Maße untersetzt werden. Andererseits gewinnen neue Steuerungsinstrumentarien wie Zielvereinbarungen, Hochschulpakete und eine leistungsorientierte Mittelzuweisung im Zuge der Hochschulreformen für die Graduiertenförderung an Bedeutung (vgl. Kap. 7.1.1 und 7.2).

Die aktuellen Graduiertenförderungsgesetze (GFG)¹¹⁰ werden in vielen Bundesländern durch eine Durchführungsverordnung¹¹¹ ergänzt. Zum Teil existiert kein Gesetz, sondern lediglich ein Paragraph im LHG, der durch eine Graduiertenförderverordnung (GFVO)¹¹² präzisiert wird. In vier Ländern (HB, HE, NI, NW) gibt es keine Gesetze oder Verordnungen zur Graduiertenförderung. Die Gesetze wurden im Jahr 2002 (NW), im Jahr 2004 (HE) und im Jahr 2006 (NI) aufgehoben. In Rheinland-Pfalz erfolgt die Landesgraduiertenförderung seit 2006 nicht mehr nach dem GFG, eine Aufhebung des Gesetzes ist im Zusammenhang mit der geplanten Hochschulgesetznovelle geplant.¹¹³

In der nachfolgenden Tabelle sind die aktuell gültigen GFG¹¹⁴, Durchführungsverordnungen und GFVO der Länder aufgelistet.

Tab. 50: Verzeichnis der aktuellen Landesgraduiertengesetze

| Abk. | Bundesland | Gesetz | Fassung vom |
|------|-------------|---|--------------------------------------|
| BB | Brandenburg | Graduiertenförderungsverordnung Brandenburg (GradV) | 15.9.2000 (GVBl. Brandenburg S. 325) |

¹¹⁰ Folgende neun Länder verfügen über ein GFG: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen-Anhalt.

¹¹¹ Folgende sieben Länder verfügen über eine Verordnung zur Durchführung des GFG: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Saarland.

¹¹² Folgende vier Länder verfügen über eine GFVO: Brandenburg, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen.

¹¹³ Obwohl noch keine Aufhebung des GFG in Rheinland-Pfalz erfolgte, werden für die Landesgraduiertenförderung keine Mittel mehr bereitgestellt. Abgelöst wurde diese Förder-systematik durch die Stiftung zur Förderung begabter Studierender und des wissenschaftlichen Nachwuchses (Stipendienstiftung), die im Herbst 2005 durch das ehemalige Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur errichtet wurde. In dieser Stiftung sind seit dem 1.1.2006 die Stipendiensysteme des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur im Hochschulbereich gebündelt. Die hochschulnah angesiedelte Stiftung vergibt die ihr zur Verfügung gestellten Mittel nach eigenen Vorgaben. Die Mittel zur Graduiertenförderung werden durch die Stiftung bzw. die Hochschulen zurzeit noch in Anlehnung an die ehemalige Landesgraduiertenförderung vergeben. Obwohl das GFG Rheinland-Pfalz noch nicht aufgehoben ist, werden die Regelungen aufgrund der genannten Änderung der Förderungssysteme nicht mit in den Vergleich einbezogen.

¹¹⁴ Die Angaben zu den Gesetzen der Länder zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses und deren Gültigkeit wurden einer Auflistung der Kultusministerkonferenz mit Stand vom Juni 2007 (KMK 2007) sowie den Internetseiten der zuständigen Ministerien entnommen. Die im Internet präsentierten Informationen der Ministerien (und Hochschulen) zeichnen sich durch inhaltliche Heterogenität und einen unterschiedlichen Grad an Aktualität aus.

| Abk. | Bundesland | Gesetz | Fassung vom |
|------|-------------------|--|---|
| BE | Berlin | Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Berlin – Nachwuchsförderungsgesetz (NaFöG) | 7.6.2005 (GVBl. Berlin S. 339) |
| | | Verordnung zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Berlin – Nachwuchsförderungsverordnung (NaFöVO) | 5.11.2003 (GVBl. Berlin S. 539) |
| BW | Baden-Württemberg | Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Baden-Württemberg – Landesgraduier-tenförderungsgesetz (LGFG) | 23.7.1984 (GBl. Baden-Württemberg S. 477) |
| | | Verordnung des Wissenschaftsministeriums zur Durchführung des Landesgraduier-tenförderungsgesetzes – Landesgraduier-tenförderungsverordnung (LGFVO) | 20.5.2001 (GBl. Baden-Württemberg S. 420) |
| BY | Bayern | Bayerisches Eliteförderungsgesetz (BayEFG) | 26.4.2005 (GVBl Bayern S. 104) |
| | | Verordnung zur Durchführung des Eliteförderungsgesetzes (DVBayEFG) | 30.06.2005 (GVBl Bayern S. 248) |
| HB | Bremen | Ordnung für die Durchführung des Doktorandenstipendien-Programms an der Universität Bremen | 17.5.1995 (http://www.forschungsforderung.uni-bremen.de) |
| HE | Hessen | Hessisches Gesetz zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlern | aufgehoben 2004 |
| HH | Hamburg | Hamburgisches Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (HmbNFG) | 11.7.2007 (HmbGVBl. S. 236) |
| | | Verordnung zur Durchführung des Hamburgischen Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses – Nachwuchsförderungsverordnung (HmbNFVO) | 11.7.2007 (HmbGVBl. S. 236) |

| Abk. | Bundesland | Gesetz | Fassung vom |
|------|------------------------|--|--|
| MV | Mecklenburg-Vorpommern | Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses im Land Mecklenburg-Vorpommern – Landesgraduiertenförderungsgesetz (LGFG) ^a | 20.7.2006 (GVBl. Mecklenburg-Vorpommern S. 576) |
| | | Verordnung zur Durchführung des Landesgraduiertenförderungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern – Landesgraduiertenförderungsverordnung (LGFVO M-V) | 8.8.2001 (GVBl. Mecklenburg-Vorpommern S. 356) |
| NI | Niedersachsen | Niedersächsischen Graduiertenförderungsgesetz | 20.11.2001 (Nds.GVBl. S. 701) aufgehoben zum 01.01.2006 |
| NW | Nordrhein-Westfalen | Gesetz zur Förderung wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses des Landes Nordrhein-Westfalen - Graduiertenförderungsgesetz Nordrhein-Westfalen (GrFG-NW) | aufgehoben durch Haushaltsgesetz 2002 und eines Gesetzes zur Bereinigung des Haushalts (Haushaltsbegleitgesetz) zum 1.1.2002 |
| RP | Rheinland-Pfalz | Landesgraduiertenförderungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGFG) | 6.7.1984 (GVBl. Rheinland-Pfalz S. 147) (Aufhebung geplant) |
| | | Landesverordnung zur Durchführung des Landesgraduiertenförderungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LGFG-DVO) | 28.8.2001 (GVBl. Rheinland-Pfalz S. 210) |
| SH | Schleswig-Holstein | Landesverordnung über die Förderung des wissenschaftlichen und des künstlerischen Nachwuchses Schleswig-Holstein - Stipendiumsverordnung (StpVO) | 8.8.2005 (NBl. Schleswig-Holstein S. 462) |
| SL | Saarland | Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Saarland - Landesgraduiertenförderungsgesetz (LGFG) | 26.11.2003 (Amtsbl. Saarland S. 2935) |
| | | Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (LGFG - DVO) | 7.11.2001 (Amtsbl. Saarland S. 2158) |
| SN | Sachsen | Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über die Vergabe von Sächsischen Landesstipendien - Sächsische Landesstipendienverordnung (SächsL-StipVO) | 14.2.2001 (SächsGVBl. S. 144) |

| Abk. | Bundesland | Gesetz | Fassung vom |
|------|----------------|---|---|
| ST | Sachsen-Anhalt | Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Sachsen-Anhalt - Graduiertenförderungsgesetz (Grad FG) | 26.3.2004 (GVBl. Sachsen-Anhalt S. 234) |
| | | Verordnung über die Durchführung des Graduiertenförderungsgesetzes Sachsen-Anhalt – Graduiertenförderungsverordnung (GradFVO) | 7.12.2001 (GVBl. Sachsen-Anhalt S. 540) |
| TH | Thüringen | Thüringer Graduiertenförderungsverordnung (ThürGFVO) | 2.5.2005 (GVBl. Thüringen S. 169) |

^a Laut einer schriftlichen Umfrage zur Förderstrategie der Bundesländer, die von März bis Mai 2007 vom HoF Wittenberg durchgeführt wurde, ist eine Novelle des Gesetzes noch in 2007 zu erwarten. (Vgl. Kap. 7.2).

Regelungsbereiche

Regelungsbereiche der GFG, Durchführungsverordnungen und GFVO sind im Wesentlichen: allgemeine Voraussetzungen der Förderung, Vergabe der Stipendien, Altersgrenzen, Höhe der Stipendien pro Monat, des Familienzuschlags sowie der Sach- und Reisekosten, Einkommensgrenzen pro Jahr, erlaubte Nebentätigkeiten und Dauer der Förderung. Die Regelungen der einzelnen Länder werden im folgenden Abschnitt vergleichend dargestellt, wobei jedoch nur die Länder Berücksichtigung finden, die über entsprechende Gesetze und Verordnungen verfügen. Nicht ausgeschlossen ist, dass in einigen Ländern darüber hinaus Festlegungen unterhalb dieser Regelungsebene getroffen werden.¹¹⁵

Allgemeine Voraussetzungen der Förderung

Die allgemeinen Fördervoraussetzungen sind relativ einheitlich. Bewerber können sich Studierende aller Fachrichtungen, die einen Hochschulabschluss, der zur Promotion berechtigt, mit weit über dem Durchschnitt liegenden Studienleistungen nachweisen können. In Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein muss diese Qualifikation möglichst innerhalb der Regelstudienzeit erreicht worden sein. In anderen Ländern

¹¹⁵ Nordrhein-Westfalen fördert z.B. den wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem Programm „NRW-Graduate-Schools“. In den derzeit sieben Graduate-Schools, an denen in der Regel mehrere Fakultäten interdisziplinär zusammenwirken, sollen pro Jahr jeweils etwa 20 nach Leistungskriterien ausgewählte Doktoranden in einen eigens konzipierten Promotionsstudiengang aufgenommen und möglichst innerhalb von drei Jahren zur Promotion geführt werden. Zwischen 8 und 20 Stipendiaten je Graduate-School werden eigenständig im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ausgesucht. Das Stipendium wird i. d. R. für eine Laufzeit von drei Jahren ausgelobt. Die Sätze orientieren sich an den Fördersätzen der DFG.

wie z.B. Sachsen-Anhalt soll bei der Auswahl der Bewerber/-innen auch die bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss aufgewandte Studienzeit berücksichtigt werden. Den unterschiedlichen Lebenslagen von Studierenden wird nicht explizit Rechnung getragen.

Durch das Promotionsprojekt soll in allen Ländern ein wichtiger Beitrag für die Wissenschaft geleistet werden. Die Promotion muss an einer Hochschule des jeweiligen Landes unter Sicherstellung der Betreuung durch eine/-n Professor/-in des Landes angemeldet sein. In einzelnen Ländern (BY, SN) ist die Aufnahme der Stipendiaten/-innen in ein strukturiertes Promotionsprogramm oder ein Graduiertenkolleg zusätzliche Fördervoraussetzung. Einheitlich gilt das Verbot der Doppelförderung. Die Förderung ist ausgeschlossen oder wird widerrufen, wenn sich die Stipendiaten/-innen aus beruflichen oder anderen Gründen nicht überwiegend der Dissertation widmen.

Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft (HH, ST, TH) sowie von Fachgebieten, in denen ein besonderer Bedarf an wissenschaftlichem Nachwuchs besteht (HH, MV, ST, TH), sollen in einigen Bundesländern besonders berücksichtigt werden. In zwei Ländern (ST, TH) wird außerdem angestrebt, bei der Gewährung der Stipendien auch Vorhaben in kleinen Wissenschaftsgebieten zu fördern.¹¹⁶

Altersgrenzen bei der Bewerbung

Der Großteil der GFG und GFVO verzichtet auf die Festlegung von Altersgrenzen für die Gewährung der Förderung. Altersgrenzen werden nur in zwei Bundesländern (BY, SH) formuliert. In Bayern soll zum Zeitpunkt des Förderbeginns das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet sein. In Ausnahmefällen, insbesondere aus familienpolitischen Gründen, ist eine Überschreitung der Altersgrenzen zulässig. In Schleswig-Holstein gilt das 32. Lebensjahr als Altersgrenze.

In zwei weiteren Ländern stellt die seit dem Studienabschluss abgelaufene Zeit ein Auswahlkriterium dar (HH, TH): In Hamburg soll die Förderung spätestens ein Jahr nach dem Hochschulabschluss beginnen. In besonders begründeten Einzelfällen kann der Beginn der Förderung aus familiären Gründen bis maximal drei Jahre nach Abschluss des Studiums erfolgen. In Thüringen soll das Stipendium in der Regel unmittelbar nach

¹¹⁶ Einzig in der Ordnung für die Durchführung des Doktorandenstipendien-Programms der Universität Bremen ist ein Verteilungsschlüssel für die Stipendien zu je der Hälfte für die Natur- und Ingenieurwissenschaften und die Sozial- und Geisteswissenschaften festgelegt.

Abschluss des Studiums oder eines auf das Studium folgenden Vorbereitungsdienstes gewährt werden. Hiervon kann abgesehen werden, wenn der Bewerber nach dem Studienabschluss durch seine Leistungen oder besonderen Erfahrungen solche Voraussetzungen erworben hat, die ein hervorragendes Ergebnis erwarten lassen.

Vergabe der Stipendien

Die Vergabe der Stipendien wird in der Regel als Auftragsangelegenheit der Hochschulen unter Fachaufsicht der zuständigen Ministerien an entsprechende Vergabekommissionen delegiert. Die Kommissionen zur Vergabe der Landesgraduiertenförderung bestehen aus mindestens fünf Mitgliedern der Hochschulen. Die Zusammensetzung der Kommissionen variiert zwischen den Ländern. Den Kommissionen gehören nach den GFG und GFVO Mitglieder der Hochschulleitungen (BB, BW, MV, SH, SL, ST, TH), der Gruppe der Hochschullehrer/-innen (BB, BE, BW, HH, MV, SH, SL, ST, TH) und wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (BB, BW, HH, MV, SH, SL, ST, TH) sowie der Gruppe der Studierenden (HH, MV, SH, SL) an. In drei Ländern (SH, ST, TH) gehört auch die Gleichstellungsbeauftragte der Vergabekommission an. In Bayern entscheiden in einem landesweiten Wettbewerbsverfahren die Rektoren und Präsidenten der Universitäten gemeinsam über die Vergabe der Stipendien; der Vollzug obliegt den Universitäten.

Höhe der Stipendien pro Monat

Das Spektrum der Stipendienbeträge nach den GFG und GFVO in der Grundförderung reicht von etwas mehr als 600 Euro (SL) bis zu über 900 Euro (BY). In der Mehrzahl der Länder liegt die Förderung zwischen 700 und 800 Euro.

Zusätzlich zu den Grundbeträgen müssen die möglichen Zuschläge für Sach- und Reisekosten berücksichtigt werden. Im Großteil der Bundesländer können die Stipendiaten/-innen die Erstattung von Sach- und Reisekosten bei nachweisbarer Notwendigkeit für das Arbeitsvorhaben zusätzlich beantragen (BY, BW, HH, MV, SH, SL, SN, ST, TH). Die Kosten dürfen dabei 1.022 Euro (HH, SL, ST, TH) bis zu 2.352 Euro (MV) für die Höchsthörförderdauer nicht übersteigen. In Bayern wurde keine Höchsthörfördergrenze festgelegt. Eine monatliche Pauschale von 26 Euro (BB) bzw. 103 Euro (BE) wird in zwei Ländern ausgezahlt. Die Stipendiaten/-innen in einem Graduiertenkolleg in Sachsen erhalten ebenfalls eine monatliche Sachmittelpauschale von bis zu 153 Euro. Einzig in Mecklen-

burg-Vorpommern werden die Kosten für Krankenversicherung bis zu 102 Euro pro Monat übernommen.

Familienzuschlag

Ein Familienzuschlag ist in allen Bundesländern vorgesehen. In einem Großteil der Länder handelt es sich hierbei um einen zusätzlichen Betrag, der in der Regel ausgezahlt wird, wenn der/die Stipendiat/-in oder deren Ehepartner/-in Kinder hat, für die er/sie nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld erhält (BB, BE, BW, BY, SH, SL, SN, TH). In Sachsen-Anhalt wird der Zuschlag lediglich bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres der Kinder gewährt. In zwei Bundesländern handelt es sich um einen Zuschlag für Bedürftige, der nur ausgezahlt wird, wenn der/die Ehepartner/-in der/des Stipendiaten/-in nicht erwerbstätig ist oder der/die Stipendiat/-in das Kind allein versorgen muss (HH, MV). In zwei weiteren Bundesländern werden nicht nur die Kinder, sondern auch der/die Ehepartner/-in der/des Stipendiaten/-in unter besonderen Umständen berücksichtigt. Der Familienzuschlag wird auch gewährt, wenn der/die Ehepartner/-in erwerbslos ist (BB, SL).

Die Höhe des Familienzuschlags ist von Bundesland zu Bundesland verschieden.¹¹⁷ In vier Bundesländern wird der Zuschlag pauschal ab einem Kind gewährt. In drei der Länder beträgt dieser etwa 150 Euro monatlich (HH, SL, TH). Einzig in Schleswig-Holstein liegt der Zuschlag pauschal bei 200 Euro.

In allen anderen Ländern hängt die Höhe des Zuschlags von der Anzahl der zu betreuenden Kinder ab. Dabei ist der Betrag in zwei Ländern bei zwei Kindern bzw. drei Kindern gedeckelt, und in den anderen Ländern erfolgt eine unterschiedlich hohe Zahlung monatlich für jedes Kind. In Baden-Württemberg sieht der Gesetzgeber einen Familienzuschlag für ein Kind von 160 Euro sowie für zwei und mehr Kinder von 210 Euro vor. In Sachsen-Anhalt beträgt der Zuschlag 150 Euro bei einem Kind und 210 Euro bei zwei Kindern, darüber hinaus finden drei oder mehr Kinder mit 255 Euro Berücksichtigung. In Brandenburg und Berlin erhält der/die Stipendiat/-in für jedes Kind monatlich einen Familienzuschlag, der für das erste Kind bei 102 Euro und für jedes weitere Kind bei 51 Euro liegt. Den gleichen Betrag für jedes Kind erhalten die Stipendiaten/-innen in Mecklenburg-Vorpommern (51 Euro) und Sachsen

¹¹⁷ Nachfolgend wird der Übersichtlichkeit halber die Höhe des Familienzuschlags pro Kind dargestellt, wobei die in Absatz 1 genannten Ausnahmen bei der Vergabe (BB, HH, MV, ST) zu berücksichtigen sind.

(100 Euro). Einzig in Bayern¹¹⁸ wurde die Höhe des Zuschlags nicht festgelegt.

Einkommensgrenze

Über das Stipendium hinaus erzielte Einkünfte im Sinne des Einkommenssteuerrechts werden in allen Ländern mit der Förderung verrechnet. Das Stipendium verringert sich um das Jahreseinkommen¹¹⁹, wenn es bei Ledigen 7.670 Euro und bei Verheirateten einschließlich des Einkommens des Ehegatten 12.271 Euro (BE, HH, MV, SL), 15.000 Euro (BB, BW, SH) oder 17.895 Euro (TH) übersteigt. In Mecklenburg-Vorpommern liegt der maximale Betrag für Ledige bei 6.136 Euro. In Schleswig-Holstein werden die erzielten Einkünfte ab 9.000 Euro auf das Stipendium angerechnet. In den Gesetzen von drei Ländern sind keine Angaben zur Höhe des zugelassenen Jahreseinkommens enthalten (BY, SN, ST).

Für jedes Kind, für das nach dem BKG ein Anspruch auf Kindergeld besteht, erhöhen sich diese Beträge um 1.022 Euro pro Jahr. Eine Ausnahme bilden Brandenburg und Schleswig-Holstein, in denen der Freibetrag pro Kind mit 1.227 Euro (BB) und 1.500 Euro (SH) höher ausfällt.

Einkünfte aus nach den GFG und GFVO zugelassenen Nebentätigkeiten werden nicht einbezogen. Mit der Förderung vereinbar ist in einigen Ländern eine dem geförderten Vorhaben dienliche vergütete Arbeit in Forschung und Lehre (BE, BW, MV, SL, ST). Diese Tätigkeit darf 10 Stunden (MV), 16 Stunden (SL), 20 Stunden (BE, ST) und 40 Stunden (BW) monatlich nicht überschreiten. In zwei Bundesländern (HH, TH) ist eine frei gewählte Tätigkeit von bis zu 20 Stunden im Monat anrechnungsfrei.

Dauer der Förderung

Das Stipendium kann in der Regel bei Wiederbewilligung nach einem Jahr für eine Grundförderdauer von zwei Jahren bezogen werden. Einzig in Sachsen beträgt die Grundförderdauer drei Jahre. Die Verlängerung der Grundförderdauer um maximal ein Jahr ist in allen Ländern in begründeten Ausnahmefällen möglich. Abweichend davon kann in Brandenburg

¹¹⁸ In Bayern darf der Familienzuschlag maximal ein Viertel des Grundbetrags der Förderung betragen.

¹¹⁹ Als Jahreseinkommen gilt die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes vermindert um die Sozialabgaben und andere steuerlich anerkannte Vorsorgeaufwendungen, die Einkommensteuer und die Kirchensteuer für das maßgebliche Kalenderjahr.

die Förderhöchstdauer von drei Jahren nur für Promotionsstipendiaten/-innen mit einem BA-Abschluss um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Krankheit und andere wichtige von den Stipendiaten/-innen nicht zu vertretene Gründe erlauben in der Regel eine Unterbrechung des Stipendiums für eine Zeit von bis zu drei Monaten. Zum Teil ist auch die Umstellung der Förderung auf kleinere Zahlungen über einen längeren Zeitraum möglich, wobei die Gesamtfördersumme nicht überschritten werden darf (u.a. BE). Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) werden übernommen, eine Geburt verlängert das Stipendium mindestens um die übliche Mutterschutzfrist von 14 Wochen.

Zum Abschluss einer weit fortgeschrittenen Dissertation werden in einigen Ländern Abschlussförderungen von bis zu einem Jahr gewährt (BE, HH, SL). Die Förderdauer kann in Hamburg in Ausnahmefällen um weitere sechs Monate verlängert werden.

Zusammenfassung

Die Mehrheit der Bundesländer verfügt in Ergänzung zu den Landeshochschulgesetzen über Gesetze und Verordnungen zur Landesgraduier-tenförderung, in denen die Vergabe von Promotionsstipendien für Qualifizierungsvorhaben an Landeshochschulen geregelt wird, und zwar überwiegend ohne fachliche Vorgaben. Die Regelungsbereiche stimmen weitestgehend überein. Innerhalb dieser Bereiche sind jedoch Unterschiede zwischen den Bundesländern feststellbar. Das betrifft z.B. die Höhe der Stipendien, des Familienzuschlags und der Reise- und Sachkostenpauschale oder auch die Art und den Umfang der zulässigen Nebentätigkeiten.

In Bremen, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wird auf gesonderte Gesetze oder Verordnungen zur Graduiertenförderung verzichtet. Hessen und Niedersachsen haben diese erst vor nicht allzu langer Zeit aufgehoben. In Rheinland-Pfalz ist die Aufhebung des Gesetzes im Zuge einer Hochschulgesetznovelle geplant.

7.2 Förderstrategien und -programme der Bundesländer

7.2.1 Förderung im Wandel

Nicht nur bei der Gesetzgebung, sondern auch bei der finanziellen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden die sich verändernden Kräfteverteilungen zwischen Bund, Ländern und Hochschulen deutlich: Bis zur Abschaffung der Bundesgraduiertenförderung im Jahr 1981 hatte der Bund sich direkt an der finanziellen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beteiligt. Danach übernahmen die Länder diese Aufgabe, die seither vor allem Landesgraduiertenstipendien direkt an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben. Inzwischen haben einzelne Länder dieses Förderinstrument wieder aufgegeben und erwarten von den – jetzt mit so genannten Globalhaushalten ausgestatteten – Hochschulen eigene Förderprogramme. Gleichzeitig kommen seit Mitte der 1990er Jahre zu diesen traditionellen Steuerungsinstrumenten auch die leistungsorientierte Mittelverteilung und vertragsförmige Vereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen hinzu. Im folgenden Abschnitt werden sowohl die gegenwärtig laufenden Förderprogramme der Landesregierungen, als auch die entsprechenden Inhalte der neuen Steuerungsinstrumente dargestellt.

Der Bericht beruht auf einer schriftlichen Umfrage bei den 16 zuständigen Landesministerien, die von März bis Mai 2007 durchgeführt wurde. Alle Bundesländer haben den Fragebogen (z.T. unterschiedlich genau) ausgefüllt und so die aktuelle Förderstrategie dokumentiert.¹²⁰ Ergänzend wurden Förderrichtlinien, Internetveröffentlichungen und vertragsförmige Vereinbarungen ausgewertet. Bezugszeitraum der Befragung ist das Jahr 2006, allerdings wurden in Einzelfällen auch neuere Entwicklungen aufgenommen. Alle vorliegenden Informationen wurden sorgfältig eingearbeitet, die Verfasser können jedoch nicht ausschließen, dass in einzelnen Bundesländern Programme oder Fördermaßnahmen auf Grund unterschiedlicher Bezeichnungen oder fehlender Daten nicht dokumentiert werden konnten. Zudem verweisen die Länder an vielen Stellen auf weitere Programme, die entweder von den Hochschulen direkt aus ihren Globalhaushalten oder von Drittmittelgebern gefördert werden (so zum Bei-

¹²⁰ Der vorliegende Text ging den Bundesländern im Entwurf zu und wurde gemäß ihrer Rückmeldungen überarbeitet.

spiel die Graduiertenkollegs der DFG oder die Post-doc-Förderung). Da es sich dabei nicht um Landesprogramme handelt, können diese im folgenden Kapitel nicht ausgewiesen werden. Dies bedeutet auch, dass die Angaben nicht direkt vergleichbar sind und vor allem keine Rangfolge der Nachwuchsförderpolitik der Länder darstellen. Der Bericht zeigt die vielfältigen und unterschiedlichen Formen der Nachwuchsförderung in den Bundesländern und soll Trends sichtbar machen, Beispiele benennen und so vor allem Informationen für die Weiterentwicklung der Nachwuchsförderung liefern.

Ebenfalls nicht berücksichtigt werden kann in der folgenden Übersicht die Rolle der Länder bei Moderation, Beratung und Marketing der Nachwuchsförderung an den Hochschulen. So können Bundesländer die Hochschulen etwa bei der Beantragung von DFG-Mitteln für die Nachwuchsförderung unterstützen, ohne dass dafür finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden.

7.2.2 Landesförderprogramme

7.2.2.1 Promotionsförderung

13 der 16 Bundesländer haben im Jahr 2006 wissenschaftlichen Nachwuchs über *Landesgraduiertenstipendien* gefördert. Dabei wurden zwischen 1 (Bremen) und 289 (Baden-Württemberg) Stipendien neu bewilligt und insgesamt zwischen 23 (Bremen) und 321 (Berlin) Stipendien finanziert. In der Regel war der Anteil der über Stipendien geförderten Frauen etwas höher als der der Männer. In einigen Bundesländern (Bayern, Bremen, Niedersachsen) sind die hier genannten Stipendien Teil von strukturierten Doktorandenprogrammen (s.u.) oder werden zu bestehenden strukturierten Doktorandenprogrammen zugeordnet (Mecklenburg-Vorpommern). Andere Bundesländer (Nordrhein-Westfalen) finanzieren über die strukturierten Doktorandenprogramme ebenfalls Stipendien oder Promotionsstellen, haben diese jedoch nicht einzeln ausgewiesen. Bei der folgenden Übersicht ist zu berücksichtigen, dass hier nur direkte staatliche Förderprogramme aufgeführt sind. Fehlende Angaben dürfen nicht als Defizit an staatlicher Nachwuchsförderung interpretiert werden, weil selbstverständlich Landesmittel an die Hochschulen fließen, die dort der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zugute kommen.

Eine Gegenüberstellung der stipendienfinanzierten Promovierenden zu den abgeschlossenen Promotionen lässt vereinfacht darauf schließen,

dass zwischen einem und 10 Prozent der Dissertationen durch Landesstipendien gefördert sein könnten. Die Länder Hessen, Nordrhein-Westfalen, und Schleswig-Holstein haben die Nachwuchsförderung im Rahmen der wachsenden Autonomie der Hochschulen in die Eigenverantwortung der Hochschulen gestellt und dafür keine eigenen Mittel für Stipendien oder Promotionsstellen mehr ausgewiesen. In Schleswig-Holstein ist dies bereits seit Anfang der 1970er Jahre der Fall.

Die Hochschulen in diesen Ländern fördern wissenschaftlichen Nachwuchs aus global zugewiesenen Mitteln und können entsprechend eigenverantwortlich über die Anzahl der geförderten Studierenden entscheiden. In Nordrhein-Westfalen wird darüber hinaus der wissenschaftliche Nachwuchs auch über *Graduate Schools* und ein Rückkehrerprogramm aus Landesmitteln gefördert (s.u.). In allen drei Ländern ist die Nachwuchsförderung (ebenso wie in einer Reihe anderer Länder) ein Indikator der leistungsorientierten Mittelverteilung (s.u.). Schleswig-Holstein ist das einzige Bundesland, das neben der leistungsorientierten Mittelverteilung keine weiteren Landesprogramme zur Nachwuchsförderung aufgelegt hat.

Über 70 Prozent aller Landesstipendien werden in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in Mathematik und Naturwissenschaften vergeben, wobei der Anteil der Stipendien in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 34 Prozent doppelt so hoch ist wie der Anteil dieser Fächergruppe an allen bundesweit abgeschlossenen Promotionen. Das heißt, dass Landesstipendien überproportional in dieser Fächergruppe angesiedelt sind. In allen anderen Fächergruppen liegen die Anteile deutlich unter dem jeweiligen Anteil der Fächergruppen an den abgeschlossenen Promotionen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Landesstipendien ein Defizit bzw. fachliche Verwerfungen anderer Fördermöglichkeiten ausgleichen. Da die Ausschreibungen in der Regel nicht fachspezifisch gestaltet sind, ist anzunehmen, dass sich in der Struktur der Bewilligungen die Struktur der Anträge widerspiegelt, was auf eine hohe Bewerbungsaktivität der Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen schließen lässt.

Der Anteil der an Frauen vergebenen Stipendien liegt in allen Fächergruppen deutlich über dem Anteil der Frauen an den bundesweit abgeschlossenen Promotionen. Dies deutet darauf hin, dass die Landesstipendien deutlich stärker von Frauen nachgefragt werden, was für die These sprechen könnte, dass Frauen sich weniger um andere Fördermöglichkeiten bemühen oder dort (z.B. bei Promotionsstellen) weniger Chancen ha-

ben. Die Landesstipendien wirken hier (auch außerhalb der speziellen Frauenförderprogramme) offensichtlich in gewisser Weise ausgleichend zu Gunsten des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Besonders markant tritt das in den Ingenieurwissenschaften zu Tage, in denen der Frauenanteil der Landesstipendiatinnen mehr als doppelt so hoch ist wie der Frauenanteil unter den Promotionen in den Ingenieurwissenschaften insgesamt. Da die Ausschreibungen (mit Ausnahme spezieller Frauenförderprogramme) nicht geschlechtsspezifisch erfolgt, dürfte es sich hier vermutlich eher um einen durch Nachfrage gesteuerten Ausgleichseffekt, als um eine bewusste Steuerung handeln.

Die Stipendien werden in 7 Bundesländern für 3 Jahre und in 6 Bundesländern für zwei Jahre zum Teil mit der Möglichkeit einer Verlängerung angeboten. In 9 Ländern ist die Stipendienvergabe nicht an eine Altersgrenze gebunden, in den übrigen liegt diese bei 30-37 Jahren.

Tab. 51: Staatliche Promotionsstipendien in den Bundesländern

| Land | 2006 neu bewilligt | Anteil Frauen (in %) | 2006 insges. gefördert | Anteil Frauen (in %) | Relation geförderte zu abgeschl. Promotionen insges. ^a (in %) |
|------------------------|-------------------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|--|
| Baden-Württemberg | 289 | k.A. | k.A. | k.A. | 8 |
| Bayern | 71 | 58 | 119 | 53 | 2 |
| Berlin | 114 | 51 | 321 | 54 | 4 |
| Brandenburg | 6 | k.A. | 30 ^b | 57 | 2 |
| Bremen ^c | 1 | 100 | 23 | 50 | < 1 |
| Hamburg | 21 | 62 | 95 | 59 | 2 |
| Hessen | Kein staatliches Stipendienprogramm | | | | |
| Mecklenburg-Vorpommern | 36 | 47 | 101 ^d | 57 | 9 |
| Niedersachsen | 56 | 55 | 123 ^e | 51 | 3 |

| Land | 2006 neu bewilligt | Anteil Frauen (in %) | 2006 insges. gefördert | Anteil Frauen (in %) | Relation geförderte zu abgeschl. Promotionen insges. ^a (in %) |
|------------------------|-------------------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|--|
| Nordrhein-Westfalen | Kein staatliches Stipendienprogramm | | | | |
| Rheinland-Pfalz | 100 | 41 | 198 | 44 | 10 |
| Saarland | 20 | 50 | 31 | 61 | 7 |
| Sachsen ^f | 32 | 40 | 144 ^g | 60 | 3 |
| Sachsen-Anhalt | 30 | k.A. | 180 | k.A. | 6 |
| Schleswig-Holstein | Kein staatliches Stipendienprogramm | | | | |
| Thüringen ^h | 54 | 50 | 161 | 51 | 10 |

^a Für diese Spalte sind die als Landesstipendien 2006 neu bewilligten Promotionen mit den für das Land ausgewiesenen Promotionen 2005 in Beziehung gesetzt. Die Angaben stellen jedoch nur eine grobe Annäherung dar, weil weder Zahlen über die vor drei Jahren erstmals geförderten Promotionen, noch über den Anteil der erfolgreich abgeschlossenen geförderten Promotionen vorliegen, so dass die üblichen Berechnungsverfahren für die Promotionsintensität keine Anwendung finden können. Zudem sind jährliche Schwankungen nicht auszuschließen. Da nur die Maßnahmen für das Jahr 2006 erhoben wurden, war es nicht möglich diese mittels Dreijahresdurchschnitt auszugleichen. (Vergleichsdaten: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.2. ZUS 03)

^b Ohne Stipendien aus Zielvereinbarungsmitteln.

^c Das Doktorandenprogramm in Bremen ist je zur Hälfte vom Land und der Universität finanziert, die Stipendien sind in strukturierte Doktorandenprogramme eingebunden.

^d Davon 11 Stipendien im Rahmen strukturierter Doktorandenprogramme.

^e Alle im Rahmen strukturierter Doktorandenprogramme.

^f Ohne Wiedereinstiegsstipendien.

^g Davon 70 aus HWP-Mitteln, diese konnten bei der Berechnung der Relation nicht berücksichtigt werden, da keine Zahlen über Neubewilligungen 2006 vorlagen.

^h Ohne Wiedereinstiegs- und Abschlussstipendien.

Ausgezahlt werden für reguläre Stipendien zwischen *614 Euro und 1.500 Euro* monatlich zum Teil zzgl. Sach- und Reisemittel sowie Familienzuschläge. Werden alle möglichen Zuschüsse (Sachmittel, Versicherung und Familienzuschlag für ein Kind) dazugerechnet, so können Stipendiatinnen und Stipendiaten in Bayern, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, teilweise Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt über 1.000 Euro monatlich erhalten, wobei in Niedersachsen mit 1.525 Euro (ggf. zusätzlich 150 € Auslandszuschlag) mit Abstand der höchste Stipendiansatz gewährt wird.

Tab. 52: Aufteilung der Landesstipendien nach Fachbereichen

| Bundesländer | Ingenieur- wiss. | Sprach- u. Kulturwiss. | Rechts-, Wirt- schafts- u. Sozialwiss. | Mathematik, Naturwiss. |
|--|---------------------|---------------------------|--|---------------------------|
| Stipendien insgesamt | 122 | 441 | 226 | 483 |
| Anteil an allen Landesstipendien (in %) ^a | 9 | 34 | 17 | 37 |
| davon Frauen (in %) | 30 | 59 | 58 | 48 |
| Anteil abgeschl. Promotionen 2005 insges. (in %) | 14 | 17 | 22 | 41 |
| davon Frauen (in %) | 13 | 49 | 31 | 33 |

^a Fehlende zu 100%: Sonstige.

Den Vorteil der Förderung über Stipendien sehen Ländervertreter insbesondere in der Entlastung der Promovierenden von promotionsfremden Tätigkeiten. Durch die Verknüpfung der Stipendien mit strukturierten Promotionsprogrammen (s.u.) würden zudem eventuell früher bestehende Nachteile (Vereinzelnung, fehlender Kontakt zu den Hochschulen) ausgeglichen.

Die Vergabegrundsätze zum Kreis der Förderungsberechtigten sind in der Regel offen formuliert. Die Stipendien werden in 10 Bundesländern *durch die jeweiligen Hochschulen vergeben*, in zwei Ländern durch gemeinsame Kommissionen der Hochschulen.¹²¹ Die Betreuung der Studierenden ist in allen Ländern Aufgabe der Hochschulen.

Während die Landesstipendien das wesentliche Element der Promotionsförderung durch die Bundesländer sind, spielen *Arbeitsverträge* als Förderinstrument nur eine geringe Rolle. Diese waren meist Bestandteil bestimmter Projekte: So förderte Bayern 13 Promotionen von Lehrkräften mit Berufserfahrung im Schulbereich, und in Niedersachsen wurden 2006 29 Promovierende aller Fachbereiche im Rahmen einer Kooperation mit Universitäten in Israel¹²² für maximal drei Jahre gefördert.

Acht Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) haben im Jahr 2006 Projekte der „*strukturierten Doktorandenausbildung*“ (Graduiertenkollegs, *Graduate Schools*) direkt gefördert. In Bayern wurden 120 Doktorand/-innen über Stellen im Rahmen von in-

¹²¹ Bayern: „Universität Bayern e.V.“, Berlin: „Kommission zur Vergabe von Promotionsstipendien“

¹²² http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C376799_N7009_L20_D0_I731.html (Zugriff 17.7.2007)

Tab. 53: Rahmenbedingungen der Landesstipendien

| Land | Altersbegrenzung | Dauer | Grundbetrag monatlich (ohne Sachkosten, Familienzuschläge etc., in €) |
|--|------------------|--|--|
| Baden-Württemberg | Nein | 2 Jahre | 820 |
| Bayern | 30 Jahre | 2 Jahre (Verlängerung max. 1 Jahr) | 900 |
| Berlin | Nein | bis zu 3 Jahren | 819 ^a |
| Brandenburg | Nein | 3 Jahre (Verlängerung für BA-Absolventen auf 4 Jahre mögl.) | 715 |
| Bremen | 32 Jahre | 3 Jahre | 921 |
| Hamburg | Nein | 2 Jahre (Grundstipendium) 1 Jahr (Abschlussstipendium) | 820 |
| Mecklenburg-Vorpommern | Nein | 2 Jahre (Verlängerung max. 1 Jahr) | 818 |
| Niedersachsen | Nein | 3 Jahre | 1025 |
| Rheinland-Pfalz | Nein | 3 Jahre | 715 - 1.500 je nach Arbeitsgruppe, Stipendienart und Fachgebiet |
| Saarland | Nein | 3 Jahre | 614 |
| Sachsen (Landesinnovationsstipendien) | Nein | 3 Jahre | 895 |
| Sachsen (HWP-Stipendien) | 30 bzw. 35 Jahre | Max. 3 Jahre | 985 |
| Sachsen-Anhalt | Nein | 1-2 Jahre (Verlängerung im Ausnahmefall mgl.) | 894 |
| Thüringen | Nein | 2 Jahre (Verlängerung im Ausnahmefall mgl.) | 715 |

^a 716 Euro Grundbetrag plus 103 Euro Sachkostenpauschale.

ternationalen Doktorandenkollegs finanziert. In Rheinland-Pfalz wurden die Universitäten seit 2005 mit insgesamt 1,2 Millionen Euro beim Auf- und Ausbau universitätsweiter strukturierter Promotionsysteme gefördert. Neben der Vermittlung von fachübergreifenden Methoden wie Präsentationstechniken, Zeitmanagement und Lehr- und Forschungskompetenz verpflichten sich die Fachbereiche zu einem abgestimmten hochschulweiten Betreuungskonzept, in das bereits Masterstudierende aufgenommen werden können. In Mecklenburg-Vorpommern wurden etwa 10

Prozent der oben bereits aufgeführten Stipendien explizit als zusätzliche Landesförderung zu *Max Planck Research Schools* und Sonderforschungsbereichen vergeben. Auch die strukturierten Doktorandenkollegs der anderen Bundesländer beinhalten Stellen oder Stipendien für Promovierende, diese konnten jedoch nicht einzeln ausgewiesen werden. In Sachsen-Anhalt wird ein ähnliches Programm für 2008 angestrebt. Das Land Baden-Württemberg beschreibt die Zielstellung der dort geförderten Kollegs in seiner Antwort auf die Befragung so:

„Strukturierte Promotionskollegs sind Hochschuleinrichtungen, die sich eine qualitätsvolle Betreuung von Promovenden zum Ziel gesetzt haben. Sie werden von mehreren Hochschullehrern in der Rolle von Mentoren mit klar zugewiesener Verantwortung getragen, gruppieren sich um besondere fachliche Schwerpunkte und haben die Aufgabe, besonders geeignete Promovenden auszuwählen, zu betreuen, weiter zu qualifizieren und für sie gute Forschungsbedingungen sicherzustellen.“

Zur inhaltlichen Gestaltung der Kollegs wird z.B. in Bayern auf einen formalen Rahmen mit gegenseitigen Verpflichtungen, Qualitätssicherung und fester Zugehörigkeit, Internationalität und Vernetzung, Einbindung in Forschung sowie Eigeninitiative und Verantwortung der Promovierenden verwiesen. Ergänzend heißt es in der Antwort auf die Befragung:

„Das konzentrierte promotionsbegleitende Curriculum besteht aus Wochenendseminaren, Workshops und Sommerakademien. Die Vermittlung methodischer und fachlicher Kenntnisse wird durch Elemente der konkreten Berufsvorbereitung ergänzt: Die Doktoranden können sich Präsentations-, Lehr- und Publikationserfahrung aneignen, Teamfähigkeit trainieren sowie Führungskompetenz, Kenntnisse über Verfahren des Mitteleinwerbens und Projektmanagement erwerben.“

Dabei ist Eliteförderung in Bayern als ein „Gesamtpaket“ definiert und in einem „Elitennetzwerk Bayern“¹²³ organisatorisch gebündelt. Diese umfasst neben den Internationalen Doktorandenkollegs auch Elitestudiengänge und ein Programm der Begabtenförderung, das sich sowohl an Studierende und Promovierende, als auch Nachwuchswissenschaftler/-innen nach der Promotion richtet. Innerhalb der internationalen Doktorandenkollegs in Bayern werden die Promovierenden über Stellen finanziert. Das wird mit zwei Argumenten begründet: Erstens sollten die Promovierenden den Status als Hochschulangehörige erhalten und zweitens angemessen vergütet werden. Letzteres hat außerdem zur Folge, dass die

¹²³ www.elitennetzwerk-bayern.de (Zugriff 5.9.2007)

Nachwuchswissenschaftler/-innen während ihrer Promotionszeit Ansprüche für ihre Altersversorgung erwerben.

In Brandenburg werden aus den Mitteln der Zielvereinbarung zwischen Landesregierung und Hochschulen (s.u.) sowohl fachgebundene Promotionskollegs, als auch fächerübergreifende und international ausgerichtete *Graduate Schools* finanziert.

In Niedersachsen werden die Studierenden in kleinen Gruppen intensiv betreut und sollen so in kürzerer Zeit promovieren. Kennzeichen sind Interdisziplinarität, Internationalität und Exzellenz. Die fächerübergreifenden Einrichtungen müssen mit herausragenden Forschungsschwerpunkten verknüpft sein, die Ausbildung ist durch ein Curriculum strukturiert. Der überwiegende Teil der Förderung ist für die Stipendien vorgesehen. Es werden aber auch Mittel für Sach- und Reisekosten sowie ggf. für wissenschaftliches und administratives Personal zur Betreuung der Promovierenden bereitgestellt (ca. bis zu einem Viertel). Die Promotionsprogramme wurden im Jahr 2006 aus HWP-Mitteln gefördert, ab dem Jahr 2007 erfolgt die Weiterförderung in vollem Umfang aus reinen Landesmitteln. Das Land Nordrhein-Westfalen wird die Förderung ab 2008 von einer Vollförderung der *Graduate Schools* auf eine Anteilige Finanzierung (maximal 50 %) umstellen, um so bei gleichbleibender Gesamtfinanzierung mehr Einzelprojekte fördern zu können. Die verbleibenden Anteile müssen die Hochschulen aus eigenen Mitteln aufbringen. In Hessen werden die von der DFG geförderten Graduiertenkollegs über das Erfolgsbudget der leistungsorientierten Mittelverteilung (s.u.) zusätzlich finanziert, und in Brandenburg und Hamburg werden einzelne Kollegs über die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule finanziell gefördert. Die Tendenz hin zu einer strukturierteren Doktorandenausbildung wird allgemein begrüßt, wobei aber darauf verwiesen wird, dass auch in Zukunft die Förderung von exzellenten Einzelprojekten möglich sein müsse. Pro Kolleg werden in den Bundesländern zwischen 137.000 und (auf ein Land bezogen) durchschnittlich 650.000 Euro aus Landesmitteln aufgebracht, wovon in der Regel bis zu einem Viertel für wissenschaftliches und administratives Personal sowie Sach- und Reisemittel, der größte Teil jedoch für Stipendien bzw. Promotionsstellen vorgesehen ist.

Das Land Bremen verweist auf ein von der Hochschule aus *globalen Mitteln* finanziertes Promotionsprogramm für 11 Fachhochschulabsolvent/-innen, die ebenfalls bis zu drei Jahre gefördert werden und denen der Konrektor für Forschung der beteiligten Fachhochschule sowie eine

Professorin bzw. ein Professor der Universität Bremen als Betreuer zur Seite stehen. Auch andere Bundesländer (Berlin, Hamburg, Saarland und Sachsen-Anhalt) verweisen auf Programme der Hochschulen, mit denen diese aus global zugewiesenen Mitteln Promovierende über Arbeitsverträge fördern, dies ist mit großer Wahrscheinlichkeit auch in anderen Bundesländern der Fall, kann jedoch im Rahmen dieser Studie nicht im Einzelnen dokumentiert werden.

7.2.2.2 Post-doc-Förderung

Insgesamt sieben Länder fördern Nachwuchswissenschaftler/-innen *nach der Promotion (Post doc)* über Stipendien oder in Beschäftigungsverhältnissen. In Baden-Württemberg wurden 2006 36 Wissenschaftler/-innen im Rahmen des Eliteprogramms der Landesstiftung Baden-Württemberg gefördert. Dabei finanziert die Landesstiftung nicht die Stellen der Post-Doktorand/-innen selbst, sondern Mittel für deren Mitarbeiter/-innen (d.h. die Forschergruppe) sowie Sach- und Investitionskosten. Die Personalmittel für die jeweiligen Post-Doktorand/-innen muss die Hochschule selbst aufbringen. Stipendien wurden 2006 außerdem in Bayern (4) und Rheinland-Pfalz (3) vergeben. In Bremen (3), Hamburg (14) und Rheinland-Pfalz (8) wurden Nachwuchswissenschaftler/-innen über Beschäftigungsverhältnisse aus Landesmitteln gefördert. Sachkostenzuschüsse gibt es außerdem in Thüringen. In Hessen wurden Juniorprofessuren über die Zielvereinbarungen anteilig aus Landesmitteln gefördert. Außerdem haben acht Länder 2006 Stellen und Stipendien für Post-doc-Wissenschaftlerinnen aus dem HWP Programm finanziert (s.u.).

7.2.2.3 Gleichstellungspolitische Förderung

In den fünf ostdeutschen Bundesländern sowie Baden-Württemberg, Bremen und Niedersachsen wurden 2006 eigene Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen sowohl vor, als auch nach der Promotion finanziert. Im Rahmen der *Promotionsförderung* wurden in Brandenburg 22 und in Mecklenburg-Vorpommern 2 Frauen über Arbeitsverträge gefördert. In Sachsen und Thüringen wurden zusätzlich *Wiedereinstiegsstipendien* nach einer Familienpause vergeben. Diese Stipendien werden für den Abschluss der Promotion an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verliehen, die ihre wissenschaftliche Arbeit wiederaufnehmen, nachdem sie diese in bereits fortgeschrittenem Arbeitsstand zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben unterbrochen hatten. Ein solches Stipendium wird

grundsätzlich für 1 Jahr gewährt (Verlängerung bis zu 6 Monaten möglich), wobei zu Beginn der Förderung das 37. Lebensjahr nicht überschritten sein darf. In Sachsen wurden 13 Wiedereinstiegsstipendien (Promotionen) aus Landesmitteln für die Dauer von i.d.R. einem Jahr finanziert. In Thüringen wurden 17 Wiedereinstiegsstipendien mit einer Förderdauer von 12 Monaten und 6 Monaten möglicher Verlängerung und 11 Promotionsabschlussstipendien mit einer Förderdauer von drei Monaten aus dem HWP finanziert. Obwohl sich beide Programme auch an Wissenschaftler richten, die ihre Arbeit wegen familiärer Aufgaben unterbrochen haben, wurden sie in beiden Ländern 2006 nicht von Männern in Anspruch genommen.

Im Bereich der *Frauenförderung* in der *Post-doc-Phase* wurden in Baden-Württemberg mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen (18 Stellen), in Brandenburg (8 Beschäftigungsstellen), in Bremen (9 Stellen), Mecklenburg-Vorpommern (3 Stipendiatinnen), Niedersachsen (6 Stellen im Dorothea-Erxleben-Programm), in Rheinland-Pfalz (10 Stellen), in Sachsen 4 Stipendiatinnen (aus Landesmitteln) und 15 Beschäftigungsstellen (aus dem HWP) und Sachsen-Anhalt (12 Stipendiatinnen) gefördert.

In drei Bundesländern wurden besondere *Beratungsangebote* für Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert: Das Land Brandenburg initiierte 2005 gemeinsam mit den Universitäten Potsdam, Cottbus und Frankfurt/Oder ein Mentoring-Programm (,Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten!'), das sich gezielt an Studentinnen der brandenburgischen Hochschulen richtet. Die bisher entstandenen 48 Partnerschaften zwischen Studentinnen und Personen aus der Privatwirtschaft sowie aus dem Verwaltungsbereich des Landes Brandenburgs sollen nicht nur zur gezielten Förderung von weiblichen Nachwuchskräften beitragen, sondern vor allem der Abwanderung junger Akademikerinnen aus dem Bundesland entgegenwirken. Das Land finanzierte das Programm 2006 mit 147.496 Euro. Zusätzliche Förderung erfährt das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie der drei beteiligten Universitäten.¹²⁴ Auch Sachsen hat aus HWP-Mitteln (211.100 Euro in 2006) ein Mentoring- und Coaching-Programm gefördert, das maximal 72 herausragenden Studentinnen aus den Bereichen Naturwissenschaft/Technik und Medizin den Einstieg ins Berufsleben erleichtern sollte. Thüringen hat mit HWP-Mitteln über den gesamten Förderzeitraum Projekte der ,Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen,

¹²⁴ <http://www.mentoring-brandenburg.de/> (Zugriff 17.7.2007)

Studentinnen und Absolventinnen' finanziert. Diese Projekte dienen der Betreuung von Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hinblick auf eine Unterstützung bei ihrer Vorbereitung auf den Berufseinstieg sowie die Karrierebegleitung. Bayern vergibt jährlich fünf Preise an Studentinnen der Ingenieurwissenschaften für hervorragende Diplom- oder Promotionsarbeiten. Die Preise sind mit jeweils 2.000 Euro dotiert.¹²⁵

7.2.2.4 Spezielle Fördermaßnahmen

Einzelne Bundesländer haben spezielle Fördermaßnahmen (in Ergänzung zu der üblichen Förderpraxis) entwickelt. So vergibt das Land *Brandenburg* 2007 einen *Nachwuchswissenschaftlerpreis*, der auch zukünftig jährlich verliehen werden soll. Ausgeschrieben werden zwei Preise – in den Bereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Natur- und Ingenieurwissenschaften, die mit jeweils 10.000 Euro dotiert sind. Herausragende wissenschaftliche Arbeiten promovierter Nachwuchswissenschaftler/-innen, die an einer Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung des Landes Brandenburg entstanden und maximal 2 Jahre alt sind, sollen mit diesem Preis honoriert werden.¹²⁶ Das Land *Niedersachsen* vergibt ab 2007 ebenfalls zum ersten Mal einen „*Wissenschaftspreis Niedersachsen*“, der mit 30.000 Euro u.a. für eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. einen Nachwuchswissenschaftler ausgeschrieben wurde. Neben exzellenten wissenschaftlichen Leistungen sollen mit diesem Preis auch innovative Formen der Kooperation zwischen zwei oder mehreren niedersächsischen Hochschulen ausgezeichnet werden. Personen, die einen wesentlichen Beitrag zur Hochschulentwicklung in Niedersachsen und im Rahmen des Bologna-Prozesses geleistet haben, werden bei der Preisvergabe vorrangig berücksichtigt.¹²⁷ Auch das *Saarland* verleiht jährlich einen „*SaarLB Wissenschaftspreis*“¹²⁸, der mit 25.000 Euro dotiert ist. In Ausnahmefällen kann das Preisgeld zwischen zwei gleichwertige Arbeiten aufgeteilt werden. Preiswürdig sind hervor-

¹²⁵ http://www.stmwfk.bayern.de/foerderung/preise_ingenieurstudentinnen.html (Zugriff 6.9.2007)

¹²⁶ <http://www.mwfk.brandenburg.de/cms/media.php/lbm1.a.1494.de/Nachwuchswiss.pdf> (Zugriff 16.7.2007)

¹²⁷ http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C30834487_L20.pdf (Zugriff 16.7.2007)

¹²⁸ <http://www.saarlb.de/runtime/cms.run/doc/Deutsch/221/Wissenschaftspreis.html#5> (Zugriff 6.9.2007)

ragende wissenschaftliche Abhandlungen, die an saarländischen Hochschulen als wissenschaftliche Arbeiten, Dissertationen oder Habilitationen im Jahr der Ausschreibung abgeschlossen wurden. Die Arbeiten sollen im Besonderen neue Erkenntnisse und Ergebnisse enthalten, deren Anwendung den Wirtschafts- oder Wissenschaftsstandort Saarland stärken und neue Arbeitsplätze schaffen kann.¹²⁹ Nachwuchswissenschaftler/-innen in Bayern können sich um jährlich bis zu 15 mit 15.000 Euro dotierte Preise für gute Lehre bewerben.¹³⁰

Nordrhein-Westfalen hat ein eigenes „*Rückkehrerprogramm*“ für wissenschaftlichen Nachwuchs im Ausland entwickelt. Durch das 2007 initiierte 'Programm zur Förderung der Rückkehr des wissenschaftlichen Spitzennachwuchses aus dem Ausland' sollen Wissenschaftler/-innen, die mindestens 24 Monate im Ausland im Bereich der Lebenswissenschaften geforscht haben, durch die Schaffung optimaler Forschungsbedingungen und somit auch Karriereaussichten für den Standort Nordrhein-Westfalen gewonnen werden. Ausgeschrieben werden gut ausgestattete Positionen für den Aufbau und die Leitung von vier jeweils selbständigen Nachwuchsgruppen im Bereich der Lebenswissenschaften, die von der Landesregierung über einen Zeitraum von fünf Jahren mit jeweils 1,25 Mio. Euro finanziert werden. Diese finanzielle Förderung beinhaltet neben der Leitungsposition, die mit der Entgeltgruppe 15 TVL – vergleichbar W2 – dotiert ist, alle für die Forschungsarbeiten notwendigen Sach- und Personalmittel. Die durch die personengebundene Finanzierungszusage geförderten rückkehrenden Nachwuchswissenschaftler/-innen verpflichten sich, an einer nordrhein-westfälischen Hochschule ihrer Wahl ein Labor zu etablieren. Die Entscheidung, welche der Hochschulen ihnen die besten Zukunftsperspektiven und eventuell auch Tenure track bietet, bleibt somit ihrem eigenen Ermessen überlassen.¹³¹

In Bayern, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen wurden *Mentoring- bzw. Personalentwicklungsprojekte* für Wissenschaftler/-innen mit jeweils vier- bis sechsstelligen Beträgen finanziert. Im Rahmen des Elitenetzwerks Bayern werden für alle Mitglieder (Studierende, Doktoranden, Post-docs) soft-skill Seminare angeboten. Dabei

¹²⁹ <http://www.saarlb.de/runtime/cms.run/doc/Deutsch/221/Wissenschaftspreis.html> (Zugriff 6.9.2007)

¹³⁰ http://www.stmwfk.bayern.de/pressearchiv/news_print.asp?NewsID=748 (Zugriff 6.9.2007)

¹³¹ <http://www.innovation.nrw.de/ForschungTechnologie/RueckkehrerProgramm/index.html> (Zugriff 13.6.2007)

werden Themen wie Kommunikation, Rhetorik, wissenschaftliches Schreiben, Projektmanagement, Organisation von Gruppen u.ä. behandelt. Zwei Programme in Bremen richten sich an 36 Juniorprofessuren bzw. 15 Nachwuchswissenschaftler/-innen, die ihre Kompetenz im Bereich „Transfer und Kooperation“ entwickeln wollen. In Mecklenburg-Vorpommern standen ebenfalls 15 Plätze zur Verfügung, Niedersachsen hat die Anzahl der geförderten Wissenschaftler/-innen nicht benannt.

Baden-Württemberg und Thüringen fördern außerdem durch Zuschüsse zu *Sachkosten*. So wurden 2006 in Baden-Württemberg 15 Juniorprofessuren durch Infrastrukturmittel (Sach-, Personal- und Investitionsmittel) von insgesamt 113.655 Euro gefördert und in Thüringen für 23 Nachwuchswissenschaftler/-innen Projektmittel in Höhe von 300.000 Euro ausgegeben. Auch im Rahmen des Elitenetzwerks Bayern stehen Mittel für Sach-, Reise- und Tagungskosten zur Verfügung.

Nicht erfasst werden konnten Projekte, die vorrangig der *Forschungsförderung* dienen, aber zugleich auch Elemente der Nachwuchsförderung enthalten, ohne dass dies in den Zahlen der Länder explizit ausgewiesen ist. So fördert z.B. das Land Schleswig-Holstein das „Zentrum für Molekulare Biowissenschaften“ an der Christian-Albrechts-Universität Kiel, zu dessen Konzept explizit die gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört. Da für Drittmittelprojekte häufig auch Nachwuchswissenschaftler/-innen beschäftigt werden, kann davon ausgegangen werden, dass Forschungsförderung der Länder grundsätzlich noch zusätzliche Nachwuchsförderung beinhaltet, ohne dass dies hier ausgewiesen werden kann. Ebenso enthalten Projekte der Exzellenzinitiative teilweise explizite Bezüge zur Nachwuchsförderung (z.B. an der Ludwig-Maximilian-Universität München), die jedoch hier ebenfalls nicht im Einzelnen dokumentiert werden können.

7.2.2.5 HWP-finanzierte Nachwuchsförderung

Ein Teil der Landesprogramme wurde 2006 noch aus HWP-Mitteln finanziert. Dies betrifft abgesehen von 13 Wiedereinstiegsstipendien in Sachsen alle Programme, die sich explizit an Wissenschaftlerinnen richten, sowie die Hälfte der Promotionsstipendien in Sachsen und alle Promotionsstipendien in Niedersachsen. Die Post-doc-Förderung der Bundesländer richtete sich 2006 etwa zur Hälfte speziell an Frauen, und alle Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen wurden aus dem HWP finanziert. Insgesamt haben nur Baden-Württemberg, Hamburg und Rheinland-Pfalz

mehr als jeweils fünf Post-doc-Wissenschaftler/-innen unabhängig vom HWP gefördert. In Bayern wurden sowohl Promotionsprojekte, als auch Post-doc-Förderung aus dem HWP finanziert;¹³² es ist geplant, diese Programme teilweise und modifiziert auf Landesebene fortzusetzen. Nur Rheinland-Pfalz und Niedersachsen haben angegeben, die wegfallenden

Tab. 54: Weiterführung von ehemals HWP-finanzierten Förderprogrammen

| Land | Weiterführung von ehemals HWP-finanzierten Förderprogrammen |
|------------------------|--|
| Baden-Württemberg | Mehrere Nachfolgeaktivitäten, insb. im Rahmen von Frauenförderprogrammen (u.a. Stipendienprogramme, Habilitations- und Promotionsprogramme). |
| Bayern | Fortsetzung teilweise und ggf. verändert wird angestrebt. |
| Berlin | Die Frauenfördermaßnahmen aus HWP-Mittel werden 2007 fortgeführt und zwar mit 1 Mio Euro aus Mitteln der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Frauen und Senioren und zu 0,5 Mio. Euro aus den Globalhaushalten der Hochschulen. |
| Brandenburg | Die Landesanteile werden weiter in neue Förderprogramme z.B. zur Reform der Graduiertenausbildung investiert. |
| Bremen | Eine Weiterführung der HWP-finanzierten Stellen erfolgt in 2007 teilweise über die Hochschulhaushalte. Eine Spezifikation ist z. Zt. nicht möglich. |
| Hamburg | 2006 keine HWP-Mittel für Nachwuchsförderung eingesetzt. |
| Hessen | 2006 keine HWP-Mittel für Nachwuchsförderung eingesetzt. |
| Mecklenburg-Vorpommern | Nach seinem Auslaufen Ende vergangenen Jahres werden keine Nachwuchsförderprogramme des HWP aus Landesmitteln fortgeführt. |
| Niedersachsen | HWP-Mittel (Stipendienprogramm und Dorothea-Erxleben-Programm) werden ab 2007 vollständig aus Landesmitteln ersetzt. |
| Nordrhein-Westfalen | 2006 keine HWP-Mittel für Nachwuchsförderung eingesetzt. |
| Rheinland-Pfalz | Alle HWP-Maßnahmen werden in 2007 im Umfang des Vorjahres aus Landesmitteln weiterfinanziert. |
| Saarland | 2006 keine HWP-Mittel für Nachwuchsförderung eingesetzt. |
| Sachsen | Weiterführung der Programme liegt nunmehr im Verantwortungsbereich der jeweiligen Hochschulen, im Bereich der Habilitationsförderung haben sich die Hochschulen zur Weiterförderung für zwei Jahre verpflichtet. |
| Sachsen-Anhalt | Teilweise Fortführung aus Landesmitteln. |
| Schleswig-Holstein | 2006 keine HWP-Mittel für Nachwuchsförderung eingesetzt |
| Thüringen | 2007 keine Fortführung von ehemals HWP-finanzierten Förderprogrammen. |

¹³² Es liegen jedoch keine konkreten Angaben über die Anzahl vor.

Bundesmittel vollständig aus dem Landeshaushalt weiter zu finanzieren. In Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt wird die Förderung zumindest teilweise fortgeführt, in Bremen und Sachsen wird die Fortführung entsprechender Projekte von den Hochschulen erwartet. Es scheinen Einschnitte bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu drohen, vor allem bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die nach Auffassung einiger Ländervertreter nicht allein von den Ländern ausgeglichen werden können.

Tab. 55: Nachwuchsförderung in der leistungsorientierten Mittelverteilung

| Land | Indikatoren | Anteil am Gesamtbudget (%) | Berechnung |
|------------------------|--|----------------------------|---|
| Baden-Württemberg | Promotionen bezogen auf Studierende | 2 | 10 % von 20 % der Landesmittel ^a |
| Bayern | Promotionen/Habilitationen | 2 | 8 % von 25 % der Landesmittel |
| Berlin | Promotionen | 1,43 | 9,5 % ^b von 15 % der Landesmittel |
| Brandenburg | Promotionen | 2 | 10 % von 20 % der Landesmittel |
| Bremen | Anzahl der Promotionen pro Professor | 1,5 | 15 % von 10 % der Landesmittel |
| Hamburg | Nur TU Hamburg: Promotionen | 4 | 35 % von 13 % der Landesmittel |
| Hessen | Einwerbung von Graduiertenkollegs; erfolgreiche Promotionen und Habilitationen | je 3,75 | Je 25 % von 15 % der Landesmittel |
| Mecklenburg-Vorpommern | Anzahl der Promotionen | 0,16 | 4 % ^c von 4 % der Landesmittel |
| Niedersachsen | Promotionen | 0,69 | 11,52 % ^d von 6 % der Landesmittel |
| Nordrhein-Westfalen | Promotionen | 2 | 10 % von 20 % der Landesmittel |
| Rheinland-Pfalz | Promotionen und Habilitationen | je 2,5 | 5 % der Landesmittel |
| Saarland | kein Modell vorhanden | | |
| Sachsen | Promotionen und Habilitationen (gewichtet) pro Professor | 1 | 5,1 % von 1,98 % der Landesmittel |
| Sachsen-Anhalt | k.A. | k.A. | k.A. |

| Land | Indikatoren | Anteil am Gesamtbudget (%) | Berechnung |
|--------------------|---|----------------------------|--|
| Schleswig-Holstein | Promotionen pro Professor | 0,5 | 10 % von 5 % der Landesmittel |
| Thüringen | Promotionen; Promotionen und Habilitationen von Frauen | 1,5 0,75 | 10 % von 15 % der Landesmittel; Frauenanteil 5 % von 15 % |

^a Modell 2005

^b 47,5 % Forschungsanteil * 20 % Promotionen. Modell 2005

^c 10 % des Forschungsanteils von 40 %. Modell 2007

^d 48 % Lehranteil * 24 % Promotionen, Modell 2007. Der Gesamtanteil wird 2008 auf 10 % steigen, wodurch sich der Anteil für Promotionen auf 1,15 % erhöhen wird.

7.2.3 Nachwuchsförderung im Rahmen der Hochschulsteuerung

7.2.3.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Nach Angaben der befragten Wissenschaftsministerien wird die Nachwuchsförderung in 12 Bundesländern im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung gefördert. Als Indikator wird überwiegend der Anteil der Promotionen, in Hessen auch die Einwerbung von Graduiertenkollegs eingesetzt. Zum Teil kommen die Indikatoren für Gleichstellung auch Nachwuchswissenschaftlerinnen zugute. So wird in Brandenburg der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern bei der Mittelverteilung berücksichtigt.¹³³

Dabei sind in Hessen gegenwärtig insgesamt 50 Prozent der über die leistungsorientierte Mittelverteilung ausgegebenen Mittel an Nachwuchsförderung gebunden, in den anderen Ländern sind es jeweils bis zu 12 Prozent. Allerdings beziehen sich diese Werte auf unterschiedliche Anteile der generell über Indikatoren verteilten Mittel am Gesamthaushalt der Hochschulen. Der Anteil der von den Indikatoren abhängigen Summe an den vom Land *insgesamt* bereitgestellten Mitteln liegt zwischen 0,16 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern und 2,25 Prozent in allen anderen

¹³³ Dies im Einzelnen auszuweisen, würde jedoch den Rahmen dieses Berichts überschreiten.

Ländern, nur in Hessen (7,5 %) und Rheinland-Pfalz (5%) sind die Anteile etwas höher.¹³⁴

7.2.3.2 Kontraktmanagement

In allen Bundesländern ist die Nachwuchsförderung inzwischen auch Gegenstand der *vertragsförmigen Vereinbarungen* (Zielvereinbarungen, Hochschulverträge, Pakte) zwischen Landesregierung und Hochschulen. In einigen Bundesländern wird Nachwuchsförderung als strategisches Ziel kurz erwähnt, in anderen ist das Thema ein größerer Bestandteil oder ein eigenes Kapitel der Vereinbarungen. Dabei können sich die Vereinbarungen innerhalb der Bundesländer von Hochschule zu Hochschule deutlich unterscheiden, so dass Nachwuchsförderung auch innerhalb eines Bundeslandes unterschiedliches Gewicht beigemessen werden kann. Die folgende Übersicht vermittelt daher nur einen Eindruck der bundesweit vereinbarten Ziele. Die jeweiligen Quellenangaben belegen dies exemplarisch, was nicht ausschließt, dass in anderen Ländern oder Hochschulen ähnliche Vereinbarungen getroffen wurden:

Allgemeines Ziel

- besondere Bedeutung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Hochschulpakt Baden-Württemberg 2007: 2)
- Im Anschluss an ihr Leitbild weist die LMU der nachhaltigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine erhebliche strategische Bedeutung für ihre weitere Entwicklung zu (Zielvereinbarung Universität München 2006: 20)

Konzeptionelle Ziele

- Strukturierung der Doktorandenausbildung (Zielvereinbarung TU Cottbus 2007: 6, Zielvereinbarung Uni Bremen 2004, Zielvereinbarung Uni Magdeburg 2006: 6)
- systematische Graduiertenausbildung (Zielvereinbarung Uni Frankfurt/Oder 2007: 5)
- Stärkung von institutionellen Formen der Graduiertenausbildung, insbesondere Graduiertenzentren (Zielvereinbarung Uni Oldenburg 2004: 12)
- bessere Betreuung (Zielvereinbarung Uni Bremen 2004: 5)

¹³⁴ Schließlich ist noch zu berücksichtigen, dass die tatsächlich möglichen Veränderungen in vielen Ländern durch Kappungsgrenzen eingeschränkt werden. (Leszszensky/Orr 2004: 48)

- bessere Betreuung durch Kollegs (Hochschulvertrag FU Berlin 2006: 16, Zielvereinbarung Uni Potsdam 2007: 7)
- frühere Selbständigkeit der Nachwuchswissenschaftler/-innen in Forschung und Lehre (Zielvereinbarung Uni Magdeburg 2006: 6)
- Förderung der selbständigen Einwerbung von Drittmitteln (Zielvereinbarung Uni Oldenburg 2004: 12)
- verbesserte Einbindung und Betreuung von Nachwuchswissenschaftler/-innen in Forschungsprojekten (Zielvereinbarung Uni Oldenburg 2004: 12)
- Entwicklung eines Tenure-track-Verfahrens (Zielvereinbarung Uni München 2006: 20f, Zielvereinbarung Uni Magdeburg 2006: 6)
- Unterstützung der Nachwuchswissenschaftler bei der Einwerbung von Drittmitteln (Zielvereinbarung Uni München 2006: 21)
- Zusammenarbeit mit Fachhochschulen bei der Nachwuchsförderung (Hochschulvertrag FU Berlin 2006: 16, Zielvereinbarung Uni Magdeburg 2006: 6)
- Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Nachwuchswissenschaftler/-innen der Universität (Zielvereinbarung Uni Oldenburg 2004: 12)
- Verknüpfung der Graduiertenausbildung mit der Masterphase (Zielvereinbarung Uni Frankfurt/Oder 2007: 5)
- Bemühenszusage der Landesregierung für eine angemessene Anhebung der Dotierung der Graduiertenstipendien (Zielvereinbarung Uni Jena 2003: 9)
- Nachwuchsförderung durch Umwidmung von Stellen (Zielvereinbarung Uni Flensburg 2004: 4)
- Einrichtung eines Zentralfonds u.a. zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Zielvereinbarung Uni Saarbrücken 2003)

Maßnahmen

- Einführung eines Kontrakts zwischen Betreuer/-innen und Doktorand/-innen (Zielvereinbarung Uni Bremen 2004: 5)
- Einrichtung bestimmter Juniorprofessuren (Zielvereinbarung Uni Oldenburg 2004: 13)
- Einrichtung bestimmter Nachwuchsforschergruppen (Zielvereinbarung Uni Frankfurt/Oder 2007: 5, Zielvereinbarung Uni Bielefeld 2005: 2)
- Einrichtung von Zentren der fakultätsübergreifenden Nachwuchsbildung (Zielvereinbarung Uni München 2006: 20f., Entwicklungsvereinbarung Uni Leipzig 2003: 8)

- Aufbau internationaler Netzwerke der Doktorandenausbildung (Zielvereinbarung Uni Frankfurt/Oder 2007: 5)
- Tagungen und Fortbildungen für Nachwuchswissenschaftler/-innen (Zielvereinbarung Uni Magdeburg 2006: 6)

Besondere Ziele für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen/Juniorprofessuren erhöhen (Zielvereinbarung Uni Bielefeld 2005: 1; Zielvereinbarung Uni des Saarlandes 2008: 8)
- verstärkte Nachwuchsförderung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung (Zielvereinbarung Uni Oldenburg 2004: 12)
- Mentoringprogramm in Natur und Technikwissenschaften (Zielvereinbarung Uni Bremen 2004: 13)
- Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Gender-Mainstreaming-Projekt (Zielvereinbarung Uni Augsburg, 2006: 23)

Quantitative Ziele

- Erreichen bestimmter Anzahl von Promotionen (Zielvereinbarung Uni Bremen 2004, Zielvereinbarung Uni Jena 2003: 9)
- Anhebung der Promotionsquote auf den Bundesdurchschnitt (Zielvereinbarung Uni Saarbrücken 2003: 8)
- Verkürzung der Promotionszeiten (Zielvereinbarung Uni Bremen 2004, Zielvereinbarung Uni Jena 2003: 9)
- verbindliche Erfassung der Anzahl der Doktoranden (Zielvereinbarung Uni Bremen 2004: 5)
- Bereitstellung von 2% des Budgets für die Forschungs- und Nachwuchsförderung (Hochschulvertrag FU Berlin 2006: 11)

Ziele mit Gegenleistung der Landesregierung

- Pilotprojekt Juniorprofessur: das Land Hessen fördert jede vom BMBF geförderte Juniorprofessur mit zusätzlich 50.000 Euro pro Jahr. (Zielvereinbarung Uni Frankfurt/Main 2002: 8)
- "Maßnahmen für die strukturierte Doktorandenausbildung" mit insgesamt 100.000 Euro¹³⁵ belohnt (Ziel- und Leistungsvereinbarung Uni Hamburg 2005: 18)

¹³⁵ Je zur Hälfte von der Universität und dem Land zu finanzieren.

- Der Aufbau einer gesamtuniversitären Graduiertenschule, neuer Kollegs und eines internationalen Netzwerkes wird jährlich mit rund 180.000 Euro gefördert (Zielvereinbarung Uni Frankfurt/Oder 2007: 5)

Damit spiegeln die vertragsförmigen Vereinbarungen die Vielfalt der hochschul- und wissenschaftspolitischen Diskussion wider, aus der die Länder und Hochschulen jeweils einzelne Schwerpunkte herausgreifen und in konkrete Vereinbarungen übernehmen. In Brandenburg, Hamburg und Hessen sind die Ziele direkt mit finanziellen Gegenleistungen des Landes verknüpft.¹³⁶ In Brandenburg erfolgt die Auszahlung dieser Mittel „vorbehaltlich der Berichtsergebnisse über die Erfüllung der jeweiligen Ziele“. (Zielvereinbarung Uni Potsdam 2007: 8)

7.2.3.3 Dokumentation und Evaluation

Obwohl das Hochschulrahmengesetz festlegt, dass die Nachwuchsförderung der Bundesländer regelmäßig bewertet werden soll (HRG § 6), haben nur einzelne Bundesländer Angaben zur *Dokumentation und Evaluation* der Nachwuchsförderung gemacht. Dort wird die Nachwuchsförderung im Rahmen der allgemeinen statistischen Erhebungen und Berichtspflicht – etwa bei der Erstellung des Haushaltes in Baden-Württemberg, dem Programm „Uni in Zahlen“ in Bremen oder den Jahres- und Kontraktberichten der Hochschulen in Bremen, Berlin und Thüringen – dokumentiert. In Bayern werden die Studiengänge des Elitenetzwerks-Bayern evaluiert und die Ergebnisse innerhalb des Netzwerkes veröffentlicht. Dabei nehmen die Doktorand/-innen jährlich an einer elektronischen Befragung teil und die Sprecher der internationalen Graduiertenkollegs erstellen jährlich einen Selbstreport. Alle vier Jahre werden die Kollegs durch Fachausschüsse im *Peergroup*-Verfahren begutachtet. Die Individuelle Förderung wird durch einen gesetzlich verankerten Beirat begleitet, der z.B. bei der Doktorandenförderung die Berichte der Universität Bayern e.V. entgegennimmt und kommentiert. Im Gesetz ist eine Gesamtevaluation durch einen Dritten für 2010 festgeschrieben. Der Leistungsbericht der Berliner Hochschulen¹³⁷ verweist auf die Bemühungen zur Einrich-

¹³⁶ Häufig sind allgemeine Finanzzusagen enthalten, die jedoch nicht direkt von der Realisierung konkreter Ziele abhängen.

¹³⁷ Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur (2005): Leistungsbericht der Berliner Hochschulen zum Jahr 2004: http://www.berlin.de/imperia/md/content/senwfk/pdf-dateien/hochschulpolitik/publikation_leistungsbericht_2004_a1.pdf (Zugriff 4.12.2006)

tung von Promotionskollegs und die wachsende Zahl von Juniorprofessuren. In Berlin wurde das Nachwuchsfördergesetz im Februar 2001 durch das Wissenschaftszentrum Berlin evaluiert. In Sachsen-Anhalt waren die beiden HWP-geförderten Stipendiatinnenprogramme Gegenstand einer wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation durch HoF Wittenberg. In der Evaluation des Berliner Nachwuchsförderprogramms wird die Erfolgsrate des Förderprogramms als insgesamt sehr gut bezeichnet (76 % der Stipendiat/-innen hatten zum Befragungszeitpunkt die Dissertation abgeschlossen, 13 % hatten sie aufgegeben und 11 % arbeiteten noch an einem Abschluss, vgl. Röbbcke/Simon 2001: 21). Zugleich verweisen die Autoren jedoch auf die lange Promotionsdauer (durchschnittlich fünf Jahre) und schlagen vor, die Vergabeverfahren transparenter zu gestalten und die begleitende Betreuung der Stipendiaten durch die Geschäftsstelle der NaFöG-Kommission zu verbessern. (Ebd.: 68ff.) Das Land Sachsen-Anhalt hat die Programme „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ und „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ extern evaluieren lassen. Dabei stand der gleichstellungspolitische Kontext der Programme im Vordergrund; es wurde jedoch auch deutlich, dass gerade hochqualifizierte Frauen die Stipendien wegen der im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten oder in der privaten Wirtschaft geringe finanzielle Ausstattung und der Befristung teilweise sogar zurückgegeben hatten. (Schlegel/Burkhardt 2005b: 63ff.) Die Niedersächsischen Promotionsprogramme wurden 2007 evaluiert. Die mit der Fördermaßnahme gesetzten Ziele sind nach Angaben der Autoren weitgehend erreicht (z. B. intensive Betreuung, Internationalisierung, Anwendung von Exzellenzkriterien bei der Auswahl der Doktoranden und der Durchführung der Programme, Verknüpfung der Programme mit erfolgreichen Forschungsschwerpunkten). Die Programme werden als im nationalen und internationalen Vergleich konkurrenzfähig eingestuft. Auch die – im deutschen Vergleich – mit durchschnittlich 3,2 bzw. 3,4 Jahren unterdurchschnittliche Promotionsdauer wird als Erfolg des Förderprogramms gewertet. (Vgl. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2007) In Baden-Württemberg, Brandenburg und Thüringen¹³⁸ wurden Förderprogramme (z.B. durch die Dokumentation von Stipendienvergabe, Dauer und Erfolg¹³⁹) ebenfalls evaluiert, die Ergebnisse jedoch nicht veröffentlicht.

¹³⁸ Im Jahr 2005 wurden Förderprogramme aus verschiedenen Ressorts durch eine Unternehmensberatung evaluiert und die Programme im Bereich Wissenschaft und Forschung als überdurchschnittlich im Vergleich zu den anderen Landesprogrammen beurteilt.

¹³⁹ Brandenburg.

7.2.4 Förderwege im Überblick

Ungeachtet der Debatte um die Autonomie der Hochschulen gehört die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses weiter *zu den wichtigen hochschulpolitischen Themen* der Bundesländer. Dabei spielt das klassische „*Landesstipendium*“ in den meisten Ländern die Hauptrolle. Daneben ist die Nachwuchsförderung auch Gegenstand von vertragsförmigen Vereinbarungen und in 12 Bundesländern Element der leistungsorientierten Mittelverteilung. Insgesamt haben die Länder im Jahr 2006 rund *2.000 Promovierende* aus Landesmitteln direkt gefördert und über *70 Graduiertenkollegs* mit rund 1.400 Promovierenden zumindest anteilig finanziert. Obwohl die Zahl der Promovierenden in einem Bundesland bisher allenfalls geschätzt werden kann, deuten die Angaben darauf hin, dass etwa fünf bis sieben Prozent aller Promovierenden (vgl. Kap. 3.4.1) aus Landesmitteln finanziert werden. Der für die Promotionsstipendien ausbezahlte Grundbetrag liegt in den Bundesländern zwischen 614 Euro und 1.025 Euro und wird jeweils durch Familienzuschläge und Sach- und Reisemittel ergänzt. Promotionsstellen waren 2006 überwiegend mit halben Stellen BAT IIa dotiert.

In acht Bundesländern haben die Landesregierungen Programme zur Förderung des *weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses* finanziert, überwiegend die Post-doc-Phase betreffend. Die Programme der Frauenförderung wurden 2006 – außer in Sachsen – ausschließlich über das *HWP* finanziert; einige Länder haben angekündigt, diese Förderung nach dem Auslaufen des HWP zumindest teilweise aus Landesmitteln fortsetzen zu wollen. In Niedersachsen und Sachsen wurden darüber hinaus auch Stipendien für Frauen und Männer aus dem HWP finanziert. In zwei Bundesländern wurden externe *Evaluationen* zu dem Stipendienprogramm (Berlin) bzw. zwei Programmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Sachsen-Anhalt) veröffentlicht, in vier weiteren Ländern wurden interne Evaluationen durchgeführt.

Seit Einführung der *leistungsorientierten Mittelverteilung* in die staatliche Hochschulfinanzierung wird Nachwuchsförderung als ein wichtiger Indikator für die Mittelbemessung eingesetzt. Dabei wird jeweils ein Teil der den Hochschulen zur Verfügung gestellten staatlichen Mittel anhand der Leistungen der Hochschulen in bestimmten Bereichen errechnet. Als Indikator für die Nachwuchsförderung wird in allen Modellen die Zahl der abgeschlossenen Promotionen eingesetzt, zum Teil werden zusätzlich Habilitationen und Graduiertenkollegs berücksichtigt. Der Anteil der da-

von abhängigen Haushaltsmittel ist unterschiedlich und erreicht maximal 7,5 Prozent des Gesamtbudgets der Hochschulen.¹⁴⁰ Die *vertragsförmigen Vereinbarungen* (Zielvereinbarungen, Hochschulverträge, Pakte) zwischen Landesregierungen und Hochschulen enthalten in fast allen Ländern detaillierte Ziele und Maßnahmen der Nachwuchsförderung, in drei Ländern sind einzelne Ziele auch mit direkten finanziellen Leistungen der Landesregierungen verknüpft. Schließlich entwickeln die Länder gegenwärtig neue Modelle der Nachwuchsförderung, wie *Wissenschaftspreise für Nachwuchswissenschaftler/-innen* in Brandenburg und Niedersachsen oder das „*Rückkehrerprogramm*“ in Nordrhein-Westfalen.

Tab. 56: Förderprogramme der Bundesländer im Überblick

| Bundesländer | Promotionsförderung | | | | | Post-doc-Förderung | | | Allgemein | | |
|-----------------|--|------------------|------------------------|---|--|----------------------------|-----------------|---|----------------------------|--------------------------------------|---|
| | Projekte der strukturierten Doktorandenausbildung ^a | Stipendien | Arbeitsverträge | Frauen: Stipendien/Arbeitsverträge/Wiedereinstieg | Leistungsorientierte Mittelverteilung (%) ^b | Stipendien/Arbeitsverträge | Projektmittel | Frauen: Stipendien/Arbeitsverträge/Wiedereinstieg | Preise (2007, z.T. Frauen) | Mentoringprogramme (z.T. für Frauen) | Evaluation: Intern/in Hochschulvertrag/Zielvereinbarung |
| BW | 9 ^c | 289 ^d | | | 2 | | 51 ^e | 18 A HWP | | | Int. |
| BY ^f | 11 | 119 | 120 13 ^g | | 2 | 4 S | Vorh. | | 5 F 15 | vorh. | Int. |
| BE | | 321 | | | 1,43 | | | | | | Nafög / HV |
| BB | ZV | 30 | | 22 A HWP | 2 | | | 8 A HWP | 2 | 48 F | Int. |
| HB ^h | 3 | 23 | | | 1,5 | 3 A | | 9 A HWP | | 51 | ZV |
| HH | ZV | 95 | | | k.A. | 14 A | | | | | |
| HE | 26 ⁱ | | | | 7,5 | | ZV ^j | | | | |
| MV | | 101 | | 2 A HWP | 0,16 | | | 3 S HWP | | 15 | |

¹⁴⁰ Diese Berechnung ist auf die gesamte Landesfinanzierung, nicht nur auf den Leistungs- teil der jeweiligen Modelle bezogen

| Bundesländer | Promotionsförderung | | | | | Post-doc-Förderung | | | Allgemein | | |
|--------------|--|-------------------|-----------------|---|--|----------------------------|-------------------|---|----------------------------|--------------------------------------|---|
| | Projekte der strukturierten Doktorandenausbildung ^a | Stipendien | Arbeitsverträge | Frauen: Stipendien/Arbeitsverträge/Wiedereinstieg | Leistungsorientierte Mittelverteilung (%) ^b | Stipendien/Arbeitsverträge | Projektmittel | Frauen: Stipendien/Arbeitsverträge/Wiedereinstieg | Preise (2007, z.T. Frauen) | Mentoringprogramme (z.T. für Frauen) | Evaluation: Intern/in Hochschulvertrag/Zielvereinbarung |
| NI | 10 | 123 HWP | 29 ^k | | 0,69 | | | 6 A ^l HWP | 1 | 363 ^m | WKN |
| NR | 8 | | | | 2 | | 2007 ⁿ | | | | |
| RP | 4 | 198 | 77 | 15 S HWP | 5 | 3 S 8 A | | 10 A HWP | | | |
| SL | | 31 | | | ge- plant | | | | 1 | | |
| SN | | 74 + 70 HWP | | 13 W | - | | | 15 A HWP 4 W | | 72 F | |
| ST | | 180 | | | k.A. | | | 12 S HWP | | | HWP |
| SH | | | | | 0,5 | | | | | | |
| TH | | 161 | | 28 W HWP | 2,25 | | | | | Ohne Anzahl: F | Int. |

^a Hier werden Kollegs oder *Schools* ausgewiesen, die aus Landesmitteln finanziert sind; eine Aufschlüsselung nach geförderten Promovierenden ist gegenwärtig nicht möglich. In Brandenburg und Hamburg Förderung über Zielvereinbarungen.

^b Anteil am Gesamtbudget der Hochschulen. In der Regel bezogen auf Promotionen; BY, HE, TH auch Habilitationen.

^c Acht Promotionskollegs an Universitäten und ein Promotionskolleg an einer Pädagogischen Hochschule.

^d Neu bewilligt, keine Angaben über laufende.

^e 36 Nachwuchswissenschaftler/-innen (post doc) im Eliteprogramm und 15 Juniorprofessuren, für die Projektmittel (Sach- und Personalmittel) finanziert werden.

^f Stipendien und Stellen überwiegend im Graduiertenprogramm.

^g Lehrkräfte mit Berufserfahrung.

^h Stipendien im Graduiertenprogramm.

ⁱ Anteilige Förderung über leistungsorientierte Mittelverteilung.

^j Ausstattung von BMBF-geförderten Juniorprofessuren über die Zielvereinbarung 2002.

^k Kooperation mit Israel.

^l Dorothea-Erxleben-Programms.

^m Auch für Schülerinnen, z.T. im Rahmen von Workshops.

ⁿ Rückkehrerprogramm.

Nach einer umfassenden Befragung der Wissenschaftsministerien der Länder, der Diskussion der ersten Ergebnisse auf einem Workshop und der Überarbeitung des Berichts nach Stellungnahme durch die Ministerien, liegt nunmehr eine realitätsnahe Beschreibung der Nachwuchsförderung auf Länderebene vor. Es ist offensichtlich, dass die Nachwuchsförderung ein wichtiger Bestandteil der Hochschulpolitik in allen Bundesländern ist. Als ausbaufähig muss die (öffentlich zugängliche) Dokumentation der vielfältigen Maßnahmen und Programme eingestuft werden. Nur vier Länder gaben an, dass das eigene Konzept der Nachwuchsförderung in einer Broschüre, einem Koalitionsvertrag oder einem Wissenschaftsplan dokumentiert sei. Der in einer Zielvereinbarung formulierte Auftrag an eine Universität, zunächst einen Überblick über die laufenden Promotionsvorhaben zu erstellen, sei exemplarisch als Indiz für den Informationsbedarf auf staatlicher Seite angeführt.

8. Internationalisierung der Nachwuchsförderung

Roland Bloch / Dagmar Meyer

8.1 Internationale Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses

8.1.1 Wissenschaftspolitische Relevanz

„Wissenschaftssysteme kennen verschiedene Formen von Mobilität: zwischen Hochschulen gleichen und unterschiedlichen Typs, zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, zwischen Hochschulen und Wirtschaft, zwischen Hochschulen und anderen gesellschaftlichen Bereichen, schließlich die internationale Mobilität zwischen Wissenschaftseinrichtungen verschiedener Länder. Der Wissenschaftsrat hält sowohl die individuelle Bereitschaft von Wissenschaftlern zur Mobilität wie auch ein systematisches Mobilitätsgebot für wichtige Elemente eines flexiblen und leistungsfähigen Wissenschaftssystems. Mobilität nutzt nicht nur dem Wissens- und Technologietransfer, sondern erschwert auch personelle Erstarrung.“ (Wissenschaftsrat 2001: 64)

Mobilität an sich ist eine wichtige Voraussetzung der akademischen Karriere im deutschen Wissenschaftssystem und zählt generell zu den Charakteristika wissenschaftlicher Tätigkeit: „Im Unterschied zu anderen Bereichen, in denen man meist nur kurze Zeit und in einem gewissen Stadium der Karriere mobil ist, betrifft die Mobilität der Forscher alle Altersstufen und alle Stufen der Karriereleiter eines Forschers.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001a: 5)

Internationale wie auch regionale Mobilität sind einerseits unbestritten erwünschte Praxis von Wissenschaftler/-innen. Andererseits wird Mobilität im deutschen Wissenschaftssystem nicht nur gefördert, sondern auch institutionell durchgesetzt. Untersuchungen zu den Motivlagen weisen darauf hin, dass die im internationalen Vergleich starke Mobilitätsnei-

gung deutscher Wissenschaftler/-innen (Wissenschaftsrat 2001: 26)¹ auch mit den Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem zusammenhängt: Hausberufungsverbot und besonders die generelle, durch die Personalstruktur begründete Befristung der Qualifikationsstellen lassen einen Auslandsaufenthalt attraktiv erscheinen – im Unterschied etwa zum französischen Wissenschaftssystem, das wesentlich früher den Übergang in eine unbefristete Beschäftigung vorsieht. (Vgl. Musselin 2004)

Unbestritten ist, dass Wissenschaftler/-innen von Auslandserfahrungen profitieren. Besonders für den wissenschaftlichen Nachwuchs stellt internationale Mobilität eine karrierefördernde Strategie dar und ermöglicht die Aneignung interkultureller Kompetenzen: „Clearly, mobility should not be seen as a goal in itself, but as one of the strategic tools of doctoral training, leading to the wider research experience of doctoral candidates in his/her chosen field, and better research cooperation and networking between institutions. In general, in a structured doctoral programme, mobility can have a positive impact in terms of doctoral candidates’ additional scientific and generic skills and interdisciplinary experience. It helps young scientists to achieve scientific maturity and independence.” (EUA 2005a: 27)

Auch Wissenschaftssysteme profitieren von der internationalen Mobilität von Wissenschaftler/-innen. Sie ermöglicht Vernetzung sowie Wissens- und Technologietransfer (Teichler 2003: 25f.); durch den internationalen Austausch zwischen Wissenschaftler/-innen wird die Forschungsarbeit insgesamt effizienter.²

Die Förderung internationaler Mobilität ist zudem notwendig, weil „sich der Nachwuchsbedarf in der Promotions- und Post-doc-Phase nicht mehr in allen Fächern allein aus dem nationalen Reservoir der Hochschulabsolventen und Promovierten befriedigen lässt. Insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern wird in einigen Ländern die gesunkene binnenländische Studier- und Promotionsneigung durch Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlern aus anderen Ländern ausgeglichen,

¹ So sei die Mehrheit der Professoren an deutschen Hochschulen mobil – so zumindest die einzige vorliegende Befragung aus dem Jahre 1992. Demnach waren im Karriereverlauf 22 Prozent der deutschen Universitätsprofessoren an nur einer Hochschule hauptberuflich tätig, während 32 Prozent an zwei, 24 Prozent an drei und 22 Prozent an mehr als drei Hochschulen gelehrt und geforscht haben. (Enders/Teichler 1995: 17) Keinen Aufschluss gibt die Untersuchung darüber, ob es sich um internationale oder innerdeutsche Mobilität handelt.

² Mobilität ist kein Selbstzweck, sondern ein Instrument, durch das Forschungsergebnisse optimiert werden können. Sie schafft Mehrwert für Europa.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001a: 5)

deren Wirtschafts- und Wissenschaftssystem (noch) ungünstigere Bedingungen für die Nachwuchsförderung aufweist.“ (Enders 2005c: 163)

In diesem Zusammenhang wird der ökonomische Nutzen international mobiler Wissenschaftler/-innen hervorgehoben. Dabei konzentriert sich die politische Diskussion auf die Zuwanderung von Hochqualifizierten, die einen drohenden Fachkräftemangel verhindern soll. Einer aktuellen Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums zufolge würden in Deutschland bis 2014 95.000 Ingenieur/-innen und 135.000 Naturwissenschaftler/-innen fehlen.³ Der bereits bestehende Fachkräftemangel könnte sich nach einer Untersuchung des Zentrums für europäische Wirtschaftsforschung zudem negativ auf die Gründung von Hightech-Unternehmensgründungen auswirken. (Gottschalk u.a. 2007)

Dem entspricht die politische Programmatik auf europäischer Ebene. Mit der im Jahr 2000 vereinbarten Lissabon-Strategie soll die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden. Zu diesem Zweck wird eine Steigerung der Investitionen in Forschung und Entwicklung auf drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts angestrebt. Umgerechnet auf das wissenschaftliche Personal würden ca. 500.000 zusätzliche Wissenschaftler/-innen benötigt. (European Commission 2004: iii) Mit der programmatischen Erklärung „Hin zu einem Europäischen Forschungsraum“ forderte die Europäische Kommission bereits 2000, die internationale Mobilität von Wissenschaftler/-innen weiter zu erhöhen. (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 18)

Einer aktuellen Eurostat-Studie zufolge ist die Mobilität von Hochqualifizierten in Wissenschaft und Technik in der EU gering ausgeprägt: Im EU-Durchschnitt waren 2006 rund sechs Prozent der Hochqualifizierten ausländische Staatsangehörige. Dem entspricht ein Anteil von 6,4 Prozent in Deutschland, wobei der Anteil ausländischer Hochqualifizierter zwischen 46,2 Prozent (Luxemburg) und 0,3 Prozent (Slowenien) variiert. (Meri 2007a: 1f.)

Im Zuge der Schaffung eines Europäischen Forschungsraums (EFR) soll die internationale Mobilität von Wissenschaftler/-innen forciert werden. Um sowohl die Mobilität innerhalb der EU (*intra-European mobility*) als auch in (*outgoing mobility*) bzw. von (*incoming mobility*) Nicht-EU-Ländern zu fördern, verfolgt die Europäische Kommission eine Mobilitätsstrategie, mit der die zentrale Bedeutung der Forschung für das Wirtschaftswachstum anerkannt, die Abwanderung von Wissenschaftler/-

³ Fachkräftemangel kostet jährlich 20 Milliarden. In: Süddeutsche Zeitung, 20.8.07, S.1

-innen in die USA gestoppt, mehr junge Menschen für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung gewonnen und das Potenzial von Frauen besser ausgeschöpft werden sollen: „Das der Mobilitätsstrategie für den EFR zugrundeliegende Grundprinzip ist die Verbesserung des Forschungssystems. Um dies zu erreichen, muss ein günstigeres Umfeld für grenzüberschreitende und sektorübergreifende Mobilität während der gesamten Forscherkarriere geschaffen werden. Dies beinhaltet eine Verbesserung der Finanzierung und der Forschungsinfrastruktur, die Beseitigung von Hindernissen und die Schaffung weiterer finanzieller Anreize für die Mobilität.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001a: 6)

Mit der Mobilitätsstrategie soll eine für die Erfüllung der Lissabon-Ziele ‚kritische Masse‘ an mobilen Forschern erreicht werden. Neben verbesserten Informationsmöglichkeiten z.B. durch Mobilitätszentren und der Implementierung qualitätssichernder Maßnahmen (best practice Beispiele, Benchmarking) geht es dabei vor allem um finanzielle und rechtliche Verbesserungen.

Die Mobilität von Wissenschaftler/-innen wird zudem durch die „Europäische Charta für Forscher“ und den „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ der Europäischen Kommission aufgewertet. „Arbeitgeber und/oder Förderer müssen den Wert geografischer, sektorübergreifender, interdisziplinärer, transdisziplinärer und virtueller Mobilität sowie die Mobilität zwischen dem öffentlichen und dem Privatsektor als ein bedeutendes Mittel zur Ausweitung wissenschaftlicher Kenntnisse und zur beruflichen Weiterentwicklung in jeder Etappe einer Forscherlaufbahn anerkennen. Daher sollten sie solche Optionen in die spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie aufnehmen und Mobilitätserfahrung im Beförderungs-/Beurteilungssystem in vollem Umfang werten und anerkennen.“ (European Commission 2005: 20)

Für die Einstellungspraxis von Wissenschaftler/-innen folgt daraus, dass unterschiedliche, formale wie nicht-formale Mobilitätserfahrungen als Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung angesehen werden und einzelstaatliche Verfahren der Anerkennung entsprechender Qualifikationen für Arbeitgeber und Förderer transparent sein sollen. (European Commission 2005: 28)

Der Europäische Forschungsraum ist untrennbar mit dem Europäischen Hochschulraum verbunden, der im Zuge des Bologna-Prozesses bis 2010 geschaffen werden soll. Die internationale Mobilität sowohl der Studierenden als auch des wissenschaftlichen Personals zu fördern, war

dabei von Beginn an ein Ziel.⁴ Im aktuellen Bericht der Bundesregierung zur Realisierung der Ziele des Bologna-Prozesses (Deutscher Bundestag 2007b) werden folgende mobilitätsfördernden Maßnahmen genannt:

- Förderung der Mobilität von Wissenschaftler/-innen durch Individualstipendien und Partnerschaften,
- Förderung der Mobilität des Lehrpersonals durch finanzielle Unterstützung, flexible Dauer, Einbindung von Forschungstätigkeiten und Anrechnung auf Lehrdeputat,
- verbesserte Beschäftigungsbedingungen durch die Juniorprofessur,
- verbesserte rechtliche Regelungen für ausländische Wissenschaftler/-innen durch das Zuwanderungsgesetz vom 1.1.2005,
- Informationsangebote durch das Deutsche Mobilitätszentrum.⁵

Zusammengefasst herrscht in der hochschulpolitischen Diskussion Konsens darüber, dass sowohl die internationale Mobilität ausländischer Wissenschaftler/-innen nach Deutschland (*incoming mobility*), die als Indikator für internationale Attraktivität angesehen wird, als auch die internationale Mobilität deutscher Wissenschaftler/-innen in das Ausland (*outgoing mobility*) eindeutige Desiderate darstellen.

8.1.2 Systemische Mobilitätsbegrenzung und individuelle Mobilitätshemmnisse

Der internationalen Mobilität von Wissenschaftler/-innen wird in den nationalen Wissenschaftssystemen und Fachgemeinschaften unterschiedliche Bedeutung beigemessen. So sei internationale Erfahrung eine wesentliche Anforderung an die akademische Karriere in den Naturwissenschaften, während die Geisteswissenschaften darauf weniger Wert legen

⁴ Förderung der Mobilität durch Überwindung der Hindernisse, die der Freizügigkeit in der Praxis im Wege stehen, insbesondere für Studierende: Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten und zu entsprechenden Dienstleistungen; für Lehrer, Wissenschaftler und Verwaltungspersonal: Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten zu Forschungs-, Lehr- oder Ausbildungszwecken, unbeschadet der gesetzlichen Rechte dieser Personengruppen.“ (Die europäischen Bildungsminister 1999)

⁵ Das Deutsche Mobilitätszentrum (<http://www.eracareers-germany.de/>, letzter Zugriff am 21.8.07) ist bei der AvH angesiedelt und Teil des europäischen Netzwerkes von Mobilitätszentren (ERA-MORE).

würden. (Edler 2007)⁶ Im französischen Wissenschaftssystem wird der internationalen Mobilität eine geringere Bedeutung zugemessen als in deutschen, und britische Wissenschaftler/-innen sind weniger mobil, weil sie in ihrem Heimatland bereits attraktive Forschungsbedingungen vorfinden. (Bekhradnia/Sastry 2005)

Zudem ist fraglich, ob die globale *scientific community* oder der Europäische Forschungsraum Bezugspunkte internationaler Mobilität sind. Eine ländervergleichende Untersuchung der Mobilitätspraxis europäischer Wissenschaftler/-innen zeigt, dass zentrale Bedeutung den nationalen Akademikerarbeitsmärkten zukommt. „The different dynamics attached to each national academic labour market suggest that once one enters a specific ‚national‘ career, it is difficult to leave it and to apply elsewhere on a completely new basis.“ (Musselin 2004: 58f.) Daher sei ein dem Europäischen Forschungsraum entsprechender europäischer Arbeitsmarkt nicht in Sicht. Vielmehr würden in den nationalen Wissenschaftssystemen Übernahmeoptionen für ausländische Wissenschaftler/-innen fehlen. Bislang habe die europäische Mobilitätspolitik dies nicht ändern können: „While European countries are engaging in a common process in order to create a European space for higher education, there are no signs of a similar movement concerning regulations or academic recruitments and careers. The reforms introduced in various countries all aim at solving some national issues or at better positioning themselves on the international scene rather than at building a more harmonised academic labour market in Europe.“ (Ebd.: 72)

Außerdem treten auf der individuellen Ebene im Verlauf des Mobilitätsprozesses zahlreiche Probleme auf. (Cradden 2007: 20f.; Musselin 2004: 59ff.) Diese betreffen zunächst die Voraussetzungen für das (temporäre) Verlassen des Heimatlandes ebenso wie für den Aufenthalt im Gastland, insbesondere rechtliche Anforderungen. Zudem müssen die Anforderungen der jeweiligen akademischen Gemeinschaft⁷ ebenso wie ar-

⁶ Das ist auch eine Frage des möglicherweise nicht nur disziplin-, sondern auch regionspezifischen Wissens, das für wissenschaftliches Arbeiten erforderlich sein kann: „Unlike the competences of, say, health professionals, academic skills and knowledge are not necessarily transferable. Perhaps more accurately, they are not necessarily marketable outside a national context. This is particularly the case for teaching and research in the social sciences and humanities, where in-depth knowledge of national and regional characteristics and cultures are common elements of academic competence.“ (Cradden 2007: 38)

⁷ Dabei handelt es sich vor allem um besondere soziale Anforderungen der akademischen Gemeinschaft, die zudem häufig informell sind. Eine Voraussetzung internationaler Mobilität ist, die *informal rules of the game* (Musselin 2004: 62) der akademischen Gastkultur zu kennen.

beitsrechtliche Regelungen bekannt sein und erfüllt werden können.⁸ Schließlich muss die Kompatibilität internationaler Mobilität mit dem eigenen Karriereweg sichergestellt werden.

Tab. 57: Probleme und Hemmnisse auf individueller Ebene im Verlauf des Mobilitätsprozesses

| Zeitpunkt im Mobilitätsprozess | Probleme/Hemmnisse |
|---|--|
| Verlassen des Heimatlandes und des Arbeitgebers | <ul style="list-style-type: none"> • geeignete Austauschpartner finden • finanzielle Unterstützung organisieren • Genehmigung des Auslandsaufenthalts durch Arbeitgeber • familiäre Anforderungen |
| Aufenthalt im Gastland | <ul style="list-style-type: none"> • Visum und Arbeitserlaubnis • Integration der Familie • Sozialversicherungsregelungen |
| Eintritt in die akademische Profession | <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Qualifikationen und Arbeitserfahrungen • Anforderungen an Sprachkenntnisse • interkulturelles Wissen für Bewerbungs- und Auswahlprozeduren |
| Arbeitsvertrag | <ul style="list-style-type: none"> • Informationen über Gehaltsstruktur • Aushandeln adäquater Beschäftigung (<i>placement</i>) |
| Karriereweg | <ul style="list-style-type: none"> • Erfüllen von Karriereanforderungen (Tenure, Verbeamtung) • potentielle Schwierigkeiten für die Rückkehr in das Hochschulsystem des Heimatlandes • Transfer von Rentenansprüchen u.ä. |

Quelle: Cradden 2007: 21

Für die Europäische Kommission ist internationale Mobilität vorrangig eine Frage akademischer Karrierewege. Im Rahmen der akademischen Karriere werde Mobilität „oft nicht ausreichend geschätzt. Forscher ohne Dauerstellung fürchten, ‚aus dem System zu fallen‘, wenn sie ins Ausland gehen. Forscher, die einige Jahre lang nicht in das Forschungssystem ihres Landes eingebunden waren, haben oft Schwierigkeiten, bei der Heimkehr eine Stelle zu erhalten. Für bereits etwas etabliertere Forscher kann eine Abwesenheit Nachteile beim Erklimmen der nächsten Karrierestufen mit sich bringen. Im Ausland oder im anderen Sektor durchgeführte Forschungsarbeiten werden möglicherweise nicht entsprechend gewürdigt.

⁸ „Stellen in der Forschung werden oft immer noch nicht international ausgeschrieben, die Bewerbungsfristen sind zu kurz, und es gibt Schwierigkeiten bezüglich der Anerkennung von Diplomen anderer Länder. Bei Stellen im öffentlichen Sektor werden Forscher noch immer mit Beschränkungen konfrontiert, da der Beamtenstatus an bestimmte Voraussetzungen, z.B. sprachlicher Art, gebunden ist.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001a: 9)

Forscher, die mit der Absicht ins Ausland gehen, lange Zeit dort zu bleiben, müssen in der Fremde oft ganz von vorne beginnen: Sie verlieren mitunter die Anerkennung und den sozialen Status, die sie bereits hatten.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001: 8) Je weiter die individuelle Karriere vorangeschritten sei, desto weniger Anreize gebe es für internationale Mobilität.⁹

In der Konsequenz müsste der akademische Arbeitsmarkt dereguliert werden, um die Mobilität von Wissenschaftler/-innen zu forcieren. Allerdings können Mobilitätshindernisse ambivalent sein: „What can appear from one perspective as a bureaucratic obstruction to staff recruitment can from a different standpoint appear as an entirely reasonable piece of employment regulation designed to prevent exploitation and to maintain salaries and working conditions at an acceptable level. ... Hence, removing obstacles to mobility must not be conflated with the simple deregulation of the academic labour market.“ (Cradden 2007: 23)

8.1.3 Internationale Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen

8.1.3.1 Förderung durch die deutschen Wissenschaftsorganisationen

Die internationale Mobilität deutscher Wissenschaftler/-innen wird durch eine Vielzahl von Programmen gefördert, die Förderstatistiken bislang nur unzureichend erfassen. Neben den Programmen der großen Wissenschaftsorganisationen wie z.B. DFG und DAAD existiert eine Vielfalt dezentraler, häufiger lokaler Mobilitätsförderungen. So unterstützen nicht zuletzt auch die Hochschulen den internationalen Austausch. Es liegen aber keine Daten darüber vor, in welcher Form und in welchem Ausmaß sie dies tun.

⁹„Academic science is famously ‚universal‘. In principle, and to a considerable extent in practice, researchers are interinstitutionally and internationally mobile, especially at the postdoctoral level. Nevertheless, ‚established‘ researchers, especially in public-sector institutions, are often discouraged from moving elsewhere by ‚tenure‘ and pension rights. As noted above, there are also very strong customary constraints on movement between disciplines. Upward or sideways career moves into quite different types of employment, such as academic administration, full-time teaching, professional consultancy, or business management, are not the norm. Nor is it usual for individuals to enter academic research in mid-career – for example, through transfer from technical support work, professional practice or even industrial R&D. Academic science is meritocratically open at its early stages, but it is very rigid and highly stratified overall, and has no regular procedures for upgrading its non-research personnel to responsible research posts in mid-career.“ (Europäische Kommission 2004: 95)

Hinzu kommt, dass die Fördermöglichkeiten erheblich variieren. Gefördert werden Forschungsaufenthalte unterschiedlichster Dauer, Auslandslehre, Konferenzteilnahmen, Auslandsstudien, internationale Workshops, Praktika und Spracherwerb. Auch die Ausstattung der Programme ist stark differenziert: sie reicht von Reisebeihilfen bis zu zweijährigen Forschungsstipendien. Schließlich werden unterschiedliche Gruppen gefördert: Graduierte, Doktorand/-innen, Postdoktorand/-innen, Hochschullehrer/-innen, Habilitand/-innen. Einige Programme sind zudem themen-, fach- oder regionengebunden.

Tabelle 58 fasst die forschungsbezogene Förderung durch die deutschen Wissenschaftsorganisationen nach Dauer und Gefördertenzahlen zusammen. Nicht abgebildet sind Studien-, Reise- und Fortbildungsstipendien sowie themenbezogene Förderprogramme. Einbezogen werden konnten zudem nur direkt mobilitätsfördernde Programme in Abgrenzung zu solchen Maßnahmen, die internationale Mobilität lediglich ermöglichen.

Darüber hinaus existieren weitere Förderprogramme, über die keine genauen Förderzahlen vorliegen. Die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina vergibt ein- bis dreijährige Post-doc-Stipendien an promovierte Naturwissenschaftler/-innen. Die Fraunhofer Gesellschaft fördert sechs- bis zwölfmonatige Forschungsaufenthalte von Postdoktorand/-innen in den USA¹⁰ sowie mehrmonatige *sabbaticals*¹¹, die für Auslandsaufenthalte genutzt werden können. Die Minerva-Stiftung vergibt jährlich 50 Stipendien an deutsche und israelische Doktorand/-innen und Postdoktorand/-innen für bis zu 36monatige Forschungsaufenthalte in Israel bzw. Deutschland. Gefördert werden zudem für maximal fünf Jahre Minerva-Nachwuchsgruppen an israelischen Hochschulen. Die Schering AG fördert Doktorand/-innen und Postdoktorand/-innen im In- und Ausland (maximal zweijährige Forschungsstipendien). Die Sniadecki Stiftung unterstützt bis zu zehnmonatige Forschungsaufenthalte von Promovierten an polnischen Einrichtungen.

¹⁰ Prof.x² Scientific Fellowship Programm USA

¹¹ Fraunhofer Sabbatical

Tab. 58: Förderung internationaler Mobilität durch die deutschen Wissenschaftsorganisationen

| Graduierte | Dauer | Geförderte | Postdoktorand/-innen | Dauer | Geförderte |
|--|---------------------------------|------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------|
| AvH | | | | | |
| | | | Feodor Lynen-Langzeitstipendien | 12 bis 24 Monate ^a | insgesamt 116 (2006) |
| | | | Feodor Lynen-Kurzzeitstipendien | mind. 2x 3 bis 6 Monate | |
| | | | JSPS Postdoktorandenstipendien (Japan) | 6 bis 24 Monate | 20 pro Jahr |
| | | | NSC Postdoktorandenstipendien (Taiwan) | 6 bis 12 Monate ^a | 2 pro Jahr |
| Boehringer Ingelheim Fonds | | | | | |
| Promotionsstipendien | max. 3 Jahre | 85 (2005) | | | |
| DAAD | | | | | |
| Jahresstipendien | 7 bis 12 Monate ^b | | Forschungsstipendien (Postdoc-Programm) | 3 bis 12 Monate ^c | |
| Kurzstipendien | 1 bis 6 Monate | | Postdoc-Stipendien für Forschungsaufenthalte am International Computer Science Institute (USA) | 1 Jahr | |
| Stipendien für das Europäische Hochschulinstitut Florenz | 1 bis 3 Jahre | insgesamt 1.712 (2005) | John F. Kennedy-Gedächtnisstipendien (USA) | 10 Monate | insgesamt 289 (2006) |
| | | | Forschungsstipendien an der Maison des Sciences de l'Homme (Frankreich) | 6 bis 10 Monate | |
| KOSEF-Kurzstipendien für deutsche Ingenieure und Naturwissenschaftler in Korea | 2 Monate | | KOSEF-Kurzstipendien für deutsche Ingenieure und Naturwissenschaftler in Korea | 2 Monate | |
| JSPS Summer Programm (Japan) | 2 Monate | | JSPS Summer Programm (Japan) | 2 Monate | |

| Graduierte | Dauer | Geförderte | Postdoktorand/-innen | Dauer | Geförderte |
|---|---------------------------|------------------------|--|---------------------------|------------|
| DFG | | | | | |
| Internationale Graduiertenkollegs | max. 3 Jahre ^d | 696 (2005, geschätzt) | Forschungsstipendien | max. 2 Jahre ^e | 333 (2004) |
| | | | Heisenberg-Stipendien | max. 5 Jahre | 15 (2004) |
| | | | NIH/DFG Research Career Transition Award Program | 5 bis 6 Jahre | 4 pro Jahr |
| Fritz Thyssen Stiftung | | | | | |
| | | | Stipendien | max. 1 Jahr | 37 (2005) |
| Fulbright-Kommission | | | | | |
| Fulbright-Stipendien | 9 Monate | 107 (2005) | Fulbright American Studies Fellowship | 6 bis 12 Monate | 1 pro Jahr |
| Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung | | | | | |
| Forschungsstipendien | max. 2 Jahre | 4 (2005) | | | |
| MPG | | | | | |
| International Max Planck Research Schools | | keine zentrale Vergabe | Leitung von Nachwuchsgruppen an ausländischen Forschungsinstituten | befristet | 4 (2005) |
| Robert Bosch Stiftung | | | | | |
| Lektorenprogramm in Mittel- und Osteuropa | 1 bis 2 Jahre | 6 (2005) | German Harkness Fellowships in Health Care Policy (USA) | bis 12 Monate | 3 (2005) |
| ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius | | | | | |
| Promotionsstipendium (Mittel- und Osteuropa) | max. 2 Jahre ^f | 15 (2005) | | | |

a Verlängerung bis max. 4 Jahre möglich

b Verlängerung bis max. 3 Jahre möglich

c Verlängerung bis max. 24 Monate möglich

d davon 6 Monate Forschungsaufenthalt an der Partnerhochschule

e mit max. sechsmonatiger Rückkehrfinanzierung

f Verlängerung um 6 Monate möglich

Quellen: wissenschaft weltoffen 2007, Jahresberichte (AvH 2007; DAAD 2007; DFG 2007b; MPG 2006), Überblick über Förderprogramme in DAAD 2005

Die Begabtenförderwerke unterstützen Promotionen an ausländischen Hochschulen in der Regel nicht. Auslandsaufenthalte (Forschungs-, Kongressreisen usw.) werden gemäß den Richtlinien des BMBF mit Reisekostenpauschale oder Auslandszuschlag unterstützt, sofern sie durch das Promotionsvorhaben begründet sind. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft fördert in Ausnahmefällen Promotionen im Ausland (19 im Jahr 2005)¹², zudem werden im Rahmen der Promotion Auslandsaufenthalte für bis zu einem Drittel der Promotionszeit gefördert. Die Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung fördert als einzige Organisation ausschließlich Auslandsaufenthalte.

Die internationale Mobilität von Nachwuchswissenschaftler/-innen wird auf europäischer Ebene durch die *Marie Curie Intra-European Fellowships* und *Marie Curie International Outgoing Fellowships* sowie die *European Reintegration Grants* und *International Reintegration Grants* gefördert. Im 7. Forschungsrahmenprogramm werden *Starting Independent Researcher Grants* und *Advanced Investigator Grants* durch den Europäischen Forschungsrat vergeben. Das europäische Mobilitätsportal ERA-CAREERS stellt umfangreiche Informationen zur Verfügung; die Zusammenarbeit der nationalen Mobilitätszentren wird mit dem Mobilitätsnetzwerk ERA-MORE gefördert.¹³

Die Europäische Kommission schlägt die Ausweitung des Erasmus Mundus Programms¹⁴ vor. Demnach soll der Geltungsbereich der Förderung auf alle Stufen der Hochschulbildung – Bachelor, Master, Promotion, Post doc – ausgedehnt werden. Zu den Hauptzielen des Programms zählen: die Förderung der strukturierten Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen und Hochschulangehörigen in Europa und in Drittstaaten und der internationalen Mobilität von Studierenden und Wissenschaftler/-innen, die Erhöhung von Mobilitätsströmen zwischen der Europäischen Union und Drittstaaten sowie die Erleichterung des Zugangs zur europäischen Hochschulbildung. Erreicht werden soll dies im Rahmen von drei Aktionsprogrammen: (1) Gemeinsame Erasmus Mundus Programme einschließlich Stipendienprogramm, (2) Erasmus Mundus Partnerschaften mit Hochschuleinrichtungen in Drittstaaten, (3) Maß-

¹² Deutsche Wissenschaftler im Ausland 2005 nach Förderorganisationen und nach Gefördertengruppen unter <http://www.wissenschaft-weltopen.de/daten/6/5/1> (Zugriff 14.8.07)

¹³ Ausführlich zu den europäischen Förderprogrammen siehe Kap. 8.2.

¹⁴ „Aktionsprogramm zur Verbesserung der Qualität der Hochschulbildung und zur Förderung des interkulturellen Verständnisses durch die Zusammenarbeit mit Drittstaaten“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007b)

nahmen zur Steigerung der Attraktivität der europäischen Hochschulbildung. (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007b)

Schließlich vergeben eine Reihe von Organisationen Reisestipendien unterschiedlicher Höhe und Dauer an deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen. Allein der DAAD förderte 2006 im Rahmen seiner Programme des Projektbezogenen Personenaustausches (PPP) 1.889 Wissenschaftler/-innen.

Die internationale Mobilität deutscher Wissenschaftler/-innen wird außerdem im Rahmen von größeren Förderprogrammen unterstützt. Die Internationalen Graduiertenkollegs (IGK) der DFG sind ein Beispiel: IGKs sind bi- oder trilaterale Promotionsprogramme, in deren Rahmen Doktorand/-innen bis zu drei Jahre gefördert werden. Fester Bestandteil der IGKs ist ein sechsmonatiger Forschungsaufenthalt an der Partnerhochschule im Ausland. Gegenwärtig existieren 52 IGKs mit 19 Partnerländern. (DFG 2007b: 148)

Ein weiteres Programm zur Stärkung der internationalen Zusammenarbeit sind die *International Max Planck Research Schools* (IMPRS). Internationalisierung soll vorrangig über die Integration ausländischer Nachwuchswissenschaftler/-innen gefördert werden; die internationale Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen ist eher sekundäres Ziel.¹⁵ Sie können allerdings die Max-Planck-Institute im Ausland für ihre Forschungsarbeit nutzen. Zudem fördert die MPG selbständige Nachwuchsgruppen auch an ausländischen Einrichtungen.

Die Existenz von Einrichtungen wie IGK und IMPRS weist darauf hin, dass physische Mobilität nur eine Facette von Internationalität in der Wissenschaft ist. (Teichler 2004: 49) Insbesondere die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien befördern *internationalisation at home*, deren Gestaltung im Rahmen von Internationalisierungsstrategien neben die Förderung internationaler Mobilität tritt. (Teekens 2004: 60ff.) Internationalisierung so verstanden kann zudem Grenzen physischer Mobilität kompensieren: „Internationale Erfahrung in Studium, Lehre und Forschung stößt an quantitative Grenzen; gelingt nicht in stärkerem Maße ‚Internationalisierung daheim‘, so führen Internationalisie-

¹⁵ „Ein besonderes Anliegen der Research Schools ist es, die internationale Zusammenarbeit zu fördern und eine signifikante Anzahl ausländischer Bewerber für eine Promotion in Deutschland zu interessieren, um diese so mit den hiesigen Forschungseinrichtungen vertraut zu machen und ihr Interesse auch für eine spätere Tätigkeit oder spätere Kooperation in bzw. mit inländischen Forschungseinrichtungen zu wecken. Daher wird ein Anteil von in der Regel mindestens 50 Prozent ausländischer Doktoranden angestrebt.“ (Delius/Hammerstein 2005: 171)

rungsbestrebungen der Hochschulen zu sehr zu einer Polarität von Gewinnern und Verlierern.“ (Kehm/Teichler 2006: 343) Internationale Promotionsprogramme an deutschen Hochschulen etwa bieten „durch Nutzung internationaler Kooperationsbeziehungen, durch fremdsprachige Komponenten, Integration von Forschungsphasen im Ausland, überdurchschnittlichen Einsatz ausländischer Gastdozenten [auch den] deutschen Teilnehmern eine starke internationale Dimension.“ (Pätzold 2004: 48)

Internationale Mobilität und *internationalisation at home* werden dabei explizit als komplementäre Strategien verstanden. Im ERASMUS-Programm wird dies unter dem Gesichtspunkt der Reziprozität verfolgt: Entsendende Institutionen müssen zugleich aufnehmende Institutionen sein. (Teekens 2004: 58) In ähnlicher Weise fasst die DFG internationale Kooperationen als gleichberechtigten Austausch auf, von dem alle Partner profitieren sollen. (Schmeken 2004: 20)

8.1.3.2 Quantitative Entwicklungen

Über den Umfang der internationalen Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen liegen keine genauen Daten vor. Die einzigen Datensätze, die für bestimmte Bereiche Schätzungen zulassen, sind die Angaben der Förderorganisationen zu den Gefördertenzahlen, die jährlich vom DAAD veröffentlicht werden.¹⁶ Auch die Aussagekraft dieser Daten ist begrenzt: „Aus arbeitstechnischen und finanziellen Gründen besteht nur die Möglichkeit, den von deutschen Förder- und Wissenschaftsorganisationen unmittelbar finanzierten Wissenschaftleraustausch zumindest teilweise zu erfassen. Alle auf andere Weise finanzierten Wissenschaftleraus-tausche müssen bis auf weiteres unberücksichtigt bleiben. Wie groß der Anteil des damit erfassten Wissenschaftleraus-tauschs zwischen Deutschland und anderen Staaten am gesamten oben skizzierten Austausch ist, lässt sich nicht schätzen, weil es keine Eckwerte für eine Hochschätzung gibt. Es fehlen Informationen zur ‚Grundgesamtheit des Wissenschaftleraus-tauschs‘. Es können deshalb nur Strukturen und Ten-

¹⁶ Alle Datensätze sind im Internet unter <http://www.wissenschaft-weltoffen.de> zugänglich. Teilnehmende Förderorganisationen sind: AvH, Boehringer Ingelheim Fonds, DFG, DAAD, Evangelisches Studienwerk Villigst, Fritz Thyssen Stiftung, Fulbright-Kommission, Gottlieb Daimler und Karl Benz Stiftung, Heinrich Böll Stiftung, HGF, Konrad Adenauer Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stiftung der deutschen Wirtschaft, Stipendien-Fonds der chemischen Industrie, Studienstiftung des deutschen Volkes, Zeit-Stiftung Ebelin und Gerd Buerius.

denzen aufgezeigt werden, die mit großer Vorsicht interpretiert werden müssen.¹⁷

Im Folgenden werden ausgewählte Daten zur internationalen Mobilität von Graduierten und Postdoktorand/-innen vorgestellt.

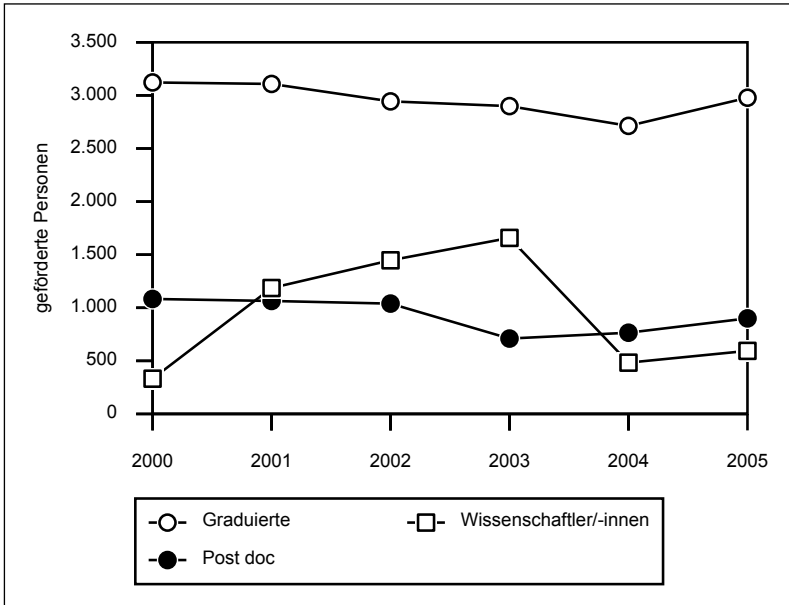


Abb. 55: Geförderte deutsche Wissenschaftler/-innen im Ausland, 2000-2005

Quelle: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten> (Zugriff 14.8.07)

Unter den geförderten Nachwuchswissenschaftler/-innen sind nach den Angaben der Förderorganisationen die Graduierten die zahlenmäßig größte Gruppe. Schwankungen im Jahresvergleich sind allerdings auch auf veränderte Erhebungsmethoden zurückzuführen.

¹⁷ <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/methode/thema6> (Zugriff 7.8.07)

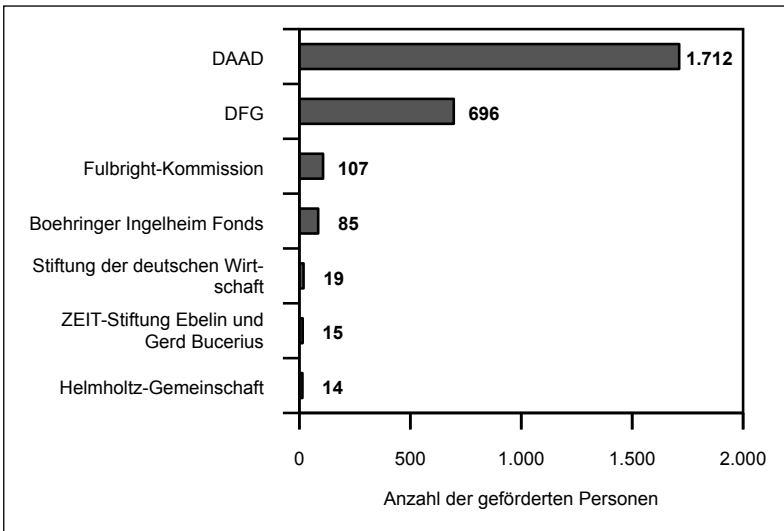


Abb. 56: Geförderte deutsche Graduierte im Ausland nach Förderorganisation, 2005

Quelle: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/6/5/1> (Zugriff 14.8.07)

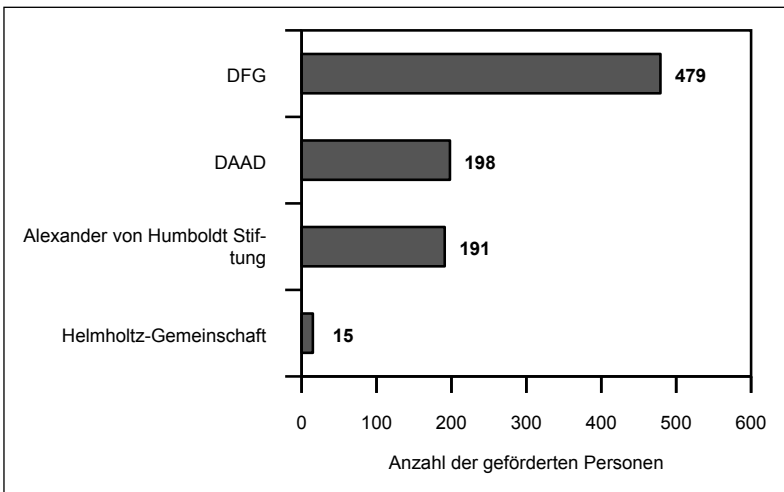


Abb. 57: Geförderte deutsche Postdoktorand/-innen im Ausland nach Förderorganisation, 2005

Quelle: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/6/5/1> (Zugriff 14.8.07)

Die Förderung der internationalen Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses konzentriert sich auf zwei Organisationen: Vom DAAD werden mit Abstand die meisten Graduierten gefördert und von der DFG die meisten Postdoktorand/-innen.

Bei der Dauer des Auslandsaufenthaltes zeigen sich Unterschiede: Während der Kurzaufenthalt von bis zu drei Monaten im Ausland für 39 Prozent der Graduierten eine attraktive Option ist, ziehen Postdoktorand/-innen eine längere Aufenthaltsdauer vor: knapp die Hälfte verbringt zwischen sieben und zwölf Monate im Ausland, 17,5 Prozent sogar 19 bis 24 Monate. Für spätere Karrierestufen ist somit tendenziell ein längerer Auslandsaufenthalt attraktiver.

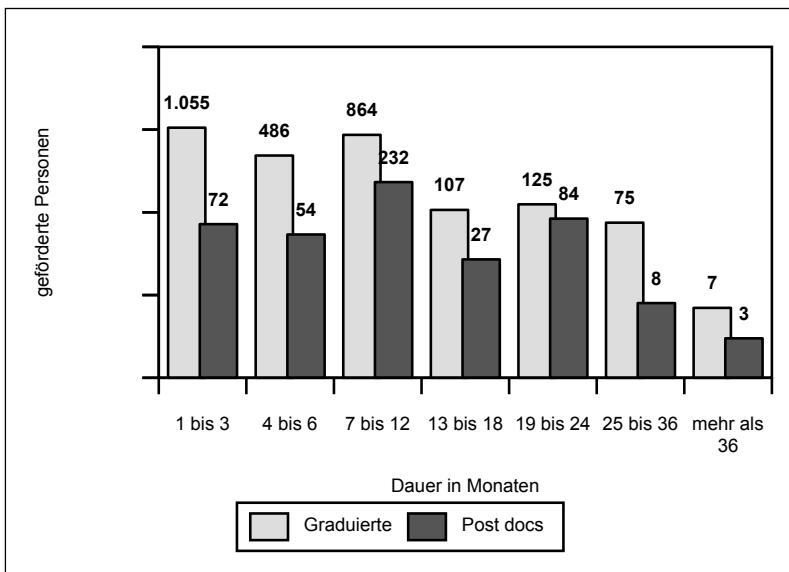


Abb. 58: Dauer des Auslandsaufenthaltes von deutschen Geförderten, 2005

Quelle: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/6/8/3> (Zugriff 14.8.07)

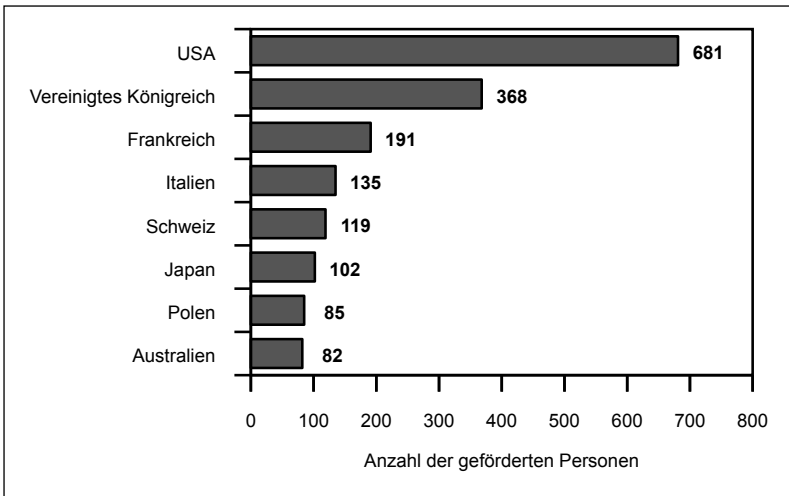


Abb. 59 Zielländer von geförderten deutschen Graduierten, 2005

Quelle: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/6/6/3> (Zugriff 14.8.07)

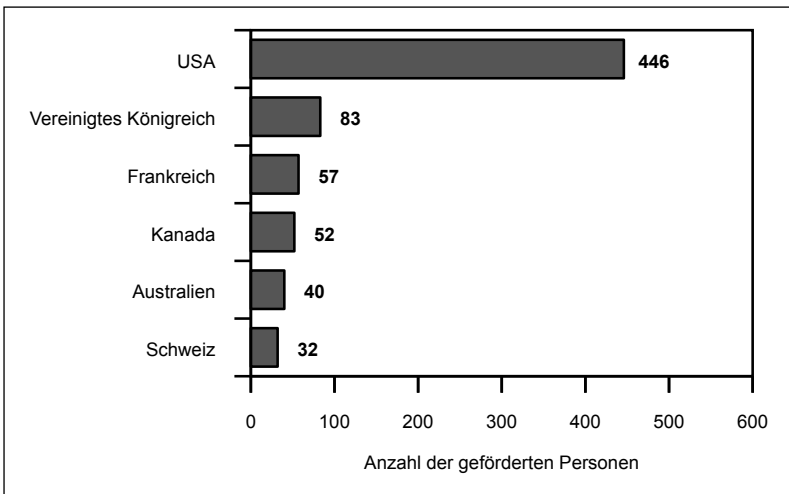


Abb. 60: Zielländer von geförderten deutschen Postdoktorand/-innen, 2005

Quelle: <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/6/6/6> (Zugriff 14.8.07)

Das mit Abstand beliebteste Zielland international mobiler deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen sind die USA. Das betrifft insbesondere Postdoktorand/-innen: knapp die Hälfte der Geförderten zog es an US-amerikanische Einrichtungen.

8.1.3.3 Motiv- und Problemlagen

Nur wenige Untersuchungen setzen sich mit der internationalen Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen auseinander, wobei zu den Doktorand/-innen keine gesonderten Studien vorliegen. Ebenso wenig gibt es Untersuchungen zur tatsächlichen Nachfrage nach internationaler Mobilität unter den Nachwuchswissenschaftler/-innen.

Zur internationalen Mobilität von Postdoktorand/-innen liegen einige Untersuchungen vor, die allerdings nicht repräsentativ sind, etwa weil nur bestimmte Gefördertengruppen befragt wurden.

Die einzigen verfügbaren repräsentativen Ergebnisse stammen aus einer sekundäranalytischen Auswertung der Kasseler Promoviertenstudie¹⁸ in Bezug auf internationale Mobilität, deren Daten aber aus den 1990er Jahren stammen und somit nicht mehr aktuell sind. Nach deren Ergebnissen weisen Geschlecht und soziale Herkunft keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Mobilitätsneigung auf. Ein oder mehrere Auslandssemester während des Studiums, der Aufbau von Kontakten zu ausländischen Wissenschaftler/-innen während der Promotionsphase und eine gute Promotionsnote erhöhen hingegen die Wahrscheinlichkeit eines Auslandsaufenthaltes. (Enders/Bornmann 2002: 66)

Die Untersuchung bestätigt, dass internationale Mobilität eine besondere Anforderung der akademischen Karriere zu sein scheint: Promovierte sind international mobiler als Nicht-Promovierte (Enders/Bornmann 2002: 63; vgl. Jahr u.a. 2003), und der Auslandsaufenthalt ist fester Bestandteil der akademischen Karrierentwicklung¹⁹ – bei den international mobilen Promovierten lässt sich eine höhere Habilitationsneigung feststellen: „Längst nicht jeder, der im Ausland war, wird Hochschullehrer, aber die international mobilen Promovierten erreichen deutlich häufiger Hochschullehrerpositionen als ihre immobilen Fachkollegen.“ (Enders/

¹⁸ Ausgewertet wurden die Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von 2.200 Promovierten aus sechs Fächern und drei Abschlusskohorten. (Enders/Bornmann 2002: 60)

¹⁹ „Auslandstätigkeiten [wirken] als ‚Katalysatoren‘ in der beruflichen Karriere.“ (Enders/Bornmann 2002: 70)

Bornmann 2002: 69)²⁰ Der Großteil der befragten international mobilen Promovierten kehrt zudem nach Deutschland zurück.

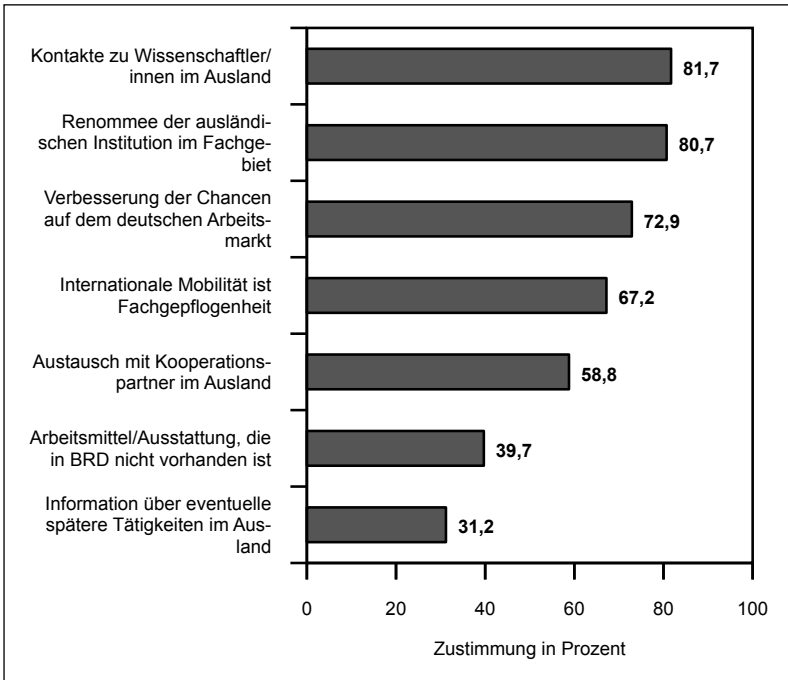


Abb. 61: *Motive für einen Auslandsaufenthalt von DFG-Stipendiat/-innen*

Quelle: Enders/Mugabushaka 2005: 42

Weitere Ergebnisse zur internationalen Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen wurden im Rahmen einer schriftlichen Befragung von ehemaligen DFG-Stipendiat/-innen (n=1.422) ermittelt. Die Dauer des Auslandsaufenthalts variiert demnach zwischen den Gefördertengruppen: Die befragten Postdoktorand/-innen und Forschungsstipendiat/-innen verbrachten rund 16 Monate im Ausland, die Habilitanden nur rund

²⁰ Der positive Einfluss internationaler Mobilität auf akademische Karrierechancen lässt sich auch für andere Wissenschaftssysteme zeigen, so z.B. das britische: „Mobility is associated with high quality: not all migrants are high quality – a significant proportion who migrate do not subsequently pursue an academic career – but a high proportion of those who become senior academics have migrated at some point, usually early in their careers.“ (Bekhradnia/Sastry 2005: 31)

10 Monate. Unter den Zielländern der befragten DFG-Stipendiat/-innen stehen die USA mit 66 Prozent mit Abstand an erster Stelle, gefolgt von Großbritannien (6,5 %), Kanada (4,8 %) und Frankreich (4,6%). (Enders/Mugabushaka 2005: 41)²¹

Die Studie gibt Aufschluss über die Motive der befragten ehemaligen DFG-Stipendiat/-innen: Zum einen soll der Auslandsaufenthalt Defizite in den Arbeitsbedingungen an deutschen Forschungseinrichtungen kompensieren, zum anderen dient er der Weiterentwicklung der akademischen Karriere, was auch den Aufbau von Netzwerken mit einschließt. Dieses Nebeneinander von Defiziten und Chancen zeigt sich auch bei der Bewertung des Nutzens des Auslandsaufenthaltes durch die ehemaligen DFG-Stipendiat/-innen: Für die überwältigende Mehrheit war der Auslandsaufenthalt eine persönliche Bereicherung, hilfreich für die Forschungsarbeit und ermöglichte neue Kontakte.²² Zugleich nahmen 57 Prozent der Befragten Forschungsmöglichkeiten wahr, die sie so in Deutschland nicht geboten bekommen hätten, und 24 Prozent sahen negative Konsequenzen für die eigene Karriere, die vorrangig in der erschwerten Rückkehr nach einem längeren Auslandsaufenthalt liegen. (Enders/Mugabushaka 2005: 42f.)

Die internationale Mobilität deutscher Wissenschaftler/-innen wird in einer aktuellen Studie des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung (ISI), des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und der Technopolis Ltd. als Teilbereich der „Internationalisierung der deutschen Forschungs- und Wissenschaftslandschaft“ untersucht, wobei der Fokus der Studie auf den großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (MPG, FhG, HGF, WGL) liegt.

Die Daten bestätigen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Auslandsaufenthaltes nicht signifikant von Alter und Geschlecht abhängt – im Gegensatz zu Auslandsaufenthalten während des Studiums und der Promotion, die die Wahrscheinlichkeit späterer Auslandsaufenthalte erhöhen. (Edler

²¹ Diese Verteilung ist in der Tendenz weitgehend stabil, wie aktuelle Zahlen belegen: So verbrachten 2006 50,4 Prozent aller DFG-Forschungs- und Heisenbergstipendiat/-innen ihren Forschungsaufenthalt in den USA, 12,7 Prozent in Großbritannien, 5,5 bzw. fünf Prozent in Kanada bzw. Frankreich. (DFG 2007b: 141)

²² Dass der Nutzen des Auslandsaufenthaltes vorrangig im Aufbau von Netzwerken liegt, wird von einer Studie zur internationalen Mobilität schwedischer Postdoktorand/-innen bestätigt: „Many of the contacts made have prevailed. The diffusion of contacts across universities is by no means limited to the host university of their postdoc. Although the former postdocs have rather intensive contacts with people they met during their postdoc, they also communicate with and are part of a larger international network of scientists from many universities.“ (Melin 2004: 101)

2007: 61) Bezogen auf die Institutionen zeigen Wissenschaftler/-innen an anwendungsorientierten außeruniversitären Instituten eine geringere Mobilitätsneigung als ihre Kolleg/-innen an den Universitäten. Naturwissenschaftler/-innen sind diejenige Fachgruppe mit der höchsten Mobilitätsneigung.²³

Von den befragten deutschen Wissenschaftler/-innen (n=2.680) verfügen 63 Prozent über Auslandserfahrung, wobei Nordamerika die beliebteste Zielregion darstellt. Im Unterschied zu den übrigen Weltregionen ergibt sich hier ein negativer Mobilitätssaldo: „Während mehr als die Hälfte der befragten deutschen Wissenschaftler schon einmal einen Forschungsaufenthalt in Nordamerika unternommen hat oder sich gerade in Nordamerika befindet, kommen lediglich 12 Prozent der ausländischen Wissenschaftler in Deutschland aus dieser Region.“ (Ebd.: 57)²⁴

Die Untersuchung der Motivlagen ergibt, dass für die deutschen Wissenschaftler/-innen ohne Auslandserfahrung (n=853) berufliche Rahmenbedingungen, private Gründe, exzellente Bedingungen im deutschen Forschungsfeld und fehlende Finanzierung die wichtigsten mobilitäts-hemmenden Faktoren sind. (Ebd.: 171f) Von den deutschen Wissenschaftler/-innen im Ausland plant zudem nur rund ein Viertel die Rückkehr nach Deutschland. Dabei messen die übrigen Wissenschaftler/-innen einer attraktiven Stelle in der Wissenschaft die höchste Bedeutung als Rückkehrmotiv zu: „Dies deutet, im Verbund mit dem Hemmnis der geringen Planbarkeit der individuellen Karriere, auf schwerwiegende Probleme der Karriereentwicklung für Forscher in Deutschland hin. Interviews haben bestätigt, dass das Fehlen eines Tenure track Systems ein Mangel im internationalen Wettbewerb um Wissenschaftler darstellt. ... Als Fazit lässt sich festhalten, dass in Deutschland zu wenig Stellen existieren, die darüber hinaus auch Defizite im Hinblick auf eine leistungsgerechte Bezahlung, eine höhere Planbarkeit der Karriereentwicklung und das wissenschaftliche Arbeitsumfeld im weitesten Sinne besitzen.“ (Ebd.: 173f.)

²³ Auffällig ist zudem die geringe Mobilitätsneigung von Ingenieurwissenschaftler/-innen; ein Grund dafür „könnte in der hohen Kompetenz deutscher Forschungseinrichtungen in diesem Gebiet liegen sowie an der Tatsache, dass Ingenieurwissenschaftler häufiger anwendungsorientiert arbeiten und dies auch häufig in Auftragsforschung bzw. Kooperationen mit Unternehmen. Individuelle Mobilität ist für internationale Aktivität demnach nicht von so hoher Bedeutung.“ (Elder 2007: 62)

²⁴ Rund 54 Prozent der befragten deutschen Wissenschaftler/-innen mit Auslandserfahrung verbrachten einen Forschungsaufenthalt in den USA.

8.1.4 Internationale Mobilität zwischen Brain Drain, Brain Gain und Brain Circulation

Die Koppelung von Mobilität mit unsicheren Karriereperspektiven kann zu einem dauerhaften Verbleib im Ausland führen (*Brain Drain*).²⁵ International mobilen Wissenschaftler/-innen bieten sich verstärkt Karriereperspektiven außerhalb ihrer Herkunftsländer, vor allem in den USA und im Kontext des Europäischen Forschungsraumes. Mehrere Förderprogramme²⁶ sollen demgegenüber die Rückkehr international mobiler Wissenschaftler/-innen erleichtern und die internationale Attraktivität der deutschen Hochschulen (*Brain Gain*) erhöhen.

Europäische Mobilitätsprogramme haben durch ungleiche Mobilitätssalden zwischen den Mitgliedsländern zur Wahrnehmung von innereuropäischen Mobilitätsflüssen als *Brain Drain* beigetragen.²⁷ Daten zu diesen Mobilitätsflüssen liegen für das ERASMUS-Programm vor. Zwar fördert ERASMUS hauptsächlich die internationale Mobilität von Studierenden, zu einem geringeren Anteil aber auch die von Nachwuchswissenschaftler/-innen. Die Daten zur Mobilität von Doktorand/-innen wurden gesondert ausgewertet. (Mitchell 2002) Abbildung 62 zeigt die Mobilitätsflüsse in ausgewählten Ländern als Verhältnis zwischen *outgoing* und *incoming mobility* für einen Zeitraum von sechs Jahren.

Die Daten zeigen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Während die osteuropäischen Länder und Spanien eindeutig Entsendeländer sind, weisen die übrigen westeuropäischen Länder positive Mobilitätssaldi auf. Mobilitätsflüsse lassen sich allerdings unterschied-

²⁵ Der Ursprung des Begriffs ist unklar. Jahr/Schomburg/Teichler (2003) weisen darauf hin, dass mit *Brain Drain* zunächst die Migration Hochqualifizierter aus Entwicklungsländern gemeint war. Bekhradnia/Sastry (2005) hingegen verorten den Begriff in der britischen Diskussion Ende der 1950er Jahre, in der *Brain Drain* die Auswanderung von Mitgliedern der Royal Society bezeichnete.

²⁶ So soll etwa das Emmy-Noether-Programm der DFG auch im Ausland tätige deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen erreichen und zur Rückkehr motivieren. Nordrhein-Westfalen fördert die Rückkehr des „wissenschaftlichen Spitzennachwuchses“ aus dem Ausland mit einem speziellen Programm (<http://www.innovation.nrw.de/ForschungTechnologie/RueckkehrerProgramm/index.html>, Zugriff 17.8.2007)

²⁷ So ergab die Evaluation des *Human Capital and Mobility Programme* der Europäischen Kommission, „dass Postdocs und erfahrene Wissenschaftler in größerer Zahl in die Herkunftsländer zurückgekehrt waren als jüngere Wissenschaftler, bei denen die Förderung der Dissertation gegolten hatte. In der Tat wurde seitens der Europäischen Kommission entschieden, den Anteil der Förderung für Doktoranden zu senken, um insgesamt die ‚Brain Drain‘ Effekte des Förderprogramms zu reduzieren.“ (Maiworm/Teichler 1998: 204)

lich deuten. So gehört Deutschland einerseits zu denjenigen Ländern, die mehr Doktorand/-innen aufnehmen als entsenden, was für die internationale Attraktivität deutscher Hochschulen für die Promotion spricht. Andererseits nutzen im internationalen Vergleich eher weniger deutsche Doktorand/-innen das ERASMUS-Programm für Auslandsaufenthalte, was unter dem Desiderat internationaler Mobilität problematisch erscheint.

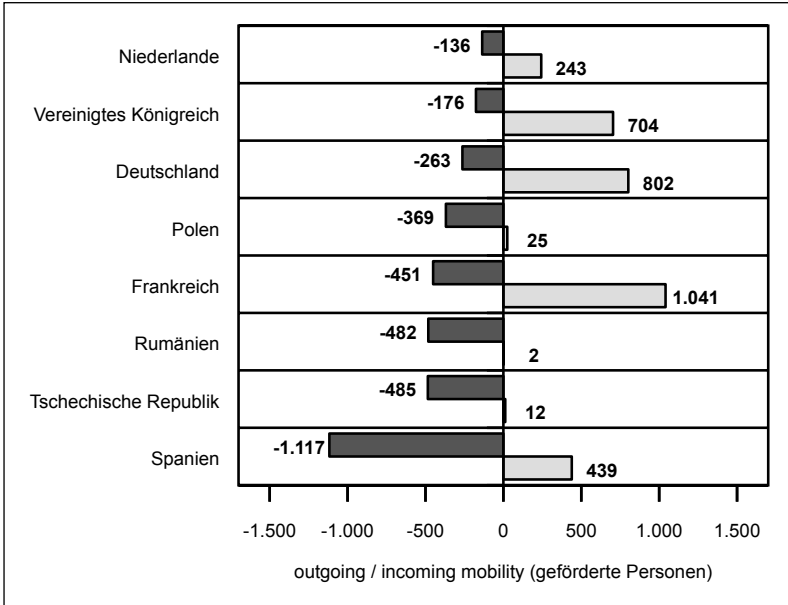


Abb. 62: Mobilitätsflüsse von Doktorand/-innen im Rahmen des ERASMUS-Programms in ausgewählten Ländern

Quelle: Mitchell 2002: 14

Neuere Forschungen zur Migration von Hochqualifizierten zeigen, dass kein einfaches Nullsummenspiel zwischen *Brain Drain* und *Brain Gain* existiert. (Guelléc/Cervantes 2002: 86)²⁸ Migrant/-innen leisten komplexe Beiträge zur Wirtschaft nicht nur ihres Ziel-, sondern auch ihres Herkunftslandes. In einer Untersuchung von Unternehmern in Silicon Valley

²⁸ „Ältere Studien zum Brain Drain sind meist deskriptiv, eine Interpretation der Ergebnisse oder gar Ansätze zur Theoriebildung geschehen selten, und wenn, dann in Form mechanistischer Vorstellungen von Ausgleichsprozessen aufgrund von Druckmomenten im Herkunftsland und/oder Anziehungskräften im Zielland, die aber z.B. nicht erklären können, warum nicht alle Hochqualifizierten emigrieren.“ (Jahr u.a. 2003: 16)

fand Saxenian (1999) heraus, dass überdurchschnittlich viele Migranten Unternehmen gründeten und dass Immigranten-Netzwerke zugleich verstärkte Auslandsinvestitionen fördern und in vielfältigen Beziehungen ihren Herkunftsländern verbunden bleiben. Dort wiederum können die Migranten mit ihrem Know-how und ihren Netzwerken ebenfalls positive ökonomische Effekte erzielen.²⁹ Aus diesen Gründen erscheint es sinnvoller, die Migration Hochqualifizierter als *Brain Circulation* (Saxenian 2002) aufzufassen, so dass „the challenge for policy makers is to facilitate the circulation of highly skilled workers across frontiers while generating benefits for both sending and receiving countries.“ (Guelllec/Cervantes 2002: 94)

Die DFG (2007b: 103f.) konzipiert ihre Förderpolitik mittlerweile unter den Vorzeichen von *Brain Circulation*: einerseits die internationale Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen fördern, andererseits international attraktive Forschungsbedingungen in Deutschland bieten, um sowohl ausländische Wissenschaftler/-innen als auch deutsche ‚Rückkehrer‘ zu gewinnen. Beide Ziele sind in der akademischen Realität miteinander verbunden, werden aber in der hochschulpolitischen Diskussion häufig voneinander getrennt: Während internationale Mobilität eindeutig erwünscht ist, wird zugleich befürchtet, dass temporäre Mobilität in dauerhafte Migration umschlägt und auf diese Weise den Wissensstandort Deutschland schwächt.

Mehrere Untersuchungen weisen aber darauf hin, dass keinesfalls die Rede von einem pauschalen *Brain Drain* deutscher Wissenschaftler/-innen sein kann. (Backhaus u.a. 2002; Janson u.a. 2006b) Jegliche quantitative Abschätzung von Wanderungsbewegungen wird zudem durch die Datenlage erschwert. Neben mangelnder Vergleichbarkeit nationaler Statistiken setzt vor allem die Dynamik internationaler Mobilität der Quantifizierung Grenzen: „Ein ... Problem liegt in der kaum möglichen Erfassung von Aufenthaltsdauern bzw. auch der Endgültigkeit einer Abwanderung oder eines Zuzugs im Rahmen amtlicher Erhebungen zur Ein- oder Auswanderung. Aus Bestandsbeschreibungen etwa zur Erwerbsbevölkerung lassen sich in der Regel jedoch lediglich Brutto-Größen ablesen;

²⁹ „Today, however, a growing number of skilled immigrants return to their home countries after studying and working abroad and even those who stay often become part of transnational communities that link the United States to the economic distant regions. The new immigrant entrepreneurs thus foster economic development directly, by creating new jobs and wealth, as well as indirectly, by coordinating the information flows and providing the linguistic and cultural know-how that promote trade and investment flows with their home countries.“ (Saxenian 1999: 74f.)

temporäre Aufenthalte, Re-migrationen usw. können derzeit allerhöchstens geschätzt werden. Der zeitweilige berufliche Auslandsaufenthalt eines Wissenschaftlers zu Ausbildungszwecken oder im Rahmen von Forschungsk Kooperationen ist jedoch kaum als *Brain Drain* zu klassifizieren, sondern stellt bildungsökonomisch eher eine außenfinanzierte Investition zu Gunsten des Heimat- oder Rückkehrlandes dar.“ (Backhaus u.a. 2002: 8f.)

Sowohl für temporäre als auch für dauerhafte Migration werden in der Forschungsdiskussion sogenannte *Pull*- und *Push*-Faktoren genannt. Erstere stehen für die internationale Attraktivität eines Wissenschaftssystems, etwa exzellente Forschungsbedingungen und hohes Renommee. Letztere bezeichnen Problemlagen, die die Motivation zur Auswanderung erhöhen, wie etwa fehlende oder unsichere Karriereperspektiven und starke Regulierung: „Insbesondere deutsche Wissenschaftler im Ausland sehen in limitierten, in den Abgrenzungen, Zugangsvoraussetzungen und Regulierungen starren akademischen Teilarbeitsmärkten des öffentlichen Wissenschafts- und Forschungsbereiches in Deutschland ein Moment, das eine Abwanderung ins Ausland begünstigt und einem ‚Re-Gain‘ deutscher Wissenschaftler hinderlich entgegensteht.“ (Ebd.: 65)

Neben der Wahrnehmung bürokratischer Zwänge werden unsichere Karriereperspektiven, erzwungene Mobilität und fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Faktoren gesehen, die die internationale Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems beeinträchtigen und so auch die Rückkehr deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen erschweren. Aus der Perspektive der betroffenen Wissenschaftler/-innen bietet besonders das amerikanische Wissenschaftssystem „dem akademischen Mittelbau überlegene Karrieremöglichkeiten ... Hier besteht die besondere Anziehungskraft für uns: größere Freiheit in der Forschung, flachere Hierarchien, flexiblere Planungsstrukturen und nicht zuletzt eine planbare Zukunft. Neben der erwünschten Flexibilität, Eigeninitiative und Risikobereitschaft in der Forschung gibt es für uns keinen größeren Luxus, als dass wir nicht alle zwei Jahre um unsere Existenz, den Wohnort und das Einkommen bangen müssen – und das am besten noch zu zweit. Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt in Deutschland nach wie vor, dass oft einer auf der Strecke bleibt, um dem anderen eine akademische Karriere zu ermöglichen. In Nordamerika bestehen teilweise wesentlich bessere Rahmenbedingungen für eine Doppelkarriere, eine größere

Akzeptanz für Familien und ein gleicheres Rollenverständnis.“ (Schulze-Cleven/Davidsen 2007: 404)³⁰

Neben diesen Rahmenbedingungen erschweren auch soziale Prozesse innerhalb der *scientific community* internationale Mobilität bzw. die Rückkehr international mobiler Nachwuchswissenschaftler/-innen. So weist eine schwedische Studie zu den Erfahrungen international mobiler Postdoktorand/-innen darauf hin, dass der (temporäre) Auslandsaufenthalt nicht an sich karrierefördernd ist: „There seem to exist systematic negative sides of postdoc visits abroad. These negative sides relate most often to the process of homecoming and the culture at the department. It is unusual that the perceived negative experiences relate to the stay in itself, to the host department or the situation as a postdoc abroad. It is the return, the knowledge transfer back to the home department (or lack of it) and failed expectations regarding merit evaluation of the postdoc stay from grant-giving organizations or the employer, which cause the feeling of disappointment for the individual.“ (Melin 2005: 235) Die befragten schwedischen Postdoktorand/-innen nennen Gehaltseinbußen und notwendige Einarbeitungszeit, die zu Lasten der individuellen Karriereentwicklung geht, als negative Effekte internationaler Mobilität.

Hinzukommt, dass während des Auslandsaufenthaltes Netzwerke im Herkunftsland nicht mit der gleichen Intensität gepflegt werden können: „The longer a member of staff stays abroad, the weaker his or her connections with the home higher education system become, and the more difficult reintegration is likely to be. This may be a matter of the decay of informal connections and networks of contacts, but may also be the result of a lack of recognition of periods abroad in terms of their intellectual value, calculations of seniority or career progression.“ (Cradden 2007: 17)

Die Rückkehrproblematik lässt die Aussage, dass internationale Mobilität die akademischen Karrierechancen erhöht, in einem anderen Licht erscheinen: Offensichtlich handelt es sich um ein von betroffenen Nachwuchswissenschaftler/-innen als prekär wahrgenommenes Verhältnis. Wer erfolgreich die Rückkehr in das Herkunftsland schafft (oder eine dauerhafte Beschäftigung im Gastland erreicht), für den bestätigt sich der Nutzen internationaler Mobilität. Für andere hingegen kann der Auslandsaufenthalt zum Hindernis für die akademische Karriere im Herkunftsland

³⁰ Das ist die Perspektive der *German Scholars Organization* (GSO), eines Zusammenschlusses von in den USA tätigen deutschen Nachwuchswissenschaftler/-innen. Ausführlich zu den Positionen der Betroffenenengruppen vgl. Anlage 1.

werden, wenn sie nicht über Netzwerke verfügen, die sichere Karrierewege eröffnen.

Die Risiken internationaler Mobilität sind somit ungleich verteilt. Zwar sind Nachwuchswissenschaftler/-innen – Doktorand/-innen und Postdoktorand/-innen – genauso mobil wie Professor/-innen, aber ihre Karriereaussichten sind ungleich unsicherer. Insofern ist für Nachwuchswissenschaftler/-innen die Option dauerhafter Migration in ein Wissenschaftssystem, das ihnen bessere Arbeitsbedingungen bietet, wesentlich attraktiver als für jene Wissenschaftler/-innen, die bereits über eine sichere Beschäftigung in ihrem Herkunftsland verfügen. Weil im deutschen Wissenschaftssystem diese Sicherheit erst mit der Berufung auf eine Professur gegeben ist, ist unter Karriere Gesichtspunkten potentiell für den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs ein Auslandsaufenthalt sinnvoll, erhöht dieser doch Karriereoptionen. (Allmendinger/Eickmeier 2003: 33) Der *Brain Drain* von Nachwuchswissenschaftler/-innen ist deswegen eine mögliche Konsequenz, auch wenn die Attraktivität anderer Wissenschaftssysteme nicht überschätzt werden sollte.

Brain Circulation hingegen scheint vorrangig ein Konzept für jene Wissenschaftler/-innen zu sein, deren akademische Karriere bereits gesichert ist. Forschungsaufenthalte und Konferenzteilnahmen im Ausland sind für sie selbstverständlich, doch kehren sie regelmäßig wieder an ihre Heimatinstitution zurück, die so von den internationalen Kontakten der mobilen Wissenschaftler/-innen profitieren kann. Auch für diese Karrierestufe bieten Wissenschaftssysteme unterschiedlich attraktive Bedingungen. Einer Studie über die Zu- und Abwanderung von Wissenschaftler/-innen in Großbritannien zufolge sei das britische Wissenschaftssystem durch seine exzellenten Forschungsbedingungen und sein Renommee gerade für spätere Karrierestufen besonders attraktiv: „More immigrants than emigrants are established researchers who continue to publish. Almost all highly cited UK staff who go abroad subsequently returned, and this is so with academicians as well. Although there may be a net quantitative loss to the UK, there is a qualitative gain. ... The very good people from the UK who go abroad frequently do so as postdoctoral fellows and then return to the academic profession in this country.” (Bekhradnia/Sastry 2005: 11f.) Im internationalen Vergleich geringere in-

ternationale Mobilität kann somit auch ein Zeichen für die Attraktivität des Heimatsystems sein.³¹

Unter den Vorzeichen eines drohenden Fachkräftemangels konzentriert sich die politische Aufmerksamkeit in Deutschland darauf, die Mobilität ausländischer Wissenschaftler/-innen nach Deutschland – *incoming mobility* – zu erhöhen, wie etwa aktuelle Bemühungen der Bundesregierung im Rahmen einer ‚Nationalen Qualifizierungsoffensive‘ zeigen. Dabei wird häufig übersehen, dass auch deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen im Ausland positive Effekte für das deutsche Wissenschaftssystem haben. Sie können ihren Heimatinstitutionen wertvolles Know-how liefern, wenn der Kontakt mit ihnen aufrecht erhalten wird und es ihnen freigestellt bleibt, wann und ob sie nach Deutschland zurückkehren.³² Mobilitätsstrategien müssten *outgoing* und *incoming mobility* als komplementäre Dimensionen auffassen, die nicht aufeinander reduziert werden können.

8.2 Nachwuchsförderung auf EU-Ebene³³

8.2.1 Wissenschaftspolitische Kontext

Im Rahmen der Entwicklung einer europäischen Wissensgesellschaft wird der Transfer von Wissen und technologischer Expertise über nationale Grenzen hinweg zunehmend zu einer „conditio sine qua non“. Parallel werden auf individueller Ebene Mobilität und Flexibilität immer mehr

³¹ „UK international mobility – at around 45 per cent of the highly cited – exceeds that of the USA and is considerably higher than that of Italy or France but is less than Germany, other Anglophone countries, and the Netherlands and Switzerland (which has a particularly mobile population). However, since the UK research base is of high international quality then there could be more opportunities to join excellent groups at home than overseas, excepting the USA.” (Bekhradnia/Sastry 2005: 20)

³² Solche sogenannten *Diaspora Networks* in den USA werden z.B. von der Europäischen Kommission unterstützt. (ERA-Link, vgl. Kap. 8.2) „It is estimated that there are over 100.000 European researchers working in the US. This represents a potential asset for European Research that has been largely unrecognized until now. Regardless of the reasons that brought them overseas, and of whether or not they intend to return, Europe wants to build and maintain links with its expatriate researchers.” (http://cordis.europa.eu/eralink/about_en.html, Zugriff 22.8.07)

³³ Die Ausführungen stützen sich mehrheitlich auf englischsprachige Quellen. Da in diesen keine geschlechtsspezifischen Begriffe Verwendung finden, wird nachfolgend – abweichend von den meisten anderen Kapiteln – darauf verzichtet.

zu einer Grundvoraussetzung für den Aufbau einer erfolgreichen Karriere in Wissenschaft und Forschung.

Die Bedeutung von Humanressourcen in Wissenschaft und Forschung ist seit der Formulierung des Ziels, Europa zum „dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen, erheblich in den Vordergrund gerückt. In den vergangenen Jahren hat die Europäische Kommission starke Bemühungen unternommen, wissenschaftliche Karrieren in Europa attraktiver zu machen. Hierzu wurden verschiedene Initiativen ergriffen, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Untersuchung der Karrierebedingungen von Nachwuchswissenschaftlern in Europa und Erstellen einer Strategie, um bestehende Probleme, die der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere in Europa abträglich sind, zu beseitigen.
- Etablierung des Berufs „Wissenschaftler“ und Schaffung einer klaren Identität als Grundvoraussetzung für verbesserte Karrierebedingungen insbesondere für Nachwuchswissenschaftler. Erstellen von Richtlinien für Wissenschaftler, die sie beherbergenden Institutionen sowie Forschungsförderungsorganisationen bezüglich ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten, um zu einem produktiven Arbeitsklima beizutragen.
- Schaffung einer europaweiten Struktur, um die Etablierung eines Europäischen Arbeitsmarktes für Wissenschaft und Forschung zu erleichtern.
- Einrichtung eines europaweiten Netzwerkes von Organisationen zur Unterstützung von mobilen Wissenschaftlern und zum Abbau von Mobilitätshindernissen.
- Schaffung eines Netzwerkes für europäische Wissenschaftler, die außerhalb Europas tätig sind, mit dem Ziel, ihre Einbindung in europäische Wissenschaftsstrukturen zu erleichtern und zu festigen.
- Verbesserung der administrativen Rahmenbedingungen für Wissenschaftler aus Drittstaaten, die zu Forschungszwecken nach Europa kommen wollen.

Im Juli 2003 verabschiedete die Kommission der Europäischen Gemeinschaften die Mitteilung „Forscher im Europäischen Forschungsraum – ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2003c), in der die Situation von Nachwuchswissenschaftlern in Europa analysiert, grundlegende Probleme aufgezeigt und Lösungsansätze skizziert wurden. Um sicherzustellen, dass die Erfahrungen der Betroffenen und die Standpunkte verschiedenster Interessengruppen (Nachwuchswissenschaftler, Forschungsförderungsorganisationen,

Gewerkschaften, etc.) in der Mitteilung in angemessener Form Beachtung fanden, organisierte die Kommission verschiedene Arbeitstreffen und Brainstorming Sessions. In diesen Prozess waren auch Organisationen wie *EURODOC*³⁴, *EUROSCIENCE*³⁵ und *Marie Curie Fellows Association*³⁶ eingebunden.

Die Kommission unterstrich die Notwendigkeit von Maßnahmen mit folgenden Schwerpunkten:

- Verbesserung der Datenerhebung und -analyse, um tiefere Schlussfolgerungen zu erlauben;
- Schaffung besser strukturierter Dialogmechanismen zwischen den verschiedenen Interessengruppen;
- Durchführung spezieller Initiativen und Maßnahmen in bestimmten Bereichen, um das Ziel von Barcelona, europaweit durchschnittlich drei Prozent des BIP in Forschung und Entwicklung zu investieren, zu erreichen.

Hierzu schlug die Kommission unter anderem die folgenden konkreten Schritte vor:

- Weiterführung der Maßnahmen, die in der Mitteilung „Eine Mobilitätsstrategie für den Europäischen Forschungsraum“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001a, European Commission 2003c) vorgesehen waren sowie Vorantreiben der Umsetzung des Aktionsplans „Wissenschaft und Gesellschaft“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001b) und des Aktionsplans „Frauen und Wissenschaft“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1999);
- Einsetzen einer hochrangigen Sachverständigengruppe zur Ermittlung weiterer Beispiele für vorbildliche Praktiken in Bezug auf verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten (sektorübergreifende Mobilität, neue Tenure-track-Modelle etc.) und zur anschließenden umfassenden Weitergabe an die Forschergemeinde;
- Ausarbeitung einer „Europäischen Forschercharta“, d.h. eines Rahmens für das Management von Laufbahnen im FuE-Bereich auf der Grundlage freiwilliger Regelungen sowie eines „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ basierend auf vorbildlichen Praktiken zur Verbesserung der Einstellungsverfahren;

³⁴ <http://www.eurodoc.net> (Zugriff 17.7.2007)

³⁵ <http://www.euroscience.org> (Zugriff 13.8.2007)

³⁶ <http://mcf.eu> (Zugriff 4.7.2007)

- Ausarbeitung einer vergleichenden Gehaltsstudie, um der Forschergemeinde den Vergleich von Gehältern, Leistungen der Sozialversicherungen und Steuern zwischen Ländern, Fachbereichen, Sektoren und zwischen männlichen und weiblichen Forschern zu ermöglichen.

Den Mitgliedstaaten und den Akteuren der Forschergemeinde wurde empfohlen,

- im Rahmen der Einbindung von Doktorandenprogrammen in den Bologna-Prozess die wachsende Nachfrage am Arbeitsmarkt und die notwendige Weiterentwicklung der Inhalte der Ausbildung von Forschern zu berücksichtigen;
- sicherzustellen, dass den Doktoranden prinzipiell adäquate Finanzierungsmöglichkeiten offen stehen (als Zuschuss, als Kredit oder Gehalt), die zumindest ein Minimum an Sozialversicherungsleistungen inklusive Elternurlaub vorsehen;
- eine erhebliche Erhöhung der Investitionen in die Hochschulbildung und in die FuE in der Europäischen Union zu fördern, um die Ziele von Barcelona umzusetzen;
- die unterschiedlichen Auswirkungen, die all diese Maßnahmen auf das Leben von Männern und Frauen haben können, zu beachten und so sicherzustellen, dass männliche und weibliche Forscher gleichermaßen von ihnen profitieren können.

In den letzten Jahren hat es von Seiten der EU vielfältige Anreize für eine verstärkte Mobilität von Wissenschaftlern gegeben, um so den Transfer von Wissen zu erleichtern. Durch spezielle Programme (insbesondere die Marie Curie Maßnahmen innerhalb des Forschungsrahmenprogramms) wurde nicht nur die geographische Mobilität sondern auch (in geringerem Maße) der intersektorielle bzw. interdisziplinäre Austausch finanziell gefördert. Gleichzeitig wurden Maßnahmen zum Abbau der Nachteile ergriffen, die Wissenschaftler (speziell jüngere, die noch nicht fest an einer Institution etabliert sind) mobilitätsbedingt teilweise auf sich nehmen müssen. Hierzu zählen insbesondere die Schaffung europaweiter Strukturen zur Unterstützung mobiler Wissenschaftler, wie zum Beispiel das europäische Portal für mobile Wissenschaftler (ERA-CAREERS) und das europäische Netzwerk von Mobilitätszentren (ERA-MORE), aber auch das Projekt zur Vernetzung europäischer Wissenschaftler in der Diaspora (ERA-LINK).

Andere Initiativen zielen darauf ab, Europa als Standort für Wissenschaftler aller Karrierestufen aus der ganzen Welt attraktiver zu machen,

etwa durch die Schaffung transparenterer Rahmenbedingungen für die Ausbildung und die wissenschaftliche Tätigkeit oder durch vereinfachte administrative Bedingungen für Wissenschaftler aus Drittstaaten, die ihre Arbeit zeitweise oder auch längerfristig in Europa durchführen wollen. Diese Ziele wurden durch die Verabschiedung einer „Europäischen Forschercharta“ und eines „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“³⁷ einerseits sowie durch die Visa-Richtlinie für Wissenschaftler aus Drittstaaten³⁸ andererseits anvisiert. Durch die Schaffung von Fördermechanismen für herausragende Forscher jeglicher Herkunft (z.B. im Rahmen des Europäischen Forschungsrates) wurden die Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler weiter verbessert und gleichzeitig die wissenschaftliche Basis für exzellente Forschung in Europa verstärkt.

Im Folgenden werden die wichtigsten Europäischen Forschungsförderprogramme für Nachwuchswissenschaftler dargestellt. Soweit Daten verfügbar sind, wird dabei auf die deutsche Partizipation gesondert eingegangen.

8.2.2 Nachwuchsförderung im EU-Forschungsrahmenprogramm³⁹

8.2.2.1 Marie Curie-Maßnahmen⁴⁰

8.2.2.1.1 Programmentwicklung

Bereits seit dem 1. Forschungsrahmenprogramm (1984-1987) gibt es spezielle EU-Programme zur Förderung der Ausbildung und Mobilität von Wissenschaftlern. Die Anzahl der Stipendien⁴¹ war anfangs sehr begrenzt; sie waren in unterschiedlichen thematischen Programmen angesiedelt und

³⁷ <http://europa.eu/eracareers/europeancharter> (Zugriff 17.7.2007)

³⁸ <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/05/1253> (Zugriff 17.7.2007)

³⁹ Derzeit läuft das 7. Forschungsrahmenprogramm. Die Programme werden chronologisch mit den Kürzeln RP1 bis RP7 bezeichnet.

⁴⁰ Im 6. Forschungsrahmenprogramm zählten die Maßnahmen zum Spezifischen Programm „Ausgestaltung des Europäischen Forschungsraums.“ (unter http://ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/indexhtm_en.html) Im 7. Forschungsrahmenprogramm gehören sie zum Spezifischen Programm „Menschen“ (unter http://cordis.europa.eu/fp7/people/home_en.html).

⁴¹ Der im Englischen gebrauchte Begriff ist *fellowship*. Im Folgenden wird dafür der Begriff „Stipendium“ unabhängig davon verwendet, ob der *fellow* im Rahmen eines Arbeitsvertrags gefördert wird oder ein „echtes Stipendium“ erhält.

unterlagen weder einer einheitlichen Bezeichnung noch einheitlichen Konditionen. Erst seit Oktober 1996 tragen auf Grund einer Initiative der damaligen EU-Forschungskommissarin Edith Cresson alle EU-Mobilitätsstipendien innerhalb des Forschungsrahmenprogramms (ohne EURATOM und Gemeinsame Forschungsstelle) einheitlich den Namen *Marie Curie Fellowship*, mit Ausnahme der Stipendien, die innerhalb der Forschungsausbildungsnetzwerke (*Research Training Networks* - RTN) vergeben wurden – diese wurden erst mit dem 6. Forschungsrahmenprogramm (2002-2006) voll in das Marie Curie-Programm integriert.

Die EU-Mobilitätsprogramme für (Nachwuchs-)Wissenschaftler haben sich seit ihren Anfängen in den 1980er-Jahren enorm gewandelt. Bis zum 4. Forschungsrahmenprogramm lag der Fokus auf intra-europäischer Mobilität von jungen Wissenschaftlern (Altersgrenze 35 Jahre), wobei es einerseits eine „bottom-up“ Komponente gab (freie Themenwahl an frei gewählter Institution), andererseits aber auch besondere thematische Zielsetzungen innerhalb der thematischen Prioritäten berücksichtigt wurden (so gab es zum Beispiel besondere Stipendienprogramme im Bereich „Landwirtschaft und Fischerei“, „Biomedizin und Gesundheit“ etc.). Für erfahrene Wissenschaftler gab es eine begrenzte Möglichkeit, zum Zweck des Wissensaustausches ebenfalls von intra-europäischen Stipendien zu profitieren. Internationale Mobilität (außerhalb Europas) wurde durch spezielle Japan-Stipendien, durch ein spezielles Südamerikaprogramm sowie durch besondere Stipendien für Wissenschaftler aus Entwicklungs- und Schwellenländern ermöglicht. Es gab jedoch kein übergreifendes Konzept, wie all die verschiedenen Programme in einen kohärenten Rahmen mit einer klaren politischen Zielsetzung gebracht werden konnten. Dies änderte sich (nach einigen vorbereitenden Schritten in RP5) erst mit dem 6. Forschungsrahmenprogramm, als der Bereich „Humanressourcen und Mobilität“ als wichtiger Bestandteil der Lissabon-Strategie anerkannt wurde.

Bereits beim Übergang von 4. zum 5. Forschungsrahmenprogramm wurden die Individualstipendien für Doktoranden durch flexiblere Kurz- und Langzeitstipendien (von 3-36 Monaten Laufzeit) an speziellen *Marie Curie Trainingsites* (Institutionen, die einen erfolgreichen Antrag auf Finanzierung bei der Kommission gestellt hatten) ersetzt. Dies führte dazu, dass mehr Doktoranden in den Genuss eines solchen Stipendiums geraten konnten als bei der Individualförderung und außerdem kürzere Auslandsaufenthalte in eine Promotion an der Heimatinstitution integriert werden

konnten. Daneben sollte durch spezielle „Industriestipendien“ die Beteiligungsrate des privaten Sektors (insbesondere von KMUs) erhöht werden.

Wirklich tiefgreifende Veränderungen brachte jedoch erst das 6. Forschungsrahmenprogramm: auf der Basis einer integrierten Strategie wurden die verschiedenen Maßnahmen, die die Kommission über die vorangegangenen Rahmenprogramme entwickelt hatte, neu strukturiert, modifiziert und in ein Gesamtkonzept eingebettet, in dessen Mittelpunkt die nachhaltige Entwicklung von Humanressourcen für den Aufbau einer Europäischen Wissensgesellschaft im Rahmen der Schaffung eines Europäischen Forschungsraumes stand. Konkret bedeutete dies insbesondere:

- Zusammenfassung der bisherigen Programme in einem einzigen, breit angelegten *Marie Curie Actions* Programm mit einheitlichen Regeln; Management durch ein einziges Direktorat innerhalb der Generaldirektion Forschung (jedoch weiterhin davon ausgenommen die Stipendien, die von der Gemeinsamen Forschungsstelle und im Rahmen des EURATOM Programms vergeben werden).
- Fokus auf der langfristigen Karriereentwicklung der beteiligten Wissenschaftler in allen relevanten Bereichen der Forschung (sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor); Bereitstellung adäquater Förderprogramme in Abhängigkeit von der Forschungserfahrung und nicht vom Alter.
- Integration einer Familienkomponente in die *Marie Curie Actions* (Familienzuschlag, Erleichterung der administrativen Schritte und normalerweise Verlängerung des Stipendiums bei Mutterschaft unter Berücksichtigung nationaler Unterstützungsregelungen).
- Öffnung der Programme für Wissenschaftler aus Drittstaaten (d.h. aus Staaten, die weder EU-Mitgliedsstaaten noch zum Rahmenprogramm assoziiert sind) im Rahmen von Quoten bzw. besonderen „internationalen“ Programmen innerhalb der *Marie Curie Actions*.
- Entwicklung einer weitreichenden Mobilitätsstrategie zum Abbau von Mobilitätshemmnissen sowohl bei intra-europäischer Mobilität als auch bei Mobilität zwischen Europa und Drittstaaten (Entwicklung des Mobilitätsportals ERA-CAREERS und des Europäischen Netzwerks von Mobilitätszentren ERA-MORE, Aufbau des Netzwerks ERA-LINK für Europäische Wissenschaftler in der Diaspora, insbesondere in Nordamerika, „Visa-Direktive“ zur Erleichterung der Einreise von Wissenschaftlern aus Drittstaaten).
- Durchführung verschiedener begleitender Maßnahmen mit dem Ziel, wissenschaftliche Karrieren in Europa attraktiver zu machen (Mitteilung der Kommission „Forscher im Europäischen Forschungsraum –

ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“, Empfehlung der Kommission an die Mitgliedsstaaten „Europäische Forschercharta und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“, spezielle Aktivitäten im Rahmen der *Marie Curie Actions* mit dem Ziel, der Bevölkerung den Beruf „Wissenschaftler“ näher zu bringen).

Im Vergleich zu diesen tiefgreifenden Neuerungen fielen die Veränderungen zwischen dem 6. und 7. Forschungsrahmenprogramm weniger gravierend aus. Um die inzwischen recht komplex gewordene Struktur der *Marie Curie Actions* zu vereinfachen und übersichtlicher zu machen, Überschneidungen zwischen verschiedenen Maßnahmen zu beseitigen und Synergieeffekte besser zu nutzen, wurden z.B. verschiedene Maßnahmen zusammengefasst, während andere gestrichen wurden, da sie (in veränderter Form) in andere Programme integriert worden waren (z.B. den neu geschaffenen Europäischen Forschungsrat). Außerdem wurden verstärkte Anstrengungen unternommen, um die Beteiligung des privaten Sektors (Industrie im weiteren Sinne) im Rahmen von langfristigen Kooperationen mit akademischen Einrichtungen zu erhöhen. Schließlich wurde eine neuartige Marie Curie-Maßnahme geschaffen, die darauf abzielt, den strukturierenden Effekt der EU-Förderung zu verstärken: neben den „traditionellen“ Maßnahmen, bei denen individuelle Forscher, Forscherteams sowie die aufnehmenden Institutionen von der Förderung profitieren, wird es fortan auch eine Kofinanzierung von internationalen, nationalen und regionalen Forschungsförderprogrammen geben, die bestimmte Bedingungen erfüllen (im wesentlichen sollen diese Programme den Marie Curie-Maßnahmen in wichtigen Punkten ähnlich sein).

8.2.2.1.2 Charakteristika, Struktur und Förderungsmodalitäten

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Sorten von Marie Curie-Maßnahmen: *Individualmaßnahmen* und *Institutsmaßnahmen*. Bei den Individualmaßnahmen bewirbt sich der Wissenschaftler gemeinsam mit der Institution, an der das Projekt durchgeführt werden soll, bei der Europäischen Kommission. Bei den Institutsmaßnahmen stellt eine einzelne Institution oder ein Konsortium aus mehreren Institutionen bei der Kommission einen Antrag auf Finanzierung einer gewissen Anzahl von Stipendien im Rahmen eines größeren Projektes. Die einzelnen Wissenschaftler können sich dann direkt bei den Institutionen, deren Antrag bei der Kommission erfolgreich war, auf ausgeschriebene Stipendien bewerben.

Für alle Anträge, die direkt an die Europäische Kommission zu richten sind, gibt es regelmäßige Aufrufe und strikte Einreichfristen, und auch die Bewerbungen selbst müssen sich in Form und Inhalt an strenge Vorgaben halten. Die Anträge werden von mehreren unabhängigen Gutachtern, die einer internationalen Kommission angehören, beurteilt. Dabei erhalten die Gutachter klare Vorgaben, welche Kriterien mit welchem Gewicht anzuwenden sind, wobei neben rein wissenschaftlichen Kriterien auch Trainingsaspekte und/oder positiver Einfluss auf die langfristige Karriereentwicklung der Fellows sowie Einklang mit der Zielsetzung des Programms eine Rolle spielen. Das Expertengremium unterbreitet schließlich der Europäischen Kommission eine Rangliste der förderungswürdigen Projektanträge, wovon letzten Endes die bestplatzierten im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets gefördert werden. Es gibt dabei weder Quoten für bestimmte Nationalitäten, noch gibt es geschlechtsspezifische Quoten. Die Verteilung des Budgets auf die einzelnen Disziplinen ist proportional zur Verteilung der eingereichten Anträge. Nur in besonders begründeten Ausnahmefällen können politische Überlegungen dazu führen, dass von der durch die Expertenkommission bestimmten Rangfolge geringfügig abgewichen wird. Die endgültige Liste muss in jedem Fall vom Programmausschuss, der aus Vertretern der Mitglieds- und Assoziierten Staaten besteht, angenommen werden.

Bei den Bewerbungen um ein Stipendium im Rahmen einer Institutsmaßnahme, die von einzelnen Wissenschaftlern direkt an die potentielle Gastinstitution gerichtet werden, sind die Regeln im allgemeinen um einiges flexibler. Stipendien innerhalb bewilligter Projekte werden fortlaufend direkt von den beteiligten Institutionen ausgeschrieben, die auch die Bewerbungsmodalitäten und das Auswahlverfahren festlegen. Da die Stipendien von der EU finanziert werden, müssen jedoch die grundlegenden Regeln (z.B. in Bezug darauf, wer bewerbungsberechtigt ist und wie hoch das Stipendium ausfällt) auch hier beachtet werden.

Während es bis zum 5. Forschungsrahmenprogramm strikte Altersgrenzen gab und eine Antragstellung für ein Marie Curie-Stipendium nur bis zum Alter von 35 Jahren (plus Zeiten für Kindererziehung oder Wehrdienst) möglich war, außer in speziellen Unterprogrammen für erfahrene Forscher, ist die Kommission seit Beginn des 6. Forschungsrahmenprogramms von jeglichen Altersgrenzen abgerückt. Stattdessen werden nun Antragsteller gemäß ihrer Forschungserfahrung in verschiedene Kategorien eingeteilt (Tabelle 59). Die Einstufung hat einen Einfluss darauf, für

welche Maßnahme ein Wissenschaftler teilnahmeberechtigt ist und wie hoch die materielle Förderung ausfällt.

Tab. 59: Einstufung nach Forschungserfahrung

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

Allen Marie Curie-Maßnahmen gemeinsam ist, dass die an ihnen teilnehmenden Wissenschaftler international „mobil“ sein müssen (eine zusätzliche intersektorielle Mobilität ist erwünscht und für einige Arten von Stipendien notwendig, jedoch im Allgemeinen nicht ausreichend). Dabei bedeutet Mobilität, dass der teilnehmende Wissenschaftler sich nicht für ein Stipendium in einem Land, dessen Nationalität er trägt, bewerben kann. Außerdem darf er sich in dem gewählten Gastland auch nicht für mehr als 12 Monate in den letzten drei Jahren vor der Bewerbung (Individualmaßnahmen) bzw. Rekrutierung (Institutsmaßnahmen) gewöhnlich aufgehalten haben. Ausnahmen zu diesen Mobilitätskriterien gelten bei Wissenschaftlern, die sich innerhalb der letzten vier Jahre vor Antragstellung bzw. Rekrutierung mindestens drei Jahre in einem Drittstaat aufgehalten haben und nach Europa zurückkehren wollen (RP6: mehr als fünf Jahre Aufenthalt in einem Drittstaat unmittelbar vor Antragstellung bzw. Rekrutierung) sowie im Falle internationaler Organisationen als Gastinstitution. Im ersten Fall kann auch das Land, dessen Nationalität der Wissenschaftler hat, als Gastland gewählt werden; im zweiten Fall kann die Gastinstitution sogar im Land des gewöhnlichen Aufenthaltes liegen. Auch für Wissenschaftler mit mehr als einer Nationalität gelten besondere Mobilitätsregeln.

Für die verschiedenen Marie Curie-Maßnahmen gelten außerdem bestimmte Nationalitätsvoraussetzungen. An den Institutsmaßnahmen kön-

nen Wissenschaftler aus Drittstaaten gleichberechtigt⁴² mit ihren europäischen Kollegen teilnehmen, bei den Individualmaßnahmen gibt es jedoch Einschränkungen. Grundsätzlich gelten Wissenschaftler, die sich in den letzten vier Jahren vor der Bewerbung bzw. Rekrutierung mindestens drei Jahre⁴³ in der EU oder assoziierten Staaten aufgehalten haben, als EU-Staatsangehörigen gleichgestellt (dies gilt jedoch nicht für einige der international ausgerichteten Maßnahmen).

Struktur des Marie Curie-Programms

Neben den eigentlichen Stipendien gibt es mittlerweile eine Reihe weiterer Maßnahmen innerhalb des Marie Curie-Programms, die der Ausbildung, Mobilität und Karriereförderung von Wissenschaftlern dienen. In RP6 waren die Marie Curie Maßnahmen wie folgt organisiert:

- Institutsmaßnahmen
 - Forschungsausbildungsnetzwerke (*Marie Curie Research Training Networks* (RTN))
 - Institutsstipendien für Nachwuchswissenschaftler (*Marie Curie Host Fellowships for Early Stage Researchers* (EST))
 - Institutsstipendien für den Wissenstransfer (*Marie Curie Host Fellowships for the Transfer of Knowledge* (TOK))
 - Maßnahme zur Entwicklung des Forschungspotentials von teilnehmenden Institutionen (*Marie Curie Development Scheme* (TOK-DEV))
 - Maßnahme zum Aufbau strategischer Partnerschaften zwischen Industrie und Hochschulen (*Marie Curie Industry Academia Strategic Partnership Scheme* (TOK-IAP))
 - Konferenzen und Lehrgänge („Marie Curie Conferences and Training Courses (SCF))
- Individualmaßnahmen
 - Grenzüberschreitende intra-europäische Einzelstipendien (*Intra-European Fellowships* (EIF))
 - Stipendien (mit Rückkehrverpflichtung) für eine Forschungstätigkeit außerhalb Europas (*Outgoing International Fellowships* (OIF))

⁴² In RP6 gab es eine Quotenregelung, nach der nicht mehr als 30 % aller Forschermonate innerhalb einer Institutsmaßnahme an Wissenschaftler aus Drittstaaten vergeben werden durften – diese Regelung existiert in RP7 nicht mehr.

⁴³ In RP6: vier Jahre innerhalb der letzten fünf Jahre.

- Stipendien für Forscher aus Drittstaaten für eine Forschungstätigkeit in Europa (*Incoming International Fellowships* (IIF))
- Exzellenzförderung und -anerkennung
 - Beihilfen für Spitzenforschungsteams (*Marie Curie Excellence Grants* (EXT))
 - Marie Curie-Auszeichnungen (*Marie Curie Excellence Awards* (EXA))
 - Marie Curie-Lehrstühle (*Marie Curie Chairs* (EXC))
- Rückkehr- und Wiedereingliederungsbeihilfen
 - Rückkehr- und Wiedereingliederungsbeihilfen nach einer intra-europäischen Mobilitätserfahrung (*European Reintegration Grants* (ERG))
 - Rückkehr- und Wiedereingliederungsbeihilfen nach einer internationalen Mobilitätserfahrung (*International Reintegration Grants* (IRG))
- Kooperation mit Mitgliedsstaaten und Assoziierten Staaten
 - Verschiedene Initiativen mit dem Ziel, die Humanressourcen in der Europäischen Forschung zu stärken und eine Kultur transnationaler Mobilität innerhalb einer Europäischen Karrierestruktur zu stimulieren.

Aus dieser Auflistung geht hervor, dass es eine starke Trennung der verschiedenen Maßnahmen in Bezug auf ihre formelle Struktur gab (Institutsmaßnahmen, Individualmaßnahmen, Exzellenzförderung, Beihilfen zur Wiedereingliederung). Im 7. Forschungsrahmenprogramm liegt der Fokus mehr auf dem angestrebten Ziel der einzelnen Maßnahmen. Viele der Maßnahmen aus dem Vorgängerprogramm werden in leicht veränderter Form weitergeführt, in einigen Fällen sind mehrere Maßnahmen zusammengefasst worden, wieder andere lassen sich in veränderter Form in anderen Teilen des Forschungsrahmenprogramms wiederfinden. Die Marie Curie-Maßnahmen im 7. Forschungsrahmenprogramm lassen sich in fünf Bereiche gliedern:

- Aktivität 1: Forschererstausbildung
 - Marie Curie-Netzwerke (*Initial Training Networks* (ITN)) – Institutsmaßnahme
 - Stipendien für Nachwuchswissenschaftler. Dauer: 3 – 36 Monate.

- Stipendien für Post docs, die zur Zeit der Einstellung nicht mehr als 5 Jahre Forschungserfahrung haben. Dauer: 3 – 24 Monate.
 - Forschungsaufenthalte von erfahrenen Wissenschaftlern. Dauer: normalerweise mehrere Besuche von mindestens einmonatiger Gesamtdauer.
 - Beihilfen zur Organisation von Konferenzen und Lehrgängen.
- Aktivität 2: Lebenslanges Lernen und Laufbahnentwicklung
 - Grenzüberschreitende intra-europäische Individualstipendien (*Intra-European Fellowships* (IEF))
 - Stipendien für erfahrene Wissenschaftler aus Mitglieds- oder Assoziierten Staaten (oder ihnen gleichgestellte Wissenschaftler aus Drittstaaten). Dauer: 12 - 24 Monate.
 - Rückkehr- und Wiedereingliederungsbeihilfen nach einer (intra-europäischen) Mobilitätserfahrung (*European Reintegration Grants* (ERG))
 - Für erfahrene Wissenschaftler, die von einer der RP6-Maßnahmen RTN, EST, TOK, EIF oder einer der RP7-Maßnahmen ITN, IEF, IAPP von mindestens 18 Monaten Dauer profitiert haben. Beihilfe zur Integration in einer anderen Institution spätestens 1 Jahr nach Abschluss der ursprüngliche Maßnahme. Die aufnehmende Institution muss für die Dauer der Beihilfe einen adäquaten Vertrag anbieten. Betrag: Zuschuss zu den Forschungs- und Gehaltskosten von max. 15.000 Euro pro Jahr für max. 3 Jahre.
 - Kofinanzierung regionaler, nationaler oder internationaler Programme im Bereich der Forschungsausbildung und der Laufbahnentwicklung (*Cofunding of regional, national or international programmes* (COFUND))
 - Stipendien und Beihilfen für erfahrene Wissenschaftler im Rahmen von EU-kofinanzierten Programmen.
- Aktivität 3: Verbindungswege und Partnerschaften zwischen Industrie und Hochschulen
 - Verbindungswege und Partnerschaften zwischen Industrie und Hochschulen durch Kooperationsprogramme zwischen Einrichtungen beider Sektoren (*Industry-Academia Partnerships and Pathways* (IAPP)) – Institutsmaßnahme
 - Intersektorieller Austausch von Nachwuchs- oder erfahrenen Wissenschaftlern sowie von Personal mit Aufgaben im technischen Bereich oder im Forschungsmanagement. Dauer: 2 - 12 Monate.

- Stipendien für erfahrene Wissenschaftler, die neu in das Konsortium rekrutiert werden. Dauer: 12 - 24 Monate.
 - Beihilfen zur Organisation von Konferenzen und Lehrgängen.
- Aktivität 4: Internationale Dimension
- Stipendien (mit Rückkehrverpflichtung) für eine Forschungstätigkeit außerhalb Europas (*International Outgoing Fellowships* (IOF))
 - Stipendien für erfahrene Wissenschaftler aus Mitglieds- oder Assoziierten Staaten. Dauer: 12 - 24 Monate an einer Institution in einem Drittstaat, obligatorische Reintegrationsphase (Stipendium) an einer Institution in einem Mitglieds- oder Assoziierten Staat; die Reintegrationsphase dauert grundsätzlich ein Jahr.
 - Stipendien für Forscher aus Drittstaaten für eine Forschungstätigkeit in Europa (*International Incoming Fellowships* (IIF))
 - Stipendien für erfahrene Wissenschaftler aus Drittstaaten, die nicht Wissenschaftlern aus Mitglieds- oder Assoziierten Staaten gleichgestellt sind. Dauer: 12 - 24 Monate an einer Institution in einem Mitglieds- oder Assoziierten Staat. Mögliche Reintegrationsphase im Heimatland für Wissenschaftler aus ICPC⁴⁴ Staaten. Während der Rückkehrphase Beihilfe zu den Forschungskosten von 15.000 Euro pro Jahr, Dauer der Rückkehrphase: max. 1 Jahr. Die Gastinstitution muss sich verpflichten, die effektive Reintegration des Wissenschaftlers sicherzustellen.
 - Rückkehr- und Wiedereingliederungsbeihilfen nach einer internationalen Mobilitätserfahrung (*International Reintegration Grants* (IRG))
 - Beihilfe zu den Forschungskosten für erfahrene Wissenschaftler aus Mitglieds- oder Assoziierten Staaten, die nach einer mindestens 3-jährigen Forschungstätigkeit (davon mindestens 2 Jahre innerhalb der letzten drei Jahre) in einem Drittstaat nach Europa zurückkehren wollen. Die aufnehmende Institution muss effektive Integration während der Laufzeit der Beihilfegewährung nachweisen. Betrag: max. 25.000 Euro pro Jahr für 2 - 4 Jahre.
 - Partnerschaften zwischen Forschungseinrichtungen in Europa und Einrichtungen in Drittstaaten, die unter die Europäische Nachbarschaftspolitik fallen oder mit denen die Gemeinschaft ein Abkom-

⁴⁴ ICPC: „International Cooperation Partner Country“ (Länder mit niedrigem oder mittlerem Einkommen in den Regionen Afrika-Karibik-Pazifik (ACP), Asien, Osteuropa und Zentralasien (EECA), Lateinamerika, westlicher Balkan (WBC) sowie Mediterrane Partnerschaftsländer (MPC)). Eine vollständige Liste kann im Anhang des aktuellen „People“ Arbeitsprogramms (auf CORDIS) gefunden werden.

men über wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit geschlossen hat (*International Research Staff Exchange Scheme* (IRSES))

- Kofinanzierung kurzer Austauschaufenthalte von Nachwuchs- oder erfahrenen Wissenschaftlern sowie von Personal mit Aufgaben im technischen Bereich oder im Forschungsmanagement. Dauer: 1 - 12 Monate.
- Aktivität 5: Spezielle Maßnahmen
 - Marie Curie-Auszeichnungen (*Marie Curie Awards* (AWARDS))
 - Preise für Wissenschaftler, die bereits von einem Marie Curie Stipendium von mindestens 1-jähriger Dauer oder einer gleichgestellten Maßnahme in einem früheren Rahmenprogramm profitiert haben und besondere wissenschaftliche Leistungen nachweisen können. Wert: 5 Preise pro Jahr von je 50.000 Euro.
 - Verschiedene Initiativen mit dem Ziel, Forscherkarrieren attraktiver zu machen und Mobilitätshindernisse abzubauen.

Eine zusammenfassende Übersicht darüber, welcher Personenkreis von welcher Maßnahme profitieren kann bzw. konnte, findet sich im Anhang.

Beim Übergang vom 6. zum 7. Forschungsrahmenprogramm wurden die *Forschungsausbildungsnetzwerke* (RTN) und die *Institutsstipendien für Nachwuchswissenschaftler* (EST) zu den *Marie-Curie-Netzwerken* (ITN) zusammengefasst, die außerdem Elemente aufweisen, die den einstigen *Marie-Curie-Lehrstühlen* (EXC) und den *Konferenzen und Lehrgängen* (SCF) ähnlich sind. Die *Beihilfen für Spitzenforschungsteams* (EXT) sind in den Aktivitäten des Europäischen Forschungsrates aufgegangen, während sich die *Maßnahmen zur Entwicklung des Forschungspotentials* (TOK-DEV) zumindest teilweise im Unterprogramm *Forschungspotential* des spezifischen Programms *Kapazitäten* des 7. Forschungsrahmenprogramms wiederfinden. Neu hinzugekommen ist die Maßnahme *Kofinanzierung regionaler, nationaler oder internationaler Programme* (COFUND), deren Ziel es ist, die strukturierende Wirkung der Marie Curie Maßnahmen zu erhöhen sowie die Maßnahme *International Research Staff Exchange Scheme* (IRSES), mit der Partnerschaften zwischen Europäischen und Institutionen in Drittstaaten im Rahmen langfristiger Kooperationsprojekte gefördert werden sollen.

Das *Gesamtbudget* der verschiedenen hier beschriebenen Marie Curie-Aktivitäten für die Ausschreibungsrunde 2007 beträgt 422,7 Mio. Euro. Details hierzu können dem Anhang entnommen werden. Einige Maßnahmen werden ganz oder teilweise erst 2008 implementiert (z.B.

COFUND, IRSES). Die Budgetverteilung für 2008 steht noch nicht exakt fest. Es wird davon ausgegangen, dass etwa 35.000 Wissenschaftler in den Genuss von Stipendien innerhalb des Marie Curie-Programms im 7. Forschungsrahmenprogramm kommen werden. Weitere 35.000 werden von kurzen Trainingsmaßnahmen (Konferenzen, Sommerschulen, Trainingskursen etc.) im Rahmen von Marie Curie-Maßnahmen profitieren. Insgesamt könnten somit etwa 70.000 Wissenschaftler direkt oder indirekt durch das Marie Curie-Programm gefördert werden.

Finanzierungsgrundsätze

Entsprechend der Struktur der Maßnahmen muss zwischen der Finanzierung der teilnehmenden Wissenschaftler und der Zuwendung an die aufnehmende Organisation unterschieden werden.

Die Individualförderung basiert auf *Stipendien*, die um eine Reihe von Pauschalen und Zuschüssen ergänzt werden können. Die Auszahlung der Marie Curie-Stipendien geschieht nicht direkt durch die EU-Kommission, sondern durch die aufnehmende Institution, die ihrerseits einen Vertrag mit der EU-Kommission schließt. Im Normalfall erhält dann der Stipendiat einen Arbeitsvertrag mit der aufnehmenden Institution, die seine volle sozialer Absicherung garantiert (gemäß der nationalen Gesetzgebung des Gastlandes). Es ist jedoch auch möglich, dass die Gastinstitution ein echtes Stipendium statt eines Arbeitsvertrages vergibt (z.B. bei sehr kurzen Aufenthalten oder bei Stipendiaten aus Drittstaaten, mit denen keine Sozialversicherungsabkommen bestehen). In diesem Fall muss die Gastinstitution jedoch auch dafür sorgen, dass der Stipendiat zumindest eine soziale Grundabsicherung (im Rahmen der entsprechenden nationalen Gesetzgebung) genießt. Die derzeit gültigen Basissätze der Stipendien (Beitrag zu den Lebenshaltungskosten) können Tabelle 60 entnommen werden. Dabei sollte beachtet werden, dass die im Falle eines Arbeitsvertrags angegebenen Sätze *sämtliche* Sozialabgaben und Steuern beinhalten, sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite. Die Basissätze unterliegen landespezifischen Korrekturfaktoren, die von Zeit zu Zeit angepasst werden.

Stipendiaten, die international mobil sind, erhalten außerdem eine monatliche *Mobilitätspauschale* von 500 Euro (für alleinstehende Stipendiaten) bzw. 800 Euro (für Stipendiaten mit Familie), um die mobilitätsbedingten Ausgaben zu kompensieren. Die Mobilitätzulage unterliegt den gleichen Korrekturfaktoren wie der Beitrag zu den Lebenshaltungskosten. Sie sollte im Idealfall als abzugsfreie Pauschale gezahlt werden,

wird aber in der Praxis meist in das Gehalt integriert und unterliegt somit sämtlichen Sozialabgaben und Steuern.⁴⁵

Tab 60: Finanzielle Förderung^a

| Kategorie | Arbeitsvertrag mit voller sozialer Absicherung (Euro/Jahr) | Echtes Stipendium mit minimaler sozialer Absicherung (Euro/Jahr) |
|--|--|--|
| Nachwuchswissenschaftler (RP6/RP7) | 30.550 / 33.800 | 15.275 / 16.900 |
| Erfahrene Wissenschaftler mit <10 Jahren Forschungserfahrung (RP6/RP7) | 47.000 / 52.000 | 23.500 / 26.000 |
| Erfahrene Wissenschaftler mit mindestens 10 Jahren Forschungserfahrung (RP6/RP7) | 70.500 / 78.000 | 35.250 / 39.000 |

^a Die Sätze für erfahrene Wissenschaftler, die eine Marie Curie-Spitzenforschergruppe (RP6) leiten, Inhaber eines Marie Curie Lehrstuhls (RP6) sind oder als Gastwissenschaftler an einem Marie Curie Network (RP7) teilnehmen, sind um 30 % höher als die angegebenen.

Zusätzlich erhält ein transnational mobiler Stipendiat einen *entfernungsabhängigen Zuschuss* zu den Reisekosten zum Gastinstitut. Dieser Betrag wird einmal pro angefangene 12 Monate gewährt.

Stipendiaten, deren Stipendium eine Dauer von mindestens 12 Monate hat, steht eine einmalige *Karriereentwicklungspauschale* von 2.000 Euro zur Verfügung, die dazu bestimmt ist, die weiteren Karriereschritte unmittelbar nach Ende der Maßnahme sowie deren Vorbereitung zu unterstützen. Davon ausgenommen sind Wissenschaftler, deren Stipendium eine Reintegrationsphase beinhaltet bzw. voraussetzt sowie Drittstaatler, die mit einem Internationalen Individual-Stipendium nach Europa kommen.

Bei den meisten Maßnahmen schließt die finanzielle Förderung außerdem einen *Beitrag zu den Forschungs-, Trainings- und Ausbildungskosten* (im weitesten Sinne) des Stipendiaten mit ein („Teilnahmekosten der geförderten Wissenschaftler“). Dieser Betrag kann verwendet werden sowohl für Verbrauchsgüter als auch für die Kosten in Verbindung mit der Teilnahme an Konferenzen und besonderen Trainingskursen, Entsendungen oder der Mitgliedschaft in relevanten professionellen Vereinigungen

⁴⁵ Dies ist auch gängige Praxis in Deutschland. Im Gegensatz dazu hat Frankreich in einem im April 2007 erlassenen Beschluss die Mobilitäts- sowie die Reisekostenpauschale der Marie Curie Stipendien für steuerfrei erklärt, um die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit Frankreichs als Wissenschaftsstandort zu steigern. <http://alize.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2007/5FPPUB/textes/5f1407/5f1407.pdf> (Zugriff 18.5.2007)

(z.B. der Marie Curie Fellows Association). Die Höhe der zur Verfügung gestellten Mittel hängt von der Art der Maßnahme ab und davon, ob das Projekt als experimentell eingestuft wird oder nicht.

Da durch die Aufnahme des Stipendiaten zusätzliche Ausgaben entstehen (z.B. für die Koordinierung im Falle eines Multipartnerprojektes, für Verwaltungs- und Managementkosten etc.), leisten die Marie Curie-Maßnahmen auch eine *finanzielle Unterstützung an die aufnehmende Institution*. Diese beträgt für Koordinierungs-, Trainings- und Wissenstransferkosten bis zu 1.200 Euro pro Personenmonat, für Verwaltungskosten (inklusive Audit) je nach Maßnahme zwischen 3 und 7 Prozent der Gesamtzusendung. Für Overheads können bei den meisten Maßnahmen 10 Prozent der direkten Kosten veranschlagt werden.

Familienfreundlichkeit

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für Nachwuchswissenschaftler ein wichtiges Thema. Verschiedene Studien belegen, dass es zwischen der Bereitschaft, für einige Zeit für einen Forschungsaufenthalt ins Ausland zu gehen und der familiären Situation bzw. dem Geschlecht durchaus eine Korrelation gibt (siehe z.B. Ackers 2003).

Im Laufe der Zeit hat die EU-Kommission mehr und mehr versucht, dieser Tatsache Rechnung zu tragen. Während es bei den Mobilitätsstipendien der frühen Rahmenprogramme noch keinerlei besondere Maßnahmen zur Unterstützung von Stipendiaten mit familiären Aufgaben gab, ist seit dem 6. Forschungsrahmenprogramm die Höhe der Mobilitätszuschüsse abhängig von der familiären Situation des Stipendiaten, wobei jedoch allein die Situation zum Zeitpunkt der Antragstellung (bzw. der Rekrutierung bei Institutsmaßnahmen) ausschlaggebend ist. Eine Schwangerschaft bzw. Elternschaft während des Stipendiums wird mittlerweile in den meisten Fällen so gehandhabt, dass sich (in Absprache mit der Gastinstitution und dem Stipendiaten) das Stipendium um die entsprechende Zeit des in Anspruch genommenen Mutterschutzes bzw. der Elternzeit verlängert oder zumindest entsprechend unterbrochen werden kann.

Da es insbesondere für Wissenschaftler, für die es nicht möglich ist, gemeinsam mit ihrer Familie in das Gastland umzuziehen, abschreckend sein kann, sich bis auf Urlaubsaufenthalte für bis zu zwei Jahre von der Familie zu trennen, hat sich die Kommission dazu entschlossen, die Richtlinien für die Implementierung der Stipendien im 7. Forschungsrahmenprogramm zu flexibilisieren. Insbesondere ist es nun möglich, ein

Stipendium im Einvernehmen mit der Gastinstitution in mehrere kürzere Aufenthalte aufzuteilen, wenn dies mit der Zielsetzung und der Methodologie des Projektes verträglich ist und vorher mit der Kommission vereinbart wurde. Auf die Höhe der Reisekostenpauschale hat dies jedoch keinen Einfluss.

Grundsätzlich ist der genaue Zeitpunkt der Aufnahme eines Individualstipendiums innerhalb eines gewissen Rahmens (ein Jahr ab Vertragsunterzeichnung zwischen Gastinstitution und EU-Kommission) frei wählbar, was insbesondere Stipendiaten mit Familien entgegenkommt. Auch die intra-europäischen Wiedereingliederungsbeihilfen sind diesbezüglich flexibler geworden: Stipendiaten haben nun die Möglichkeit, den Start ihres Wiedereingliederungsprojektes bis zu 12 Monate nach Ende ihres ursprünglichen Stipendiums zu verschieben.

Ausschreibungs- und Bewerbungsmodalitäten

Ausschreibungen für die verschiedenen Maßnahmen finden im allgemeinen einmal pro Jahr statt, mit einer einzigen Einreichfrist (Anträge für Wiedereingliederungsbeihilfen werden zweimal pro Jahr evaluiert). Die Antragstellung für Individualmaßnahmen (sowie für Institutionen für die Institutsmaßnahmen) geschieht online über eine spezielle Schnittstelle (*Electronic Proposal Submission System* EPSS), die über die entsprechende CORDIS Webseite⁴⁶ erreicht werden kann. Für Stipendien im Rahmen einer Institutsmaßnahme bewirbt sich der Wissenschaftler direkt bei der ausschreibenden Institution, die die entsprechenden Mittel eingeworben hat. Wiederbewerbungen sind beliebig oft möglich (sowohl bei einer erfolgreichen Bewerbung als auch bei einer Ablehnung), jedoch können sich individuelle Wissenschaftler im Allgemeinen nicht gleichzeitig für mehrere Aktionen bewerben, bei denen die Auswahl zentral durch die Europäische Kommission durchgeführt wird.

Unterstützung bei der Antragstellung und Umsetzung erfahren Wissenschaftler von verschiedener Seite. Zum einen leisten die EU-Büros der Hochschulen sowie vergleichbare Anlaufstellen bei den außeruniversitären Forschungsinstituten Hilfestellung verschiedenster Art. Speziell für die Marie Curie-Maßnahmen gibt es jedoch auch ein Europäisches Netzwerk von Nationalen Kontaktstellen⁴⁷, die auf Fragestellungen bezüglich der technischen Details der Antragstellung, der Beteiligungs- und Umsetzungsregeln, der finanziellen Aspekte, des Berichtswesens etc. speziali-

⁴⁶ http://cordis.europa.eu/fp7/people/home_en.html (Zugriff 12.8.2007)

⁴⁷ http://cordis.europa.eu/fp7/ncp_en.html (Zugriff 12.8.2007)

sirt sind. Die deutsche Nationale Kontaktstelle für die Marie Curie-Aktivitäten ist bei der Alexander-von-Humboldt-Stiftung angesiedelt.⁴⁸ Schließlich sollte auch die in Bonn und Brüssel ansässige KoWi⁴⁹ („Koordinierungsstelle EG der deutschen Wissenschaftsorganisationen“), die regelmäßig Workshops und Informationstage zu den verschiedensten Aspekten des Rahmenprogramms durchführt, als nützliche und kompetente Anlaufstelle erwähnt werden.

8.2.2.1.3 Deutsche Beteiligung

Deutsche Institutionen beteiligen sich stark an den Marie Curie-Maßnahmen, was von einer hohen Attraktivität für ausländische Wissenschaftler (und insbesondere Nachwuchswissenschaftler) zeugt.

Tab. 61: Eingereichte Anträge für Marie Curie-Maßnahmen 2005 nach Ländern

| Institutionen in: | Anträge eingereicht (2005) | Partner in Anträgen (2005) | Bewilligte Anträge | Partner in bewilligten Anträgen | Erfolgsrate als Antragsteller (in %) | Erfolgsrate als Partner (in %) |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| Belgien | 407 | 493 | 32 | 35 | 7,9 | 7,1 |
| Dänemark | 293 | 327 | 26 | 26 | 8,9 | 8,0 |
| <i>Deutschland</i> | <i>1.291</i> | <i>1.986</i> | <i>130</i> | <i>142</i> | <i>10,1</i> | <i>7,2</i> |
| Estland | 56 | 60 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Finnland | 212 | 244 | 20 | 22 | 9,4 | 9,0 |
| Frankreich | 1.308 | 1.824 | 151 | 159 | 11,5 | 8,7 |
| Griechenland | 334 | 392 | 33 | 34 | 9,9 | 8,7 |
| Irland | 215 | 246 | 28 | 35 | 13,0 | 14,2 |
| Italien | 936 | 1.298 | 73 | 75 | 7,8 | 5,8 |
| Lettland | 21 | 21 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Litauen | 42 | 43 | 4 | 4 | 9,5 | 9,3 |
| Luxemburg | 9 | 9 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 |
| Malta | 7 | 7 | 1 | 1 | 14,3 | 14,3 |
| Niederlande | 685 | 845 | 73 | 77 | 10,7 | 9,1 |
| Österreich | 316 | 377 | 16 | 17 | 5,1 | 4,5 |
| Polen | 377 | 430 | 26 | 26 | 6,9 | 6,0 |

⁴⁸ <http://www.humboldt-foundation.de/mariecurie> (Zugriff 13.9.2007)

⁴⁹ <http://www.kowi.de> (Zugriff 18.6.2007)

| Institutionen in: | Anträge eingereicht (2005) | Partner in Anträgen (2005) | Bewilligte Anträge | Partner in bewilligten Anträgen | Erfolgsrate als Antragsteller (in %) | Erfolgsrate als Partner (in %) |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| Portugal | 171 | 193 | 20 | 22 | 11,7 | 11,4 |
| Schweden | 476 | 560 | 31 | 32 | 6,5 | 5,7 |
| Slowakei | 68 | 72 | 8 | 8 | 11,8 | 11,1 |
| Slowenien | 90 | 99 | 9 | 9 | 10,0 | 9,1 |
| Spanien | 807 | 981 | 88 | 88 | 10,9 | 9,0 |
| Tschechien | 211 | 230 | 12 | 12 | 5,7 | 5,2 |
| Ungarn | 234 | 252 | 18 | 18 | 7,7 | 7,1 |
| Verein. Königreich | 1.745 | 2364 | 259 | 276 | 14,8 | 11,7 |
| Zypern | 25 | 26 | 6 | 6 | 24,0 | 23,1 |
| EU25 | 10.336 | 13.379 | 1.064 | 1.124 | 10,3 | 8,4 |

Quelle: Annual report on research and technological development activities of the European Union in 2005 – Statistical Annex, <http://ec.europa.eu/> <http://dip.bundestag.de/btd/16/065/1606554.pdf> http://ec.europa.eu/research/reports/2006/pdf/statistical_annex_en.pdf (Zugriff 17.9.2007)

Wie aus Tabelle 61 hervorgeht, war unter den im Jahre 2005 eingereichten Anträgen für Marie Curie-Maßnahmen Deutschland an dritter Stelle, was die Anzahl der Anträge angeht. Lediglich Großbritannien und Frankreich lagen vor Deutschland. Betrachtet man die Anzahl der Institutionen, die an Anträgen beteiligt waren, so liegt Deutschland hinter Großbritannien sogar auf Platz 2. Dagegen lag die Bewilligungsrate von Anträgen aus Deutschland jedoch leicht unter dem EU25-Durchschnitt: lediglich 10,1 Prozent aller Anträge, die von einer deutschen Institution als Koordinator eingereicht wurden, wurden auch bewilligt; von allen deutschen Institutionen, die als Partner an Anträgen beteiligt waren, wurden sogar nur 7,2 Prozent zur Förderung vorgeschlagen. Die EU25-Durchschnitte lagen hier bei 10,3 Prozent bzw. 8,4 Prozent.

Betrachtet man jedoch die Zahlen für das gesamte 6. Forschungsrahmenprogramm, so schneidet Deutschland bei der Erfolgsrate der Beteiligungen als Partner um einiges besser ab (siehe Tab. 62). Auffällig ist hierbei, dass Deutschland zwar bei den Institutsmaßnahmen stark vertreten ist, jedoch relativ wenige Anträge für Individualmaßnahmen an deutschen Institutionen gestellt wurden. So wurden z.B. lediglich 2,9 Prozent der Anträge für Internationale Wiedereingliederungsbeihilfen und nur 5,3 Prozent der Anträge für Europäische Wiedereingliederungsbeihilfen für eine Institution in Deutschland gestellt. Jedoch waren deutsche Institutio-

nen für Wissenschaftler aus Drittstaaten recht attraktiv: sie stellten 13,9 Prozent der Europäischen Institutionen, für die ein entsprechender Antrag eingereicht wurde.

Tab. 62: Verteilung der im 6. Forschungsrahmenprogramm eingereichten Anträge für Individualmaßnahmen und Erfolgsraten (Institutionen)

| Individualmaßnahmen in RP6 | Anzahl der eingereichten Anträge | Anzahl der Partner in eingereichten Anträgen | Anzahl der Partner aus DE in eingereichten Anträgen | Bewilligte Anträge | Anzahl der Partner in bewilligten Anträgen | Anzahl der Partner aus DE in bewilligten Anträgen | Erfolgsrate der Partner insgesamt (in %) | Erfolgsrate der Partner aus DE (in %) |
|----------------------------|----------------------------------|--|---|--------------------|--|---|--|---------------------------------------|
| RTN | 2.534 | 24.158 | 3.463 | 203 | 2203 | 366 | 9,1 | 10,6 |
| EST | 2.758 | 5.187 | 698 | 229 | 492 | 82 | 9,5 | 11,7 |
| SCF | 1.352 | 3.685 | 430 | 129 | 401 | 54 | 10,9 | 12,6 |
| TOK | 1.239 | 3.635 | 519 | 318 | 934 | 136 | 25,7 | 26,2 |
| EIF | 9.572 | 9.584 | 976 | 1.354 | 1.356 | 138 | 14,1 | 14,1 |
| OIF | 1.536 | 3.139 | 184 | 271 | 564 | 39 | 18,0 | 21,2 |
| IIF | 2.324 | 2.932 | 323 | 333 | 427 | 58 | 14,6 | 18,0 |
| EXT | 987 | 992 | 167 | 110 | 110 | 23 | 11,1 | 13,8 |
| EXC | 274 | 273 | 21 | 63 | 63 | 2 | 23,1 | 9,5 |
| EXA | 263 | 232 | 20 | 15 | 14 | 1 | 6,0 | 5,0 |
| ERG | 508 | 508 | 27 | 347 | 348 | 15 | 68,5 | 55,6 |
| IRG | 514 | 517 | 15 | 314 | 315 | 10 | 60,9 | 66,7 |
| <i>Insges.</i> | <i>23.861</i> | <i>54.842</i> | <i>6.843</i> | <i>3.686</i> | <i>7.227</i> | <i>924</i> | <i>13,2</i> | <i>13,5</i> |

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, GD Forschung, Direktorat T (vorläufige Daten, bislang unveröffentlicht).

Bei einem Blick auf die entsprechenden Zahlen für die deutschen Wissenschaftler, die sich für eine Individualmaßnahme bewarben (siehe Tab. 63), zeigt sich, dass die deutschen Antragsteller bei fast allen Individualmaßnahmen überdurchschnittlich erfolgreich waren. Lediglich bei den Marie Curie-Lehrstühlen (EXC) sowie bei den Europäischen Wiedereingliederungsbeihilfen blieb die Erfolgsrate der deutschen Wissenschaftler hinter dem Durchschnitt zurück.

Tab. 63: Verteilung der im 6. Forschungsrahmenprogramm eingereichten Anträge für Individualmaßnahmen und Erfolgsraten (Wissenschaftler)

| Individualmaßnahmen in RP6 | Anzahl der Antragsteller (Wiss.) | Anzahl der deutschen Antragsteller (Wiss.) | Anzahl der erfolgreichen Antragsteller (Wiss.) | Anzahl der deutschen erfolgreichen Antragsteller (Wiss.) | Erfolgsrate (Wiss.) insgesamt (in %) | Erfolgsrate der deutschen Wiss. (in %) |
|----------------------------|----------------------------------|--|--|--|--------------------------------------|--|
| EIF | 9.558 | 917 | 1.354 | 162 | 14,2 | 17,7 |
| OIF | 1.535 | 181 | 271 | 42 | 17,7 | 23,2 |
| IIF | 2.316 | 1 | 333 | - | 14,4 | - |
| EXT | 987 | 177 | 110 | 25 | 11,1 | 14,1 |
| EXC | 274 | 32 | 63 | 5 | 23,0 | 15,6 |
| EXA | 263 | 27 | 15 | 3 | 5,7 | 11,1 |
| ERG | 508 | 30 | 347 | 18 | 68,3 | 60,0 |
| IRG | 514 | 33 | 314 | 22 | 61,1 | 66,7 |
| <i>Insges.</i> | <i>15.955</i> | <i>1.398</i> | <i>2.807</i> | <i>277</i> | <i>17,6</i> | <i>19,8</i> |

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, GD Forschung, Direktorat T (vorläufige Daten, bislang unveröffentlicht)

8.2.2.1.4 Meinungsbild der Akteure und Entwicklungstendenzen

Das Marie Curie-Programm erfreut sich großer Nachfrage sowohl von Seiten der Institutionen als auch durch individuelle Wissenschaftler, da es einerseits sehr flexibel (freie Themenwahl, freie Wahl der Gastinstitution) und andererseits auch vom finanziellen Gesichtspunkt her sehr attraktiv ist. Der positive Einfluss der Marie Curie-Maßnahmen auf die Karriereentwicklung der teilnehmenden Nachwuchswissenschaftler wurde in der „IMPAFEL Studie“ (van de Sande et al 2005) bestätigt, die die Auswirkungen der Maßnahmen aus dem 4. und 5. Forschungsrahmenprogramm auf den weiteren Karriereverlauf der beteiligten *Marie Curie Fellows* untersuchte.

Kritik wurde in den letzten Jahren weniger an den Maßnahmen selbst geäußert als vielmehr an den teilweise recht aufwendigen Antragstellungsverfahren (insbesondere, wenn man die niedrigen Erfolgsraten in Betracht zieht) sowie an den administrativen Vorgaben (Berichtswesen,

Audits etc.). Aufgrund der starken Nachfrage kam es in der Vergangenheit immer wieder zu Verzögerungen bei der Evaluation von Anträgen und beim Vertragsabschluss. Es ist davon auszugehen, dass diese Probleme in Zukunft besser gelöst werden können, da die gesamte Administration des Marie Curie-Programms in eine Exekutivagentur ausgelagert werden soll.

Die *Marie Curie Fellows Association*⁵⁰ hat in der Vergangenheit mehrere Umfragen⁵¹ unter ihren Mitgliedern und anderen *Marie Curie Fellows* durchgeführt, die sich mit der Implementierung der Programme, aber auch mit ihrem Design beschäftigten. Insbesondere befragte die Vereinigung im Jahre 2005 Antragsteller und ehemalige Fellows zu den Europäischen Wiedereingliederungsmaßnahmen (ERG).⁵² Diese Umfrage zeigte drei Hauptkritikpunkte an den ERGs im 6. Forschungsrahmenprogramm:

- die Notwendigkeit, bereits sechs Monate vor Ende des ursprünglichen *Fellowships* den Antrag auf eine Wiedereingliederungsbeihilfe zu stellen,
- die Regel, dass die Beihilfe im ersten Jahr ausgegeben werden musste, sowie
- die Tatsache, dass die Beihilfe nicht für das eigene Gehalt verwendet werden konnte.

Alle drei Kritikpunkte sind von der Europäischen Kommission durch eine Flexibilisierung der Regeln im 7. Forschungsrahmenprogramm aufgegriffen worden.

In einem kürzlich verabschiedeten Positionspapier⁵³ bemängelt die deutsche Untergruppe der *Marie Curie Fellows Association* unter anderem, dass die steuerliche Behandlung der verschiedenen Pauschalen (z.B. Mobilitätspauschale) nicht einheitlich geregelt ist. Außerdem weist sie auf Probleme in Bezug auf Renten- und sonstige Sozialversicherungen hin, mit denen mobile Wissenschaftler vielfach konfrontiert werden. Sie rät dazu, diese Themen auf europäischer Ebene zu koordinieren und regt

⁵⁰ <http://mcfa.eu> (Zugriff 3.4.2007)

⁵¹ <http://mcfa.eu/site/public/surveys.php> (Zugriff 1.4.2007)

⁵² Eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse kann in Ausgabe 3 (Januar 2006) des Newsletters „Europe4Researchers“ gefunden werden. (<http://europa.eu/eracareers/newsletter/>, Zugriff 3.4.2007)

⁵³ Marie Curie Fellows Association – German National Group: Statement on Early Career Researchers in Germany.

Informationsausbau bzw. adäquate Fortbildung des administrativen Personals an, um die Implementierung der finanziellen Aspekte der Marie Curie-Maßnahmen an deutschen Institutionen zu verbessern.

Eine der herausragenden Neuerungen im Marie Curie-Programm der aktuellen Förderphase ist die Einführung des Kofinanzierungsprogramms (COFUND), mit dem regionale, nationale oder internationale Mobilitätsprogramme für erfahrene Wissenschaftler gefördert werden sollen, die von anderen Einrichtungen durchgeführt werden. Diese Neuerung hatte zunächst Bedenken ausgelöst, da befürchtet wurde, dass auch solche Programme gefördert werden könnten, bei denen die Auswahl nicht durch eine internationale Expertenkommission durchgeführt wird oder nicht genügend Transparenz aufweist. Außerdem wurde angenommen, dass durch dieses Programm in erster Linie „starke Disziplinen“, für die es bereits eine größere Zahl von speziellen Programmen auf nationaler bzw. internationaler Ebene gibt, gefördert werden könnten, was zum Nachteil von „Exotenfächern“ sein könnte. Desweiteren wurde problematisiert, dass einige kleinere Länder, die nur wenige international ausgerichtete Programme haben, benachteiligt werden könnten. Inzwischen sind zumindest einige dieser Bedenken ausgeräumt worden. Insbesondere sind die Qualität des Auswahlverfahrens und des Managements des Programms, für das eine Kofinanzierung beantragt wird, wichtige Bewertungskriterien der neuen COFUND Maßnahme. Das Kofinanzierungsprogramm wird nun zunächst parallel zu den „traditionellen“ Individualmaßnahmen durchgeführt und voraussichtlich 2009/10 einer ersten Evaluation unterzogen, auf deren Grundlage dann darüber geurteilt wird, ob und wie die beiden Maßnahmen im weiteren Verlauf des Rahmenprogramms koexistieren sollen.

Ebenfalls bemerkenswert ist die sukzessive Öffnung der Marie Curie-Maßnahmen in fast allen Bereichen für Beteiligungen aus Drittstaaten. Auf dem Niveau der individuellen Wissenschaftler gibt es mittlerweile bei den Institutsmaßnahmen keinerlei Quoten für Drittstaatler mehr. Im Zusammenwirken mit dem Abbau von Mobilitätshindernissen insbesondere für Wissenschaftler von außerhalb der EU kann also damit gerechnet werden, dass in Zukunft mehr und mehr Nachwuchs- und erfahrene Wissenschaftler aus Drittstaaten von den Marie Curie-Institutsmaßnahmen für ihre Aus- oder Weiterbildung Gebrauch machen werden. Einige von ihnen werden sicherlich später in Europa bleiben und am weiteren Aufbau des Europäischen Forschungsraumes mitwirken. Neben der Öffnung der Programme für Wissenschaftler von außerhalb Europas sind die Institutsmaßnahmen jedoch auch erheblich offener geworden für institutionel-

le Beteiligung aus Drittstaaten. Insbesondere können Institutionen aus ICPC Staaten im 7. Forschungsrahmenprogramm von der gleichen finanziellen Förderung profitieren wie ihre Partner aus Europa, sofern ihre Teilnahme an der entsprechenden Maßnahme für die Durchführung des Forschungs- oder Trainingsprogramms notwendig ist und ein Kernkonsortium aus europäischen Institutionen gegeben ist. Das neue Programm zur Förderung von Partnerschaften zwischen Forschungseinrichtungen in Europa und Einrichtungen in Drittstaaten, die unter die Europäische Nachbarschaftspolitik fallen oder mit denen die EU ein Abkommen über wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit geschlossen hat, wird ab 2008 ebenfalls zur weiteren Internationalisierung des Marie Curie-Programms beitragen.

Schließlich sollte an dieser Stelle noch auf die zunehmende Konzentration der Marie Curie-Maßnahmen auf Nachwuchswissenschaftler mit geringer Forschungserfahrung eingegangen werden. Während in den früheren Rahmenprogrammen der Schwerpunkt der Programme auf den Individualstipendien für Post docs lag, ist seit dem 6. Forschungsrahmenprogramm der Fokus mehr und mehr auf Wissenschaftler in der Promotionsphase und sonstige Nachwuchswissenschaftler am Anfang ihrer Karriere gerichtet worden. So entfallen mehr als 50 Prozent des gesamten Budgets für 2007 auf die Marie Curie-Netzwerke zur Forschererstausbildung, gegenüber 29 Prozent für Intra-europäische und Internationale Individualstipendien.

8.2.2.2 Europäischer Forschungsrat und Programm „Ideen“

Politische Zielsetzung

Im Zusammenhang mit den Diskussionen über die Schaffung eines europäischen Forschungsraumes und den Erklärungen von Lissabon und Barcelona wurde schon früh der Ruf nach einer autonomen europäischen Forschungsförderungsstruktur laut, die unabhängig von nationalstaatlichen Interessen allein auf der Basis wissenschaftlicher Kriterien Pionierforschung unterstützen sollte mit dem Ziel, der allgegenwärtigen Fragmentierung der europäischen Forschungslandschaft entgegenzutreten. Da die thematischen Prioritäten des EU-Forschungsrahmenprogramms größtenteils anwendungsbezogen sind, sollte diese neue Struktur insbesondere Grundlagenforschung, deren Fokus nicht auf dem Erzielen von unmittelbar wirtschaftlich nutzbaren Resultaten liegt, unterstützen. Ob das Einrichten einer solchen Struktur sinnvoll wäre, und wie sie gegebenenfalls

aussehen sollte, wurde von einer im November 2002 von der Dänischen EU-Ratspräsidentschaft eingesetzten Expertengruppe (ERCEG) erarbeitet. Die ERCEG legte etwa ein Jahr später, im Dezember 2003, ihren Bericht vor, in dem sie die Grundlagen für die Einrichtung eines *Europäischen Fonds* für Forschungsexzellenz und eines *Europäischen Forschungsrates* für die Verwaltung dieses Fonds legten. (Ministry of Science 2003)

Nach weiteren intensiven Diskussionen mit der Forschergemeinde schlug die Europäische Kommission im Zusammenhang mit dem 7. Forschungsrahmenprogramm im April 2005 die Schaffung eines autonomen Europäischen Forschungsrates (ERC) im Rahmen des Spezifischen Programms „Ideen“ vor.

Programmbeschreibung

„Ideen“ steht Wissenschaftlern beliebiger Nationalität offen, die eine Forschungsaktivität in einem EU-Mitgliedsstaat oder einem Assoziierten Staat durchführen wollen. Es gibt keine Altersgrenze, zur Zeit des Antrags kann der Wissenschaftler an einem beliebigen Ort (auch außerhalb Europas) aktiv sein. Forschungsprojekte aus allen Disziplinen sind zugelassen, mit Ausnahme von solchen, die sich mit Anwendungen nuklearer Energie beschäftigen. Anträge aus diesem Bereich sollten im Rahmen des Spezifischen Programmes „EURATOM“ eingereicht werden.

Es gibt zwei Programmlinien: Die *Starting Independent Research Grants* richten sich speziell an Nachwuchswissenschaftler, die ihre ersten Schritte als unabhängige Forscher gehen wollen, insbesondere durch den Aufbau oder die Konsolidierung einer eigenen Forschergruppe. Für bereits erfahrenere Wissenschaftler gibt es hingegen *Advanced Investigator Grants*. Neben diesen beiden Programmlinien gibt es Beihilfen für Koordinierungs- und Unterstützungsmaßnahmen, insbesondere zur Analyse von Entwicklungen und Trends in Wissenschaft und Technologie, Analyse und Disseminierung von Forschungsergebnissen und zur Ermittlung der Wirksamkeit des Programms.

Um sich für ein *Starting Independent Research Grant* bewerben zu können, muss das Erlangen des ersten Doktorgrades⁵⁴ mindestens 2 und höchstens 9 Jahre zurückliegen, wobei jedoch gewisse Ausnahmen gelten:

⁵⁴ In Ausnahmefällen kann eine Bewerbung ohne formalen Doktorgrad erfolgen. Zu entsprechenden Äquivalenzen und Besonderheiten im medizinischen Bereich hat der ERC ein Dokument veröffentlicht. Unter: http://erc.europa.eu/pdf/phd-and-equivalent-doctoral-degrees-the-erc-policy_en.pdf (Zugriff 21.5.2007)

- Für Frauen gibt es für jedes Kind, das nach dem Erlangen des Doktorgrades geboren wurde, eine Verlängerung der maximal erlaubten Zeit nach dem PhD um 1 Jahr.
- Für sonstige Elternschaft wird eine Verlängerung um die Zeit, während der die wissenschaftliche Arbeit nachweislich aus diesem Grunde unterbrochen wurde, gewährt.
- Weitere Verlängerungen werden gewährt für längere Krankheit und Militär- bzw. Zivildienst, ebenso für unvermeidbare Unterbrechungen wie z.B. Klinische Qualifizierungen (bei Medizinerinnen) etc.

Die Gesamtzeit seit dem Erlangen des ersten Doktorgrades kann jedoch in keinem Fall 12 Jahre übersteigen. Zeiten, in denen ein Wissenschaftler nur in Teilzeit beschäftigt war, werden dabei voll angerechnet (d.h. anders als bei den Marie Curie-Maßnahmen findet das Konzept des „Vollzeitäquivalents“ hier keine Anwendung). Es ist zu befürchten, dass diese Regelung insbesondere für Wissenschaftler, die aus Kindererziehungsgründen während einer gewissen Zeit ihren Einsatz in der Forschung etwas reduziert haben, ein Nachteil sein könnte. Davon dürften Frauen stärker betroffen sein als Männer.

Für die *ERC Starting Grants* beträgt die Fördersumme zwischen 100.000 und 400.000 Euro/Jahr bei einer Förderdauer von bis zu 5 Jahren. Die Ausgaben müssen explizit belegt werden. Dabei werden direkte Ausgaben zu 100 Prozent erstattet und für die indirekten Kosten eine Pauschale von 20 Prozent auf die direkten Kosten abzüglich Unterverträgen geleistet.

Das Budget 2007-2013 beträgt etwa 7,5 Mrd. Euro, durchschnittlich also etwa 1 Mrd. Euro pro Jahr (wobei es einen leichten Anstieg über die Laufzeit des RP geben wird). Für 2007 stehen 291,8 Mio. Euro zur Verfügung, wovon 289,5 Mio. Euro auf den Aufruf für *Starting Independent Research Grants* entfallen, der Rest auf Evaluierungskosten, den Unterhalt des Sekretariats sowie sonstige Kosten. Damit werden etwa 250 *Starting Independent Research Grants* finanziert werden können. Auf den im Herbst 2007 erwarteten Aufruf für *Advanced Investigator Grants* werden etwa 550 Mio. Euro entfallen. Ab 2008 soll es jährliche Aufrufe für beide Förderlinien mit einem jährlichen Gesamtbudget von etwa 1 Mrd. Euro geben.

Eine Aufteilung des Budgets auf die drei großen Forschungsbereiche ist für 2007 wie folgt vorgesehen: 46 Prozent des Budgets sind für die Physikalischen und die Ingenieurwissenschaften vorgesehen, 37 Prozent für die Lebenswissenschaften und 17 Prozent für die Sozial- und Geistes-

wissenschaften. Maximal 20 Prozent des Gesamtbudgets können für interdisziplinäre Projekte und Projekte an der Grenze des Wissens reserviert werden.

Antragsprozedere

Kein Wissenschaftler darf gleichzeitig (als leitender Wissenschaftler oder als Teammitglied) in mehreren Anträgen an den Europäischen Forschungsrat für ein *ERC Grant* auftreten. Eine Wiederbewerbung im Folgejahr im Falle einer Ablehnung ist nur erlaubt, falls die Minimalanforderungen an die Qualität des Antrags erfüllt wurden (diese Regel wird nicht auf die zweite Ausschreibungsrunde für die *Starting Independent Research Grants* angewendet auf Grund des großen zeitlichen Abstands zwischen erster und zweiter Ausschreibung). Pro leitendem Wissenschaftler kann gleichzeitig nur ein *ERC Grant* aktiv sein. Außerdem können Wissenschaftler, die von einer ähnlichen Förderung profitieren (z.B. einem EURYI Preis), nur in Ausnahmefällen, bei denen klar demonstriert wird, dass die Zielsetzungen der beiden Projekte klar verschieden sind, einen Antrag auf ein *ERC Starting Grant* stellen. Es ist jedoch möglich, direkt im Anschluss an ein *ERC Starting Grant* von einem *ERC Advanced Grant* zu profitieren, um eine ununterbrochene Förderung des Projektes zu garantieren.

Um sicherzustellen, dass die *ERC Grants* von den bestmöglichen (institutionellen) Rahmenbedingungen profitieren, wird den Teams die Möglichkeit eingeräumt, mitsamt der Förderung an eine andere Institution zu wechseln, falls sich dies als notwendig erweisen sollte. Um jedoch andererseits einen Missbrauch dieser Regelung zu vermeiden (z.B. durch Angabe einer bestimmten Gastinstitution bei Antragstellung, die dann jedoch gar nicht wirklich in Erscheinung tritt), wird die Freizügigkeit etwas eingeschränkt: die ersten zwei Jahre muss das Team an der im Antrag genannten Institution bleiben.

Wie auch für die sonstigen Programme innerhalb des Rahmenprogramms gibt es für die Fördermaßnahmen des Europäischen Forschungsrates ein Netzwerk von Nationalen Kontaktstellen. Die deutsche Nationale Kontaktstelle für „Ideen“ ist beim EU-Büro des BMBF in Bonn⁵⁵ angesiedelt.

Die erste Ausschreibung für die *ERC Starting Grants* erlebte einen immensen Ansturm: insgesamt gingen für die erste Runde des zweistufigen Auswahlverfahrens 9.167 Anträge ein. Dies lässt eine Erfolgsquote

⁵⁵ <http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/erc> (Zugriff 12.6.2007)

von weniger als 3 Prozent erwarten. 559 Anträge erhielten eine Aufforderung zur Einreichung eines Vollantrags. Mit knapp unter 1.000 Anträgen lag Deutschland nach Italien und Großbritannien als Wunschgastland an dritter Stelle. Betrachtet man nur die Anträge, die es in die zweite Runde schafften, so liegt Deutschland mit 80 Anträgen nach Großbritannien sogar an zweiter Stelle. Ähnlich sieht es aus, wenn man die Herkunft der Antragsteller zugrundelegt: Etwa 1.070 aller Antragsteller gaben Deutschland als Wohnland an, während es unter den Anträgen in der zweiten Runde 75 sind. Betrachtet man schließlich die Nationalität der Antragsteller, so liegt Deutschland mit etwa 1.080 Anträgen an zweiter Stelle und führt mit 85 Anträgen die Liste in der zweiten Runde an. Bemerkenswert ist die starke Unterrepräsentanz von Frauen unter den deutschen Antragstellern – sie machen lediglich etwa 18 Prozent der Deutschen in der zweiten Antragsrunde aus (Durchschnitt aller Anträge in der zweiten Runde: etwa 24 %). Weitere Einzelheiten können der Übersicht entnommen werden, die der ERC kürzlich auf seiner Webseite veröffentlicht hat.⁵⁶

8.2.2.3 Gemeinsame Forschungsstelle

Über das Forschungsrahmenprogramm werden weitere Programme bzw. Einrichtungen finanziert, innerhalb derer Forschungsstipendien für Nachwuchswissenschaftler angeboten werden. Dazu gehört insbesondere die Gemeinsame Forschungsstelle (GFS). Sie ist eine Dienststelle der Europäischen Kommission und dient sowohl der Kommission selbst als auch dem Europäischen Parlament, dem Rat und den Mitgliedsstaaten als Referenzstelle in wissenschaftlich-technologischen Fragestellungen. Somit hat sie einen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse, jedoch unabhängig von kommerziellen oder nationalen Interessen. Der Auftrag der GFS ist es, zu einem sichereren, saubereren, gesünderen und wettbewerbsfähigeren Europa beizutragen. Dazu gehört die Entwicklung einer gemeinschaftlichen Grundlage für harmonisierte Messungen und die Koordinierung europäischer und globaler Netzwerke zum Kompetenzaustausch, zur Gewinnung neuer Erkenntnisse und zur verbesserten Abstimmung politischer Entscheidungen. Die Arbeit der GFS hat drei Schwerpunkte:

⁵⁶ Interim Results of the first ERC Starting Grant Competition (Stage 1), unter http://erc.europa.eu/pdf/erc-stg-statistics-stage1-20071001_en.pdf (Zugriff 20.4.2007)

- Lebensmittel, Chemikalien und Gesundheit
- Umwelt und Nachhaltigkeit
- Nukleare Sicherheit.

Ergänzend hierzu werden wissenschaftliche und technologische Zukunftsforschung, Referenzmaterialien und -messungen, öffentliche Sicherheit und Betrugsbekämpfung als horizontale Kompetenzen entwickelt.

Die Gemeinsame Forschungsstelle hat etwa 2.700 Mitarbeiter in ganz Europa und arbeitet mit über 1.000 öffentlichen und privaten Organisationen in über 150 großen Netzwerken zusammen. Neben der direkten Finanzierung aus dem Forschungsbudget der Kommission (1.751 Mio. Euro für die gesamte Laufzeit des 7. Forschungsrahmenprogramms) werden zusätzliche Einkünfte durch die Teilnahme an Kooperationsprojekten und Arbeiten für Dritte, wie Industrie und regionale Behörden, erwirtschaftet. Die Gemeinsame Forschungsstelle hat Standorte in 6 Ländern, darunter auch einen in Deutschland (Institut für Transurane Karlsruhe).

Vergeben werden Forschungsstipendien sowohl für Doktoranden („cat.20“) als auch für Postdoktoranden („cat.30“) und erfahrene Wissenschaftler („cat.40“; mehr als 10 Jahre Forschungserfahrung nach der Promotion oder mehr als 16 Jahre postgraduierte Forschungserfahrung). Stipendien für Doktoranden und Postdoktoranden können eine Dauer von 6–36 Monate haben; für erfahrene Wissenschaftler sind Aufenthalte zwischen einem und 24 Monaten möglich. Die Stipendien werden direkt von den einzelnen Instituten innerhalb der GFS ausgeschrieben, Bewerbung und Auswahl laufen direkt über die entsprechende zuständige Stelle innerhalb des betreffenden Institutes.

Neben den Forschungsstipendien gibt es verschiedene weitere Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler für einen Forschungsaufenthalt an der GFS. Zum einen kann man sich um eine Stelle als Vertragsbediensteter (3-36 Monate) oder als Zeitbediensteter (max. 6 Jahre) bewerben. Hierzu ist im allgemeinen ein Auswahlverfahren durch das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) zu durchlaufen. Nur für bestimmte Profile ist eine (weniger aufwendige) Bewerbung über das System ELSA (*External staff online Submission Application*) möglich. Zum anderen kann ein 2–12 monatiges Traineeship bei der GFS absolviert werden.

Die GSF vertritt eine aktive Gleichstellungspolitik. Im Jahre 2000 wurde das Netzwerk *Women and Science* eingerichtet, das die Implementierung der Gleichstellungsgrundsätze in der Organisation beobachtete.

Zu den Aktivitäten des Netzwerks zählten die Herausgabe eines *Gender Perspective Report*, von Jahresberichten und Broschüren sowie die Organisation von Seminaren für neue Beschäftigte.

Im Dezember 2005 wurde eine Arbeitsgruppe *JRC Equal Opportunities and Women in Science* eingesetzt mit dem Mandat, den GFS Aktionsplan 2006–2008 für Chancengleichheit zu implementieren. Die Arbeitsgruppe verfasste eine Reihe von Empfehlungen, führte mehrere Befragungen durch, regte Trainingsworkshops an und organisierte unter anderem einen Workshop mit dem Ziel, die Anzahl von Frauen auf dem Managementniveau zu erhöhen. 2006 ernannte die GFS zwei neue Direktorinnen und eine stellvertretende Generaldirektorin. Der Anteil von Frauen unter dem Stammpersonal betrug Ende 2006 etwa 37 Prozent, unter den übrigen Beschäftigten fast 49 Prozent.

Alle Institute der GFS bieten praktische Hilfestellung für Neuankömmlinge, insbesondere auch für Familien. Im allgemeinen gibt es Betreuungsmöglichkeiten für kleinere Kinder (Crèche oder Kindergarten). Kinder im Schulalter können internationale Schulen besuchen; außerhalb der Schulzeiten können die Kinder betreut werden.

Differenzierte Daten zur Anzahl der an der GFS beschäftigten Nachwuchswissenschaftler sind nicht zugänglich, so dass auch keine Aussage zur Anzahl der deutschen GFS-Fellows gemacht werden kann. Die folgende Überblickstabelle für die verschiedenen Kategorien der befristet Beschäftigten mag jedoch einen gewissen Anhaltspunkt dafür liefern, in welcher Größenordnung die Anzahl der GFS-Fellows liegt.

Tab. 64: Beschäftigte an der GFS 2006 (kein Stammpersonal)^a

| Beschäftigungskategorien | Männer | Frauen | Insgesamt |
|-----------------------------------|------------|------------|--------------|
| Trainees | 16 | 15 | 31 |
| Post-graduierte Forschungsfellows | 13 | 11 | 24 |
| Post-doc Forschungsfellows | 50 | 22 | 72 |
| Entsante Nationale Experten | 45 | 20 | 65 |
| Auxiliarbeschäftigte | 34 | 27 | 61 |
| Vertragsbedienstete | 390 | 430 | 820 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>548</i> | <i>525</i> | <i>1.073</i> |

^a European Commission – Joint Research Centre (2007)

8.2.2.4 EURATOM Programm

Das EURATOM Programm ist ein Bestandteil des EU-Forschungsrahmenprogramms, das jedoch (wie die GFS) etwas anderen Regeln unterliegt und ein gesondertes Budget hat. Das EURATOM Programm hat im Wesentlichen zwei Teile, die sich mit „Fusionsenergie“ einerseits und „Fission und Strahlensicherheit“ andererseits beschäftigen. In beiden Bereichen gab es in der Vergangenheit spezielle Trainings- und Forschungsstipendien, jedoch war ihre Zahl auf Grund der speziellen Ausrichtung des Programms von jeher relativ gering.

Um auch weiterhin die Verfügbarkeit adäquater Humanressourcen und eine hinreichende Kooperation innerhalb des Programms sicherzustellen, soll es auch in Zukunft spezielle Maßnahmen für die wissenschaftliche Fort- und Ausbildung von Postgraduierten und Post docs im Bereich Fusion geben. Wie genau diese Maßnahmen aussehen werden, wird sich jedoch erst nach einer Evaluierung der entsprechenden Maßnahmen aus dem 6. Forschungsrahmenprogramm, insbesondere des „EURATOM Fusion Training Scheme“, entscheiden. Das EURATOM Arbeitsprogramm soll dann entsprechend revidiert werden.

Im Bereich „Fission und Strahlensicherheit“ wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Mobilität und Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern in kollaborative Projekte und andere Maßnahmen eingebettet wird. Es gibt jedoch auch einen besonderen Abschnitt im Arbeitsprogramm, der sich speziell mit dem Thema „Humanressourcen, Mobilität und Training“ beschäftigt. Vorgesehen sind neben der Koordinierung von nationalen Programmen im Bereich „Nuklearwissenschaften“ auch Trainingskurse und Ausbildungsnetzwerke, ähnlich den Forschungsausbildungsnetzwerken aus dem Marie Curie Programm.

8.2.3 Programme, Informationsportale und Netzwerke außerhalb des EU-Forschungsrahmenprogramms

8.2.3.1 Das Europäische Technologieinstitut

Die Idee, ein „Europäisches Technologieinstitut“ (ETI) ins Leben zu rufen, geht auf eine Initiative des EU-Kommissionspräsidenten Jose Manuel Barroso aus dem Jahre 2005 zurück. Zielsetzung ist es, die von verschiedenen Expertengremien konstatierte europäische „Innovationslücke“ zu schließen, oft auch als „Europäisches Paradoxon“ bezeichnet: Obwohl

Europa stark ist im Innovationsbereich, zeigt es Schwächen, wenn es darum geht, Forschungsergebnisse wirtschaftlich zu nutzen. Als Gründe dafür werden unter anderem die folgenden Punkte genannt:

- Mangel an kritischer Masse (uneinheitliche Europäische Forschungs- und Bildungssysteme führen zu einer Fragmentierung der Innovationsleistungen);
- Mangel an absoluter Spitzenqualität (zu wenige international anerkannte Spitzenuniversitäten);
- geringe Beteiligung der Wirtschaft (sowohl an der Forschung als auch an der Lehre);
- unflexible Forschungs- und Bildungsstrukturen (zu wenig Freiraum zur Entwicklung unternehmerischer Initiative und für rasche Reaktionen auf sozio-ökonomische Bedürfnisse);
- *Brain drain* (mangelnde Attraktivität des Europäischen Forschungs- und Hochschulsystems für Spitzenkräfte);
- Mangel an finanzieller Ausstattung (insbesondere unzureichende private Finanzierung von Forschung und Ausbildung).

Das ETI soll dazu beitragen, diese Defizite zu beheben, indem es erstklassige Ressourcen aus verschiedenen Bereichen, Sektoren und Regionen Europas zusammenbringt und in einem „Wissensdreieck“ aus Innovations-, Forschungs- und Ausbildungsaktivitäten integriert.

Die gewünschte Integration der verschiedenen Aktivitäten soll durch die Bildung von so genannten „Wissens- und Innovationsgemeinschaften“ (*Knowledge and Innovation Communities – KIC*) geschehen, die den operativen Teil des ETI bilden. Sie sind Joint Ventures aus Universitäten, Forschungsorganisationen, staatlichen und privaten Unternehmen, Finanzinstitutionen, regionalen und lokalen Behörden etc., die menschliche und physische Ressourcen zu gemeinschaftlichen Innovations-, Forschungs- und Bildungsaktivitäten vereinen. Dabei ist es wichtig, dass sich die KICs, deren Mitglieder über Europa verteilt sein werden, zu stabilen, über gewöhnliche Netzwerke hinausgehenden, Partnerschaften zwischen den verschiedenen Akteuren entwickeln. Die KICs werden in einem offenen Wettbewerbsverfahren durch einen Verwaltungsrat mit hochrangigen Vertretern aus Forschung, Lehre und Wirtschaft für eine Dauer von 7-15 Jahren ausgewählt. Ihre Arbeit wird, unterstützt durch eine schlanke Verwaltung, vom Verwaltungsrat überwacht, ausgewertet und koordiniert.

Die Ausbildung ist ein essentieller Teil des ETI. Die Betonung liegt auf innovativen Lehrprogrammen für Graduierte und Postgraduierte (Ma-

ster, Promotion), interdisziplinären Methoden, *Entrepreneurship* sowie Risiko- und Innovationsmanagement. Die Abschlüsse werden von den an den KICs beteiligten akademischen Institutionen gemäß den in den jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten geltenden Regeln verliehen. Um die Partnerschaft zwischen den an einer KIC beteiligten Institutionen zu betonen, sollen gemeinsame Abschlüsse besonders gefördert werden.

Um hervorragende Nachwuchswissenschaftler in die KICs einbinden zu können und damit dem besonderen Ausbildungsauftrag des ETIs gerecht zu werden, wird es finanzielle Mittel für Stipendien für Masterstudenten und Doktoranden geben. Die derzeitige Planung sieht vor, dass bis zum Jahre 2015 etwa 10 Wissens- und Innovationsgemeinschaften in Funktion sind, an denen (zu jeder Zeit) 4.000–5.000 erfahrene Wissenschaftler und Technologen beteiligt sind. Dem gegenüber stehen anvisierte 6.000 Masterstudierende sowie 4.000 Doktoranden.

Das Jahresbudget für das ETI wird etwa 1,5 bis 2 Mrd. Euro betragen, von denen ein Großteil von privater Seite und aus dem Etat der Mitgliedsstaaten kommen soll. Als rechtlich unabhängige Einrichtungen können die KICs außerdem Fördermittel aus dem Strukturfonds, dem Forschungsrahmenprogramm, dem Programm für lebenslanges Lernen sowie dem Rahmenprogramm für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation beantragen. Nur ein vergleichsweise kleiner Beitrag soll über einen eigenen Haushaltsposten als direkte Finanzierung aus dem EU-Etat stammen.

Die KICs werden vom Verwaltungsrat in ausgesuchten strategischen Gebieten eingerichtet, die von besonderer gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Relevanz sind. Zu den möglichen Aufgabengebieten zählen zum Beispiel:

- Klima
- Energie
- Informations- und Kommunikationstechnologien
- Nachhaltige Mobilität.

Um die Realisierbarkeit des Kommissionsvorschlags, insbesondere auch in Bezug auf die Beteiligung der Industrie, zu testen, ist geplant, bereits sehr bald eine erste KIC im Bereich „Energie“ einzurichten.

Das ETI-Konzept hat eine lebhafte Debatte ausgelöst. Zahlreiche europäische Wissenschaftsorganisationen und Interessensvereinigungen gaben Stellungnahmen dazu ab. Dabei wurden im Wesentlichen folgende Themen problematisiert:

- Finanzierung und inhaltliche Ausgestaltung des Konzeptes, darunter die Sicherung der geplanten Einbindung und finanziellen Beteiligung von privaten Institutionen im Forschungs- und Innovationsbereich bzw. die Verhinderung einer Ausgleichsfinanzierung zu Lasten anderer Bereiche des EU-Budgets;
- Zusammensetzung des Verwaltungsrats und Auswahl der Mitglieder dieses Gremiums;⁵⁷
- Zieladäquatheit der angestrebten Struktur des ETI als Gruppe von KICs, die ihrerseits aus mehreren, über Europa verstreuten Institutionen und Organisationen bestehen;⁵⁸
- Sicherung einer Betreuungsrelation, die eine erstklassigen Nachwuchsförderung ermöglicht;⁵⁹
- Vergabe akademischer Abschlüsse. (Nachdem die Kommission zunächst vorgeschlagen hatte, dass es spezielle „ETI-Diplome“ geben sollte, ist man nun davon abgerückt. Stattdessen sollen akademische Abschlüsse weiterhin nur von den beteiligten akademischen Institutionen vergeben werden, jedoch auf geeignete Weise eine Referenz zum ETI beinhalten.)

⁵⁷ EURAB (*European Research Advisory Board*) empfiehlt diesbezüglich, von den im Zusammenhang mit dem Europäischen Forschungsrat gemachten Erfahrungen zu lernen. Da Innovation und wirtschaftliche Nutzung der Forschungsergebnisse ein wichtiges Element des ETI sind, sollte nach Auffassung von EURAB mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrates aus der Wirtschaft stammen und auch auf akademischer Seite eher Wissenschaftsorganisationen als Universitäten vertreten sein, da diese im Allgemeinen einen stärkeren Kontakt zur Industrie pflegen. Insgesamt unterstützt EURAB in seiner zweiten Stellungnahme (vgl. EURAB 2006) grundsätzlich die Einrichtung eines ETI, nachdem die Kommission ihren ursprünglichen Vorschlag überarbeitet hat.

⁵⁸ Das Europäische Parlament hat hierzu kürzlich eine Studie in Auftrag gegeben. (Vgl. Tindemans u. a. 2007) Die Schlussfolgerungen der Studie laufen darauf hinaus, dass es sinnvoller wäre, das ETI als Netzwerk von lokalen Clustern zu gestalten, um von bereits bestehenden erfolgreichen lokalen Kooperationen zu profitieren. Auch wenn die Studie nicht direkt mit der Organisation *EUROSCIENCE* zusammenhängt, gibt es personelle Verknüpfungen mit der „Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik“ von *EUROSCIENCE*. Diese Arbeitsgruppe führte im letzten Jahr eine Online-Befragung zum Thema ETI durch. (unter: <http://www.euroscience.org>, Zugriff 15.6.2007) In der Folge verfasste der erweiterte Vorstand von *EUROSCIENCE* ein Positionspapier, das sich kritisch zum Konzept des ETI äußerte. Eine revidierte Fassung wurde Anfang Januar nach der Veröffentlichung des neuen Kommissionsvorschlages vorgelegt und mit verschiedenen Vertretern des Europäischen Parlaments diskutiert.

⁵⁹ Laut Kommissionsvorschlag sollen einer Gesamtzahl von etwa 1.000 Nachwuchswissenschaftlern rund 100 erfahrene Wissenschaftler gegenüberstehen. Dies entspräche einer Betreuungsrelation von 10:1, was nicht von allen Beteiligten als ausreichend betrachtet wird.

8.2.3.2 Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens

Im November 2006 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat auf Vorschlag der Kommission ein „Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens“⁶⁰, in dem verschiedene europäische Programme im Bereich Schulbildung, Hochschulbildung, Berufsbildung und Erwachsenenbildung zusammengefasst werden. Ziel des Programms ist es, dazu beizutragen, dass sich Europa zu einer fortschrittlichen Wissensgesellschaft entwickelt, mit nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung, mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt, im Einklang mit der Erklärung von Lissabon.

Die meisten der in diesem Aktionsprogramm zusammengefassten Programme richten sich nicht direkt an Nachwuchswissenschaftler und sind daher für diesen Bericht irrelevant. Es soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass in besagtem Beschluss Doktoranden explizit in die Gruppe der Studierenden eingeordnet werden⁶¹, so dass sich die entsprechenden Programme aus dem Bereich „Hochschulbildung“ auch an sie richten. Dies betrifft insbesondere das ERASMUS Programm, das Studierenden erlaubt, einen Teil ihres Studiums an einer Partnerhochschule im Ausland zu absolvieren. Wenn also auch das ERASMUS Programm kein Forschungsförderungsprogramm im eigentlichen Sinne ist, so kann es dennoch für Doktoranden nützlich sein, um ihre Promotionsphase durch einen Auslandsaufenthalt zu bereichern.

Vor kurzem unterbreitete die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat den Vorschlag für einen Beschluss über ein „Aktionsprogramm zur Verbesserung der Qualität der Hochschulbildung und zur Förderung des interkulturellen Verständnisses durch die Zusammenarbeit mit Drittstaaten“ (Erasmus Mundus) für die Laufzeit 2009-2013. Das Programm richtet sich nicht nur an Studierende, sondern ausdrücklich auch an Doktoranden und Postdoktoranden sowie Akademiker und Hochschulangehörige. Es bietet im Rahmen von drei Aktionen ein breites Finanzierungsspektrum für Programme, Partnerschaften, Stipendien, Veranstaltungen, Studien, Projekte u.ä. an. (Europäische Kommission 2007)

⁶⁰ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_327/l_32720061124de00450068.pdf (Zugriff 12.7.2007)

⁶¹ Artikel 2: Begriffsbestimmungen. 6. „Studierende“: An einer Hochschule für eine beliebige Fachrichtung eingeschriebene Personen, die ein Hochschulstudium — hierzu zählt auch das Promotionsstudium — absolvieren, um einen anerkannten akademischen Grad oder eine andere anerkannte Qualifikation der Tertiärstufe zu erwerben.

8.2.3.3 Informationsportale und Netzwerke

*ERA-CAREERS*⁶²

ERA-CAREERS ist die Bezeichnung für das Europäische Mobilitätsportal, das seit 2003 in Betrieb ist. Es bietet Organisationen einerseits die Möglichkeit, kostenlos Stellen im Wissenschaftsbereich europaweit auszuschriften, andererseits ermöglicht eine Datenbank Wissenschaftlern auf Stellensuche, ihr Profil registrierten potentiellen Arbeitgebern kostenlos zugänglich zu machen. Das Portal hat mittlerweile einen aufgabenadäquaten Bekanntheitsgrad erreicht. Derzeit kommt die Mehrzahl der an-
nuncierten freien Stellen und Stipendien von deutschen Organisationen.

Das Mobilitätsportal ist jedoch nicht nur eine Informationsquelle in Bezug auf freie Stellen und Forschungsförderungsmöglichkeiten, sondern bietet auch jede Menge Informationen zur EU Wissenschaftspolitik (insbesondere zu mobilitätsbezogenen Themen bzw. Themen, die von besonderer Relevanz für Nachwuchswissenschaftler sind). Es ist mit 31 nationalen Portalen verlinkt, die Informationen mit eher nationalem Fokus liefern. Das deutsche Mobilitätsportal⁶³ wird von der Alexander-von-Humboldt-Stiftung unterhalten.

*ERA-MORE*⁶⁴

Das europäische Netzwerk von Mobilitätszentren ERA-MORE wurde offiziell im Juni 2004 ins Leben gerufen. Ziel des Netzwerkes, dem mittlerweile mehr als 200 Mobilitätszentren in 32 Ländern angehören, ist es, den Abbau von Mobilitätshemmnissen für Wissenschaftler auf lokaler bzw. nationaler Ebene zu unterstützen. Dies geschieht einerseits durch praktische Hilfestellung für ratsuchende Wissenschaftler in Bezug auf administrative Fragen (Fragen zu Visa und Arbeitserlaubnis, zum Sozialversicherungs- und Steuersystem etc.) sowie zu Fragen der Integration am Gastort (Schul- und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder, soziale Eingliederung etc.). Andererseits werden jedoch auch die aufnehmenden Institutionen betreut und geschult, um ihr Serviceangebot für mobile Wissenschaftler verbessern zu können. Das ERA-MORE Netzwerken ist eng mit dem Mobilitätsportal vernetzt und wird in Deutschland ebenfalls von der Humboldt-Stiftung koordiniert.

⁶² http://ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm (Zugriff 3.6.2007)

⁶³ <http://www.eracareers-germany.de/en/index.htm> (Zugriff 18.6.2007)

⁶⁴ <http://ec.europa.eu/eracareers/era-more/> (Zugriff 12.6.2007)

*ERA-LINK*⁶⁵

Das ERA-LINK Projekt, ein Netzwerk für europäische Forscher in der Diaspora, bietet europäischen Wissenschaftlern außerhalb der EU die Möglichkeit, sich zu vernetzen und mit europäischen Wissenschaftsstrukturen in Kontakt zu bleiben. Es liefert Informationen zu europäischer Forschung und Forschungspolitik, Hinweise auf europäische Forschungsfördermöglichkeiten und internationale Kollaborationsmöglichkeiten. Als Pilotprojekt ist ERA-LINK zur Zeit auf die USA begrenzt, eine Öffnung für europäische Wissenschaftler, die in anderen Drittstaaten tätig sind, ist vorgesehen. Die ERA-LINK Plattform hat inzwischen mehr als 3.000 registrierte Nutzer, die meisten von ihnen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren.⁶⁶ Deutsche Wissenschaftler bilden die am stärksten vertretene Nationalitätsgruppe, gefolgt von Italien. Die Mehrzahl der registrierten Nutzer sind Nachwuchswissenschaftler mit bis zu 10 Jahren Forschungserfahrung (typischerweise Doktoranden und Post docs), die sich seit weniger als 6 Jahren in den USA aufhalten.

8.2.4 Ausblick

In den letzten Jahren hat sich auf Europäischer Ebene viel getan, was die Förderung wissenschaftlicher Forschung im Allgemeinen und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Besonderen betrifft. Mit vielfältigen Programmen unterstützt die Europäische Union die Mobilität von Wissenschaftlern, wobei diese Förderung über die Jahre strukturierter und zielgerichteter geworden ist – es geht nicht mehr nur um Mobilität als Selbstzweck, sondern als Instrument zur Verbesserung der wissenschaftlichen Aus- und Fortbildung und damit letztendlich zu verbesserten Karriereaussichten.

Hervorzuheben ist, dass die zuständigen Stellen innerhalb der Europäischen Kommission über die letzten Jahre in zunehmendem Maße auf breite Beratung und Abstimmung im Hinblick auf Design und regelmäßige Anpassung ihrer Programme gesetzt haben, was sich positiv auf Zieladäquatheit und Effektivität auswirken dürfte.

Die Umstrukturierung der Kommission im Herbst 2006 zog eine Reihe von Veränderungen nach sich. Die Marie Curie Aktivitäten sind nun Teil des Direktorats, das mit dem „Outsourcen von Aktivitäten“ beschäf-

⁶⁵ <http://cordis.europa.eu/eralink/> (Zugriff 18.7.2007)

⁶⁶ http://cordis.europa.eu/eralink/about_en.html (Zugriff 18.7.2007)

tigt ist (da der operationelle Teil der Marie Curie Aktivitäten in eine Exekutivagentur ausgelagert werden soll), während die Abteilung, die sich mit allgemeineren Aspekten der Attraktivität von wissenschaftlichen Karrieren in Europa (Mobilitätsstrategie, Europäische Forschercharta etc.) beschäftigt, in einem anderen Direktorat angesiedelt ist. Gleichzeitig gab es auf Grund der „Rotationspolitik“ der Kommission, nach der kein Verantwortungsträger mehr als fünf Jahre die gleiche Stellung innehaben sollte, vielfältige personelle Neuerungen.

Die Europäische Union kann durch Programme und Initiativen, wie sie hier beschrieben wurden, wichtige Impulse geben und zu einer besseren Strukturierung auf europäischer Ebene beitragen. Sie kann auch durch Direktiven, Empfehlungen und Stellungnahmen nationale Gesetzgebungen beeinflussen und wichtige Beiträge zur Diskussion auf nationaler Ebene beisteuern. Letzten Endes bleibt es jedoch eine nationale Verantwortung, dafür zu sorgen, dass Nachwuchswissenschaftler bessere Rahmenbedingungen für ihre Forschungstätigkeit erhalten, dass es kein unkalkulierbares Risiko ist, sich auf eine Karriere in der Wissenschaft einzulassen und dass wissenschaftliche Karrieren genügend Freiraum für die verschiedensten Aspekte der persönlichen Lebensplanung lassen. Nur so ist zu sichern, dass Deutschland auch in Zukunft über die nötigen Humanressourcen verfügen wird, um sich als attraktiver Wissenschaftsstandort zu behaupten.

9. Internationaler Vergleich

*Barbara Kehm / Reinhard Kreckel
Unter Mitarbeit von Anke Burkhardt / Gudrun Calow /
Wei Guan / Wilfred Mesue / Manfred Stock*

9.1 Formen und Modelle der Doktorandenausbildung in Europa in vergleichender Perspektive

9.1.1 *Das Doktorat im Kontext europäischer Hochschulreformpolitik*

Die Doktorandenausbildung zählt derzeit in Europa zu den Themen von hochschulpolitischer Relevanz. Insbesondere zwei politische Ereignisse haben sie auf die Tagesordnung gebracht.

Wie allgemein bekannt ist, hatte die Europäische Kommission zunächst kaum Kompetenzen im Bildungsbereich, auch nicht im Bereich der Hochschulbildung. Bildung wurde (und wird abgeschwächt noch) als eine nationale Angelegenheit betrachtet, eng verbunden mit nationaler Kultur und Identität, aber auch mit ökonomischem Wettbewerb. Der 1992 unterzeichnete Vertrag von Maastricht veränderte diese Situation in gewissem Maße, weil er der Europäischen Kommission erstmalig ermöglichte, Anreizprogramme aufzulegen, um den Austausch von Personen, die Kooperation von Institutionen und die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen auf der Grundlage wechselseitigen Vertrauens zu fördern. Dies war zum Teil dem Erfolg des ERASMUS-Programms geschuldet, das Netzwerke von Fachbereichen finanziell unterstützte, die untereinander Lehrende und Studierende austauschten, im Ausland erbrachte Studienleistungen anerkannten und gemeinsame Curriculumentwicklungsprojekte durchführten. Dennoch übte die Europäische Kommission weiterhin Zurückhaltung bezüglich der Einflussnahme auf die Curriculumentwicklung und die Inhalte von Bildung und Ausbildung.

Im Mai 1998, im Rahmen eines Ministertreffens zur Feier des 800-jährigen Bestehens der Universität Paris-Sorbonne, verabschiedeten die Minister von vier europäischen Ländern (Deutschland, Frankreich,

Italien und Großbritannien) eine „Gemeinsame Erklärung zur Harmonisierung der Architektur des europäischen Hochschulsystems“ (vgl. Sorbonne Declaration 1998). Die Erklärung stellte einen ersten Schritt zur Errichtung einer einheitlichen Studienstruktur dar. Es galt weiterhin Hindernisse für Mobilität und Austausch abzubauen. Sie sollte allerdings nicht in die Studieninhalte, in die Lehr- und Lernstile der beteiligten Länder eingreifen. Die Erklärung löste zunächst einige Irritationen bei den nicht beteiligten Ländern aus, die insbesondere Mitwirkungs- und Abstimmungsdefizite monierten. Im Nachgang erfolgte eine Runde von Abstimmungen und Verhandlungen, gestützt durch Hintergrundstudien und mit Blick auf das nächste Gipfeltreffen der Bildungsminister. Dieses fand ein Jahr später, im Juni 1999 in Bologna statt, anlässlich des 600-jährigen Bestehens der dortigen Universität. Das Ergebnis war die mittlerweile berühmte Bologna-Erklärung (vgl. Bologna Declaration 1999), unterzeichnet von zunächst 30 europäischen Staaten (inzwischen sind es 46). Hier soll nicht auf die Details der Bologna-Erklärung eingegangen werden. Festzuhalten ist aber, dass das wichtigste Ziel die Schaffung eines europäischen Hochschulraums bis zum Jahr 2010 ist. Dies soll umgesetzt werden durch die Einführung einer gestuften Studienstruktur, die nach etwa drei oder vier Jahren mit einem Bachelor-Grad abschließt, an den sich ein ein- bis zweijähriges Masterstudium anschließen kann. Wichtig ist auch, dass der erste Abschluss (Bachelor) die Studierenden bereits berufsfähig machen, sie also mit Qualifikationen und Kompetenzen versehen soll, die einen Übergang auf den Arbeitsmarkt ermöglichen. Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit ist in diesem Zusammenhang der Schlüsselbegriff.

Der Aktionsfokus der Bologna-Erklärung ging über die bisherige Handlungskompetenz der Europäischen Kommission hinaus und eröffnete ihr neue Perspektiven. Die Europäische Kommission begann, den Bologna-Prozess (d.h. den Prozess der nationalen Umsetzung der in der Erklärung enthaltenen Reformvorhaben) zu unterstützen. Zugleich löste dieser Prozess eine beträchtliche Reformdynamik in fast allen europäischen Hochschulsystemen aus. Die Minister waren in Bologna zudem übereingekommen, sich alle zwei Jahre zu treffen, um hinsichtlich des Implementationsprozesses Bilanz zu ziehen. Sie trafen sich 2001 in Prag, 2003 in Berlin, 2005 in Bergen und 2007 in London. Jedes dieser „Gipfeltreffen“ wurde, wie bereits das erste in Bologna, von einem so genannten „Trends Report“ vorbereitet, der den Stand der Umsetzung der Ziele der Bologna-Erklärung in den einzelnen Ländern untersucht. Zudem gibt es

seit 2003 eine kleine Gruppe, die so genannte „Bologna Follow-Up Group“, die die Ministertreffen organisatorisch und inhaltlich vorbereitet, in Abstimmung mit allen Interessengruppen Beschlussvorlagen sowie die am Ende eines jeden Treffens publizierten Kommunikués erarbeitet. Für das Treffen in Bergen im Jahr 2005 wurde von dieser Gruppe zudem eine Halbbilanz auf der Grundlage nationaler Implementationsberichte gezogen.

Ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung der Doktorandenausbildung wurde mit dem Berlin Kommunikué von 2003 gegangen, in welchem die Bildungsminister ihre Absicht erklärten, die Doktorandenausbildung in die gestufte Studienstruktur aufzunehmen, die drei bis vier Jahre für den Bachelor-Abschluss, ein bis zwei weitere Jahre für den Master-Abschluss und drei bis vier weitere Jahre für die Promotion vorsieht.

Die Europäische Kommission reagierte auf diese Entwicklung nicht nur mit einer finanziellen Unterstützung des Bologna-Prozesses, sondern auch mit der Formulierung eines vergleichbaren Ziels im Bereich der Forschung und technologischen Entwicklung. Auf dem Treffen des Europäischen Rates in Lissabon im Jahr 2000 (vgl. Lisbon Summit 2000) wurde ein Kommunikué der Europäischen Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und die relevanten Ausschüsse angenommen, in welcher die Europäische Kommission vorschlug, bis zum Jahr 2010 einen „europäischen Forschungsraum“ zu schaffen. In seiner abschließenden Rede erklärte der Europäische Kommissar für Forschung, Philip Busquin, Europa bis zum Jahr 2010 zur dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wissensökonomie der Welt zu machen. (Busquin 2000) Um dieses Ziel zu erreichen, sollte der Anteil des nationalen Bruttoinlandsprodukts aller europäischer Mitgliedstaaten für Forschung und Entwicklung auf drei Prozent angehoben und die Zahl der qualifizierten Forscherinnen und Forscher (d.h. mit Promotion) deutlich erhöht werden.

Beide soeben dargestellten Prozesse beginnen derzeit zu fusionieren, wobei die Doktorandenausbildung eine bedeutsame Schnittstelle darstellt. Die Schaffung eines europäischen Hochschul- und Forschungsraums, der so gestaltet ist, dass Europa zur dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wissensökonomie der Welt werden kann, hat nicht nur den Universitäten eine gewichtigere Rolle zugewiesen, insofern ihre Aufgabe Forschung sowie die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Forschung ist, sondern hat auch dazu geführt, dass derzeit die Doktorandenausbildung genauer betrachtet wird.

Im Rahmen des Bologna-Prozesses hat die European University Association (EUA) den Auftrag erhalten, die Doktorandenausbildung in Europa genauer zu analysieren und Empfehlungen für deren Verbesserung auszusprechen. Die Ergebnisse der ersten Projektphase sind inzwischen publiziert (EUA 2005). In vier thematischen Netzwerken wurden folgende Aspekte untersucht:

- Struktur und Organisation von Doktorandenprogrammen;
- Qualität von Doktorandenprogrammen;
- Innovative Praktiken für Doktorandenprogramme;
- Gemeinsame Europäische Doktorandenprogramme.

Darüber hinaus wurde eine weitere Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Arbeit der vier thematischen Netzwerke koordinieren und die Ergebnisse integrieren sollte.

Bezüglich der *Struktur und Organisation von Doktorandenprogrammen in Europa* wurden zwei Modelle identifiziert: die individuelle Betreuung durch einen Doktorvater oder eine Doktormutter, sei sie nun formal oder informell geregelt, und das Modell strukturierter Promotionsprogramme innerhalb von Forschergruppen, Graduiertenschulen oder Promotionskollegs, das sich in zwei Phasen aufteilt: Studienphase mit unterrichteten Elementen und die Forschungsphase mit der Arbeit an der Dissertation. Obgleich das erste Modell gerade in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften derzeit noch überwiegt, wurde ein allgemeiner Trend zur strukturierten Promotionsphase festgestellt. Die unterrichteten Teile des zweiten Modells umfassen in der Regel die Aneignung einer Reihe von Schlüsselqualifikationen sowie die Ausbildung in Forschungsmethoden. Zum Teil enthalten die Programme auch didaktische Komponenten für die Lehre an Hochschulen. Häufig werden diese unterrichteten Elemente mit dem Erwerb von Kreditpunkten (ECTS) verbunden. In einigen Universitäten gibt es darüber hinaus einen persönlichen Entwicklungsplan für jeden einzelnen Doktoranden. (Vgl. EUA 2005a)

Problematisch und innerhalb von Europa völlig unterschiedlich geregelt und gehandhabt sind weiterhin die folgenden Aspekte der Doktorandenausbildung:

- Dauer der Promotionsphase,
- Organisation von vollzeitlich und teilzeitlich durchgeführten Promotionen,

- Rekrutierung, Auswahl und Zulassung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten,
- Status von Doktoranden,
- die Rolle von Verträgen zwischen Doktoranden, ihren Betreuern und der Universität,
- Finanzierung der Promotionsphase.

Derzeit gibt es gerade in Europa eine intensive Debatte darüber, ob Promovierende als Studierende oder als junge Forscherinnen und Forscher am Beginn ihrer beruflichen Karriere anzusehen seien. Daraus leitet sich zudem die Frage ab, ob Doktorand/-innen Studiengebühren zu zahlen haben und als Auszubildende behandelt werden oder ein Gehalt beziehen und Angestellte der Universität mit Forschungs- und – in gewissem Umfang – Lehraufgaben sind. Anders formuliert: Ist die Promotion das Ende einer Ausbildung zur Erlangung des höchsten akademischen Grades (in vielen europäischen Ländern gibt es die Habilitation nicht) oder der Einstieg in eine professionelle Forschungstätigkeit? (Council of Graduate Schools 2006: 2) Weitere Themen, die im Rahmen des EUA-Projekts untersucht wurden (EUA 2005a), betrafen:

- (a) Die Qualifikation der Betreuer von Doktoranden, ihre Rechte und Pflichten, mögliche Formen der Fort- und Weiterbildung sowie Modelle der Betreuung durch zwei oder mehr Betreuer;
- (b) Verfahren des Monitorings und der Bewertung von Fortschritten im Rahmen der Promotionsphase, einschließlich der Etablierung von Widerspruchsverfahren für den Fall, dass sich ein Doktorand ungerecht behandelt oder bewertet fühlt (vgl. dazu auch Maki/Borkowski 2006);
- (c) Anforderungen an die Dissertation, ihre Bewertung und Verteidigung;
- (d) Internationale und sektorale Mobilität von Doktoranden;
- (e) Verleihung und Zertifizierung gemeinsamer oder so genannter europäischer Dokortitel.

In einer weiteren Phase des Projekts zu Reformen der Doktorandenausbildung in Europa stellt EUA derzeit die Frage der beruflichen Chancen und Karrieren von Promovierten in den Mittelpunkt. (Vgl. EUA 2007a)

9.1.2 Konzepte der Doktorandenausbildung in Europa

Bereits seit einigen Jahren ist eine gewisse Bewegung in die traditionellen Formen der Doktorandenausbildung gekommen, die in Kontinentaleuropa vorrangig im Rahmen des so genannten „Meister-Schüler-Verhältnisses“ stattfand. Die Schaffung von Graduiertenkollegs durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) seit 1990 sollte ein Modell der Förderung der Doktorandenausbildung sein. Ab den frühen 1990er Jahren hatten die HRK und der Wissenschaftsrat in unregelmäßigen Abständen vorgeschlagen, die Promotionsphase zu reformieren und stärker zu strukturieren. Interessanterweise lag Deutschland im europäischen Vergleich kontinuierlich an der Spitze, was die Zahl der jährlich abgeschlossenen Promotionen anbelangt (vgl. Tab. 65).

Tab. 65: Promotionen im internationalen Vergleich, 1999-2004 (in Pers.)

| Land | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Australien | 3.271 | 3.514 | 3.687 | 3.802 | 3.910 | 4.315 | 4.763 |
| Finnland | 1.708 | 1.725 | 1.891 | 1.797 | 1.797 | 1.751 | 1.863 |
| Frankreich | 10.218 | 10.173 | 9.903 | 10.404 | 10.404 | 8.420 | 8.420 |
| Deutschland | 24.890 | 24.545 | 25.780 | 24.796 | 23.838 | 23.043 | 23.138 |
| Italien | 3.463 | 3.463 | 3.557 | 4.044 | 3.977 | 4.456 | 6.351 |
| Niederlande | 2.490 | 2.483 | m | 2.533 | 2.556 | 2.584 | 2.679 |
| Norwegen | 700 | 696 | 658 | 768 | 740 | 714 | 756 |
| Polen | 48.908 | a | m | 4.400 | 4.400 | 5.450 | 5.460 |
| Spanien | 5.931 | 6.307 | 6.007 | 6.453 | 6.905 | 7.479 | 8.168 |
| Vereinigtes Königreich | 10.993 | 11.339 | 11.568 | 14.146 | 14.232 | 14.935 | 15.257 |
| USA | 45.876 | 46.010 | 44.808 | 44.904 | 44.160 | 45.994 | 48.378 |

a=nicht zutreffend, m=fehlender Wert

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 17.9.2007)

Auch in anderen europäischen Ländern wuchs im Verlauf der 1990er Jahre die Sorge um die Qualität, Effizienz und Effektivität der Doktorandenausbildung. Zunächst ging es weniger um eine Steigerung der Promotionszahlen, auch wenn eine solche zunehmend beobachtet werden konnte, sondern um Fragen der Angemessenheit der Doktorandenausbildung angesichts der größer werdenden Heterogenität der Doktorand/-innen selbst. Nicht mehr alle wollten in die akademische Profession. Viele sahen in der

Promotion die Möglichkeit, eine Qualifikation für den Aufstieg in verantwortungsvollere Positionen zu erlangen. In Großbritannien wurde daher die Unterscheidung zwischen einem „Forschungsdoktorat“ und einem „professionellen Doktorat“ eingeführt. Ersteres diene der Selbstrekrutierung der akademischen Profession, letzteres entwickelte sich zu einer Aufstiegsqualifikation für bereits Berufstätige, die diese Phase vielfach teilzeitlich absolvieren. Obwohl es in Deutschland ebenfalls Unterschiede zwischen den Doktoraten gab und gibt – etwa in der Chemie und der Medizin – wurde eine solche terminologische wie konzeptionelle Unterscheidung bisher nicht eingeführt. Vielmehr wurden die bestehenden Unterschiede als Ausdruck der unterschiedlichen Fachkulturen gewertet.

Großbritannien ist generell zum Trendsetter für die Ausdifferenzierung der Modelle in der Doktorandenausbildung geworden und hat inzwischen eine Reihe von unterschiedlichen Wegen zur Promotion etabliert. Zunehmend lässt sich allerdings die Unterscheidung zwischen Forschungsdoktorat und „professional“ Doktorat auch in anderen europäischen Ländern beobachten. Im folgenden sollen die in Europa bekannten Modelle der Doktorandenausbildung vorgestellt werden.

Das Forschungsdoktorat

Zentral für das Forschungsdoktorat (PhD) ist die Dissertation, die ein originärer Beitrag zur Erweiterung des Wissens einer Disziplin oder eines Forschungsfeldes sein soll. Unabhängig davon, ob die Promotionsphase im Rahmen eines strukturierten Programms mit unterrichteten Elementen oder im Rahmen des traditionellen „Meister-Schüler-Verhältnisses“ absolviert wurde, ist das Forschungsdoktorat in der Regel die Eintrittskarte in die akademische Profession. Golde und Walker (2006) haben am Beispiel von sechs Disziplinen das Forschungsdoktorat als die Entwicklung von Studierenden zu *stewards of the discipline* beschrieben und dies als Hauptzweck der Doktorandenausbildung definiert. Ziel einer solchen Ausbildung ist ein wissenschaftlicher Idealtyp, definiert als jemand, der phantasievoll neues Wissen generiert, in kritischer Reflexion wertvolle und brauchbare Ideen konserviert und in verantwortlicher Weise dieses Verstehen und Verständnis schreibend, lehrend und anwendend transformieren kann. Hinzu kommt eine ethisch-moralische Dimension. (Golde/Walker 2006: 5) Dieses sehr normative Bild der Forscherausbildung steht in einem deutlichen Gegensatz zu dem von Slaughter and Leslie (2000) gezeichneten Bild des erfolgreichen Wissenschaftlers als „kapitalistischer Entrepreneur“, der die Erfordernisse von Marktorientierung, Wettbewerb

und Globalisierung in den entstehenden Wissensgesellschaften erkannt hat und sie zu seinem Vorteil auszunutzen weiß.

Doktorat durch Unterricht

Per definitionem enthält das Doktorat durch Unterricht (*taught doctorate*) einen substanziellen Anteil an unterrichteten Komponenten. Typischerweise gibt es ein festgelegtes Curriculum, in dessen Rahmen Seminare absolviert werden müssen. Die Lernergebnisse werden bewertet und in die Endnote miteinbezogen. Auch hier sollen die Studierenden zur Generierung neuen Wissens beitragen, sie tun dies aber im Rahmen eines Forschungsprojekts, über dessen Ergebnisse am Ende ein Bericht anzufertigen ist, der im Rahmen einer mündlichen Prüfung vorgestellt und ebenfalls bewertet wird. Im Unterschied zum zweiphasigen Modell der Doktrorate in den USA werden in diesem, vorrangig in Großbritannien verbreiteten Modell, die unterrichteten Elemente über die gesamte Promotionsphase gestreut. Die mündliche Prüfung und Bewertung des Forschungsprojekts wird als Äquivalent zur Dissertation und ihrer Verteidigung gesehen.

Kumulative Dissertation

Das Modell der kumulativen Dissertation ist in Deutschland bereits seit dem 19. Jahrhundert bekannt. Von Deutschland aus verbreitete es sich in andere Teile der Welt, vor allem in die USA, aber auch nach Belgien, in die Niederlande und nach Schweden. In Großbritannien gibt es die Möglichkeit der kumulativen Dissertation ebenfalls. Sie ist dort als *PhD by published work* bekannt, wird an vielen Universitäten des Landes aber nur an Mitglieder des eigenen akademischen Personals vergeben oder an Alumni. Kumulative Dissertationen machen in Großbritannien nur einen sehr kleinen Teil der verliehenen Doktorgrade aus. (Vgl. Green/Powell 2005a 72)

Die kumulative Dissertation ist häufig kritisiert worden. Folgende mit ihr verbundene Probleme werden genannt:

- Mangel an Konsistenz und schlecht definierte Abgrenzung zu anderen Doktoraten;
- Unterschiede in der Definition dessen, was eine Publikation konstituiert (in begutachteten oder nicht begutachteten Zeitschriften, als Buchbeitrag, als eigenständiges Buch etc.) und welcher Zeitraum des Publizierens einbezogen werden sollte;

- Sorge darüber, dass die kumulative Dissertation andere Formen der Promotion unterminiert;
- Mangel an geeigneten Formen der Supervision oder Betreuung. In manchen Fällen werden vorhandene Publikationen zusammengebunden und zur Prüfung und Bewertung eingereicht, in anderen Fällen wird der Kandidat beraten und betreut beim Verfassen eines zusätzlichen Textes, der die in die Dissertation einbezogenen Publikationen zusammenfasst und kritisch bewertet.

In diesem Modell der Promotion wird vorrangig das Produkt bewertet und nicht der Prozess des Promovierens, wie es in Doktorandenprogrammen mit unterrichteten Elementen, aber auch bei der individuell betreuten Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses am Lehrstuhl des Doktorvaters oder der Dokormutter der Fall ist. In den meisten europäischen Ländern, die diese Promotionsmöglichkeit vorsehen, wurden regulative Bestimmungen erlassen, die den Charakter und Inhalt der Dissertation festlegen und ggf. auch ob und in welcher Form ein Studienprogramm absolviert werden muss. (Vgl. Green/Powell 2005a 71)

„Professional“ Doktorat

Ausgehend von Trends im britischen Hochschulsystem beginnen derzeit eine Reihe von europäischen Ländern die mehr oder weniger implizit vorhandene Unterscheidung zwischen forschungsorientierten und professionsorientierten Doktoraten auch terminologisch zu differenzieren. Im englischen Sprachgebrauch werden dafür die Bezeichnungen *research doctorate* und *professional doctorate* benutzt. Das „professional“ Doktorat gibt es keineswegs in allen Fächern, es ist auf Bereiche wie Betriebswirtschaft, Gesundheitsberufe inkl. Medizin, Erziehungswissenschaft, Psychologie, Ingenieurwissenschaften und Sozialarbeit u.ä. begrenzt, d.h. auf Fächer, die ein relativ klar umrissenes professionelles Berufsfeld aufweisen. In Deutschland hat es immer schon einen Unterschied in der Promotionskultur und den Anforderungen an die Dissertation zwischen Fächern wie etwa Medizin oder auch Chemie¹ einerseits und etwa Soziologie, Philosophie oder Physik andererseits gegeben, ohne dass eine expli-

¹ Es ist in Deutschland seit längerer Zeit bekannt, dass ein Chemiker ohne Doktorgrad kaum eine Chance hat, in der Industrie eine Beschäftigung zu finden. Dies schlägt sich auch in der neueren Tendenz nieder, im Zuge der Umsetzung der Bologna-Reformen in Deutschland in der Chemie keine Masterstufe vorzusehen, sondern gleich nach dem Bachelorabschluss in die Promotionsphase überzugehen. Auch in der Medizin ist es üblich, bereits im Hauptstudium mit der Promotion zu beginnen. Es gibt kaum Fachärzte, die nicht promoviert sind. (Vgl. Kapitel 1.1)

zite bzw. terminologische Unterscheidung zwischen Typen von Doktoraten getroffen wurde. Eine Differenzierung erfolgt zwar über den Indikator des Fachbezugs im Dokortitel (z.B. Dr. rer. pol, Dr. phil., Dr. med., Dr. ing.), ohne dass damit aber eine Unterscheidung forschungsorientiert und anwendungsorientiert impliziert wird. In Großbritannien wird unterschieden zwischen dem PhD als forschungsorientiertem Doktorat und z. B. EdD (*educational doctorate*) oder DBA (*Doctor of Business Administration*) als anwendungsorientierten oder „professional“ Doktoraten. Die Nennung des professionellen Feldes ist Teil des Titels in „professional“ Doktoraten. In Deutschland bleibt es derzeit noch abzuwarten, ob sich durch die Unterscheidung zwischen „eher forschungsorientierten“ und „eher anwendungsorientierten“ Masterstudiengängen für das Doktorat als dritte Stufe der Hochschulausbildung eine solche Unterscheidung ebenfalls ergeben wird. Mit der Entwicklung und Definition nationaler wie europäischer Qualifikationsrahmen dürfte dies jedoch sehr wahrscheinlich sein.

Über das „professional“ Doktorat in Großbritannien ist inzwischen viel publiziert worden. (Vgl. grundlegend Bourner/Bowden/Laing 2001; Park 2005; Green/Powell 2005a) Dies hat nicht zuletzt damit zu tun, dass in akademischen Kreisen das „professional“ Doktorat vielfach als Promotion zweiter Klasse abgewertet wurde und damit der Legitimationsdruck wuchs.

Das „professional“ Doktorat ist definiert als ein Programm fortgeschrittener Forschung und Studien, das – neben der Erfüllung universitärer Kriterien für die Promotion – darauf ausgerichtet ist, den besonderen Bedarf einer Professionsgruppe außerhalb der Universität zu erfüllen und die Fähigkeit zu individueller (Forschungs-)Arbeit innerhalb eines professionellen Kontextes entwickelt. (Bourner/Bowden/Laing 2001: 219) Typischerweise werden die Angebote zum Erwerb eines „professional“ Doktorats in Großbritannien vorrangig von bereits Berufstätigen in Anspruch genommen und sind häufig als Teilzeitprogramme organisiert. Die Zielgruppe will sich mit dem Titel in der Regel die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs erarbeiten und weniger eine Qualifikation, die den Verbleib als Wissenschaftler an der Hochschule ermöglicht. Entsprechend wird die mit der Promotion verbundene Forschung nicht als Zweck an sich gesehen, sondern soll der Weiterentwicklung professioneller Praxisfelder und der darin tätigen Praktiker dienen. Das bedeutet, dass mit der Promotion die Generierung von anwendungsorientiertem Wissen verbunden ist.

Die Kandidatinnen und Kandidaten werden im Gebrauch von Forschungsmethoden ausgebildet, um damit Probleme der beruflichen Praxis lösen zu können und Forschungsergebnisse für die berufliche Praxis zu nutzen. Darüber hinaus wird Wert auf die Aneignung von Fähigkeiten zum Management der eigenen Karriere gelegt.

Nach Green und Powell (2005a: 86 ff.) ist das „professional“ Doktorat in der Regel durch folgende Aspekte gekennzeichnet:

- modulare Strukturen, die sich aus Seminaren und der Dissertation zusammensetzen;
- die unterrichteten Elemente setzen sich zusammen aus Modulen zu Fragen der Forschung und Forschungsmethoden sowie Seminaren zu Fragen des eigentlichen Faches;
- die Ergebnisse der Seminararbeit werden getrennt von der Dissertation bewertet;
- die Dissertation sieht einen originären Beitrag zur Erweiterung des Wissens vor, allerdings zum Wissen eines Praxisfeldes oder einer Profession;
- die Zulassung zum „professional“ Doktorat setzt in der Regel einige Jahre Berufserfahrung voraus;
- häufig werden die Studiengebühren vom Arbeitgeber teilweise oder ganz übernommen;
- das Dissertationsthema wird meist aus der professionellen Praxis generiert, im ingenieurwissenschaftlichen Bereich kann es auch aus einem größeren oder einer Serie von kleineren Projekten bestehen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit durchgeführt werden;
- Studienprogramme für ein „professional“ Doktorat werden in Großbritannien häufig von den entsprechenden Berufsorganisationen akkreditiert.

Der überwiegende Teil der „professional“ Doktorgrade wird in Großbritannien im Bereich Erziehungswissenschaften und Psychologie sowie verwandten Fächern verliehen. Inhaberinnen und Inhaber dieses Titel sind größtenteils im öffentlichen Sektor tätig. Ende der 1990er Jahre gab es in Großbritannien bereits 109 verschiedene Angebote für ein „professional“ Doktorat. (Bourner/Bowden/Laing 2001: 214) Die Zahl dürfte inzwischen gestiegen sein. Auch in den Niederlanden wird die Unterscheidung zwischen Forschungsdoktorat und „professional“ Doktorat zunehmend geläufiger.

Das Praxisdoktorat

Das Praxisdoktorat (*practice based doctorate*) ist ebenfalls eine terminologische Besonderheit des britischen Promotionswesens, wird aber auch in Australien verliehen. Es bezeichnet die Verleihung von Doktorgraden in den Künsten und im Fach Design. Während in Deutschland z.B. ein Doktorgrad im Fach Musikwissenschaft verliehen wird, ist der höchste Studienabschluss in der Musik selbst die Konzertreife. Weiterbildung in Form des Besuchs von Meisterkursen wird ebenfalls anerkannt, und es gibt Aufstiegs- oder Ehrentitel wie z.B. Kapellmeister oder Kammersänger. Abschlüsse in den bildenden Künsten (z.B. Malerei, Bildhauerei etc.) verwenden in der Regel das Diplom. Auch in diesen Bereichen gibt es Meisterkurse.

Das Praxisdoktorat gewann in Großbritannien mit der Integration von Kunsthochschulen in die Universitäten an Bedeutung (in den 1990er Jahren). Der Titel ist das Ergebnis von Seminararbeit, in deren Rahmen Theorien erarbeitet und Forschungsmethoden erlernt werden und – anstelle der herkömmlichen Dissertation – der Präsentation eines künstlerischen Werkes (in den bildenden Künsten und im Fach Design) bzw. einer Aufführung (Instrument, Stimme, Tanz). Die Präsentation oder Aufführung wird in der Regel von einem kürzeren oder auch längeren Text begleitet, in welchem der Kandidat erläutert, wie er über die Anwendung von Forschungsmethoden zu dem Ergebnis bzw. dem Produkt gelangt ist bzw. in welchem er den kreativen Prozess beschreibt, der zu dem Werk geführt hat. Dies wird als Beitrag zur Generierung neuen Wissens durch Praxis gewertet. Erfolgreiche Kandidaten sollten darüber hinaus demonstrieren können, in welcher Beziehung ihr Werk zu vergleichbaren Werken desselben Feldes steht (theoretischer, historischer, kritischer oder visueller Kontext) und mögliche Wirkungen bewerten. Besonders im Bereich der Komposition wird mittlerweile häufig nicht mehr nur ein einziges Werk präsentiert, sondern ein ganzes Portfolio erarbeitet. In der mündlichen Prüfung wird das Werk präsentiert, und der Kandidat demonstriert auf der Grundlage des begleitenden Textes, dass er über hinreichend Wissen und Fähigkeiten verfügt, neues Wissen eigenständig zu generieren.

In Großbritannien ist das Praxisdoktorat umstritten, weil es sich von allen Modellen des Doktorats am weitesten von der Idee einer Dissertation entfernt. Allerdings bietet ungefähr die Hälfte aller britischen Universitäten ein solches Doktorat an. Die Abschlüsse werden als *Doctor of Mu-*

sic (DMus) oder *Doctor of Art* (DArt) bezeichnet. (Vgl. Green/Powell 2005a: 100 ff.)

„New Route“ Doktorat

Das Modell des *New Route PhD* (auch integriertes Doktorat genannt) wurde 2001 in Großbritannien von zehn Universitäten als eine Art „Markenname“ etabliert, um insbesondere ausländische Kandidatinnen und Kandidaten anzuziehen. Inzwischen wird das Modell von weit über 30 britischen Universitäten angeboten. Das Programm setzt sich im wesentlichen aus drei (integrierten) Elementen zusammen: einer unterrichteten Komponente im Bereich Forschungsmethoden und fachliche Spezialisierung, einer weiteren unterrichteten Komponente im Bereich übertragbarer Schlüsselqualifikationen und der Arbeit an der disziplinär oder interdisziplinär orientierten Dissertation. Die Zulassung kann unmittelbar nach Erlangung des Bachelorgrades erfolgen. Die unterrichteten Elemente werden zumeist im Rahmen von fachlich einschlägigen Masterstudiengängen angeboten und ziehen sich durch die gesamte für die Erlangung des Doktorgrades vorgesehene Zeit von vier Jahren. Im Rahmen der unterrichteten Elemente werden 240 Kreditpunkte vergeben. Die Anforderungen an die Dissertation sind ähnlich hoch wie beim Forschungsdoktorat.

Im Unterschied zum Forschungsdoktorat wiegen im „New Route“ Doktorat die unterrichteten Elemente schwerer und sind auch klarer und detaillierter ausformuliert im Hinblick auf Ausrichtung und zu erwerbende Qualifikationen. In den im Internet zugänglichen Informationen zum „New Route“ Doktorat an einzelnen britischen Hochschulen wird in der Regel betont, dass dieses Modell die Kandidatinnen und Kandidaten besser auf die Anforderungen eines sich wandelnden und zunehmend internationalen Arbeitsmarktes – besonders außerhalb der Universität – vorbereitet und ihren Wert als Forscher steigert. Die angebotenen Programme sind in der Regel so flexibel angelegt, dass sie individuelle Karrierewünsche berücksichtigen können. Außerdem besteht die Möglichkeit, nach Absolvieren der unterrichteten Elemente statt einer Dissertation auch eine weniger anspruchsvolle Masterarbeit vorzulegen und das Programm mit einem Masterabschluss zu beenden.

In Deutschland ist die Struktur dieses Modells als *fast track PhD* bekannt geworden. Obgleich der Masterabschluss in Deutschland als Voraussetzung für die Zulassung zu Doktorandenprogrammen und Graduiertenschulen, aber auch für die individuelle Annahme bei einem Betreuer die Regel ist, sehen die KMK-Richtlinien von April 2000 (KMK 2000)

für besonders talentierte BA-Absolvent/-innen die Möglichkeit vor, unmittelbar nach dem BA-Abschluss in die Promotionsphase überzugehen. Eine Internet-Recherche Ende des Jahres 2006 ergab folgende Fälle, in denen eine „fast track“ Promotion derzeit angeboten bzw. konzipiert wird:

- Bonn-Aachen *International Center for Information Technology*;
- *Internationales PhD Programm in Molecular and Cellular Life Sciences* an der *International Max-Planck Research School* in München (Bedingung: Durchlaufen eines einjährigen Vorbereitungsprogramms für BA-Absolvent/-innen);
- *Graduate School of Chemistry and Biochemistry* an der Ruhr-Universität Bochum;
- Fakultät für Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum (es besteht der Plan ein einjähriges Vorbereitungsprogramm zu etablieren, das von einer dreijährigen Promotionsphase gefolgt wird);
- Technische Universität Karlsruhe, *Institute for Botanical Sciences* (“fast track” Option wird diskutiert);
- Universität Köln, *Graduate School for Biological Sciences*;
- Universität Düsseldorf, “fast track” in Chemie möglich.

Im Prinzip folgt das „New Route“ Doktorat (ebenso wie das „fast track“ Doktorat) dem amerikanischen Modell der integrierten Postgraduierten-ausbildung, in welchem die Masterstufe und die Promotion zusammengefasst werden. Allerdings gibt es im amerikanischen Modell zwei deutlich voneinander unterschiedene Phasen, die nacheinander und nicht in integrierter Form absolviert werden. Zuerst werden die unterrichteten Komponenten wahrgenommen, danach erfolgt die Forschungsarbeit für die Dissertation. Durch diese Zweiteilung ergibt sich in den USA eine hohe Abbrecherquote nachdem die unterrichteten Komponenten bewältigt wurden.

Zwei Modelle des gemeinsamen Doktorats

Das Modell des gemeinsamen Doktorats kennzeichnet Doktorandenprogramme, die von zwei oder mehr Universitäten gemeinsam angeboten werden und die jeweiligen Stärken der beteiligten Hochschulen nutzen. In der von der EUA durchgeführten Studie zu Veränderungen der Doktorandenausbildung in Europa (EUA 2005a) antworteten immerhin 18 Prozent der an einer entsprechenden Umfrage beteiligten Hochschulen, dass dieses Modell bei ihnen angeboten wird. Führend im Sinne der Menge an

Angeboten sind Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien, Großbritannien und die Niederlande. In der EUA-Studie (EUA 2005a: 28f.) wird das gemeinsame Doktorat wie folgt charakterisiert:

- ein gemeinsames Curriculum für die unterrichteten Komponenten als Ergebnis einer engen Kooperation der beteiligten Hochschulen; die Doktoranden absolvieren diesen Teil ihrer Ausbildung dann entsprechend an mehreren Universitäten;
- ein von den beteiligten Hochschulen unterschriebenes Übereinkommen hinsichtlich der Finanzierung der Promotionsphase und anderer institutioneller Angelegenheiten (z.B. Mobilität, Qualitätssicherung).

Für die Zertifizierung des gemeinsamen Doktorats gibt es unterschiedliche Regelungen. Sie reichen von der Verleihung des Titels durch die Universität, an welcher der Kandidat eingeschrieben ist, bis hin zu Doppeltiteln auf der Grundlage gemeinsamer Betreuung durch Professoren zweier unterschiedlicher Universitäten (ein so genanntes „co-tutelle“ Arrangement) und zu multilateralen Dokortiteln, in deren Rahmen ein gemeinsames Zertifikat verliehen wird.

Gemeinsame Doktorate werden überwiegend von Universitäten bzw. Fachbereichen oder Fakultäten verliehen, die sich in (grenzüberschreitenden) Netzwerken zusammengeschlossen haben. Je nach Situation vor Ort werden die unterrichteten Komponenten in Graduiertenschulen oder durch Fachbereiche angeboten. Für die Doktoranden besteht ein Vorteil vor allem darin, dass in den meisten Fällen Mobilitätsphasen eingebaut sind, sie mehr als einen Betreuer haben und für spezielle Beratung im Rahmen ihrer Dissertation Zugang zu weiteren Netzwerkmitgliedern erhalten können. Gemeinsame Doktorate werden als wichtige Möglichkeit einer weiteren Internationalisierung der Doktorandenausbildung gesehen. Allerdings weicht die tatsächliche Praxis von diesem Idealtypus häufig ab. Gemeinsame Doktorate zeichnen sich zwar durch ein größeres Maß an Internationalisierung und Mobilitätschancen für Doktorand/-innen aus, beruhen aber oft nicht auf einem gemeinsamen Curriculum der beteiligten Partnereinrichtungen.

Eine besondere Variante des gemeinsamen Doktorats ist das Modell des „europäischen Doktorats“. In der Praxis gibt es dieses Modell allerdings bisher noch nicht. Als Idee und informelle Initiative entstand es zu Beginn der 1990er Jahre auf einer Konferenz des europäischen Zusammenschlusses nationaler Rektorenkonferenzen. Der *Doctor Europaeus* – so wurde der Titel bezeichnet – ist bis heute sehr umstritten, auch wenn

Konsens darüber besteht, dass die europäische Zusammenarbeit in der Doktorandenausbildung sowie die Mobilität von Doktoranden verbessert und gefördert werden sollen. Demgegenüber schlägt aber der auch innerhalb Europas zunehmende Wettbewerb um die besten Talente und Köpfe zu Buche sowie nationale Forschungspolitik und Innovationsstrategien. Der *Doctor Europaeus* sollte durch folgende Elemente charakterisiert sein:

- Die Verteidigung sollte erst erfolgen, wenn zwei Professoren von zwei Universitäten aus unterschiedlichen europäischen Ländern die Dissertation positiv begutachtet hatten. Keiner der beiden Gutachter sollte von der Universität kommen, an der die Dissertation verteidigt wurde.
- Bei der Verteidigung sollte wenigstens ein Jurymitglied von einer anderen Universität aus einem anderen europäischen Land kommen.
- Ein Teil der Verteidigung sollte in einer europäischen Fremdsprache erfolgen.
- Die Dissertation sollte zum Teil im Rahmen eines Forschungsaufenthalts von wenigstens einem Trimester in einem anderen europäischen Land entstanden sein. (Vgl. EUA 2005a: 29f.)

Die Diskussion um den *Doctor Europaeus* ist auf europäischer Ebene im Kontext der Umsetzung der Lissabon-Strategie zur Schaffung eines europäischen Forschungsraums neu belebt worden.

9.1.3 Vielfalt der Modelle als Antwort auf die Vielfalt der Zwecke und Motive?

Die voranstehend vorgestellte Proliferation von Typen und Modellen der Doktorandenausbildung erweckt zunächst nicht den Eindruck, als könne von einem Zuwachs an Transparenz die Rede sein. In der Tat hat es bereits verschiedentlich Kritik an der wachsenden Vielfalt gegeben (vgl. Übersicht bei Park 2005: 201):

- Andere Modelle als das Forschungsdoktorat werden tendenziell als Doktorate „2. Klasse“ eingestuft und sowohl die Qualität der Dissertation als auch die Qualität des Promotionsprozesse werden niedriger eingestuft.
- Externe Prüfer stellten insbesondere bei den Praxisdoktoraten einen Mangel an intellektueller Durchdringung, an Kohäsion, Auseinandersetzung mit der Literatur, Originalität und Verallgemeinerbarkeit fest,

außerdem häufig methodologische Schwächen und eine schlechte Präsentation.

- Bourner, Bowden und Laing (2000) kritisierten, dass die neuen Typen des Doktorats vielmal Klarheit und Kohärenz vermissen lassen.
- Von manchen Experten wird zudem die nie da gewesene Proliferation von Titeln und die wachsende Differenzierung der Grade mit Sorge beobachtet.

Demgegenüber argumentieren Befürworter der wachsenden Vielfalt von Promotionsmodellen, dass mit der zunehmenden Zahl der Promovierenden, wie sie seit den 1980er Jahren in den meisten europäischen Ländern zu beobachten ist, auch die Interessen und Motive der Kandidaten vielfältiger geworden sind. Die Promotion dient nicht mehr ausschließlich der Vorbereitung auf die Rekrutierung in die akademische Profession, sondern auch und zunehmend der Qualifizierung für außerakademische Arbeitsmärkte und den beruflichen Aufstieg. Diese Ziele und Zwecke müssen bei der Gestaltung dieser Qualifikationsphase berücksichtigt werden.

Analysiert man die Modelle und Zwecke der Promotion, lassen sich im Grundsatz drei Konzeptionen unterscheiden, die allerdings von paradigmatischer Bedeutung sind, weil sie sich wechselseitig ausschließen. Solange ein gewisser Konsens darüber besteht, dass es viele Wege zur Promotion geben sollte und in der Wissensgesellschaft ganz unterschiedliche Anforderungen an Promovierte gestellt werden, haben alle drei Konzeptionen ihre Berechtigung.

Das *erste Konzept* der Promotion beruht überwiegend auf traditionellen Vorstellungen über die im Prozess des Promovierens zu erwerbenden Kompetenzen und Fähigkeiten und ist kennzeichnend vor allem für die Promotion in den traditionellen wissenschaftlichen Disziplinen. Diese Disziplinen haben einen etablierten epistemologischen Kern und eine ausgeprägte Fachkultur. Darüber hinaus besteht in der *scientific community* eine weitgehend einheitliche Auffassung darüber, was das Kerncurriculum ist. Bei dieser Vorstellung ist die Promotion vorrangig eine Aneignung von hochspezialisiertem Wissen und eine Auseinandersetzung mit diesem Wissen. Der Charakter der Dissertation besteht darin, Wissen, insbesondere das Kernwissen, zu etablieren und zu bewahren.

Das *zweite Konzept* beruht auf der Vorstellung, dass die Promotionsphase reformiert werden sollte, um Studierende auf Forschungstätigkeiten vorzubereiten. Im Zentrum steht dabei die Aneignung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Anwendung von Forschungsmethoden und

zur Generierung neuen Wissens, wobei die Bewahrung, Erweiterung und Vermittlung bestehenden Wissens (erstes Konzept) eher randständig ist. Der Prozess des Promovierens besteht in der Erweiterung des Feldes oder der Disziplin durch Entdeckung neuen Wissens, das durch wissenschaftliche Methoden validiert wird. Neben dem methodischen Werkzeugkasten (z.B. Hypothesen generieren, Daten analysieren, Experimente durchführen) besitzt dieses Konzept auch eine normative Seite, nämlich die Herausbildung intellektueller Neugier, wissenschaftlicher Ehrlichkeit und die Fähigkeit, die Forschungsobjekte angemessen zu behandeln. Wissen wird in diesem Konzept instrumentell zur Gewinnung neuen Wissens eingesetzt. Die intellektuelle Welt ist nicht die umfassende Bibliothek der Welt, die alles Wissen schon enthält, sondern ein Labyrinth aus Problemen und Rätseln, die gelöst werden können. Die Doktorandenausbildung nimmt die Form einer Lehre bei den Meistern der *scientific community* an und ist die erste Phase in der Karriere als Wissenschaftler.

Das *dritte Konzept* beruht auf der Idee, dass die Promotion der Türöffner für eine professionelle Karriere oder für einen beruflichen Aufstieg ist. Bei dieser Vorstellung geht es weniger um neues oder altes Wissen und auch eher nicht um die Bewahrung oder den Erwerb von Wissen. Die Promotion bereitet vielmehr auf die Übernahme einer Vielfalt von Verantwortlichkeiten und Aufgaben in der Zukunft vor. Im Prozess des Promovierens eignen sich die Kandidaten Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen ihrer zukünftigen Tätigkeit an und gegebenenfalls auch einen unternehmerischen Geist. Lernen oder der Erwerb von Wissen wird danach beurteilt, wie nützlich es ist, um bestimmte Karriereziele zu erreichen. Die Promotion ist der Türöffner für einen bestimmten Job. (Vgl. zu den drei Konzepten McCarty/Ortlof 2005: 17)

9.1.4 Spannungen zwischen Vielfalt und Transparenz

Aus den vorangegangenen Ausführungen dürfte deutlich geworden sein, dass sich in den Diskussionen und Reformmaßnahmen bezüglich der Doktorandenausbildung ein Spannungsfeld zwischen Vielfalt und (nationaler wie europäischer) Transparenz auftut. Im Zuge des Bologna-Prozesses soll der Vielfalt mit Herstellung von Transparenz begegnet werden, um Unübersichtlichkeit abzubauen. Dies geschieht durch die Formulierung eines europäischen Qualifikationsrahmens, nach dessen Vorbild der-

zeit nationale Qualifikationsrahmen erarbeitet bzw. bereits bestehende nationale Qualifikationsrahmen angepasst werden sollen.

Vergleicht man aber den europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) mit dem deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) fällt zunächst auf, dass der EQR mit acht Qualifikationsniveaus und drei Deskriptoren (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen) arbeitet, während der DQR drei Stufen (Bachelor, Master, Doktorat) und zwei Deskriptoren (Wissen und Verstehen, Können/Wissenserschließung) sowie formale Aspekte der Zulassungsvoraussetzungen enthält. (Vgl. hier und im folgenden Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006; Rat der Europäischen Union 2006; KMK 2005c)

Vergleicht man die Definitionen der Deskriptoren des EQR mit denen des DQR, ergibt sich folgendes Bild. Die EQR umfasst den

- (a) Deskriptor „*Kenntnisse*“: „Das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praktiken in einem Lern- oder Arbeitsbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.“
- (b) Deskriptor „*Fertigkeiten*“: „Die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten beschrieben (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten).“
- (c) Deskriptor „*Kompetenz*“: „Die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit beschrieben.“ (Rat der Europäischen Union 2006: 10)

Der DQR verwendet folgende Definitionen für Abschlüsse an Hochschulen, wobei er sich auf das TUNING-Projekt und die Dublin Descriptors beruft:

- (a) „Die Kategorie *Wissen und Verstehen* beschreibt die erworbenen Kompetenzen mit Blick auf den fachspezifischen Wissenserwerb (Fachkompetenz).

- (b) Die Kategorie *Können* umfasst Kompetenzen, die einen Absolventen dazu befähigen, Wissen anzuwenden (Methodenkompetenz) und einen Wissenstransfer zu leisten. Darüber hinaus finden sich hier die kommunikativen und sozialen Kompetenzen wieder.“ (KMK 2005c: 5)

Der DQR-Deskriptor „Wissen und Verstehen“ entspricht in etwa dem EQR-Deskriptor „Kenntnisse“, ist aber etwas breiter gefasst. Der DQR-Deskriptor „Können“ entspricht in etwa dem EQR-Deskriptor „Fertigkeiten“. Während aber im EQR „Kompetenz“ ein eigenständiger Deskriptor ist, werden die einzelnen Elemente der beiden DQR-Deskriptoren als Kompetenz formuliert und bilden keine eigenständige Kategorie.

Sieht man sich die Deskriptoren an, die in beiden Qualifikationsrahmen für das Doktorat definiert werden, ergibt sich folgende Gegenüberstellung:

Tab. 66: Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse

| EQR: Kenntnisse | DQR: Wissen und Verstehen | EQR: Fertigkeiten | DQR: Können/Wissenser-schließung | EQR: Kompetenz |
|---|---|---|--|---|
| Spitzenkennt-nisse in einem Bereich oder an der Schnittstelle von Berei-chen. | (a) Wissensver-breiterung (sys-tematisches Verständnis der Forschungsdis-ziplin, Beherr-schung der Fer-tigkeiten und Methoden, um-fassende Kennt-nis der Litera-tur), | Weitest fortge-schrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, Synthese und Evaluierung zur Lösung zentra-ler Fragestel-lungen in For-schung, Innova-tion und zur Er-weiterung/ Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Pra-xis. | (a) Instrumenta-le Kompetenz: wesentliche Forschungsvor-haben mit wis-senschaftl. Inte-grität selbstän-dig konzipieren und durchführen | Hohes fachli-ches Ansehen, hohe Innovati-onsfähigkeit, Selbständigkeit, wissenschaftl. und berufliche Integrität, Enga-gement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Ar-beits- oder Lern-kontexten, einschl. der For-schung. |

| EQR: Kenntnisse | DQR: Wissen und Verstehen | EQR: Fertigkeiten | DQR: Können/Wis- sen- schließung | EQR: Kompetenz |
|--------------------|---|----------------------|---|-------------------|
| | (b) Wissensvertiefung (durch Vorlage einer wiss. Arbeit Beitrag zur Forschung, der die Grenzen des Wissens erweitert und einem nat./internat. peer review standhält). | | (b) Systemische Kompetenz: wissenschaftl. Fragestellungen selbständig identifizieren; krit. Analyse, Entwicklung und Synthese neuer und komplexer Ideen durchführen; gesellschaftl., wissenschaftl. und/oder kulturellen Fortschritt in einem akademischen oder nicht-akademischen beruflichen Umfeld vorantreiben; | |
| | | | (c) Kommunikative Kompetenz: Erkenntnisse mit Fachkollegen diskutieren, vor akadem. Publikum vortragen und Laien vermitteln; ein Team führen. | |

Quelle: Rat der Europäischen Union 2006: 13; KMK 2005c: 6

Aus der Gegenüberstellung wird zweierlei ersichtlich: Erstens ist der Europäische Qualifikationsrahmen auf der höchsten Niveaustufe generischer als der deutsche Qualifikationsrahmen, d.h. er bezieht auch Qualifikationen mit ein, die aus dem Bereich der beruflichen Bildung stammen und setzt diese mit der Promotion gleich. Zweitens impliziert er mit seiner Wortwahl (Spitzenkenntnisse, weitest fortgeschrittene Fertigkeiten, hohes fachliches Ansehen) ein deutlich stratifizierteres System von Stufen und Abschlüssen. Ob damit größere Transparenz und eine generelle Verstän-

digung über das erreicht werden kann, was das Doktorat ausmacht und welche Qualifikationen und Qualitäten ein Promovierter besitzen sollte, muss zunächst noch offen bleiben. Ebenso die Frage, ob es gelingen kann, in der Doktorandenausbildung der inzwischen 46 Bologna-Signatarstaaten soviel Transparenz und ein vergleichbares Qualifikationsniveau herzustellen, dass Anerkennung und Forschermobilität möglich werden.

Vielmehr steht zu erwarten, dass der zunehmende Wettbewerb um talentierten wissenschaftlichen Nachwuchs und die stärkere Stratifizierung von Hochschulen innerhalb nationaler Systeme und innerhalb von Europa (Exzellenz, Rankings) zu einem Abschied von der bisher vorherrschenden Anerkennung über Äquivalenz führen werden und statt dessen die Anerkennung weitgehend über nachgewiesene Gleichwertigkeit auf einer hierarchischen Skala erfolgt (z.B. eine deutsche Exzellenzuniversität wird in der Doktorandenausbildung nur mit einer ebenfalls als exzellent eingestuften anderen deutschen oder ausländischen Hochschule kooperieren, deren Doktorandenausbildung als gleichwertig einstufen und Austausch oder Mobilität organisieren). Das wiederum könnte sowohl noch nicht bedachte Folgen für die Akkreditierung von Doktorandenprogrammen und Graduiertenkollegs als auch eine Verschiebung horizontaler Differenzierung verschiedener Modelle der Doktorandenausbildung zur vertikalen oder stratifizierten Differenzierung zur Folge haben.

9.1.5 Trends und weiterer Forschungsbedarf

Der im Vorfeld des Bologna Follow-Up-Treffens der Bildungsminister im Mai 2007 in London erarbeitete Trends V-Bericht (Trends V 2007) hat einen besonderen Schwerpunkt auf die Doktorandenausbildung (die „dritte Stufe“) gesetzt. Als Ergebnis einer Befragung europäischer Universitäten wurde in dem Bericht hervorgehoben, dass inzwischen 29 Prozent der Respondenten (n=908) Doktoranden- bzw. Graduiertenschulen eingerichtet hatten, 22 Prozent weiterhin ihre Doktoranden individuell betreuten und 49 Prozent Seminare zusätzlich zur individuellen Betreuung ihrer Doktoranden anboten. In vielen Bologna-Signatarstaaten ließ sich ein Mix aus allen drei Formen feststellen. (Ebd.: 29) Der Bericht weist ebenfalls auf die wachsende Ausdifferenzierung der Modelle und Zwecke der Doktorandenausbildung hin und generierte daraus eine Reihe von offenen Fragen, die es in den nächsten Jahren zu beantworten gilt. Dafür ist so-

wohl zusätzliche Forschung als auch ein politischer Gestaltungswille von Bedeutung. Die Fragen betrafen folgende Aspekte:

- Was ist der Zweck der dritten Stufe? Gibt es eventuell mehr als einen Zweck?
- Sind bessere oder klarere Strukturen erforderlich?
- Wie sollten die Zugangsbedingungen zur Doktorandenausbildung gestaltet sein?
- Welche Formen der Finanzierung werden benötigt, und wie können vorhandene Mittel effizienter verwendet werden?
- Wie kann die Mobilität von Doktoranden gesteigert und verbessert werden?
- Welche Relevanz hat die „dritte Stufe“ für den (außerakademischen) Arbeitsmarkt?
- Gibt es Veränderungen in den Arbeitsmärkten für Promovierte?
- Sollte die primäre Betonung der Forschung in der Doktorandenausbildung fortgesetzt werden?
- Sind Kreditpunkte notwendig und hilfreich?
- Sind die derzeit vor sich gehenden Veränderungen kohärent?
- Wie steht es mit *critical mass*; d.h. sollte eine Konzentration der Doktorandenausbildung auf ausgewählte (exzellente) Forschungszentren und Fachbereiche bzw. Graduiertenschulen erfolgen? (Trends V 2007)

Einige dieser offenen Fragen sollen im Folgenden etwas detaillierter diskutiert werden. Zulassungsbedingungen in Graduiertenschulen und Doktorandenprogramme werden in naher Zukunft ein bedeutsamer Gegenstand strategischer Entscheidungen sein. In den meisten anglo-amerikanischen Ländern hat der Mastergrad seine Bedeutung verloren. In der Regel benötigen die Studierenden einen (guten bis sehr guten) Bachelor-Abschluss, um die Zulassung zu einem Doktorandenprogramm zu erhalten. Der Masterabschluss wird an diejenigen verliehen, die nach zwei Jahren sich entschließen, die Promotion aufzugeben oder denen bewusst wird, dass sie die Promotion nicht schaffen. Der Masterabschluss wird zur „Restkategorie der Verlierer“ oder – wie in Großbritannien – zu einem Angebot, das überwiegend internationale Studierende anziehen soll. Hier bietet sich eine Untersuchung des Verhältnisses zwischen „zweiter“ und „dritter Stufe“ an. Für den Zugang zum „professional“ Doktorat stellt sich die Zugangs- und Zulassungsfrage wieder anders, da Bewerberinnen und Bewerber in der Regel einige Jahre Berufserfahrung aufweisen und

an einer Forschungsausbildung im traditionellen Sinne weniger Interesse haben.

Die Finanzierung der Promotionsphase ist ein weiterer Punkt, der in den europäischen Ländern völlig unterschiedlich betrachtet wird und eng mit Entscheidungen über den Status von Doktoranden verbunden ist. Sind sie Studierende bzw. „Auszubildende“, die für die in Anspruch genommenen Lehr- und Ausbildungsleistungen der Universität Gebühren bezahlen sollen, oder sind sie junge Forscher, die mit ihrer Arbeit zu den Forschungs- und zum Teil den Lehrleistungen der Universität beitragen und ein Gehalt beziehen sollten? Aus der Sicht der Universitäten stellt sich die Frage, ob genügend staatliche und/oder private Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, um die Doktorandenausbildung, einschließlich der benötigten Infrastruktur, finanzieren zu können oder ob die Kosten von den Doktoranden getragen werden sollten. In wessen Verantwortung liegt die Sorge dafür, dass Doktoranden hinreichend finanziell abgesichert sind, um sich ganz oder weitgehend ihrer Qualifizierung zu widmen?

Ein weiterer Punkt ist die Frage der „kritischen Masse“. Ihr Ursprung ist im britischen *Research Assessment Exercise* (RAE) zu finden. Das RAE diene (und dient) nicht nur dazu, die besten und forschungsstärksten Fachbereiche und Forschergruppen zu identifizieren und diese gezielter mit zusätzlichen staatlichen Mitteln zu fördern, sondern in der Konsequenz auch dazu, einen Konzentrationsprozess in der Forschung und in der Forscherausbildung in die Wege zu leiten, mit dem Argument, dies sei eine effizientere und effektivere Verwendung von knappen Mitteln. In diesem Rahmen wurde auch der Prozess staatlicher Prioritäten- und Schwerpunktsetzung in der Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationspolitik vereinfacht. Dort, wo eine kritische Masse erzielt wird – ob dies fünf oder zwölf oder zwanzig Professuren in einem Fach sind, ist eine Definitionsfrage –, haben die Doktoranden viel bessere Möglichkeiten, sich mit mehr Experten als nur ihrem Betreuer auseinanderzusetzen und werden mit einer größeren Breite an Wissen und Spezialisierungen konfrontiert. Darüber hinaus, so die Argumentation, lernen Doktoranden auch voneinander, und größere Graduiertenschulen oder Doktorandenprogramme bieten dazu eine bessere Gelegenheit als die Vereinzelung bei einem individuellen Betreuer. Häufig wird auch vorgeschlagen, dass mehrere Universitäten einer Region beim Aufbau und der Durchführung eines Doktorandenprogramms oder einer Graduiertenschule kooperieren sollen, um kritische Masse zu erzielen (dafür gibt es Beispiele vor allem in den Niederlanden und in Frankreich). Es ist zu erwarten, dass die deutsche

Exzellenzinitiative vergleichbare Überlegungen auslösen wird. Es ist zudem zu befürchten, dass es auf Grund des sich verstärkenden Wettbewerbs um die „besten Köpfe“ mittel- oder langfristig ganze Regionen, möglicherweise auch ganze Länder ohne Angebote für die Ausbildung von Doktoranden geben wird. (Vgl. Kehm 2007)

Generell ist derzeit in Europa zu beobachten, dass es hinsichtlich der Doktorandenausbildung sowohl starke supra-nationale Veränderungskräfte gibt als auch nationale Reformbestrebungen. Der Bologna-Prozess und die Lissabon-Strategie haben aber einen größeren *policy shift* zur supranationalen Ebene bewirkt, von dem die nationalen Reformpolitiken beeinflusst werden. Neue Ideen und innovative Modelle werden zunehmend häufiger in europäischen Arbeitsgruppen oder Netzwerken entwickelt.

Trotz weiterhin bestehender Unterschiede in den Reformmaßnahmen der einzelnen europäischen Länder gibt es eine Veränderung, die in fast allen Ländern gleichermaßen zu beobachten ist, nämlich die mehr oder weniger weit vorangeschrittene Verschiebung der Verantwortung eines einzelnen Betreuers („Doktormutter“, „Doktorvater“) oder der Fachbereiche für die Reform der Doktorandenausbildung auf die institutionelle Ebene der Universität. Eine renommierte Doktorandenausbildung leistet einen zunehmend wichtigen Beitrag zur Gesamtreputation und zum Profil der Institution, zieht zusätzliche Talente und zusätzliche Ressourcen an und beginnt damit, eine wichtigere und erweiterte Rolle zu spielen als der Erweiterung der Wissensbasis einer Disziplin zu dienen. Dies kann als Beispiel für einen generellen paradigmatischen Wandel in der Hochschulpolitik gesehen werden, der selbst wiederum von zwei Verschiebungen gekennzeichnet ist. Erstens die Verschiebung von der Institutionslogik zur Systemlogik, die die „Idee“ der Universität (in einem Humboldt'schen Sinne) in den Hintergrund rückt und die Struktur des Hochschulsystems auf der Makroebene in den Blick nimmt. Die Frage ist hierbei, wie ein System gestaltet sein muss oder soll – vor allem im Hinblick auf eine Differenzierung bzw. Stratifizierung seiner Elemente, – um im globalen Wettbewerb mithalten zu können. Angesichts des deutschen Abschneidens in globalen Hochschulrankings war dies die Überlegung, die der Exzellenzinitiative („Deutschland braucht Leuchttürme“) zugrunde lag. Zweitens die Verschiebung von der Lehrstuhllogik zur institutionellen Logik, in deren Rahmen wissenschaftliche Arbeit einem stärkeren Monitoring und einer größeren Kontrolle unterworfen wird, um sie in die *corporate identity* der Organisation einzubinden.

Wenn diese Argumentationslinie geteilt wird, kann man weitergehen und sagen, dass auch die Doktorandenausbildung einer paradigmatischen Veränderung unterworfen wird, nämlich insofern als sie nicht länger ausschließlich zu den akademischen Angelegenheiten gerechnet wird und damit der Selbstregulierung der akademischen Profession und der *scientific communities* überlassen wird, sondern in den Fokus institutioneller Strategien und nationaler Politik gerät. Damit sind dann weitere Veränderungen impliziert.

Der erste feststellbare Trend ist, dass die Promotion nicht mehr ausschließlich von wissenschaftlicher Neugier und dem zweckfreien Interesse an Wissen getrieben wird. Die Generierung neuen Wissens ist zu einer wichtigen strategischen Ressource und zu einem ökonomischen Faktor geworden. Sie wird damit zu einer Ware und nimmt eine stärker utilitaristische Gestalt an. Das wachsende politische (und ökonomische) Interesse am Zustand der Doktorandenausbildung und der Forschungsleistung von Universitäten führt dazu, dass diese beiden Kernaktivitäten zum Gegenstand institutioneller Strategien und politischer Entscheidungen auf der nationalen und auf der supra-nationalen (europäischen) Ebene werden.

Der zweite Trend ist dadurch gekennzeichnet, dass in den meisten hochentwickelten Ländern der Welt die Zahl der Doktoranden und der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen in den letzten zehn bis 15 Jahren deutlich angestiegen ist. Die Lissabon-Strategie soll dazu beitragen, weitere Steigerungen zu erzielen. Das bedeutet, dass eine wachsende Zahl Promovierter nicht mehr im Wissenschaftsbetrieb verbleiben wird, weil die für die Selbstrekrutierung der akademischen Profession benötigte Zahl deutlich überschritten wird. Durch die Steigerung der Zahl von Promovierten sollen jedoch ökonomisches Wachstum und Innovationen vor allem in den wissensintensiven Sektoren der Wirtschaft erzielt werden. Auf solche Tätigkeiten bereitet die traditionelle Doktorandenausbildung nur bedingt vor, da sie vorwiegend in disziplinären Grenzen stattfindet und auf den Erwerb von Kompetenzen zur Durchführung von Forschung und Lehre an Universitäten gerichtet ist. Typischerweise wird hier das Argument der mangelnden „Relevanz“ ins Feld geführt. Selbst wenn man sich mit der Verdinglichung der Wissensproduktion nicht einverstanden erklärt, legt dies eine Reform der Doktorandenausbildung und eine Differenzierung der Modelle und Zwecke nahe, d.h. auch eine Differenzierung der Profile des Titels oder Grades. Ungeachtet der Berechtigung von Vielfalt als Ausdruck realer Ausdifferenzierung scheint der Hinweis ange-

bracht, in Zukunft darauf zu achten, dass, das utilitaristische Konzept von Relevanz nicht so stark wird, dass es wissenschaftliche Vorstellungen von Qualität und Exzellenz und die Vorstellung einer von Neugier und Interesse getriebenen Forschung verdrängt, dann könnte es gut sein, dass wir am Ende ärmer sind als zuvor.

Tab. 67 : Struktur der Absolvent/-innen ISCED 6 nach Fächergruppen in ausgewählten Ländern, 2004

| Land | Insges. (in Pers.) | in % | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|------|------|-------|----------|------|---------|---------------------|
| | | Päd | G/K | S/W/R | Nat/Math | Ing | Agr/Vet | Med/Ges |
| Frankreich ^a | 8.420 | 1,2 | 16,2 | 19,1 | 48,0 | 9,3 | 0,2 | 5,5 |
| Deutschland | 23.138 | 2,2 | 8,5 | 15,9 | 26,0 | 9,1 | 4,0 | 33,6 |
| Italien | 6.351 | 0,6 | 13,1 | 17,8 | 30,4 | 18,5 | 6,0 | 13,5 |
| Niederlande | 2.679 | 0,0 | 8,0 | 15,5 | 18,6 | 18,0 | 9,7 | 30,2 |
| Polen | 5.460 | - | 21,7 | 12,0 | 15,9 | 16,6 | 9,6 | - |
| Schweden | 3.834 | 1,8 | 7,7 | 9,6 | 24,6 | 28,6 | 1,9 | 25,3 |
| Vereinigtes Königreich | 15.257 | 4,0 | 12,9 | 17,1 | 31,7 | 14,5 | 2,1 | 15,8 |
| USA | 48.378 | 14,7 | 15,0 | 30,0 | 14,9 | 12,7 | 2,0 | 9,0 |
| EU-27 ^b | 95.350 | 3,0 | 12,8 | 17,9 | 27,8 | 14,0 | 3,8 | (19,7) ^b |

Zu 100 fehlende Prozente: Sozialwesen (UK 76): max. 1,6 % / Dienstleistungen (UK 8):

max. 2,1 % / Fächergruppe unbekannt, max. 0,5 %. ^ageschätzt

Zur Klassifizierung nach Fächergruppen (FGR) vgl. Anlage 11

Päd: Pädagogik (UK 14)

G/K: Geisteswissenschaften und Künste (UK 2)

S/W/R: Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (UK 3)

Nat/Math: Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik (UK 4)

Ing: Ingenieurwesen, Herstellung und Baugewerbe (UK 5)

Agr/Vet: Agrarwissenschaft und Veterinärwissenschaft (UK 6)

Med/Ges: Medizin, Gesundheit (UK 72), d.h. abweichend von der FGR Gesundheit und Soziale Dienste

^a Angaben 2003

^b Angaben geschätzt (Eurostat)

Quelle: Eurostat/eigene Berechnungen

Tab. 68: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotion) nach Fächergruppen in ausgewählten Ländern, 2004

| Fächergruppe | Frankreich | Deutschland | Italien | Niederlande | Polen | Schweden | Vereinigtes Königreich | USA |
|--|-------------------------|-------------|---------|-------------|--------|----------|------------------------|---------|
| Pädagogik | Promotionen (i. Pers.) | 498 | 40 | 0(n) | 0(a) | 70 | 606 | 7.088 |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 38.358 | 27.223 | 16.827 | 58.839 | 9.008 | 58.265 | 268.623 |
| | Relation (in %) | 3,09 | 0,15 | 0(n) | 0(a) | 0,78 | 1,04 | 2,64 |
| Geisteswiss., Kunst | Promotionen (i. Pers.) | 1.365 | 829 | 213 | 1.183 | 297 | 1.969 | 7.245 |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 68.160 | 38.382 | 6.508 | 29.619 | 2.644 | 89297 | 315.921 |
| | Relation (in %) | 2,00 | 6,55 | 2,16 | 3,27 | 3,99 | 11,23 | 2,21 |
| Sozialwiss., Wirt.- und Sozialwiss. | Promotionen (i. Pers.) | 1.606 | 3.672 | 1.128 | 416 | 655 | 2.609 | 14.514 |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 159.273 | 59.963 | 113.635 | 34.294 | 198.792 | 111.645 | 887.871 |
| | Relation (in %) | 1,01 | 6,12 | 0,99 | 1,21 | 0,33 | 3,17 | 1,44 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | Promotionen (i. Pers.) | 4.042 | 6.025 | 1.931 | 499 | 867 | 944 | 4.843 |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 62.400 | 25.421 | 21.940 | 6.410 | 24.102 | 3.568 | 81.889 |
| | Relation (in %) | 6,48 | 23,70 | 8,80 | 7,78 | 3,60 | 26,46 | 5,91 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | Promotionen (i. Pers.) | 779 | 2.107 | 1.177 | 483 | 908 | 1.096 | 2.218 |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 50.523 | 34.099 | 48.567 | 8.210 | 33.236 | 9.965 | 46.066 |
| | Relation (in %) | 1,54 | 6,18 | 2,42 | 5,88 | 2,73 | 11,00 | 4,81 |
| Agrarwissenschaften und Veterinärmedizin | Promotionen (i. Pers.) | 18 | 929 | 384 | 259 | 524 | 72 | 967 |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 1.078 | 3.524 | 6.143 | 2.119 | 6.613 | 313 | 5.402 |
| | Relation (in %) | 1,67 | 26,36 | 6,25 | 12,22 | 7,92 | 23,00 | 5,89 |

| Fächergruppe | Frankreich | | Deutschland | | Italien | | Niederlande | | Polen | | Schweden | | Vereinigtes Königreich | | USA | |
|---|-------------------------|---------|-------------|--------|---------|---------------------|-------------|-----------|----------|--|----------|--|------------------------|--|-----|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gesundheit und Soziale Dienste | Promotionen (i. Pers.) | 462 | 7.799 | 857 | 809 | 1.209 | 981 | 2.594 | 4.361 | | | | | | | |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 10.528 | 23.317 | 49.090 | 17.489 | 10.052 | 13.099 | 103.266 | 154.1450 | | | | | | | |
| | Relation (in %) | 4,39 | 33,45 | 1,75 | 4,63 | 12,03 | 7,49 | 2,51 | 2,83 | | | | | | | |
| Dienstleistungen | Promotionen (i. Pers.) | 48 | 134 | 3 | 0(n) | 114 | 7 | 25 | 838 | | | | | | | |
| | HSA o. Prom. (i. Pers.) | 12.744 | 4.017 | 8.001 | 2.354 | 22.776 | 422 | 4.120 | 99.048 | | | | | | | |
| | Relation (in %) | 0,38 | 3,34 | 0,04 | 0(n) | 0,50 | 1,66 | 0,61 | 0,85 | | | | | | | |
| Promotionen insges. (in Pers.) | 8.420 | 23.138 | 6.351 | 2.679 | 5.460 | 3.834 | 15.257 | 48.378 | | | | | | | | |
| Hochschulabschlüsse ohne Promotion insges. (in Pers.) | 403.926 | 196.608 | 314.933 | 94.211 | 474.865 | 45.369 ^a | 580.384 | 2.041.523 | | | | | | | | |
| Relation von Prom. und HSA o. Prom. (in %) | 2,08 | 11,77 | 2,02 | 2,84 | 1,15 | 7,57 | 2,63 | 2,37 | | | | | | | | |

^a In der OECD-Statistik ausgewiesene Summe stimmt nicht mit der Summierung der Fächergruppen überein.

a = nicht verfügbar, n=zu vernachlässigen

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education; Vereinigtes Königreich aus EUROSTAT

9.2. Nachwuchs oder junior staff: Die Eingangsphase zum Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich

9.2.1 Zum Begriffsverständnis

Auf die Frage „Wann endet die akademische Nachwuchsphase?“ gibt es in Deutschland im Grunde nur zwei angemessene Antwortmöglichkeiten. Die eine lautet: „Man ist dann kein Nachwuchs mehr, wenn man Professor geworden ist.“ Die andere Antwort: „Man ist dann kein Nachwuchs mehr, wenn man die Hochschule verlassen hat.“

Das sind aber, wie gesagt, spezifisch deutsche Antworten. Versucht man nur, das deutsche Wort „Nachwuchs“ ins Englische, also: in die heutige Weltsprache der Wissenschaft, oder auch ins Französische zu übersetzen, stößt man sofort auf beträchtliche Schwierigkeiten. Im französischen Sprachgebrauch findet man außer *jeunes chercheurs* kaum etwas. In Großbritannien findet man seit einiger Zeit Stellenausschreibungen für „*new blood*“ *lecturers* – ein oft belächelter Biologismus. Die gängige Bezeichnung im britischen Englisch ist jedoch *junior staff*, im Amerikanischen *junior faculty*. In letzter Zeit kommt allerdings ein weiterer Terminus auf, der der Bedeutung des deutschen Worts „Nachwuchs“ näher zu kommen scheint, nämlich *early career researchers*.

Versucht man umgekehrt, diese Begriffe ins Deutsch zu übertragen, muss man entweder auf blasse Bezeichnungen wie „jüngere Mitarbeiter“ oder „Jungforscher“ zurückgreifen, oder aber man landet beim „Mittelbau“. Im ersten Fall bezieht man sich lediglich auf das Alter, im zweiten aber auch auf einen bestimmten akademischen Status. Letzteres trifft auch im Englischen und Amerikanischen zu, wo das Attribut *junior* im akademischen Kontext ja nicht die Jugendlichkeit bestimmter Wissenschaftler im Auge hat, sondern ebenfalls ihren akademischen Mitgliedschaftsstatus. Mit der Bezeichnung *staff* oder *faculty* wird signalisiert, dass der oder die Betroffene (permanent oder auf Zeit) Vollmitglied der Gruppe der Hochschullehrer ist. Für den „Mittelbau“ andererseits gilt genau das nicht: Im Mittelbau ist man kein Student mehr, aber auch kein vollgültiger Hochschullehrer; man befindet sich dazwischen. Das heißt, alle die Angehörigen des Mittelbaus, die „noch nicht“ Hochschullehrer sind, sind per definitionem Nachwuchs, auch wenn sie sich bereits im fünften Lebensjahrzehnt befinden.

Ulrich Teichler hat das ganze leidige Übersetzungsproblem einmal mit der schönen Formulierung *the formative years of scholars* (Teichler 2006a und b) umgangen, die auf das Gemeinsame abzielt. Im vorliegenden Beitrag wird der umgekehrte Weg gewählt und von dem Gedanken ausgegangen, das hinter den semantischen Unterschieden strukturelle und kulturelle Differenzen stehen, die im nächsten Abschnitt zunächst herausgearbeitet werden sollen, bevor dann im Schlussteil auf einige Konvergenzentwicklungen aufmerksam gemacht werden soll.

9.2.2 Ausgewählte Modelle akademischer Karriere

Es sollen im Folgenden nun vier Karrieremodelle vorgestellt werden, die die *formative years of scholars* in jeweils unterschiedlicher Weise vordstrukturieren und prägen. Mit Deutschland, Großbritannien, Frankreich und den USA sind dabei die vier westlichen Hochschulsysteme gewählt worden, die die heutige akademische Welt am stärksten geprägt haben.

Zwei der vier Hochschulsysteme gehören zum Typus des *Habilitations-Modells* der akademischen Karriere, die beiden anderen zum Typus des *Tenure-Modells*. Dabei wird zuerst mit Deutschland ein relativ reiner Typus des Habilitations-Modells skizziert, dann mit Großbritannien ein reines Tenure-Modell. Es folgen Frankreich, wo sich Elemente des Habilitations- und des Tenure-Modells überkreuzen, und die USA, wo sich mit dem Tenure-track-Modell eine besondere Variante des Tenure-Modells durchgesetzt hat.

Alle vier Modelle finden sich in ihrer eindeutigsten Form an den Universitäten (bzw. in USA und Großbritannien an den *Research Universities*). Da die Universitäten überall über das Monopol zur Vergabe des Doktorgrades, speziell der Forschungspromotion verfügen, die der Schlüssel zur akademischen Laufbahn ist, werden wir uns auf sie konzentrieren und teilweise abweichende Karrieremuster an den deutschen Fachhochschulen, den ehemaligen britischen *Polytechnics*, den französischen Sonderhochschulen und *Grandes Écoles* und den amerikanischen *Two-Year-* und *Four-Year-Colleges* ohne Promotionsrecht außer Betracht lassen. Auch auf die Karrierebesonderheiten des medizinischen Bereiches kann hier nicht eingegangen werden.²

² Vgl. zu den verschiedenen Karrieremodellen und ihren Varianten und Differenzierungen ausführlich Kreckel u.a. 2008.

9.2.2.1. Deutschland: *Habilitations-Modell*³

Es wird hier zunächst die „klassische“ Situation an den deutschen Universitäten um das Jahr 2000 skizziert, also: in der Zeit vor der Einführung der W-Besoldung, der Abschaffung der C1-Assistenten und der befristeten C2-Stellen für Habilitierte, der Einführung der Juniorprofessur usw. und vor dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der Föderalismusreform. Auf Grund der unvermeidlichen Langsamkeit der Wirkung von Veränderungen im universitären Personalsektor hat sich die Gesamtsituation allerdings bis heute noch nicht dramatisch verändert. So schlägt sich die für unsere Thematik wahrscheinlich wichtigste Neuerung, die Einführung der Juniorprofessur seit 2002, bis jetzt nur mit einem Anteil von 0,4 Prozent in der Hochschulpersonalstatistik nieder. Auf die persönlichen Karrierechancen des akademischen Nachwuchses von Heute und Morgen werden solche Neuregelungen eine sehr viel größere Relevanz haben, als in der hier gewählten statistischen Gesamtbetrachtung erkennbar wird.

Idealtypisch lässt sich das Karrieremuster der deutschen Universität in den ersten Jahren des 21. Jahrhunderts so darstellen:⁴

- Rund 17 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals sind berufene *Professor/-innen* der Besoldungsgruppen C4, C3 und (zu einem kleineren Teil) C2, größtenteils in beamteter Lebenszeitstellung. Sie vertreten ihr Fach selbständig in Lehre und Forschung.
- Die Voraussetzung für ihre Berufung war die *Habilitation* bzw. der Nachweis einer habilitationsäquivalenten Leistung.
- Des Weiteren sind die Universitätsprofessor/-innen wegen des prinzipiellen *Hausberufungsverbot*es (das auch interne Beförderungen nach C3 und C4 verhindert) in der Regel von Auswärts berufen worden.
- Die Zahl der ebenfalls selbständig lehrenden und forschenden, in der Regel habilitierten *Universitätsdozent/-innen* in Dauerstellung ist mit ein bis zwei Prozent sehr klein. Wegen der Hausberufungsverbotsregel stehen diese Stellen für die eigenen Habilitierten normalerweise nicht zur Verfügung.
- Der akademische *Mittelbau* umfasst demnach etwa 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Unter ihnen befindet sich *ein Drittel in unbefristeten Positionen*, in der Akademischen Ratslaufbahn, als Lektoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Stu-

³ Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2008, Kap. II.

⁴ Alle quantitativen Angaben nach Statistisches Bundesamt: Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge.

dienräte im Hochschuldienst oder wissenschaftliche Mitarbeiter auf Funktionsstellen. Sie sind typischerweise nicht habilitiert, teilweise auch nicht promoviert und gelten folglich als „*unselbständig Lehrende*“ ohne Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn.

- Die anderen *zwei Drittel des Mittelbaus sind befristet beschäftigt*, teils als Doktorand/-innen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (vielfach in Teilzeit), teils als Promovierte auf Assistentenstellen, zu einem kleinen Teil auch als Habilitierte auf befristeten Oberassistenten- oder Dozentenstellen.
- Soweit sich diese befristet beschäftigten Mittelbauangehörigen auf regulären Haushaltsstellen befinden, handelt es sich um *Qualifikationsstellen mit Assistentenaufgaben und relativ geringem Lehrdeputat*. Die von ihnen durchgeführte Lehre gilt (mit teilweiser Ausnahme bei den Habilitierten) als „*unselbständige Lehre*“, eben wegen des Nichtvorliegens einer Lehrbefähigung (Habilitation).
- Rund ein Drittel der befristet beschäftigten Mittelbauangehörigen (mit oder ohne Promotion) befindet sich auf *drittmittelfinanzierten Forschungsstellen, teilweise in Teilzeitbeschäftigung*. Sie üben in der Regel keine Lehrtätigkeit aus.

Zu den Besonderheiten des deutschen Habilitations-Modells gehört es also, dass die Promotion generell nicht als Nachweis der universitären Lehrbefähigung gilt, weshalb es die *sehr große Gruppe der „unselbständig Lehrenden“ im Mittelbau* gibt, überwiegend auf befristeten Qualifikationsstellen. Die mit der Übernahme einer (oftmals auf einer persönlichen Berufungszusage basierenden) Qualifikationsstelle entstehende „Meister-Lehrlings-Konstellation“ wird in Deutschland herkömmlicher Weise als erster Schritt zur wissenschaftlichen Laufbahn gesehen. Auch nach erfolgter Promotion ändert sich für die Betroffenen kaum etwas, außer das sich die Befristung ihrer Stelle nochmals verlängert: Der Sache nach bleiben sie „Assistenten“. Aber auch wenn die Qualifikationsphase durch den Abschluss der Habilitation erfolgreich beendet wird, droht wegen der Befristung der Stelle und des Hausberufungsverbotes das Ausscheiden aus der akademischen Laufbahn, sofern kein auswärtiger Ruf erfolgt.

Eine weitere Besonderheit des deutschen Karrieremodells ist es, dass reguläre Qualifikationsstellen mit Assistentenfunktionen und niedrigem Lehrdeputat nicht nur für Promovierte vorgesehen sind, die die Habilitation anstreben, sondern auch für Doktorand/-innen. Man kann geradezu sagen, dass die Promotion auf einer regulären (häufig geteilten) wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle *der* traditionelle Hauptzugang zur akademi-

schen Karriereleiter in Deutschland ist. Die Promotion auf Stipendienbasis und/oder im Graduiertenkolleg, also: als letzte Phase des Studiums, gilt in Deutschland nur als „zweitbesten Weg“ zur akademischen Laufbahn. Auch die Übernahme einer Drittmittelstelle wird als weniger „karrierenah“ wahrgenommen als eine reguläre Promotionsstelle an einer Professur.

Im Kontrast dazu haben die Doktoranden in den drei Vergleichsländern Großbritannien, Frankreich und USA keinen vollen Mitarbeiterstatus, wie wir anschließend sehen werden. Allerdings fehlt dort auch das Konzept des „Mittelbaus“.

Tab. 69: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Deutschland, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 16.136 | 498 | 3,09 |
| Geisteswiss., Künste | 30.128 | 1.974 | 6,56 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 59.963 | 3.672 | 6,13 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 25.421 | 6.025 | 23,7 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 34.099 | 2.107 | 6,18 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 3.524 | 929 | 26,37 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 23.317 | 7.799 | 33,45 |
| Dienstleistungen | 4.017 | 134 | 3,34 |
| Sonstige | 3 | | |
| <i>Insgesamt</i> | <i>196.608</i> | <i>23.138</i> | <i>11,77</i> |

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education

URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 1.9.2007)

Für promovierte Wissenschaftler/-innen, die auf Dauer im akademischen Bereich tätig bleiben wollen, gibt es in Deutschland neben der riskanten Habilitationskarriere und der begrenzten Möglichkeit des Verbleibens in einer unselbständigen Dauerposition im universitären Mittelbau noch die Option der Forschungstätigkeit in einem außeruniversitären Max-Planck-,

Leibniz-, Helmholtz- oder Fraunhofer-Institut, wo allerdings der Anteil der befristeten Stellen überall zunimmt. Oder es besteht die Möglichkeit der Fachhochschulprofessur, wo das hohe Lehrdeputat und die starke Praxisorientierung aber nur in sehr eingeschränkter Form Forschung zulassen. Und es gibt die Möglichkeit des (temporären oder permanenten) Überwechsels ins Ausland, wo die Chancen zur wissenschaftlichen Eigenständigkeit für Promovierte teilweise günstiger sind.

9.2.2.2 Großbritannien: Tenure-Modell⁵

Für die Darstellung des universitären Karrieremodells in Großbritannien⁶ empfiehlt es sich, den Stand um das Jahr 2005 zugrunde zu legen. Bereits seit 1992 sind die *Polytechnics*, die britische Version der deutschen Fachhochschulen, zu vollgültigen Universitäten aufgewertet worden (so genannte *post-1992 universities*). De facto haben sie aber ihre gesonderte Personalstruktur weiter beibehalten. Erst 2003 wurde zwischen den britischen Tarifparteien eine einheitliche Gehalts- und Statusstruktur für alle *pre-1992* und *post-1992 universities* ausgehandelt, die ab 2006/07 implementiert wird.

An den britischen Universitäten hat sich der Doktorgrad als formaler Qualifikationsnachweis für Hochschullehrer erst in den letzten Jahrzehnten durchgesetzt. Die ältere Hochschullehrergeneration verfügt häufig nur über einen BA- oder MA-Abschluss. Insgesamt spielt, zumal in England, der Professorentitel im britischen Karriereverständnis eine sehr viel geringere Rolle als auf dem Kontinent. Vielfach wird eine Stelle als *Lecturer* und *Fellow* in Oxford oder Cambridge einer Professur anderswo vorgezogen. Generell ist zu sagen, dass es traditionellerweise an britischen Universitäten zwischen den Professoren und den Hochschullehrern unterhalb der Professorebene im Hinblick auf ihre Rechte und Pflichten in Lehre und Forschung keine nennenswerten Unterschiede gibt.

- Die *Professur* wurde und wird zwar grundsätzlich als die Krönung einer akademischen Karriere angesehen, aber sie wird nur von einer

⁵ Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2008, Kap. III-2. Nachfolgend wird mit Bezug auf die sprachliche Praxis in den ausgewählten Ländern auf geschlechterdifferenzierte Begriffe verzichtet.

⁶ Anstelle der korrekteren, aber in der deutschen Sprache weniger üblichen Bezeichnung „Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland“ wird in diesem Text vereinfachend von „Großbritannien“ gesprochen. Die hier vorgelegte Skizze bezieht sich hauptsächlich auf England. Auf die (teilweise leicht abweichenden) Gegebenheiten in Wales, Nordirland und vor allem Schottland wird hier nicht eingegangen. (Vgl. dazu Kreckel u.a. 2008)

Minderheit von etwa 12 Prozent des hauptamtlichen Lehrkörpers erreicht. Traditioneller Weise gab es pro Fach nur einen oder allenfalls zwei Professoren. Erst in den letzten Jahren beginnt man sich in den forschungsorientierten Universitäten dem amerikanischen Muster des *Full Professor* anzunähern und den Anteil der Professoren zu erhöhen. In der Stellenstruktur der Universität verankerte Professuren (*Established Chairs*) werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und entweder intern oder extern besetzt. Ein Hausberufungsverbot besteht nicht.

- Die Mehrheit des Lehrpersonals ist in der universitären Statushierarchie unterhalb der Professur angesiedelt. Die Eingangskategorie sind die *Lecturers*, die rund ein Drittel des hauptamtlichen Lehrpersonals ausmachen. Zum *Lecturer* wird man nach erfolgreicher Bewerbung auf eine öffentliche Ausschreibung berufen, heute normalerweise nach der Promotion, teilweise aber auch schon während der Promotionsphase. Nach meist dreijähriger, selten streng gehandhabter Probezeit wird der *Lecturer* unbefristet beschäftigt. Die formale Tenure-Regelung ist zwar 1988 abgeschafft worden. De facto kommen aber Kündigungen praktisch nicht vor. Das Amt des *Lecturers* ist in zwei Stufen aufgeteilt: Die Eingangsstufe (*Lecturer A*) mit relativ geringem Gehalt führt im Normalfall nach vier Jahren zur Beförderung zur zweiten Stufe (*Lecturer B*), die mit jährlichen Gehaltserhöhungen zu einem guten Einkommen und zu einer (durchaus angesehenen) lebenslangen Universitätskarriere als *Lecturer* führt. Das heißt, der *Lecturer* gilt zwar in der Statushierarchie als *junior staff*, aber keineswegs als „Nachwuchs“.
- Weitere 20 Prozent gehören der Stufe der *Senior Lecturers* und *Readers* an und werden (zusammen mit den Professoren) als Teil des *senior staff* gesehen. Die Position des *Senior Lecturers* wird entweder durch interne Beförderung oder externe Berufung erreicht. In der Stellung des *Senior Lecturers* verbleiben viele Dozenten bis zum Ruhestand. Gelegentlich wird ihnen auch der Ehrentitel *Reader* verliehen.

Insgesamt zwei Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals in Großbritannien sind also festangestellte *Lecturers*, *Senior Lecturers* und Professoren. Auch wenn manche *Lecturers* zu Beginn ihrer Laufbahn noch keine 25 Jahre alt sind, so sind sie doch von Anfang an volle Hochschullehrer mit allen Rechten und Pflichten. In Forschung und Lehre gibt es so gut wie keine Unterschiede zur Professur. Die Lehre wird genauso unabhängig angeboten, und die Pflichten bei Prüfungen, der Betreuung von *Graduate Students* und Doktoranden sowie in der Forschung sind

deckungsgleich. Lediglich in Verwaltung und Management gibt es, jedenfalls auf der höchsten Entscheidungsebene des Senats, der normalerweise den Professoren vorbehalten ist, gewisse Unterschiede. Aber auch die wichtige Aufgabe des *Head of Department* kann an den „alten“ Universitäten durchaus von einem erfahrenen *Lecturer* oder *Senior Lecturer* wahrgenommen werden.

Das dritte Drittel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals in Großbritannien sind die beiden Kategorien *Researchers* und *Other Grades*, wobei die Gruppe der *Researchers* mit mehr als einem Viertel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals den weitaus größten Teil ausmacht. Sie sind fast ausnahmslos (ca. 90 %) befristet tätig und zwar als *Research Assistants* oder *Research Associates* auf vollen Stellen in universitären Drittmittelprojekten. Knapp die Hälfte dieser *Contract Researchers* ist promoviert, ein weiteres Viertel hat einen postgradualen Abschluss.⁷ Die Projektleiter (*Principal Investigators*) sind in der Regel festangestellte *Lecturers*, *Senior Lecturers* oder Professoren, unter deren Verantwortung die Projektmittel eingeworben worden sind. Die Stellen für *Research Assistants* sind relativ bescheiden vergütet. Sie gelten als akademische Zwischenstationen auf dem Weg zur Promotion oder (für Promovierte) als Möglichkeit zum Erwerb von Forschungserfahrung und akademischer Reputation und damit als Sprungbrett zur *Lecturer*-Karriere oder als Vorbereitung für eine Forschungstätigkeit in der Wirtschaft oder (in Ausnahmefällen) als Beginn einer fortdauernden Forschertätigkeit in der Universität.⁸ Diese *early career researchers* sind somit ungefähr das funktionale Äquivalent zum deutschen „akademischen Nachwuchs“. Dauerstellen für Forscher ohne Lehraufgaben (als *Senior Research Fellows* o.ä.) sind an britischen Universitäten eine Ausnahme.

Obwohl die Promotion heute zur obligatorischen Voraussetzung für eine Universitätskarriere geworden ist, zählen die Doktoranden in Großbritannien nicht zum hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal, also auch nicht zum *junior staff*. Vielmehr werden *Doktorandenstellen* (normalerweise für drei Jahre, bei Teilzeitdoktoranden: 6 Jahre) als *research studentships auf Stipendienbasis* vergeben. Sie werden den Hochschulen von den *Research Councils* leistungsabhängig zugewiesen, wobei vor allem die Resultate der allgemeinen Forschungsevaluation (RAE) maßgeblich sind. Daneben gibt es auch Promotionsstipendien von Stiftungen u.ä.,

⁷Angaben nach Metcalf u.a. 2005: 52, 62, nur für England, ohne Medizin.

⁸Diese Unterscheidung folgt dem einflussreichen Roberts-Report. (Roberts 2002: 148 ff.)

die z. T. geringer, z. T. höher dotiert sind. (Vgl. dazu Ackers u.a. 2006: Appendix 3) Außerdem gibt es selbstfinanzierte *fees-only* Doktoranden, wobei Nicht-EU-Ausländer erhebliche Beträge bezahlen. Promotionsstellen werden als reine Forschungsstellen verstanden. Sie sind vielfach, besonders in den experimentellen Wissenschaften, in laufende Forschungsprojekte eingebunden. Daneben sind für Doktoranden in begrenztem Umfang auch Tutorentätigkeiten in der Lehre möglich. Aus dem Kreis der selbstfinanzierten Doktoranden und der Teilzeitdoktoranden rekrutiert sich ein Teil der auf Honorarbasis tätigen *Contract Teachers*, die in der Statistik meist unter der Rubrik *other grades* geführt werden.

Seit den 1980er Jahren ist es im Zuge der verstärkten Forschungsorientierung im britischen Universitätssystem zu zwei wichtigen Entwicklungen gekommen (vgl. Kent 2005): Zum einen hat der Anteil des befristeten Drittmittelpersonals an britischen Universitäten stärker zugenommen als die Zahl der regulären Hochschullehrerstellen. In einigen Disziplinen wie Biowissenschaften, Chemie und Physik (Roberts 2002: 146) sowie vorklinischer Medizin (vgl. HEFCE 2006b: 23, Sastry 2005: Anhang) sind sogar mehr als die Hälfte der Wissenschaftler als befristete *Contract Researchers* beschäftigt. Zum anderen ist es zu einer starken Konzentration des befristeten Forschungspersonals auf die im RAE erfolgreichen, forschungsintensiven Universitäten gekommen. Dort machen befristet beschäftigte Forscher zum Teil mehr als die Hälfte des gesamten wissenschaftlichen Personals aus.⁹ An den post-1992 *universities* sind größere Drittmittelprojekte, und damit auch befristet beschäftigtes Forschungspersonal, hingegen sehr selten.¹⁰

Als auf Grund dieser Entwicklungen der Übergang in eine unbefristete *Lecturer*-Position für Nachwuchsforscher immer schwieriger wurde, sind in den Universitäten vermehrt „unechte“ Forscherkarrieren auf der Grundlage sukzessiver befristeter Drittmittelverträge entstanden. In der Tat besteht hier ein Dilemma: Insbesondere in den Forschungsuniversitäten

⁹ So wurden zum Beispiel an den Universitäten Oxford und Cambridge und am Imperial College London 2002/03 jeweils rund zwei Drittel der besetzten Stellen von in der Regel befristetem research only-Personal eingenommen. (Ackers/Oliver 2006: 16) Der Datenüberblick von HEFCE (2006a: 9, Table 9) stellt 2004/05 für englische research oriented universities einen research only-Anteil von 41 Prozent fest, während die other universities lediglich einen Anteil von 11 Prozent aufweisen.

¹⁰ Metcalf u.a. (2005: 51) berichten, dass nach ihrer Auswertung der amtlichen Statistik für 2001/02 an den englischen „old“ *universities* 45 Prozent des wissenschaftlichen Personals auf (in der Regel befristeten) *research only*-Stellen saßen, während deren Anteil in den „new“ *universities* lediglich 10 Prozent betrug.

ten wächst der Bedarf an befristetem Drittmittelpersonal. Da aber im Sinne des britischen Karriereleitbildes die Drittmittelstellen als streng befristete Qualifikationsstellen für *junior researchers* begriffen werden, würde das bedeuten, dass ein Großteil der universitären Forschung von Berufsanfängern getragen werden müsste, die an der Universität keine realistische Karriereaussicht haben. Die (von Gewerkschaften und Betroffenen immer wieder gebrandmarkte) Folge ist das Entstehen einer Gruppe von *nomads of the higher education world* (Sanders 2005), von promovierten und forschungserfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren „Karriere“ aus einer Kette von befristeten Drittmittelverträgen an unterschiedlichen Universitäten besteht. Da auch der außeruniversitäre Arbeitsmarkt für akademische Forscher in Großbritannien recht klein ist (s.u.), wurde die Gefahr gesehen, dass angesichts dieser Situation bestens qualifizierte und forschungserfahrene Post-docs der universitären Forschung verloren gehen und z.B. ins Ausland oder in die Industrieforschung abwandern.

Tab. 70: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Vereinigtes Königreich, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 58.265 | 606 | 1,04 |
| Geisteswiss., Künste | 89.297 | 1.969 | 2,21 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 181.188 | 2.609 | 1,44 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 81.889 | 4.843 | 5,92 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 46.066 | 2.218 | 4,82 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 5.402 | 318 | 5,89 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 103.266 | 2.594 | 2,52 |
| Dienstleistungen | 4120 | 25 | 0,61 |
| Sonstiges | 10.891 | 75 | 0,69 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>580.384</i> | <i>15.257</i> | <i>2,63</i> |

Quelle: Eurostat

URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL (Zugriff 10.9.2007)

Aus diesen Gründen ist der herkömmliche Weg, die Nachwuchsqualifizierung mit Hilfe von *early career research positions* zu bewältigen, in Großbritannien seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend als problematisch empfunden worden, ohne dass aber bis jetzt schon eine tragfähige neue Lösung erkennbar wäre. Bei einem vergleichenden Seitenblick auf die Situation in Deutschland ist freilich zu erkennen, dass der Bestand an unbefristeten Hochschullehrerstellen, auf die sich Nachwuchsforscher mit Aussicht auf Erfolg bewerben können, in Großbritannien doch relativ breit ist, da auch an den weniger forschungsorientierten Universitäten und post-1992 *universities* Tenure-Karrieren als *Lecturer* möglich sind.

9.2.2.3 Frankreich: *Habilitations-Modell mit Tenure-System*¹¹

Wenn wir uns nun dem dritten großen westeuropäischen Wissenschaftssystem zuwenden, Frankreich, so lässt sich im Hinblick auf die Ausgestaltung des Verhältnisses von Lehre und Forschung ein deutlicher Kontrast zu Großbritannien ausmachen: Das britische Wissenschaftssystem ist von der Leitvorstellung geprägt, dass die Forschung so weit wie möglich in den Universitäten stattfinden solle. Außeruniversitäre akademische Forschungseinrichtungen spielen in Großbritannien nur eine marginale Rolle. Die universitäre Forschung soll nach britischem Verständnis von unbefristet tätigen Hochschullehrern getragen, aber von projektgebunden und befristet beschäftigten Nachwuchsforschern durchgeführt werden. Demgegenüber geht die französische Wissenschaftstradition von einer strikten institutionellen Trennung zwischen den Universitäten als Ort der Lehre und den außeruniversitären Instituten des CNRS und der anderen staatlichen Forschungsorganisationen als Ort der Forschung aus. An beiden Orten sind eigenständige und als gleichwertig empfundene Karrieren auf unbefristeten Stellen möglich. Die Drittmittel- und Befristungsthematik spielt deshalb in Frankreich eine deutlich geringere Rolle als in Großbritannien. Dem britischen und dem französischen Wissenschaftssystem ist andererseits die Eigenschaft gemeinsam, dass sie in größerem Umfang selbständige Lebenszeitpositionen unterhalb der Professur anbieten. Im Falle Großbritanniens gilt das nur für Hochschullehrer (*Lecturer-Laufbahn*), nicht für Forscher. Im Falle Frankreichs gilt es dagegen für Hochschullehrer *und* für Forscher in staatlichen Forschungseinrichtungen. Da-

¹¹ Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2008, Kap. III-1.

bei begegnen wir in Frankreich einer eigentümlichen Verknüpfung von Tenure-Modell und Habilitations-Modell der akademischen Karriere.

- An der Spitze der Hierarchie der Hochschullehrer (*enseignants-chercheurs*) steht die Gruppe der *Professeurs des Universités*. Sie stellen etwa 25 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Universitäten. Qualifikationsvoraussetzung für die Berufung zum Universitätsprofessor ist der Dokortitel und als weitere Qualifikation die *habilitation de diriger des recherches*, die den Qualitätsanforderungen der deutschen Habilitation sehr ähnlich ist.¹² Innerhalb der Gruppe der berufenen Professoren gibt es dann keine formellen Statusunterschiede, wie sie innerhalb des deutschen C- oder W-Stellensystems vorhanden sind. Es gibt jedoch drei Besoldungsklassen (*grades*) für Professoren, nämlich *second classe*, *première classe* und *classe exceptionnelle*, innerhalb derer es jeweils mehrere Altersstufen gibt. Die Idee eines Hausberufungsverbots als Instrument der Qualitätssicherung kennt das französische Wissenschaftssystem nicht. An seiner Stelle steht das Leitbild des *Concours*, also: des streng kontrollierten und anonymisierten überregionalen Leistungswettbewerbs unter formal gleichen Prüfungsbedingungen, der dafür sorgen soll, dass die jeweils Besten ohne Rücksicht auf ihre Herkunft ausgewählt werden.
- Die zweite Stufe der französischen Hochschullehrerlaufbahn bildet die Gruppe der *Maîtres de Conférences*, die nahezu 50 Prozent der hauptberuflichen Hochschullehrer ausmachen. Sie sind (nach einer Probezeit von ein oder zwei Jahren) Lebenszeitbeamte und haben damit „Tenure“. Formelle Qualifikationsvoraussetzung ist der Doktorgrad, jedoch *nicht* die Habilitation.¹³ Auch für die *Maîtres de Conférences* gibt es Besoldungsklassen (*classe normale* und *hors-classe*)

¹² In einigen Disziplinen (Rechtswissenschaft, Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft) ist der Erwerb einer *agrégation du supérieur* (ein äußerst strenger nationaler *Concours*, nicht zu verwechseln mit der *agrégation du secondaire*, die sich primär an Gymnasiallehrer wendet) die entscheidende Voraussetzung für die Berufung zum Professor. Die Habilitation ist für diese *agregés du supérieur* dann nur noch eine Formalität. (vgl. Musselin 2005: 29)

¹³ Hinzukommt dann noch eine dritte selektive Qualitätsprüfung, für die es in Deutschland keine Parallele gibt: Der staatliche *Conseil National des Universités* (CNU) beruft im Benehmen mit den wissenschaftlichen Fachgesellschaften zentrale Fachjürs, die in ihrem jeweiligen Fachgebiet für das Berufungsgeschehen in ganz Frankreich zuständig sind. Diese Jürs wählen alljährlich zu einem festgesetzten Termin unter den promovierten Bewerbern für eine Stelle des *Maître de Conférences* und unter den habilitierten oder äquivalent qualifizierten Bewerbern für eine Professur jeweils eine (für 4 Jahre gültige) selektive Liste von Berufungsfähigen aus. Nur diejenigen Bewerber oder Bewerberinnen, die in eine solche Liste aufgenommen worden sind, können sich um eine Stelle als *Maître de Conférences* bzw. eine Professur bewerben. (Musselin 2005)

mit interner Altersstufengliederung. Bei der Berufung zum *Maître de Conférences* und bei der internen Beförderung existiert die Hausberufungsproblematik nicht. Die französischen *Maîtres de Conférences* sind vollgültige Hochschullehrer mit weitgehend den gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung wie die Professoren. Insofern sind sie den britischen *Lecturers* und *Senior Lecturers* vergleichbar. Allerdings können *Maîtres de Conférences* nicht selbständig Doktoranden betreuen, da die *habilitation de diriger des recherches* nicht zu ihren Qualifikationsvoraussetzungen gehört. Auch die großen Vorlesungen (*cours magistraux*) sind in der Regel den Professoren vorbehalten. Außerdem bilden die *Maîtres de Conférences* in der Selbstverwaltung der Universität eine gesonderte Statusgruppe.

- Die übliche Einstiegsstufe in die Hochschullehrerlaufbahn ist die Position des *Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche* (ATER). Sie ist auf ein Jahr befristet und kann nur einmal, in seltenen Ausnahmefällen ein zweites Mal um ein weiteres Jahr verlängert werden.¹⁴ ATER-Stellen sind für junge promovierte Wissenschaftler (bzw. Doktoranden im letzten Promotionsjahr) bestimmt, die sich durch Lehr- und Forschungstätigkeit für die Bewerbung zum *Maître de Conférences* qualifizieren sollen. In gewisser Hinsicht sind die ATERs den früheren C1-Assistenten im deutschen System vergleichbar, allerdings mit einem deutlich kürzeren Befristungszeitraum. Von den französischen ATERs wird außerdem, im Unterschied zu den deutschen Assistenten, noch nicht der Schritt zur Habilitation erwartet, weil dazwischen noch die Karrierestufe des *Maître de Conférences* liegt. ATER-Stellen sind mit dem gleichen Lehrdeputat belastet wie die Professoren und die *Maîtres de Conférences*. Dieses hohe Lehrdeputat ist (neben der Knappheit der Stellen) einer der Gründe, weshalb ATER-Stellen häufig geteilt werden. Die ATER-Stellen (zusammen mit den ebenfalls befristeten Assistentenstellen im medizinischen Bereich) machen insgesamt nur etwa 16 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Universitäten aus. Das heißt, in der Lehre an französischen Hochschulen spielen befristet beschäftigte Qualifikanten keine sehr große Rolle.

Lehr- und Forschungsaufgaben werden an den französischen Universitäten somit ganz überwiegend von planmäßigen beamteten Hochschullehrern wahrgenommen. Dennoch gibt es auch in Frankreich so etwas wie einen unbefristeten Mittelbau. Das sind die zahlreichen beamteten Gymnasiallehrer (*Enseignants du Secondaire*) im Lehrkörper der Universitäten

¹⁴ In bestimmten Ausnahmefällen kann noch für ein viertes Jahr verlängert werden. (MENESR 2006a: 6)

ten, die – zumindest im Prinzip – ausschließlich für die Lehre bestimmt sind. Sie sind von den Gymnasien (*lycées*) abgeordnete beamtete Lehrer und insofern den deutschen Studienräten im Hochschuldienst ähnlich. Ihr Beschäftigtenanteil liegt bei knapp 10 Prozent.

Damit wird deutlich, dass es in Frankreich im Gegensatz zu Deutschland im Lehrkörper der Universitäten nur wenig Raum für den Hochschullehrernachwuchs gibt. Die Personalstruktur wird eindeutig von beamteten und berufenen Hochschullehrern sowie professionellen Gymnasiallehrern in Dauerstellungen dominiert. Außerhalb der streng befristeten ATER-Stellen (und der ebenfalls befristeten Assistentenstellen im medizinischen Bereich) gibt es in Frankreich, ähnlich wie in Deutschland, für Promovierte kaum eine Möglichkeit, befristet an der Universität zu verbleiben, es sei denn, auf der Basis von Drittmittelstellen. Die Zahl der befristeten Post-doc-Stellen oder -Stipendien ist in Frankreich begrenzt, ähnlich wie in Deutschland. (Musselin 2005: 35)

Ein weiterer wichtiger Unterschied zu den deutschen Universitäten ist der, dass es an französischen Universitäten keine „Promotionsstellen“ gibt, also: *keine befristeten Mitarbeiterstellen für Doktoranden*. Die Promotion gilt in Frankreich als Teil des Studiums, des so genannten *troisième cycle*. Seit 1998 gibt es Doktorandenschulen (*écoles doctorales*), an denen man zugelassen sein muss, um promovieren zu können. Rund 30 Prozent der Doktoranden erhalten vom Erziehungsministerium eine *Allocation de Recherche*, die anderen sind selbstfinanziert, mit Teilzeit-Drittmittelverträgen tätig o.ä. Bei der *Allocation de Recherche* handelt es sich nicht, wie in Deutschland, um ein Promotionsstipendium, sondern um ein sozialabgabenpflichtiges staatliches Doktorandengehalt, das auf drei Jahre befristet ist und keine Lehrverpflichtungen beinhaltet. Für die Hälfte der staatlich finanzierten Doktoranden besteht allerdings die Möglichkeit, gleichzeitig mit kleinem Stundendeputat als *Moniteur* (Tutor) in der Lehre tätig zu werden und dadurch das Doktorandengehalt aufzubessern. (Vgl. Lemerle 2004: 42ff.; Moes 2004: 34ff.)

Nach Angaben der staatlichen Evaluationsagentur waren im Jahr 2002 ca. 25 Prozent der in Frankreich als akademische Forscher tätigen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nicht in den Universitäten tätig, sondern als auf Lebenszeit verbeamtete *chercheurs* in den staatlichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen. (CNER 2003: 9) Für sie alle gilt ein den Universitäten analoges zweistufiges Karrieresystem:

- Dem *Professeur* entspricht in den staatlichen Forschungsinstituten der *Directeur de Recherche* (Forschungsdirektor), dem *Maître de Conférences* der *Chargé de Recherche* (Forschungsbeauftragter). Forschungsdirektoren sind großenteils habilitiert, Forschungsbeauftragte grundsätzlich promoviert. Für beide Positionen gibt es, ebenso wie bei den Professoren und den *Maître de Conférences*, mehrere Abstufungen, zwischen denen Aufstiege üblich sind. Auch die Besoldung ist in beiden Bereichen sehr ähnlich. Bei den Forschungsinstituten des CNRS, der größten und bedeutendsten außeruniversitären Forschungseinrichtung, sind rund 40 Prozent der etatmäßigen Stellen mit *Directeurs de Recherche*, 60 Prozent mit *Chargés de Recherche* besetzt. (CNRS 2005: 18)
- Damit ist auch bereits gesagt, dass die weiteren wissenschaftlichen Personalkategorien der Universitäten beim CNRS (und den anderen öffentlichen Forschungseinrichtungen) fehlen.¹⁵ Reguläre Qualifikations- oder Nachwuchsstellen gibt es praktisch nicht. Der CNRS ist aber bestrebt, eine weitere Zunahme von Dauerbeschäftigungen zu vermeiden. Es findet sich an den Instituten des CNRS deshalb zu einem eine Vielzahl von sehr kurzzeitig beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften (*Auxiliaires* und *Vacataires*), mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von unter vier Monaten. (CNRS 2005: 122) Zum anderen gibt es beim CNRS eine große Zahl von befristet tätigen Doktoranden und Post-docs (maximal für zwei Jahre), die aber ausdrücklich nicht als Forscher, sondern als Praktikanten gelten. Sie laufen unter der umständlichen Bezeichnung *stagiaires en acquisition des compétences par une expérience dans la recherche* (Praktikanten zum Erwerb von Kompetenzen durch eine Forschungserfahrung). Damit wird deutlich, dass der CNRS sich in seiner Außendarstellung als eine voll professionalisierte Forschungsorganisation präsentiert, die nicht auf befristet Beschäftigte zurückgreift, aber bereit ist, Forschungserfahrungen an jüngere Nachwuchskräfte weiterzugeben. Deren Promotion bzw. Habilitation kann dann allerdings nur an einer Universität erfolgen.

Charakteristisch für das öffentliche Wissenschaftssystem in Frankreich ist somit die Parallelstruktur zwischen den (jeweils zweistufigen) Karrieren für beamtete Hochschullehrer und für Forscher. Während in Deutschland die traditionelle Fokussierung der Universitäten auf die akademische Funktion der Nachwuchsqualifikation und deren Institutionalisierung in Form von (befristeten) Qualifikationsstellen dazu geführt hat, dass Dau-

¹⁵ Auf die besondere Gruppe der *Ingénieurs de Recherche* wird hier nicht eingegangen.

erpositionen unterhalb der Professur sehr selten sind, ist das in Frankreich anders: Hier ist die Beamtung auf Lebenszeit (also: Tenure) der Normalfall. In beiden Ländern wird zwar die Habilitation (als zweiter förmlicher Qualifikationsnachweis nach der Promotion) bei der Besetzung von Professuren für erforderlich, aber noch nicht für ausreichend gehalten. In Deutschland baut man darüber hinaus noch auf die qualitätssichernde Kraft des Ortswechsels, die sich aus dem Hausberufungsverbot ergibt. In Frankreich tritt an dessen Stelle das Vertrauen auf die reinigende Wirkung des *Concours*: Der (möglichst anonymisierte) Wettbewerb zwischen gleich Qualifizierten wird als das Verfahren betrachtet, das am besten gewährleisten kann, dass die jeweils Qualifiziertesten ernannt bzw. berufen werden. Das *Concours*-Verfahren gilt bereits bei der ersten Karrierestufe, also bei der Berufung der *Maitres de Conférences* nach der Promotion. An den französischen Hochschulen hat die Promotion somit die Bedeutung eines „kleinen“ Lehrbefähigungsnachweises, den es in der deutschen Tradition nicht gibt, weil hier auch promovierte Hochschullehrer und Forscher noch als Qualifikanten gelten. Ebenso wie an den Hochschulen die Promotion und der erfolgreiche *Concours* zum Einstieg in eine unbefristete Hochschullehrerlaufbahn führen, ebnet Promotion und *Concours* auch den Weg in die gesicherte Forscherlaufbahn.

Das für Deutschland wichtige Thema der befristete Drittmittelstellen ist deshalb in der französischen Situation bis jetzt ebenso wenig eine zentrale Frage wie das der Qualifikationsstellen: Die ATERs an den Universitäten und die Post-docs bei den staatlichen Forschungseinrichtungen sind im akademischen Lehr- bzw. Forschungspersonal eine deutliche Minderheit.

Betrachtet man nun vergleichend, welche Chancen für promovierte Nachwuchswissenschaftler in Deutschland und in Frankreich bestehen, sich als Hochschullehrer oder Forscher in einer der Kerninstitutionen des öffentlichen Wissenschaftssystems (an einer Universität bzw. an einer außeruniversitären akademischen Einrichtung wie CNRS- oder Max-Planck-Institut) dauerhaft zu etablieren, so ergibt sich folgendes Bild: Im Jahr 2005 waren an französischen Universitäten 73,6 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals als Hochschullehrer mit unbefristeter Stelle (*Professeurs* bzw. *Maitres de Conférences*) tätig.¹⁶ An deutschen Universitäten betrug der Anteil der unbefristet auf C2/C3/C4- bzw. W2/W3-Professuren beschäftigten hauptberuflichen Wissenschaft-

¹⁶ MENESR 2005: Tab 1, 2 und 6; eigene Berechnungen.

lern hingegen 2005 lediglich 15,3 Prozent.¹⁷ Für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an außeruniversitären staatlichen Forschungseinrichtungen in Frankreich (CNRS, INSERM, INRA usw.) wird der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit 16,1 Prozent beziffert.¹⁸ Für Deutschland liegen Angaben für die MPG-Institute vor, nach denen 53 Prozent der planmäßigen Wissenschaftlerstellen befristet besetzt sind. (Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007)

Tab. 71: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotion) nach Fächergruppen, Frankreich, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 38.358 | 100 | 0,26 |
| Geisteswiss., Künste | 68.160 | 1.365 | 2,00 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 159.273 | 1.606 | 1,01 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 62.400 | 4.042 | 6,48 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 50.523 | 779 | 1,54 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 1.078 | 18 | 1,67 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 10.528 | 462 | 4,39 |
| Dienstleistungen | 12.744 | 48 | 0,38 |
| Sonstige | 862 | 0 | 0,00 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>403.926</i> | <i>8.420</i> | <i>2,09</i> |

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education
 URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 1.9.2007)

Wenn man des Weiteren berücksichtigt, dass die – typischerweise befristete – Drittmittelforschung in Deutschland sehr viel stärker ausgebaut ist als in Frankreich, so ergibt sich, dass für Deutschland die Möglichkeiten

¹⁷ Zählt man die befristet beschäftigten Juniorprofessoren hinzu, erhöht sich der Professorenanteil um 0,4 Prozent.

¹⁸ <http://cisad.adc.education.fr/reperes/public/chiffres/france/adm.htm> (Zugriff 1.2.2007), eigene Berechnungen.

für den promovierten Hochschullehrernachwuchs und *early career researchers* deutlich günstiger sind, auf befristete Nachwuchsstellen zu gelangen als in Frankreich. Der Flaschenhals zu einer dauerhaften akademischen Karriere ist allerdings in Deutschland sehr viel enger. In Frankreich wird die wissenschaftliche Nachwuchsphase typischerweise viel früher beendet. Wem nicht relativ zügig nach der Promotion der Einstieg in eine Stelle als *Maître de Conférences* oder *Chargé de Recherche* gelingt, hat kaum noch eine Möglichkeit, als Forscher oder Hochschullehrer im akademischen Bereich zu verbleiben.

9.2.2.4 USA: *Tenure-track-Modell*¹⁹

Für das (um die Habilitation erweiterte) Tenure-System in Frankreich, ebenso wie für das britische des Tenure-Modells der akademischen Karriere gilt der Grundsatz, dass der ganz überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals sich aus hauptberuflich und unbefristet tätigen, selbständig lehrenden und forschenden Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen zusammensetzt. Das trifft auch für die Universitäten der USA zu, allerdings mit zwei wichtigen Abweichungen: Die eine ist die, dass in den USA alle Hochschullehrer (*faculty*) den Professorentitel tragen, während es in den europäischen Tenure-Systemen unterhalb der Professorebene typischerweise noch die gesonderte Hochschullehrerkategorie der Dozenten, *Lecturers*, *Maîtres de Conférences* o.ä. gibt. Die zweite Besonderheit der US-Hochschulen ist das Tenure-track-Modell, das gewisse Ähnlichkeiten mit dem Habilitations-Modell aufweist.

Im Folgenden soll es primär um den universitären Bereich im engeren Sinne gehen, also um *Doctoral Universities* und *Research Universities*. Sie decken ungefähr den gleichen Aufgabenbereich ab wie die Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland.

Der amerikanische *Full Professor* ist die Spitzenposition der akademischen Karriere. Er gleicht dem deutschen Universitätsprofessor auf einer C4- oder W3-Stelle nur insofern, als beide in unbefristeter Vollzeitstellung beschäftigt sind. Besondere Vorrechte, die ihn von den *Assistant* und *Associate Professors* abheben, ergeben sich aus seiner Position nicht. Es

¹⁹ Detaillierte Quellennachweise zu diesem Abschnitt finden sich in Kreckel u.a. 2008, Kap. III-3. Über die Promotion und den beruflichen Verbleib promovierter Geisteswissenschaftler in den USA sowie über die U.S.-amerikanische Datenerhebung der Bildungsforschung bzw. verschiedene Reforminitiativen und Projekte zum Thema wissenschaftliche Nachwuchswachstum informiert die BMBF-geförderte Expertise "U.S. Arts and Figures – Promotion und Beruf von Geisteswissenschaftlern in den USA" von Eva Bosbach (2008).

gilt die Norm der kollegialen Gleichberechtigung. Freilich gibt es wegen der ausgeprägten Hochschulautonomie in den USA, der Differenzierung zwischen staatlichen und privaten Universitäten und den großen Reputations- und Finanzunterschieden zwischen den Universitäten beträchtlichen Spielraum für die individuelle Ausgestaltung von Verträgen und Gehältern. So gibt es, vor allem an den angesehenen Spitzenuniversitäten, hoch bezahlte *Distinguished Professors* ohne Lehrverpflichtung mit reinen Forschungsaufgaben, oft bis ins hohe Alter hinein, da es eine formelle Altersgrenze nicht gibt. Etwa ein Drittel der hauptberuflichen Hochschullehrer sind *Full Professors*.

Etwa 22-23 Prozent haben die Position des *Associate Professors* inne, der sich hinsichtlich seiner allgemeinen Rechte und Pflichten nicht vom *Full Professor* unterscheidet, lediglich im Gehalt. Auch er ist typischerweise unbefristet, mit Tenure, angestellt. *Associate* und *Full Professors* gelten zusammen als *Senior Faculty*. Die Position des *Associate Professors* ist der des deutschen C3- bzw. W2-Professors ähnlich. Im Unterschied zu Deutschland gibt es allerdings kein Hausberufungsverbot. Der Aufstieg zum *Full Professor* an der eigenen Universität ist deshalb möglich und nach einigen Jahren auch wahrscheinlich. Vorausgesetzt werden profunde Beiträge zu Lehre und Forschung oder andere Verdienste für die Universität. Die Beförderung zum *Full Professor* kann aber auch ausbleiben. Die Betroffenen treten dann am Ende ihrer Laufbahn als *Associate Professors* in den Ruhestand, was keineswegs ehrenrührig ist.

Wer promoviert hat, kann zum *Assistant Professor* ernannt werden, mit den vollen Rechten und Pflichten eines selbständigen Hochschullehrers und in kollegialer Gleichstellung mit allen anderen Professoren. Meistens ist es die erste akademische Vollzeitstelle. Zunehmend schiebt sich allerdings noch eine Post-doc-Phase dazwischen. (Vgl. dazu Janson/Schomburg/Teichler 2007: 89ff.) Die Ernennung zum *Assistant Professor* ist grundsätzlich befristet, in der Regel auf vier bis sieben Jahre. Es kann aber ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Tenure track) und/oder eine Beförderung zum *Associate Professor* (*career track*) in Aussicht gestellt werden. Tenure impliziert einen Kündigungsschutz, der allerdings die Möglichkeit der strukturbedingten Kündigung nicht völlig ausschließt und deshalb eher an ein deutsches Angestelltenverhältnis erinnert als an das sicherere Beamtenverhältnis. Ebenfalls etwa 22-23 Prozent der hauptberuflichen Hochschullehrer sind *Assistant Professors*, in aller Regel in befristeter Anstellung, aber teils mit, teils ohne Tenure-track- oder *Career-track*-Zusage.

Solche Zusagen geben die statushöheren Universitäten nur selten bereits bei Beginn der Laufbahn. Wie Schuster und Finkelstein (2006) zeigen, sind gerade an den Forschungsuniversitäten die Leistungsanforderungen für Tenure und für die Beförderung zum *Associate Professor* in den letzten Jahrzehnten zunehmend anspruchsvoller geworden. Voraussetzungen dafür sind neben dem PhD günstige jährliche Beurteilungen der Lehrtätigkeit sowie Publikationen in den Zeitschriften der Fachdisziplin bzw. (in den Geisteswissenschaften) das *second book*. Universitätsinterne Kommissionen beurteilen in einem förmlichen Verfahren die Forschungs- und Lehrleistungen, und externe Gutachten werden eingefordert.

Das Tenure-Verfahren an den amerikanischen Forschungsuniversitäten kommt mithin nach Form und Niveau dem deutschen Habilitationsverfahren durchaus nahe. In Fällen, in denen eine Dauerposition nicht zur Verfügung steht, können *Assistant Professors*, die die Tenure-Überprüfung erfolgreich durchlaufen haben, als *tenurable* eingestuft und befristet weiterbeschäftigt werden. (Vgl. Janson/Schomburg/Teichler 2007: 80f.) Auch hier liegt die Parallele zur deutschen Habilitation auf der Hand. Die Beförderung zum *Associate Professor* (normalerweise mit Tenure) erfolgt dann in der Regel intern, nach einer erneuten Evaluierung, die teilweise strenge fachliche Maßstäbe anlegt, die teilweise aber auch bloße Formsache bleibt.

Der klassische Verlauf einer amerikanischen Universitätskarriere beginnt mit der Stelle eines *Instructor*. Hier werden graduierte Studenten ohne Promotion eingestellt, meist Doktoranden, üblicherweise in befristeter Teilzeitbeschäftigung, die weisungsgebunden Lehraufgaben durchführen. Die Tätigkeit wird in der Regel als Teil der beruflichen Bewährung betrachtet. *Instructors* machen allerdings nur etwa 5 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus.

Die restlichen 15 Prozent werden von den *Lecturers* (reines Lehrpersonal, meist befristet, am ehesten den deutschen Lektoren und Lehrbeauftragten zu vergleichen und *nicht* mit den britischen *Lecturers* zu verwechseln) und den unspezifischen Kategorien *no rank* und *others* gestellt, die ganz überwiegend ebenfalls befristet tätig sind.

Full, Associate und *Assistant Professors* stellen demnach zusammen rund 80 Prozent des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals, mit nur geringen Unterschieden zwischen staatlichen und privaten Universitäten. Alle Professoren gelten im amerikanischen Sprachgebrauch als

faculty. *Non-faculty positions* sind in der Minderheit, die „Qualifikationsstellen“ für *Instructors* fallen kaum ins Gewicht.

Damit ist indirekt auch bereits ausgesagt, dass die Qualifikation zum wissenschaftlichen Nachwuchs (also: die Forschungspromotion) in den *Graduate Schools* als Teil des Studiums stattfindet, kaum auf Planstellen, wie es in Deutschland verbreitet ist. Für ein Promotionsstudium sind (in der Regel sehr hohe) Studiengebühren fällig, die allerdings aus sozialen und leistungsbezogenen Gründen auch erlassen werden können (*double blind admission*), und es gibt Stipendien. Eine wichtige Finanzierungsquelle und gleichzeitig Qualifizierungsmöglichkeit für Doktoranden ist dabei auch die verbreitete Tätigkeit als *Teaching Assistants*. Diese sind in der Hochschullehrerstatistik allerdings nicht enthalten. Gleiches gilt auch für die drittmittelfinanzierten *Research Assistants*, die nur teilweise unter den Rubriken *no rank* oder *others* in die Personalstatistik Eingang finden.

Insgesamt lässt sich der wohl spektakulärste Kontrast zwischen der Personalstruktur an deutschen und amerikanischen Hochschulen durch den Vergleich der Situation an deutschen Universitäten und an *US-Research Universities* benennen: In Deutschland betrug im Jahr 2005 der Anteil der selbständig forschenden und lehrenden Professoren am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 16,2 Prozent (incl. 0,4 % Juniorprofessoren); in den USA belief sich der Professorenanteil im Jahr 2003 an staatlichen Universitäten auf 79,6 Prozent, an privaten Universitäten sogar auf 82,6 Prozent, in der großen Mehrzahl in Tenure- oder Tenure-track-Positionen. Einfacher gesagt: *An den deutschen Universitäten sind Professuren und Professoren nach wie vor etwas Besonders, an den amerikanischen Universitäten sind sie etwas Alltägliches*. Wenn man außerdem bedenkt, dass die wissenschaftliche Promotionshäufigkeit in Deutschland höher ist als in den USA, so bedeutet das aus der Sicht des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses: Die Chance, auf eine permanente Professur an einer Universität zu gelangen, ist in Deutschland deutlich geringer als in den USA. (Vgl. ebd.: 130f.)

In den letzten Jahren ist freilich an den Universitäten der USA ebenso wie in den Vergleichsländern die Tendenz zu beobachten, dass der Anteil der befristeten Hochschullehrerpositionen und der Teilzeitbeschäftigungen kontinuierlich wächst und die Zahl der *Faculty Positions* ohne Tenure track zunimmt.²⁰ Auch die Anzahl der Post-docs in befristeten Drittmittelpositionen wird offensichtlich größer. Das heißt, hier wie überall

²⁰ Vgl. AAUP: Contingent Faculty Index 2006: 5; http://nces.ed.gov/programs/digest/d06/tables/dt06_247.asp; (Zugriff 15.8.2007).

sonst kommt das Tenure-Modell unter Druck, weil es angesichts zunehmender Drittmittel-, Leistungs- und Wettbewerbsorientierung als zu unbeweglich gilt.

Tab. 72: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, USA, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 268.623 | 7.088 | 2,64 |
| Geisteswiss., Künste | 315.921 | 7.245 | 2,29 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 887.871 | 14.514 | 1,63 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 166.315 | 7.211 | 4,34 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 127.760 | 6.154 | 4,82 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 21.840 | 967 | 4,43 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 154.145 | 4.61 | 2,83 |
| Dienstleistungen | 99.048 | 838 | 0,85 |
| Sonstige | 0 | 4.57 | 0,00 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>2.041.523</i> | <i>48.378</i> | <i>2,37</i> |

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education
 URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 1.9.2007)

9.2.3 Fazit

Diese vergleichende Übersicht von vier sehr unterschiedlichen universitären Karrieresystemen macht zunächst deutlich, wie tief diese in ihre jeweils unterschiedlichen Universitätskulturen eingebettet sind. Die vielleicht wichtigste Einsicht aus der Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die, dass gerade das Karrieresystem, in dem die Funktion der Nachwuchsqualifikation das größte Gewicht hat und das den größten Anteil an Qualifikationsstellen bereitstellt (nämlich das deutsche Karrieresystem) auch gleichzeitig dasjenige ist, das im Vergleich zu den drei

anderen für Promovierte die geringste Chance bietet, auf eine selbständige und unbefristete Hochschullehrerstelle zu gelangen:

Die deutschen Universitäten stellen für ausgewiesene Hochschullehrer in Dauerstellung nur etwa ein Fünftel ihrer Wissenschaftlerstellen bereit. In Großbritannien sind es dagegen rund zwei Drittel, in Frankreich sogar fast drei Viertel. In den US-Universitäten befinden sich deutlich mehr als fünfzig Prozent des wissenschaftlichen Personals in selbständigen Hochschullehrerpositionen mit Tenure, außerdem hat ein Großteil der ebenfalls selbständig lehrenden und forschenden *Assistant Professors* Tenure-track- oder *Career-track*-Positionen mit der Option zur Festanstellung bei Bewährung inne.

Übersetzt in die Karriereperspektive von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen bedeuten diese länderspezifischen Zahlenverhältnisse, dass auch die Chancen, auf eine unbefristete Hochschullehrerstelle an einer Universität „nachzuwachsen“, sich von Land zu Land entsprechend deutlich unterscheiden.

Hinter den unterschiedlichen Karrieremustern stehen unterschiedliche Leitvorstellungen:

- In den staatlichen Hochschulsystemen von Deutschland und Frankreich gibt es Habilitationsmodelle. Dort dominiert der Gedanke der Qualitätssicherung durch formale Leistungsprüfung ex ante (Promotion, Habilitation). Unter den formal Gleichqualifizierten soll, nach dem Prinzip der Chancengleichheit, der oder die Beste berufen werden. Berufungen werden in diesen Ländern von Ministerien ausgesprochen²¹, die eindeutige Qualifikationsnachweise und formelle Verfahren bevorzugen.
- In den Hochschulsystemen von Großbritannien und den USA, wo die Universitäten ihre Berufungsentscheidungen autonom treffen können, dominiert das Tenure-Modell. Dort ist es nicht die Hauptsorge der Universitäten, dass der oder die formal am besten Qualifizierte berufen wird, sondern der oder die „Passendste“ oder „Geeignetste“. Ursprünglich spielte deshalb in Großbritannien bei Berufungen zum *Lecturer* die formale Qualifikation kaum eine Rolle: Im reinen Tenure-Modell wird man in jungen Jahren zum *Lecturer* berufen, muss sich dann allerdings ex post durch Leistungen bewähren, um aufsteigen zu können. Um der im „reinen“ Tenure-Modell angelegten Gefahr

²¹ In einigen Bundesländern in Deutschland ist das Berufsrecht jetzt an die Hochschulen übertragen worden. Noch ist nicht abzusehen, wie sich das auswirken wird. Die im August verabschiedete Novelle des französischen Hochschulgesetzes stärkt zwar die Hochschulleitungen, belässt aber das Berufsrecht beim Ministerium.

der Routinisierung des Karriereaufstiegs entgegenzuwirken, ist in den US-Universitäten das Tenure-track-Verfahren als methodisch kontrollierte Bewährungsprüfung ex post entstanden.

Von den vier hier vergleichend betrachteten Universitätssystemen ist Deutschland das einzige, das die alteuropäische *ius ubique docendi* ganz aufgegeben hat, die es jedem Inhaber eines Doktorgrades prinzipiell gestattet, an jeder europäischen Universität zu lehren. Mit der Einführung der Habilitation hat die Promotion an deutschen Universitäten ihre herausgehobene Bedeutung für die akademische Laufbahn eingebüßt. Das ist in den Vergleichsländern nicht so: In Frankreich, wo die Habilitation als „große Lehrbefähigung“ für den Zugang zur Professur fungiert, verleiht die Promotion eine Art „kleine Lehrbefähigung“ für die Position des *Maître de Conférences* mit Tenure-Status. In den beiden angelsächsischen Tenure-Systemen stellt die Promotion ohnehin die einzige formale Qualifikationsvoraussetzung für den Hochschullehrerberuf dar – in den USA allerdings mit einem wichtigen Vorbehalt: Es bedarf dort der Bewährung und der förmlichen und unabhängigen Leistungsevaluation (der *Tenure Review*), um in eine permanente Hochschullehrerposition übernommen zu werden.

Genau diese Funktion war auch der deutschen Habilitation einmal zugehört. In erneuerter Gestalt, als Evaluationsverfahren für Juniorprofessoren, scheint sie nun aus den USA wieder nach Deutschland zurückzukehren. Man wird abwarten müssen, ob sich die Juniorprofessur weiter durchsetzen wird. Bei ihr ist die Promotion wieder zur „kleinen Lehrbefähigung“ aufgewertet worden. Freilich ist sie fest in die heutige Evaluationskultur (Teichler 2005) eingebunden, die dafür sorgen soll, dass es nicht (wie teilweise in Frankreich und Großbritannien) zu Verfestigungstendenzen unterhalb der Professorebene kommt.

Die Angehörigen der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland werden diese Entwicklungen mit gewisser Ungeduld verfolgen. Und wenn sie nicht zu verzagt sind, werden sie darauf hoffen, dass sie noch die Chance bekommen, sich als junior staff bewähren zu können.

9.3 Ergänzende Länderberichte²²

9.3.1 Schweden

Institutionelle Basis

In Schweden gibt es zwei Hochschultypen: Universitäten (*universitet*) und deutschen Fachhochschulen vergleichbare Einrichtungen (*högskole*). Ein Hochschulabschluss berechtigt unabhängig vom Hochschultyp zur postgradualen Ausbildung. Das Recht, diese anzubieten und entsprechende akademische Grade zu verleihen, ist allerdings den Universitäten vorbehalten. In der überwiegenden Mehrzahl handelt es sich hierbei um staatliche Einrichtungen. Derzeit verfügen zusätzlich drei private Hochschulen über den Universitätsstatus. Von staatlicher Seite wurden bisher 16 Graduiertenschulen (*forskarskolor*) eingerichtet, die in der Regel ein postgraduales Studium für ein bestimmtes Fachgebiet offerieren. Sie gelten als Pilotprojekt und existierten parallel zu den zuvor bestehenden Formen der Doktorandenausbildung auf Stellen oder über Stipendien. Sie sind jeweils an einer Universität angesiedelt und unterhalten Beziehungen zu verschiedenen Partnerinstitutionen. Vorgeschrieben ist ihre regelmäßige Evaluierung. Es gibt eine Vielzahl diesem Modell entlehnter Einrichtungen mit unterschiedlichen Finanzierungsquellen. Intendiert ist neben der Gewinnung von Nachwuchskräften und der Entwicklung von Studienprogrammen vor allem die Verbesserung der Kooperation zwischen den Hochschuleinrichtungen – speziell auch mit solchen, die über keine eigene postgraduale Ausbildung verfügen.

Reformen der Forscherausbildung

Die Struktur der postgradualen Forscherausbildung (*forskarutbildade*) wurde mehrfach Reformen unterzogen. Bis Ende der 1960er Jahre existierte ein zweistufiges System bestehend aus Lizentiat (*licensiatgrad*) und Doktorat. Vom Magisterabschluss bis zum Lizentiat wurden durchschnittlich 5 bis 6 Jahre und vom Lizentiat bis zum Doktorat durchschnittlich 5 weitere Jahre benötigt. Diese lange Phase erklärt im Wesentlichen, warum das mittlere Alter zum Zeitpunkt der Erlangung eines Doktorgrades in Schweden zum damaligen Zeitpunkt sehr hoch war. Allerdings gingen auch viele Absolventen des Lizentiats direkt in nicht-akade-

²² Die Ausführungen stützen sich mehrheitlich auf englischsprachige Quellen. Da in diesen keine geschlechtsspezifischen Begriffe Verwendung finden, wird nachfolgend – abweichend von den meisten anderen Kapiteln – darauf verzichtet.

mische Arbeitsmärkte über und verzichteten auf die Promotion. (Vgl. National Science Foundation 2000: 155ff.; Mähler 2004: 202ff.)

1969 wurden das Lizentiat und das traditionelle Doktorat abgeschafft. An ihre Stelle trat ein neuer PhD-Abschluss, der ein vierjähriges Vollzeitstudium voraussetzte. Innerhalb dieser Zeit mussten sowohl Seminare absolviert als auch eine Dissertation verfasst werden. Im ersten Jahr sprachen Doktorand und Betreuer ein Dissertationsthema ab, das vom Fachbereich angenommen werden musste. Außerdem wurde ein Studienplan festgelegt. Auch der Charakter der Dissertation veränderte sich von einem „Hauptwerk“ zur Demonstration unabhängiger Forschungskompetenz. Die Dissertation konnte wahlweise als Monographie oder kumulatives Werk vorgelegt werden.

Auf Betreiben des privaten Sektors (insbesondere im Ingenieurbereich) wurde in den frühen 1980er Jahren das Lizentiat wieder eingeführt, jedoch auf eine Dauer von zwei Jahren verkürzt. Kritik gab es weiterhin an der langen Dauer der Promotion (durchschnittlich sieben Jahre), der Qualität der Ausbildung und dem „offenen“ Zugang zur Qualifizierung, ohne dass die Universitäten über eine ausreichende Mittelausstattung verfügten.

1998 startete die nächste Reformphase. Zunächst wurde gesetzlich festgelegt, dass die Universitäten nur so viele Doktoranden annehmen durften, wie bezahlte Promotionsstellen zur Verfügung standen. Das heißt, es gab ein garantiertes Beschäftigungsverhältnis und ein angemessenes Gehalt mit vollständiger sozialer Absicherung für alle Doktoranden. Zur Verbesserung der Qualität und Effizienz der Doktorandenausbildung wurde nicht nur ein genereller Studienplan aufgestellt, sondern individuell mit jedem Doktoranden verhandelt und festgelegt. Dazu zählte auch die Festsetzung von Rechten und Pflichten. In der Folge ging die Zahl der Doktoranden stark zurück, besonders in den Fächern, die nur eingeschränkten Zugang zu Drittmitteln besaßen. Einige Fachbereiche, vor allem in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, hatten kaum noch Doktoranden.

Diese Entwicklung führte zum nächsten Reformschritt: die Einrichtung von Graduiertenschulen, um eine bessere Infrastruktur für die Doktorandenausbildung zu haben und Ressourceneffizienz zu erzielen.

Im Jahr 2002 ließ die schwedische Regierung eine grundlegende Evaluation ihres Systems der Postgraduiertenausbildung durchführen. Die Evaluationskommission empfahl:

- die Doktorandenausbildung stärker auf die Anforderungen des nicht-akademischen Arbeitsmarkts auszurichten,
- die Zulassung zur Doktorandenausbildung zu öffnen,
- die Dauer der Promotion an die Ziele der Bologna-Reformen anzupassen,
- die staatliche Finanzierung der Doktorandenausbildung zu erhöhen,
- allen Doktoranden ein Gehalt zu garantieren,
- die Zahl der Graduiertenschulen zu erhöhen,
- die Betreuung zu verbessern und zu stärken durch Schulung der Betreuer sowie
- ein System der Post-doc-Beschäftigung zu etablieren. (Mähler 2004: 228f.)

Aktueller Stand

Neben dem Doktorgrad (PhD) wurde 2002 das Lizentiat (*licensiatgrad*) (erneut) zu einem eigenständigen Abschluss erklärt. Gemessen an der Anzahl der erforderlichen *Credit Points* ist sein Erwerb nur halb so aufwendig wie der des PhD: 80 statt 160 Leistungspunkte bzw. 120 statt 240 ECTS-Punkte. (EURYDICE 2005: 183) Häufig stellt dieser Abschluss nur einen Zwischenschritt auf dem Weg zur Promotion dar. (Moes 2003a: 73)

Eine Tätigkeit als Hochschulwissenschaftler/-in ist nicht an einen postgradualen Abschluss gebunden, eine wissenschaftliche Karriere schon. *Professors*, *postdoctoral fellows* und *senior lecturers* weisen zu über 90 Prozent einen entsprechenden Abschluss auf. In der ganz überwiegenden Mehrheit handelt es sich dabei um den PhD. Da es keine Habilitation gibt, stellt die Dissertation das *opus magnum* dar. Von den *junior lecturers*, die verstärkt im (Fach)Hochschulbereich anzutreffen sind, verfügen dagegen nur 11 Prozent über eine Forscherausbildung.

Die Hochschulverordnung (*Högskoleförordningen*) schreibt vor, dass nur so viele Doktoranden zur Forscherausbildung (*forskarutbildade*) zugelassen werden dürfen, wie unter angemessenen Studienbedingungen und mit ausreichender Studienfinanzierung betreut werden können. Voraussetzung der Zulassung ist eine Anstellung als Doktorand, die Gewährung eines Ausbildungszuschusses (*bidrag*) oder der Nachweis einer anderen Form der Finanzierung für den gesamten Studienzeitraum. Neben dem dominierenden Weg der Qualifizierung im Beschäftigungsverhältnis stehen auch staatliche Stipendien und etwas bescheidenere und nicht so

zial abgesicherte Stipendien, die aus dem Budget des Fachbereichs oder der Fakultät finanziert werden, zur Verfügung. Sie werden in der Regel für ein Jahr gewährt und müssen dann seitens der Doktoranden neu beantragt werden. Auch Sponsoren außerhalb der Universitäten sowie die nationale Forschungsförderorganisation finanzieren solche Stipendien.

Die Hochschuleinrichtungen sind verpflichtet, fachlich differenzierte Studienprogramme zu entwickeln und mit den *postgraduate students* individuelle Arbeitspläne zu vereinbaren. Jeder wird während der gesamten Qualifizierungsperiode von einem oder mehreren Betreuern unterstützt. Die postgraduale Ausbildung fällt in erster Linie in den Verantwortungs- und Aufgabenbereich der *professors*. Sie wenden mehr als ein Viertel ihres Zeitbudgets dafür auf. Insbesondere bei der Betreuung werden sie von den *postdoctoral fellows* (*Forskarassisten*) unterstützt. (Högskoleverket 2003b: 20)

Der Abschluss der Forscherausbildung sollte nach spätestens vier Jahren (*licentiategrad*) bzw. 8 Jahren (PhD) möglich sein. Das Durchschnittsalter bei Abschluss der postgradualen Ausbildung lag 2005 bei 34 Jahren. (Högskoleverket 2006a: 22)

Nachwuchsförderung im Beschäftigungsverhältnis

Eine Beschäftigung an der Hochschule als *postgraduate student* (*forskar-studerande*) im Angestelltenverhältnis stellt den Hauptweg der Nachwuchsförderung dar. 2005 hatten über 50 Prozent der *postgraduate students* eine Nachwuchsstelle an einer Hochschule inne.

Die maßgeblichen Regelungen finden sich im Hochschulgesetz (*Högskolelagen*) und in der Hochschulverordnung (*Högskoleförförordningen*), die beide 1993 in Kraft traten. In den Folgejahren wurden mehrfach Überarbeitungen vorgenommen. Die Regelungen sind landesweit gültig, wobei den Hochschulen prinzipiell ein gewisser Ausgestaltungsspielraum zugestanden wird (z.B. die Gewichtung bestimmter Aufgaben innerhalb der Personalgruppen betreffend).

Die Hochschulverordnung sieht vor, dass die Hochschuleinrichtungen Nachwuchsstellen einrichten. Dabei handelt es sich um befristete Stellen mit einer maximalen Laufzeit von fünf Jahren, die spätestens ein Jahr nach Erwerb des Doktorgrades auslaufen. Diese Vertragslaufzeit bezieht sich auf eine Vollzeit-Tätigkeit. Zeiten, die dem postgradualen Studium dienen, werden dabei aber nicht angerechnet, d.h. die Befristung kann sich über weit mehr als fünf Jahre erstrecken. Außerdem ist in begründeten Fällen (z.B. Krankheit, Wehrdienst, Tätigkeit in Berufsverbänden

oder Studentenorganisationen) eine Verlängerung vorgesehen. Die Erst-einstellung erfolgt für die Dauer von bis zu einem Jahr. Der Vertrag darf jeweils um zwei Jahre verlängert werden.

Die Stellen dienen in erster Linie der wissenschaftlichen Qualifizierung. Andere Tätigkeiten in Ausbildung, Forschung und Administration sollen nicht mehr als 20 Prozent des Zeitbudgets einnehmen. Auch wenn diese Begrenzung in der Praxis nicht durchgängig eingehalten wird, ist das Tätigkeitsprofil der Stelleninhaber durch die Ausbildung geprägt. Nach einer Befragung gibt die Hälfte der *postgraduate students* einen Aufwand von mehr als 80 Prozent für das Studium an, ein weiteres Viertel von mehr als 40 Prozent. (Högskoleverket 2003a)

Das Grundgehalt während der Forscherausbildung im Angestelltenverhältnis fällt zwar im Vergleich der Personalgruppen am geringsten aus, doch ist der Abstand so bemessen, dass sowohl eine Hierarchie als auch die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal erkennbar wird. Ein *postgraduate student* erhält knapp 50 Prozent des Grundgehaltes eines *professor*, ca. 60 Prozent im Vergleich zum *senior lecturer* sowie ca. 75 Prozent bezogen auf die Gruppen *junior lecturer* und *postdoctoral fellow*. (SULF 2006)

Probleme und Entwicklungstendenzen

Die relativ strikten Zulassungsbestimmungen verhindern nicht, dass auch Personen, die die geforderten Voraussetzungen nicht erfüllen, faktisch eine Forscherausbildung absolvieren (*skuggdoktorander*). Die Anzahl dieser „Schattendoktoranden“ ist kaum zu ermitteln. Sie arbeiten in Forschungszusammenhängen an „ihrer“ Universität, warten in einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität auf eine Stelle für *postgraduate students* oder sind bei anderen Arbeitgebern tätig. Studien belegen, dass sich die Betroffenen häufig wie „zwischen zwei Stühle gefallen“ fühlen. (Högskoleverket 2006b: 1) Aus hochschulpolitischer Sicht wird eine Klärung dieser prekären Situation angestrebt. Die laufende Neuordnung der Studienabschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses soll mit einer Reform des Zulassungsverfahrens zur Forscherausbildung und einer Verkürzung der Ausbildungszeit verbunden werden.

Es herrscht weitgehend Konsens darüber, dass eine gut funktionierende Forscherausbildung eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Sicherstellung und den Ausbau der Position Schwedens als zukunftsorientierte Wissensgesellschaft bildet. Durch die Forscherausbildung soll der für die weitere Entwicklung der Ausbildungs- und Forschungseinrichtun-

gen des Landes notwendige Nachwuchs garantiert und der Bedarf der Gesellschaft insgesamt an entsprechend qualifizierten Wissenschaftlern befriedigt werden. (Vgl. Regeringskansliet 2004)

Schon seit Anfang der 1990er Jahre wird die Nachwuchsentwicklung forciert. Die Personalkapazität (VZÄ) der Gruppe *postgraduate students* hat sich im Vergleich der Jahre 1990 und 2005 mehr als verdreifacht. Demgegenüber war bei der Gesamtkapazität des Lehr- und Forschungspersonals im gleichen Zeitraum nur annähernd eine Verdopplung zu verzeichnen. Die Personalkapazität der *postgraduate students* nahm 2005 einen Anteil von 29 Prozent am Lehr- und Forschungspersonal der Hochschulen ein. Sie bildeten damit die größte Personalgruppe, gefolgt von den *junior lecturer*. Allerdings weisen Anzahl und Anteil seit 2003 eine rückläufige Tendenz auf. Angesichts des steigenden Ersatz- und Erweiterungsbedarfs an qualifizierten Wissenschaftler/-innen ist man von Seiten der Hochschulpolitik intensiv um eine Gegensteuerung bemüht. Neuere Studien zeigen, dass es trotzdem im kommenden Jahrzehnt in einzelnen Fächern zu Defiziten im Hinblick auf die Deckung des Wissenschaftlerersatzbedarfs kommen könnte. Das beträfe insbesondere die Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften. In anderen Fächern wie Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Medizin zeichne sich dagegen ein Überangebot an PhD's ab. (Högskoleverket 2003b)

Der Schwedische Wissenschaftsrat (*Vetenskapsrådet*) hält die Engpässe auf Grund ihrer zeitlichen und fachlichen Begrenzung für weniger schwerwiegend. Das größte Problem stellt aus seiner Sicht das Fehlen einer ausreichenden Anzahl an Stellen mit längerfristiger Beschäftigungsperspektive für die nachrückenden jungen Wissenschaftler dar. (Vetenskapsrådet 2003) Zwischen der Zahl der Doktoranden und den Beschäftigungsmöglichkeiten für promovierte Nachwuchswissenschaftler ist im Verlauf der 1990er Jahre eine beträchtliche Lücke entstanden. Im Jahre 2001 waren von allen beschäftigten Promovierten 60 Prozent außerhalb der Hochschule tätig. Von denjenigen, die zwischen 2001 und dem Frühjahrssemester 2002 ihr Dokorexamen abgelegt hatten, konnte 2003 nur knapp ein Drittel eine Anstellung innerhalb des Lehr- und Forschungspersonals an Hochschulen vorweisen. Das steht im Widerspruch zu den Berufswünschen der Promovierenden, von denen zwei Drittel angaben, dass sie gerne an der Hochschule arbeiten würden. (SULF 2004: 211ff.)

Aktuelle Regierungsvorlagen widmen der Post-doc-Phase verstärkte Aufmerksamkeit. Vorgeschlagen wird eine erleichterte Anstellung von Promovierten für zwei Jahre, mit der auch der Übergang zu vertiefter

Lehr- und Forschungstätigkeit erleichtert werden soll. Die erforderlichen Mittel sollen den Hochschuleinrichtungen im Verhältnis zur Anzahl abgelegter Promotionen entweder von der Regierung, dem Wissenschaftsrat oder VINNOVA (*Verket för innovationssystem*), einer staatlichen Behörde, die forschungs- und entwicklungsbasierte Innovationen fördern soll, zugewiesen werden. Darüber hinaus gehen die Vorschläge in Richtung der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des akademischen Lehr- und Forschungsbereichs, z.B. in kleineren Unternehmungen oder auch im öffentlichen Dienst. Finanziert werden sollen diese Stellen durch die jeweiligen Arbeitgeber und VINNOVA. (Regeringskansliet 2005 a und b)

Tab. 73: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotion) nach Fächergruppen, Schweden, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 9.008 | 70 | 0,78 |
| Geisteswiss., Künste | 2.644 | 297 | 11,23 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 11.645 | 369 | 3,17 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 3.568 | 944 | 26,46 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 9.965 | 1.096 | 11,00 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 313 | 72 | 23,00 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 13.099 | 981 | 7,49 |
| Sonstige | 4 | 0 | 0,00 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>45.369^a</i> | <i>3.834</i> | <i>7,57</i> |

^a In der OECD-Statistik ausgewiesene Summe stimmt nicht mit der Summierung der Fächergruppen überein.

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education

URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 2.9.2007)

9.3.2 Niederlande

Betrachtet man die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Nachbarland Niederlande aus deutscher Vergleichsperspektive, so fällt – bei aller Ähnlichkeit der Traditionen und Strukturen der beiden Wissenschaftssysteme – sofort ein gravierender Unterschied ins Auge: Beide Länder kennen eine binäre Hochschulstruktur, die zwischen Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für höhere Berufsbildung (*Hogescholen voor Hoger Beroepsopleiding*), genannt HBO, unterscheidet. Der Ort der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses ist in beiden Ländern die Universität, die über das alleinige Promotionsrecht verfügt. Aber die Größenverhältnisse zwischen den beiden Hochschultypen sind genau spiegelverkehrt: Während im Jahr 2005 in Deutschland ca. 67 Prozent der Studienanfänger an Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen eingeschrieben waren und 33 Prozent an Fachhochschulen, nahmen in den Niederlanden genau umgekehrt nur ca. 33 Prozent der Studienanfänger ihr Studium an Universitäten, aber 67 Prozent an einer HBO auf.²³

Das Zahlenverhältnis macht deutlich, dass in den Niederlanden der Großteil der im Zuge der Hochschulexpansion angestiegenen Studierendenzahlen auf das stark berufsbezogene Studium an den HBOs gelenkt wurde. Die Universitäten konnten deshalb ihre ausgeprägte Forschungsorientierung leichter beibehalten als die deutschen Universitäten, die stärker mit den wachsenden Studentenzahlen und der damit verbundenen Aufgabe der Breitenausbildung zu kämpfen haben. In der Tat verhält es sich so, dass das niederländische Universitätsstudium traditionell auf den Doktorgrad als Höhe- und Endpunkt eines erfolgreichen Universitätsbesuches ausgerichtet war: Noch bis zur Umstellung auf das BA/MA-System im Jahr 2002 wurde das universitäre Hauptstudium als *doctoraat* bezeichnet und damit als Vorstufe zur Doktorpromotion begriffen. In den meisten Fächern wurde das Grundstudium dann mit dem Titel *doctorandus* (drs.) abgeschlossen.²⁴

²³ Die genauen Zahlen: In Deutschland waren im Wintersemester 2005/06 insgesamt 33,4 Prozent der Studierenden im ersten Hochschulsesemester an einer Fachhochschule (einschl. Verwaltungsfachhochschule) eingeschrieben, in den Niederlanden 67,4 Prozent an einer HBO. (Statistisches Bundesamt 2005, Tabelle 1.1; MINOCW 2006: 101, 113)

²⁴ Lediglich die Juristen erhielten den akademischen Grad des *meester* (mr.), die universitären Ingenieure erwarben den Titel *ingenieur* (ir.).

In beiden Ländern gilt der Doktorgrad und die damit nachgewiesene Forschungsqualifikation als unabdingbare Zugangsvoraussetzung für eine akademische Karriere, die in Deutschland ebenso wie in den Niederlanden entweder auf eine Universitätslaufbahn und/oder auf eine Laufbahn in einer außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtung²⁵ hinzählt. In Deutschland ist darüber hinaus auch die Fachhochschulprofessur, die ebenfalls das Doktorat als Regelqualifikation vorsieht, eine weitere ernst zu nehmende akademische Karrieremöglichkeit für Promovierte. In den Niederlanden ist das kaum der Fall, da die HBOs ihre Dozenten weitgehend aus ihren eigenen Reihen oder unter Universitätsabsolventen mit Praxiserfahrung, aber ohne Promotion rekrutieren.²⁶

Universitätslaufbahn

Wie bereits betont worden ist, schreiben sich rund zwei Drittel aller niederländischen Studierenden an den 44 HBOs ein, nur ein Drittel an den 14 Universitäten. Hinsichtlich der staatlichen Finanzzuweisungen und des wissenschaftlichen Personals liegen die Verhältnisse allerdings genau umgekehrt: Im Jahr 2004 haben die HBOs staatliche Zuweisungen in Höhe von 1,67 Mrd. Euro erhalten, die Universitäten 3,12 Mrd. Euro. Das wissenschaftliche Personal der niederländischen Universitäten umfasst (in Vollzeitäquivalenten) rund 21.500 Personen. Zum Lehrkörper der HBOs gehören dagegen nur etwa 13.500 Personen, von denen sich über 90 Prozent ausschließlich der Lehre widmen. An den außeruniversitären Forschungsinstituten sind nochmals rund 5.000 Wissenschaftler tätig. (Vgl. MINOCW 2006: 99, 105, 111, 117, 147)

Die Universitäten, die sich seit jeher als Forschungsuniversitäten verstehen, bilden somit den Kern des niederländischen Wissenschaftssystems (de Weert 2006: 916). An den Universitäten besteht eine hierarchisch angeordnete Struktur hauptberuflicher Hochschullehrer mit den drei Karrierestufen *universitair docent* (UD, *University Lecturer*), *universitair hoofddocent* (UHD, *Senior Lecturer*) und *hoogleraar* (Professor). Außerhalb der Gruppe der Hochschullehrer gibt es das *overig weten-*

²⁵ In Deutschland sind das die Max-Planck-, Leibniz-, Helmholtz- und Fraunhofer-Institute bzw. Zentren, in den Niederlanden sind es die Institute der *Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek* (NWO) und der *Koninklijke Nederlands Akademie van Wetenschappen* (KNAW).

²⁶ Erst in jüngster Zeit ist an den HBOs die Position des *Lectors* eingeführt worden, der – ähnlich wie in den deutschen Fachhochschulen – eine stärkere Forschungsorientierung in die sehr verschulten, rein auf Lehre ausgerichteten HBOs hineinbringen soll: Für die *Lector*-Position wird in der Regel ein Promotion vorausgesetzt. (vgl. de Weert 2004b: 301f.)

schappelijk personeel (OWP, sonstiges wissenschaftliches Personal) sowie den *assistent in opleiding* (AiO, Assistent in Ausbildung), der seit kurzem die offizielle Bezeichnung *promovendu*“ trägt. Alle Stellen werden von den Universitäten in eigener Autonomie besetzt, ohne Mitwirkung des Ministeriums. (Vgl. zum Folgenden etwa: Lorenz 2000; de Weert 2004b, 2006; de Jonge/Berger 2006)

Die aus Deutschland bekannte Leitvorstellung des *Professors* als Lehrstuhlinhaber und Vertreter eines Faches in Forschung und Lehre „in seiner ganzen Breite“ ist auch an den niederländischen Universitäten geläufig. Bei der Berufung von Professoren sind publizierte Forschungsleistungen, akademische Reputation und zunehmend auch Drittmittelerfahrung und Internationalität entscheidende Auswahlkriterien. Eine formelle Habilitation gibt es nicht. Die Lehrqualifikation spielt bei Berufungen auf Professuren und andere Hochschullehrerstellen in der Regel keine maßgebende Rolle. Professorenstellen werden überregional oder international ausgeschrieben, aber auch interne Besetzungen sind nicht ungewöhnlich. Das vielleicht wichtigste akademische „Professorenprivileg“ ist die Bestimmung von Art. 9.10 des Wissenschaftsgesetzes (WHW), dass nur Professoren Mitglieder der Promotionskollegien sein können. Innerhalb der Professorenschaft wird zwischen einer A- und einer B-Kategorie etwa gleichgroßen Umfangs unterschieden, die unterschiedlichen Tarifgruppen zugeordnet sind. Da es aber keine universitätsinternen Aufstiegsbarrieren zwischen A- und B-Professuren gibt (wie zwischen W2- und W3-Professuren an deutschen Universitäten), führt diese interne Differenzierung nicht zu einem spürbaren Statusgefälle.

Dagegen ist der Statusunterschied zwischen den Professoren einerseits und den anderen hauptberuflichen Hochschullehrern, den *Dozenten/Lecturers* (UD) und den *Hauptdozenten/Senior Lecturers* (UHD) andererseits, durchaus vorhanden. Für die UHDs wird mittlerweile vielfach auch der amerikanische Titel des *associate professor*, für die UDs der des *assistant professor* benutzt. Dennoch ist die Parallele zum britischen oder schwedischen Modell näherliegend. Zwar ist die genauere Bedeutung von *tenure* und *tenure track* im niederländischen Universitätssystem nicht völlig geklärt.²⁷ Aber unstrittig ist, dass für UDs nach einer meist befris-

²⁷ In der Präambel des zur Zeit gültigen Tarifvertrages für die Universitäten (CAO-VSNU 2006: 8) wird die Frage des „tenure track“ als ein 2007 zu bearbeitendes Thema hervorgehoben.

teten Erstberufung²⁸ im Normalfall die Festanstellung erfolgt. Die große Mehrzahl der UD's und UHD's sind deshalb unbefristet beschäftigte Hochschullehrer. In der Regel werden heute nur noch promovierte Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen auf Dozenturen berufen. Abgesehen von den informellen Senioritäts- und Prestigeunterschieden des akademischen Lebens und der Frage des Promotionsrechts gibt es keine funktionalen Unterschiede zwischen UD's, UHD's und Professoren. Sie nehmen Lehr- und Forschungsaufgaben selbständig und auf Dauer wahr. Für sie alle galt bisher die traditionelle Faustregel „40 Prozent Forschung, 40 Prozent Lehre, 20 Prozent Verwaltung“. In den letzten Jahren gibt es in einzelnen Universitäten auch Versuche, die Lehr- und Forschungsaufgaben unter den Hochschullehrern neu aufzuteilen. (de Weert 2001, 2004b, 2006)

Bisher war der Karriereaufstieg vom UD zum UHD nahezu die Regel. Öffentliche Ausschreibungen von UHD-Stellen finden sich nur sehr selten. Die Chance, aus der Position des UHD's in eine Professur aufzusteigen, ist generell auf Grund des relativ hohen Anteils der Professuren nicht ungünstig: Auf zwei Universitätsdozenten kamen im Jahr 2005 je ein UHD und ein Professor.²⁹ Aber auch eine akademische Karriere als HD und UHD gilt in den Niederlanden als durchaus respektabel und führt am Ende der Laufbahn zu einer beachtlichen Vergütung.

Neben den in der Regel festangestellten Angehörigen der Gruppe der Hochschullehrer kennt die niederländische Hochschulstatistik noch die sehr umfangreiche Gruppe des *sonstigen wissenschaftlichen Personals* (OWP). Unter dieser heterogenen Kategorie verbergen sich zum einen Lehrbeauftragte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wie z.B. Sprachlehrer. Vor allem sind darin aber die in Drittmittelprojekten beschäftigten Forschungsmitarbeiter enthalten. Etwa zwei Drittel des sonstigen wissenschaftlichen Personals sind befristet beschäftigt.³⁰ Dabei handelt es sich zu einem großen Teil um promovierte jüngere Wissenschaftler mit Forschungszeitverträgen. Sie bilden das hauptsächliche Reservoir für die Besetzung von etatisierten Hochschullehrerstellen.

Zum akademischen Personal der niederländischen Universitäten wird außerdem die Position des *Assistenten in Ausbildung* (*assistent in oplei-*

²⁸ Bei Stellenausschreibungen wird für UD's meistens eine 2-3 jährige Befristung vorgesehen und die spätere Festanstellung in Aussicht gestellt.

²⁹ Die genaue Verteilung lautet: UD 49,3 Prozent, UHD 24,4 Prozent, Professoren 26,3 Prozent. (URL: <http://www.vsnunl.nl/web/show/>, Zugriff 25.2.2007)

³⁰ Quelle: <http://www.vsnunl.nl/web/show/id=77379/langid=43> (Zugriff 25.2.2007)

ding, AiO) gerechnet, die 1986 geschaffen wurde, um die Position der Doktoranden in der Universität zu regeln. Der Titel AiO ist auch weiterhin gebräuchlich, obwohl er seit der Einführung des neuen UFO-Funktionsbeschreibungssystems 2005 durch die Bezeichnung *promovendus* ersetzt worden ist. AiOs bzw. Promovenden sind in der Regel für eine Frist von vier Jahren an der Universität angestellt. Hauptaufgabe ist die Anfertigung einer Dissertation. Daneben sind auch bestimmte Hilfstätigkeiten in der Lehre möglich.³¹ Als Teil des Lehrkörpers werden die AiOs (im Unterschied zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Deutschland) allerdings nicht angesehen. Sie haben gleichzeitig Beschäftigten- und Studierendenstatus und sind vielfach in eine der 137 interuniversitären *Research Schools (onderzoekschool)* eingebunden. Nach Fertigstellung der Dissertation kann den AiOs eine einjährige Fristverlängerung zugebilligt werden. Das AiO- bzw. Promovendus-System ist, wie de Weert (2004b: 295) feststellt, „the standard route to enter the academic profession.“ D.h., die Qualifikation für die Dozenten- und Professorenlaufbahn ist an den niederländischen Universitäten eine reine Forschungsqualifikation mit nur geringem Bezug zur Lehre.

Neben den AiOs gibt es weiterhin in beträchtlichem Umfang „freie“ Doktoranden ohne universitären Beschäftigtenstatus. Die von einigen Universitäten begonnene Einführung von Doktorandenstipendien an Stelle von Promovendenstellen hat zu Kontroversen geführt. Da Stipendiaten keinen Beschäftigtenstatus haben, fallen bei Arbeitslosigkeit keine Kosten für Arbeitslosengeld an, die sonst nach niederländischem Recht auf die Universitäten zukommen würden. (Vgl. de Weert 2004a: 78f.; EURYDICE 2006: 6.18.2.)

Da die Wahrscheinlichkeit, direkt im Anschluss an die AiO-Zeit und kurz nach Abschluss der Promotion auf eine Universitätsdozentur berufen zu werden, relativ gering ist, und da in den Niederlanden (wie auch in anderen westlichen Wissenschaftssystemen) die drittmittelgeförderte befristete Projektforschung immer wichtiger wird, ist auch hier die neue Personalkategorie der Post-docs entstanden. Dabei handelt es sich entweder um promovierte Stipendiaten, in der Mehrzahl der Fälle aber um *early career researchers*, die nach der Promotion für maximal sechs Jahre³² als OWP

³¹ Das ist der Regelfall, abgekürzt AiO-4. Daneben gibt es für den Ingenieurbereich noch den auf zwei Jahre befristeten AiO-2, der aber nicht zur Promotion, sondern zum Ingenieurdiplom führt. (Würmann 2004: 57)

³² Der Tarifvertrag für Universitäten bestimmt, dass an einer Hochschule ein maximaler Befristungszeitraum von 6 Jahren möglich ist. (CAO-VSNU 2006: Art.2.3)

auf befristeten Projektstellen an einer Universität tätig sein können. Sie bilden das eigentliche Nachwuchsreservoir für die Universitätslaufbahn in den Niederlanden: Man kann davon ausgehen, dass zur Zeit auf eine besetzte Universitätsdozentenstelle etwa ein Post-doc in befristeter „Wartstellung“ kommt.

Maßnahmen der Nachwuchs- und Überbrückungsförderung

Dieser Umstand hat in den Niederlanden eine komplexe hochschulpolitische Diskussion ausgelöst, die dann auch zu gezielten Reformmaßnahmen geführt hat: Seit Mitte der 1990er Jahre trat der Sachverhalt ins Bewusstsein, dass wegen des ungünstigen Altersaufbaus der niederländischen Hochschullehrerschaft und der Auswirkungen von Sparmaßnahmen nur relativ wenige Dozenten- und Professorenstellen zur Besetzung anstanden (vgl. Lorenz 2000). Einerseits wurde der dadurch bedingte „Karrierestau“ für junge Doktoren und Post-docs und die damit verbundene Vergeudung von Talenten sowie die Überalterung (*vergrijzing*) der Hochschullehrerschaft beklagt. Andererseits wurde aber wegen der an den Universitäten in einigen Jahren zu erwartenden Pensionierungswelle auch ein zunehmender Nachwuchsmangel prognostiziert, zumal in der Mitte der 1990er Jahre viele AiO-Stellen wegen mangelnder Attraktivität nicht besetzt werden konnten. (de Weert 2001: 210)³³

Zur Bearbeitung dieser Fragen wurde vom Wissenschaftsministerium eine Kommission unter Leitung von Lieteke van Vucht Tijssen einberufen. Sie legte im Jahr 2000 einen „Wissenschaftspersonalbericht“ mit dem Titel „Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent“ vor, der sich in der Folgezeit als sehr einflussreich erwies. (van Vucht Tijssen 2000) In dem Bericht wurde aufgezeigt, dass nicht der vorübergehende Karrierestau von Promovenden und Post-docs das wirkliche Problem sei, sondern die drohende Knappheit von qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchspersonal, die sich auf Grund der Altersstruktur der gegenwärtigen Hochschullehrerschaft ab 2008 voll auszuwirken drohe und dann die Leistungsfähigkeit des niederländischen Wissenschaftssystems erheblich gefährden könne. Die van Vucht Tijssen-Kommission monierte die mangelnde Anziehungskraft des niederländischen Nachwuchsqualifikationssystems, insbesondere auch für Frauen. Es wurde deshalb eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Position der AiOs vorgeschlagen.

Unter anderem wurde eine substantielle Erhöhung der Bezüge für AiOs angeregt, die ab 2003 auch umgesetzt wurde. Ebenso sollten die in-

³³ Vgl. dazu zusammenfassend de Weert 2004b.

teruniversitären *Research Schools* gestärkt werden, um die Doktoranden- ausbildung zu verbessern und die Zahl der erfolgreichen Promotionen zu erhöhen.

Für Post-docs wurden unterschiedliche finanzielle Anreiz- und Fördermaßnahmen empfohlen, um die Periode bis 2008/09 zu überbrücken: Ermöglichung von Fristverlängerungen für Post-doc-Verträge, Finanzierung von vorzeitigen Berufungen, besondere Nachwuchsförderprogramme für Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten, Bereitstellung von staatlichen Sondermitteln für die Jahre 2001-2009 im Rahmen des sog. Innovationsimpuls (*vernieuwingsimpuls*)³⁴ zur befristeten Förderung von frisch Promovierten, Post-docs und auch renommierten Spitzenforschern. (Vgl. de Weert 2004b: 304 f.)

Die Strategierichtung, die diesem Maßnahmenpaket und insbesondere dem „Innovationsimpuls“ zugrunde liegt, ist aber deutlich: Die niederländische Hochschulpolitik geht davon aus, dass mit dem Auslaufen der Sonderfördermittel im Jahr 2009 das demographische „andere Ufer“ erreicht sein wird, so dass dann wieder ein selbsttragendes Gleichgewicht zwischen vorhandenem wissenschaftlichem Nachwuchspersonal und frei werdenden Hochschullehrerstellen an den Universitäten möglich wird.

Des Weiteren wird auch deutlich, dass der Hochschullehrernachwuchs an niederländischen Universitäten ganz eindeutig als *Forschernachwuchs* verstanden wird, erst in zweiter Linie als künftiges *Lehrpersonal*: Während nach der Logik des niederländischen Hochschulsystems das wissenschaftliche Personal der HBOs primär über die Lehre definiert wird, definieren sich die Wissenschaftler der Universitäten über die Forschung. Wie oben schon angedeutet, ist auf Grund der Verteilung der Studierendenströme zwischen Universitäten und HBOs der Zielkonflikt zwischen Forschung und Lehre an den niederländischen Universitäten weniger drängend als an den deutschen, die sehr viel stärker mit der Aufgabe der Breitenbildung konfrontiert sind.

Positionen in der außeruniversitären akademischen Forschung

Die wichtigste akademische Karrierealternative für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind die insgesamt 26 außeruniversitären Forschungsinstitute, die von der *Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek* (NWO) und der *Koninklijke Nederlands Akademie van Wetenschappen* (KNAW) getragen werden.

³⁴ Siehe dazu MINOCW (2006: 146); NWO (2007); http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5SRC5E_Eng (Zugriff 1.3.2007)

schappen (KNAW) unterhalten werden und insgesamt rund 5.000 Wissenschaftler beschäftigen. (Vgl. MINOCW 2006: 147)

Die Datengrundlage über die Außeruniversitären Institute, die in der Regel in Personalunion von Universitätsprofessoren in gemeinsamer Berufung geleitet werden, ist nicht sehr aussagekräftig. Traditionellerweise hielten die Institute der NWO und der KNAW genauso wie die Universitäten befristete Promotionsstellen vor, die analog zum AiO als OiO (*onderzoeker in opleiding*, Forscher in Ausbildung) bezeichnet wurden. Die Promotion erfolgt stets an der Universität. Seit einigen Jahren werden nun die bisherigen OiOs der NWO-Institute sukzessive in die Haushalte der Universitäten überführt, bleiben aber weiterhin in den Instituten tätig. (Vgl. Würmann 2004)

An den KNAW-Instituten werden dagegen weiterhin Doktorandenstellen (unter der neuen Bezeichnung *Promovendus*) geführt. Sie machen an den KNAW-Instituten rund ein Drittel des wissenschaftlichen Personals aus. (Vgl. KNAW 2006: 61ff., 72f.)

An den NWO-Instituten kann man eine ähnliche Größenordnung annehmen. Im Hinblick auf das hauptberufliche wissenschaftliche Personal an niederländischen außeruniversitären Instituten (ohne Promovendi) kann man im Durchschnitt also wohl von einem Verhältnis von etwa 55 zu 45 zwischen fest angestelltem und befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal ausgehen. Für die Festangestellten gibt es, insbesondere an den größeren Instituten, auch Aufstiegspositionen für *principal investigators*, Gruppen- und Abteilungsleiter, Forschungsdirektoren u.ä. Ein Blick in die öffentlichen Stellenanzeigen der NWO- und KNAW-Institute zeigt aber, dass gegenwärtig ganz überwiegend befristete Postdoc-Stellen besetzt werden und die unbefristeten und gehobenen Positionen weitgehend „zementiert“ sind.

Fazit

Bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Niederlanden ist die starke Forschungsorientierung auffallend. Dass die niederländischen Universitäten ihre betonte Forschungsorientierung bis jetzt durchhalten konnten, liegt nicht zuletzt an der ausgeprägten binären Hochschulstruktur in den Niederlanden. Sie führt zwei Drittel der Studierenden in die praxisbezogenen HBOs. Die Universitäten konnten deshalb bisher an der traditionellen Überzeugung festhalten, dass das eigentliche Ziel der universitären Lehre die Ausbildung des *Doctorandus* ist, also: des potenziellen Doktors und Forschers. Zwischen den Universitäten und

den außeruniversitären (bezeichnender Weise oft als „para-universitär“ genannten) Instituten gibt es in dieser Hinsicht eine erkennbare Interessenkoalition und Kooperation, die sich auch in der von beiden Institutionen gemeinsam getragenen Qualifizierung der Promovenden im AiO- bzw. OiO-System ausdrückt. Die Promotion ist zwar primär eine Forschungsqualifikation, aber sie qualifiziert zugleich auch für die akademische Lehre, und zwar primär für die Lehre an Universitäten. An den HBOs sind promovierte Hochschullehrer (abgesehen von den kürzlich eingeführten *Lectoren*) eher die Ausnahme.

Das heißt, im Gegensatz zu Deutschland, wo die Fachhochschulprofessur eine ernst zu nehmende Karrieremöglichkeit für Promovierte ist, sind niederländische Doktorinnen und Doktoren, die im akademischen Bereich tätig sein wollen, vor allem auf die Universitäten und die „para-universitären“ Forschungsinstitute angewiesen. Dort sind in nicht zu geringer Anzahl Dauerstellen mit Aufstiegsmöglichkeiten zum UD, UHD und Professor bzw. zum Abteilungsleiter und Direktor vorhanden. Eine ähnlich formalisierte Statusstruktur wie in Frankreich gibt es allerdings an den niederländischen Forschungsinstituten nicht.

Die entscheidende Hürde auf dem Weg in die akademische Laufbahn ist, nach der Promotion, die Festanstellung als Hochschullehrer bzw. als Forschungsmitarbeiter, also: der *tenure track* bzw. die *tenured position*. (Daneben gibt es in Lehre und Forschung, ähnlich wie in Deutschland, auch unbefristete Funktionsstellen für Wissenschaftler unter bzw. neben den zentralen akademischen Karrierestufen der Universitäten und Forschungsinstitute). Für den prototypischen Post doc, der auf einer befristeten Forschungsstelle an einem universitären oder außeruniversitären Forschungsinstitut sitzt, sind derartige Funktionsstellen nicht das angestrebte Ziel, sondern die genuine akademische Karriere. Im Zuge des länderübergreifenden Trends zur Intensivierung der Drittmittelforschung wird damit auch in den Niederlanden die Frage des Umganges mit Befristungen für promovierte Projektforscher zu einem Schlüsselthema.

Zur Zeit geht man in den Niederlanden davon aus, dass der akademische Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich wegen des altersbedingten Ausscheidens zahlreicher Hochschullehrer in Kürze entspannen wird und dass bald ein akuter Nachwuchsmangel zu befürchten ist. Die Zeit bis dahin versucht man mit gezielten Nachwuchs- und Post-doc-Fördermaßnahmen zu überbrücken. Allerdings ist es nicht ganz auszuschließen, dass die deutliche Intensivierung der Promovendenförderung, die in den letzten Jahren zu beobachten

war, mittelfristig doch dazu führen wird, dass weiterhin starke Konkurrenz beim Zugang zur Hochschullehrer- und Forscherkarriere herrschen wird. Möglicherweise wird sich künftig an den HBOs ein neuer Karriereweg für Promovierte eröffnen, falls die mit der Einführung der *Lectoren* beabsichtigte Stärkung der Forschungsorientierung der HBOs zum Tragen kommt.

Tab. 74: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Niederlande, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 16.827 | n | n |
| Geisteswiss., Künste | 6.508 | 213 | 3,27 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 34.294 | 416 | 1,21 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 6.410 | 499 | 7,78 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 8.210 | 483 | 5,88 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 2.119 | 259 | 12,22 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 17.489 | 809 | 4,63 |
| Dienstleistungen | 2.354 | n | n |
| <i>Insgesamt</i> | <i>94.211</i> | <i>2.679</i> | <i>2,84</i> |

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education

URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 2.9.2007)

a=nicht verfügbar, n=zu vernachlässigen

9.3.3 Italien

Das Doktorat als akademischen Titel gibt es erst seit den frühen 1980er Jahren. Dem vorausgegangen war eine erhebliche Ausdifferenzierung (man könnte auch sagen Wildwuchs) akademischer Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur im Zuge der Hochschulexpansion in den 1960er Jahren, weil der zentrale staatliche Rekrutierungsprozess zur Besetzung einer Professur zeitaufwändig und komplex war, aber dringend

Lehrkräfte benötigt wurden. Mit der Reform von 1980 wurden die beiden bis dahin bestehenden (unbefristeten) Positionen – Professor und Assistent – in drei Kategorien aufgeteilt: *full professor*, *associate professor* und Forscher (ebenfalls alle unbefristet). Darüber hinaus wurden die ersten Doktorandenprogramme eingerichtet, um den wissenschaftlichen Nachwuchs für die Universitäten systematischer und gezielter auszubilden. Allerdings gab es hochselektive Auflagen. Nicht jedes Fach und nicht jede Universität durfte Doktorandenprogramme einrichten. Das Ministerium erteilte eine solche Erlaubnis nur bei nachweislicher Exzellenz in der Forschung. Auch die Zulassung der Doktoranden wurde sehr selektiv gehandhabt. Die Entscheidung fiel im Rahmen von Zulassungsprüfungen. Darüber hinaus blieb die Anzahl der zugelassenen Doktoranden gedeckelt. Sie wurde in Abhängigkeit von den verfügbaren staatlichen Stipendien festgelegt. Die Höhe des Stipendienaufkommens wiederum richtete sich nach dem geschätzten Bedarf an Forschern in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen und privaten Sektors. Tatsächlich aber gab es kaum einen außeruniversitären Arbeitsmarkt für Promovierte, so dass nach der Promotion in der Regel eine universitäre Karriere angestrebt wurde. Um eine „kritische Masse“ in den Doktorandenprogrammen zu erzielen, wurde die Möglichkeit des Zusammenschlusses der Universitäten einer Region für ein solches Programm eingeräumt. (Vgl. Moscati 2004: 63ff.)

In den Doktorandenschulen gab es zunächst nur locker strukturierte Curricula. Das „Meister-Schüler-Verhältnis“ der individuell betreuten Promotion blieb dominant. Erst im Laufe der Jahre etablierten sich in einigen Fächern Curricula für die Promotionsphase. Die Dauer der Doktorandenprogramme betrug zwischen drei und vier Jahren.

Im Verlauf der 1990er Jahre stieg die Zahl der erfolgreichen Promotionen kontinuierlich an: von 1.127 im Jahr 1987/88 auf 3.906 im Jahr 2000/01. Zeitgleich erhöhte sich der Anteil der Frauen unter den erfolgreichen Promovierten von 38 Prozent auf 51 Prozent. (Vgl. ebd.: 2004: 67 f.) Der Anstieg der Doktorandenzahlen wurde dadurch erzielt, dass ab Beginn der 1990er Jahre auch Bewerber ohne staatliches Stipendium zugelassen werden durften. Außerdem hielten sich die Studiengebühren für die unterrichteten Elemente des Programms weiterhin in Grenzen.

Im Vergleich zu Deutschland ist der außeruniversitäre Arbeitsmarkt für Promovierte nach wie vor sehr klein, wenn nicht gar *non-existent*. So stellen die Doktorandenprogramme also vorrangig einen Pool für die Selbstrekrutierung der akademischen Profession dar. Allerdings haben die

sich verkleinernden Budgets für das staatlich finanzierte Hochschulsystem dazu geführt, dass die Chancen von Promovierten, im akademischen Bereich beruflich Fuß zu fassen, zunehmend schwinden.

Erst seit wenigen Jahren ist eine periodische Evaluation der Doktorandenprogramme verbindlich vorgeschrieben. Ergebnisse sind bisher noch nicht publiziert worden.

Tab. 75: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Italien, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 27.223 | 40 | 0,15 |
| Geisteswiss., Künste | 38.382 | 829 | 2,16 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 113.635 | 1.128 | 0,99 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 21.940 | 1.931 | 8,80 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 48.567 | 1.177 | 2,42 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 6.143 | 384 | 6,25 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 49.090 | 857 | 1,75 |
| Dienstleistungen | 8.001 | 3 | 0,04 |
| Sonstige | 8.303 | 2 | 0,03 |

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education

URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 1.8.2007)

9.3.4 Polen

Bis 1989 waren die Anzahl der Doktoranden und der Promotionen Bestandteil der zentralen staatlichen Planung. Dies änderte sich ab 1990. Innerhalb von zehn Jahren stieg die Anzahl der Doktoranden um mehr als das Zehnfache von 2.700 im Jahr 1990 auf etwa 28.000 im Jahr 2001. Allerdings ist kein vergleichbarer Anstieg bei den Abschlüssen zu verzeichnen. Ihre Anzahl stieg von 1.500 im Jahr 1991 auf 4.400 im Jahr 2001 und auf 5.460 im Jahr 2004.

Das polnische System der Ausbildung von Doktoranden wird charakterisiert durch ein traditionelles individuelles Betreuungsverhältnis, das nur von einer habilitierten Person übernommen werden darf. Sowohl Universitäten als auch die Institute der Akademie der Wissenschaften dürfen Doktorgrade verleihen. Darüber hinaus haben fünf private Universitäten inzwischen das Promotionsrecht erhalten.

Der Status der Doktoranden bewegt sich zwischen dem von Studierenden und dem von jungen Wissenschaftlern. Doktoranden werden einige Privilegien des wissenschaftlichen Personals zugebilligt, ihre soziale Absicherung entspricht aber dem Niveau der Studierenden, und sie bekommen auch kein Gehalt. Nur etwa die Hälfte der Doktoranden ist finanziell über staatliche Stipendien abgesichert. (Vgl. Kwiek 2004:125ff.) Diese verpflichten den Doktoranden dazu, sich an der Lehre im Umfang von maximal 120 Stunden pro Jahr zu beteiligen.

Tab. 76: Relation von Promotionen und Hochschulabschlüssen (ohne Promotionen) nach Fächergruppen, Polen, 2004

| Fächergruppe | Hochschulabschlüsse ohne Promotionen (in Pers.) | Promotionen | |
|--|---|-------------------|---|
| | | Anzahl (in Pers.) | Relation Promotionen je 100 Hochschulabschlüsse ohne Promotion (in %) |
| Pädagogik | 58.839 | a | a |
| Geisteswiss., Künste | 29.619 | 1.183 | 3,99 |
| Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswiss. | 198.792 | 655 | 0,33 |
| Naturwiss., Mathematik und Informatik | 24.102 | 867 | 3,60 |
| Ingenieurwiss., Herstellung und Baugewerbe | 33.236 | 908 | 2,73 |
| Agrarwiss. und Veterinärwiss. | 6.613 | 524 | 7,92 |
| Gesundheit und Soziale Dienste | 10.052 | 1.209 | 12,03 |
| Dienstleistungen | 22.776 | 114 | 0,50 |
| Sonstige | 96.296 | | 0,00 |
| <i>Insgesamt</i> | <i>480.325</i> | <i>5.460</i> | <i>1,42</i> |

Quelle: OECD Online Education Database, Graduates by field of education
 URL: <http://stats.oecd.org/wbos/default.aspx?DatasetCode=RGRADSTY> (Zugriff 1.8.2007)
 a=nicht verfügbar

Die Promotion dauert in der Regel vier Jahre mit einer Option auf ein fünftes Jahr. Studiengebühren werden für diese Qualifikationsphase nicht erhoben. Abgesehen von der Tatsache, dass es in Polen bisher erst wenige Doktorandenprogramme oder Graduiertenschulen gibt, wie sie im Zuge des Bologna-Prozesses in den meisten europäischen Ländern eingerichtet wurden, stellen sich die Probleme der Doktorandenausbildung etwas anders dar als in den meisten westeuropäischen Ländern. Das System ist einerseits noch stark in den Humboldt'schen Traditionen verhaftet, andererseits besteht die unter sozialistischen Verhältnissen ausgeprägte duale Struktur von forschungsorientierten Akademien und Hochschulen fort. Der akademische Arbeitsmarkt ist auf Grund der extrem niedrigen Gehälter für Promovierte hochgradig unattraktiv. Die meisten frisch Promovierten versuchen, auf den nicht-akademischen Arbeitsmärkten unterzukommen, obwohl sie eigentlich für wissenschaftliche Karrieren im Hochschulbereich ausgebildet wurden und dort auch benötigt werden.

10. Informationsdefizite und Forschungsdesiderata

Anke Burkhardt u.a.

Zu den erklärten Anliegen des Projektes zählte es, auf der Basis einer möglichst umfassenden Sichtung von Statistiken, Publikationen, Dokumenten und Internetpräsentationen sowie gestützt auf eigene Befragungen (zur Nachwuchsförderung auf Länderebene und durch Förderorganisationen) Informationsdefizite zu identifizieren und Anregungen für die thematische Ausrichtung zukünftiger Forschungsvorhaben zu unterbreiten. Dabei kristallisierten sich drei Aktionsfelder heraus:

Statistische Erhebung und Berichterstattung

- Informationsdefizite, die durch eine Ausweitung bzw. Differenzierung der regulären Erhebungen des Statistischen Bundesamtes behoben werden könnten,
- Informationsdefizite, deren Abbau an die Einführung neuer Berichts(teil)systeme gebunden ist,
- Qualifikationsaspekte, die sich auch in Zukunft einer vollständigen statistischen Erfassung entziehen dürften, aber über Stichproben und Hochrechnungen näherungsweise zu ermitteln sind,
- Mängel in Bezug auf den Grad an Vereinheitlichung und öffentlicher Verfügbarkeit von Informationen über die Förderleistungen und die Wirksamkeit der Förderung

Empirische Forschung

- Forschungsdesiderata im Hinblick auf Repräsentativität, Fortschreibung, Zeithorizont, Fächerspektrum, Geschlechterdifferenz, Themenkomplexe und -verknüpfungen empirischer Studien zur Promotionsphase, aber insbesondere zur Post-doc-Phase

- weitgehendes Fehlen einer (systematischen) wissenschaftlichen Begleitung von Förderprogrammen speziell während der Einführungsphase, programmbegleitendem Monitoring und regelmäßiger externer Evaluation.

10.1 Ausbau der statistischen Informationsbasis

Quantitative Erfassung von Qualifizierungsvorhaben

Im internationalen statistischen Vergleich fällt auf, dass Deutschland zu den wenigen Ländern gehört, die keine Angaben zur Anzahl der Doktorand/-innen (ISCED 6 bzw. 6_phd) ausweisen. Der tertiäre Bildungsbereich wird somit nicht vollständig abgebildet. Außerdem fehlt es an einer belastbaren statistischen Basis für die Berechnung von Erfolgsquoten. Hauptgrund hierfür ist, dass der Gesetzgeber keine Einschreibepflicht bzw. Registrierung der Promovierenden vorschreibt. Weder die Hochschulverwaltungen noch die Hochschullehrer/-innen verfügen über einen verlässlichen Überblick. Dieses Informationsdefizit ist der Preis, den Deutschland für die Vielfalt und die Heterogenität der Qualifizierungswege innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs zahlen muss. Die hohe, weltweit an der Spitze rangierende Promotionsintensität (in Bezug auf Hochschulabsolvent/-innen und Einwohner bestimmter Altersgruppen) spricht dafür, an dem bisherigen System festzuhalten, weil es in der Lage ist, der Verschiedenartigkeit von Bildungsverläufen, Berufsbiographien, Lebensentwürfen und familiären Belangen Rechnung zu tragen. Eine Bürokratisierung oder gar Reduzierung auf strukturierte Promotionen – die in Zukunft allerdings statistisch erfasst werden sollten – würde eher kontraproduktiv wirken. Um trotzdem Aufschluss über Zugang, Umfang, Struktur und Verlauf von Promotionsvorhaben zu erlangen, bieten sich vertiefende Untersuchungen an repräsentativen Hochschulen – wie sie vom BMBF vor kurzem erstmals in Auftrag gegeben wurden – als Basis von Hochrechnungen an. Eine weitere Möglichkeit, die bereits während eines Treffens mit HIS und dem Statistischen Bundesamt diskutiert wurde, wäre eine Befragung der Professor/-innen zur Anzahl der von ihnen betreuten Promovierenden (z.B. als §7-Erhebung des Statistischen

Bundesamtes).¹ Die über Befragung gewonnenen Angaben von Absolvent/-innen, ob sie eine Promotion begonnen haben oder vorhaben, dies zu tun, könnte mit den Angaben der Professor/-innen abgeglichen werden, wodurch sich die Aussagegenauigkeit zur quantitativen Dimension des Promotionsgeschehens deutlich erhöhen würde.

Schwieriger wird es sein, die Post-doc-Phase statistisch besser zu erfassen. Das betrifft insbesondere die Habilitation, denn im Gegensatz zur Juniorprofessur, die als Beschäftigungsgruppe über die Personalstatistik erfasst wird, gibt es keine Stellenkategorie (wie z.B. früher C1), deren Aufgabenprofil speziell auf die Erbringung berufsrelevanter wissenschaftlicher Leistungen nach der Promotion ausgerichtet ist. Kennzeichnend für die Post-doc-Phase ist eigenständige wissenschaftliche Tätigkeit. Die Qualifizierung erstreckt sich häufig über einen längeren Zeitraum und verläuft diskontinuierlich. Der Beginn lässt sich zeitlich oft nicht genau fixieren, die Übergänge zwischen Forschung und Qualifizierung sind fließend. Da ein dem „Doktorvater“ vergleichbarer Betreuer eher die Ausnahme darstellt, lassen Hochschullehrerbefragungen nur bedingt Erkenntnisgewinn erwarten. Hier ist in erster Linie eine Verstärkung der empirischen Forschung anzuraten. Über die Bundesstatistik könnten Angaben zum Beschäftigungssektor bzw. zur beruflichen Tätigkeit bei Abschluss der Habilitation (derzeit stehen nur Angaben über den Anteil der habilitierten Beschäftigten an der Hochschule nach Beschäftigtengruppe zur Verfügung) und die Dauer der Qualifizierungsphase abgefragt werden.

Erfassung der Leistungen der Förderorganisationen

Das Spektrum der Nachwuchsqualifizierung auf der Basis von Fördermaßnahmen, die trotz z.T. kooperativer Elemente im Wesentlichen außerhalb des Hochschulbereichs angesiedelt sind, ist äußerst breit. Die Förderorganisationen unterscheiden sich hinsichtlich Finanzierungsquellen, Leistungsschwerpunkten, Zielstellung und Anliegen, Fördervolumen und -instrumentarium. Da es keine allgemein verbindliche bundesweite Berichtspflicht gibt, ist eine übergreifende Darstellung derzeit nur auf dem (aufwendigen) Weg der Auswertung von Dokumenten und Internetpräsentationen der einzelnen Organisationen bzw. mit Hilfe von Befragungen derselben möglich. Doch stößt man auch dabei an Grenzen, denn die institutionelle Vielfalt schlägt sich in einem heterogenen internen Be-

¹ Für diese Anregung danken wir Prof. Dr. André Wolter, TU Dresden/HIS, und Pia Brugger, Statistisches Bundesamt.

richtswesen und entsprechend differenzierter Verfügbarkeit und Bereitstellung von Informationen nieder. Trotz positiver Resonanz von Seiten der Förderorganisationen ermöglichte die im Rahmen des Projektes durchgeführte Befragung keine lückenlose Bestandsaufnahme. Insbesondere quantitative Angaben – etwa zur Zahl der Geförderten oder ihrer Verteilung auf die Förderinstrumente – waren nicht in jedem Fall oder zumindest nicht immer in der angestrebten Detailliertheit verfügbar. Vereinzelt betrafen diese Informationslücken auch ganze Programme, wie etwa Zahl und Themen der geförderten Graduiertenkollegs bzw. -schulen. Als Grund nannten die Ansprechpartner die Struktur der eigenen Organisation. So sind etwa Untergliederungen mancher Organisationen, auch in der Nachwuchsförderung, weitgehend selbständig, weshalb die zentrale Verwaltung, an welche sich die Befragung richtete, nur einen eingeschränkten Überblick über die Fördermaßnahmen hatte. Zudem habe die kurze Frist zur Beantwortung der Fragen umfangreichere Recherchen im eigenen Haus unmöglich gemacht. Hier könnte eine reguläre, jährlich durchgeführte Erhebung nach einheitlichem Berichtsraster (z.B. in Verantwortung des Statistischen Bundesamtes) Abhilfe schaffen.

Informationen zu Förderstrategien der Länder und Hochschulen

Ähnlich ausbaufähig gestaltet sich der Informationsstand zur direkten staatlichen Nachwuchsförderung. Die Förderung der Bundesländer wird gegenwärtig weiterentwickelt und vielfach sind statistische Angaben – etwa über die in Programmen der strukturierten Doktorandenausbildung geförderten Nachwuchswissenschaftler/-innen – noch nicht im Detail verfügbar. Zum Teil wurde erst im Laufe unserer Befragungen die Vielfalt der unterschiedlichen Länderprogramme deutlich. Offen bleiben musste im Rahmen unserer Untersuchung die von den Hochschulen selbst aus (globalen) Landesmitteln finanzierten Formen der Nachwuchsförderung. Gerade durch den unterschiedlichen Grad an finanzieller Autonomie der Hochschulen sind die Förderstrategien der Länder nicht direkt vergleichbar. Vor allem liegen jedoch so gut wie keine Informationen vor, aus denen der Erfolg der unterschiedlichen Förderstrategien ermittelt werden könnte. Es erscheint sinnvoll, diesem Thema forschungsseitig Aufmerksamkeit zu schenken, um in einem ersten Schritt zumindest Best-practice-Beispiele auf Landes- und Hochschulebene zu ermitteln.

Abbildung der internationalen Mobilität

Deutsche Nachwuchswissenschaftler/-innen sind international mobil. Sie werden dabei durch zahlreiche Förderprogramme mit unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung und Dauer unterstützt, die statistisch bislang jedoch nur unzureichend erfasst werden. Neben den Programmen der großen Wissenschaftsorganisationen wie z.B. DFG und DAAD existiert eine Vielfalt dezentraler, häufiger lokaler Mobilitätsförderungen. Nicht zuletzt leisten die Hochschulen praktische Hilfestellung. In welcher Form und in welchem Ausmaß sie dies tun, ist nicht bekannt. Die einzigen Datensätze, die partielle Schätzungen zulassen, sind die Angaben der Förderorganisationen zu den Gefördertenzahlen, die jährlich vom DAAD veröffentlicht werden. Doch ist auch die Aussagekraft dieser Daten begrenzt, denn aus arbeitstechnischen und finanziellen Gründen wird nur der unmittelbar finanzierte Wissenschaftlertausch erfasst. Da Eckwerte für eine Hochschätzung der Grundgesamtheit des Wissenschaftlertausches weitestgehend fehlen, können gegenwärtig lediglich Strukturen und Tendenzen aufgezeigt und unter Vorbehalt interpretiert werden. Neben einer umfassenden quantitativen Erhebung mangelt es an gesicherten Aussagen zu qualitativen Aspekten. Nur wenige wissenschaftliche Untersuchungen setzen sich mit der internationalen Mobilität deutscher Nachwuchswissenschaftler/-innen auseinander und wenn, dann begrenzt auf Postdoktorand/-innen, wobei auf Grund der Befragung bestimmter Geförderten Gruppen keine Repräsentativität gegeben ist. Zu Doktorand/-innen liegen keine gesonderten Studien vor. Ebenso wenig stehen Studien zu Nachfrage oder Zufriedenheit mit der Mobilitätsförderung von Seiten der Nachwuchswissenschaftler/-innen zur Verfügung. Derartige Befunde würden es erleichtern, die Bedarfsgerechtigkeit (einschließlich der Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) des Förderangebots und die Wirksamkeit der Programme zu beurteilen und diese zielführend weiterzuentwickeln.

Angaben zur wissenschaftlichen Qualifizierung von Bildungsin- und -ausländer/-innen

Das Statistische Bundesamt stellt in der Prüfungsstatistik Angaben zur Promotion von Ausländern nach Herkunftsländern, Fächergruppen und Geschlecht zur Verfügung. Für die Habilitationen ist die Ausländeranzahl nach Geschlecht und Bundesländern verfügbar (sie lag 2005 bei 4,5 %). Angaben zu Herkunftsländern und Fächergruppen werden nicht ausgewiesen. Generell umfassen diese Angaben sowohl Bildungsausländer

(Ausländer, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland oder einem Studienkolleg in Deutschland erworben haben) als auch Bildungsinländer (ohne deutsche Staatsbürgerschaft mit in Deutschland erworbener Hochschulzugangsberechtigung). Auf Grund dieser Zusammenfassung ist es nicht möglich, Aussagen darüber zu treffen,

- wie es erstens um die Promotionsintensität bzw. die Karriereaussichten von Hochschulabsolvent/-innen mit Migrationshintergrund bestellt ist, was angesichts der Diskussion um die soziale Selektivität des deutschen Bildungssystems im internationalen Vergleich von besonderem Interesse sein dürfte,
- und inwieweit zweitens das deutsche Hochschulsystem Attraktivität für ausländische Nachwuchswissenschaftler/-innen aufweist.

Völlig offen ist bisher die statistische Erfassung des weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs von Bildungsaus- und -inländer/-innen. Zwar wird die Staatsangehörigkeit der Habilitierten an der Hochschule erfasst², Angaben dazu werden aber nicht veröffentlicht. Unbefriedigend ist auch die Informationslage zu Beschäftigungsverhältnissen an der Hochschule zum Zeitpunkt der Habilitation und zum habilitierten Personal. Außerdem weist die Personalstatistik lediglich das haupt- *und* nebenberufliche wissenschaftliche Personal insgesamt nach Herkunftsländern aus.³ Zu Juniorprofessuren und anderen hochschulischen Beschäftigungspositionen mit Karrierebezug stehen keine gesonderten Daten für Bildungsaus- und -inländer/-innen zur Verfügung.

Die statistischen Informationsdefizite können durch die gängigen empirischen Studien kaum kompensiert werden, weil diese Personengruppen in übergreifend angelegten Befragungen bedingt durch ihre geringe zahlenmäßige Präsenz nicht repräsentativ oder zumindest aussagekräftig erfasst werden. Hier sollten speziell auf die Thematik zugeschnittene Studien in Auftrag gegeben werden.

² Vgl. Vordruck für die Erhebung der Habilitierten.

³ 2005 setzte sich das haupt- und nebenberufliche wissenschaftliche Personal wie folgt zusammen: 85,7 Prozent Deutsche, 3,6 Prozent sonstige EU-Bürger, 10,7 Prozent Nicht-EU-Bürger. (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4)

10.2 Ausbau und Qualifizierung der empirischen Basis

Der wissenschaftliche Nachwuchs war in der Vergangenheit wiederholt Gegenstand empirischer Untersuchungen, und zwar sowohl eingebettet in übergreifende Untersuchungen zum Übergang von Hochschulabsolvent/-innen in das Beschäftigungssystem und zu deren späterem beruflichen Verbleib (Absolventenstudien) als auch gesondert in Form von Nachwuchsbefragungen. Besonderes Augenmerk galt dabei bisher Doktorand/-innen und Promovierten. Empirische Befunde zur Post-doc-Phase sind demgegenüber unterrepräsentiert. Im Zusammenhang mit der Einführung der Juniorprofessur hat sich die Hochschulforschung allerdings dieser Thematik verstärkt angenommen. Nachfolgend wird in Auswertung der vorliegenden (laufenden und geplanten) Studien und der thematischen Gliederung innerhalb der Kapitel 3.4 und 4.4 folgend stichpunktartig aufgelistet, wo sich weiterer Forschungsbedarf abzeichnet:

Promotionsphase

- *Doktorand/-innenbestand und Erfolgsquote von Promotionsvorhaben*
 - bundesweite Analysen von Absolventenbefragungen im Längsschnitt über einen längeren Zeitraum nach Studienabschluss,
 - Ausweitung des Untersuchungsfeldes im Hinblick auf Hochschulen und Regionen,
 - Entwicklung und Überprüfung von Thesen über erfolgsfördernde und -hemmende Faktoren in Zusammenschau mit weiteren Befunden aus Nachwuchsbefragungen (z.B. Einfluss von Finanzierungsart und Promotionsmodell auf den Erfolg),
 - durchgängige Einbeziehung der Geschlechtsspezifität bei künftigen Erfolgsquotenanalysen
- *Zugang zur Promotion*
 - vergleichende Analysen des Promotionszugangs bei transparenteren Zugangswegen (z.B. Graduiertenkollegs) und weniger transparenten Zugangswegen („traditionelle“ Promotion),
 - konzeptionelle Arbeiten zur Verbesserung der Transparenz beim Promotionszugang, vergleichende Analyse der (Selbst-)Selektivität beim Zugang im Vergleich zum Qualifikationsverlauf, insbesondere bezüglich sozialer Selektivität; einschließlich der Klärung der Fragen, warum sich trotz mittlerweile hoher Bildungsbeteili-

gung immer noch deutlich weniger Frauen als Männer für die Promotion und eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden und welche Faktoren in den diesbezüglichen Entscheidungsprozessen eine Rolle spielen?

- explizite Berücksichtigung von Studierenden als (potentieller) wissenschaftlicher Nachwuchs bei künftigen Analysen zum Zugang zur Promotion

- *Beratung, Betreuung und Einbindung*

- Graduiertenkollegs/Graduiertenzentren im systematischen Vergleich mit klassischer Einzelpromotion,
- Analyse des Einflusses der Erwartungshaltung bzw. bisher nicht erfasster wichtiger Aspekte auf die Gesamtzufriedenheit der Promovierenden mit der Betreuung,
- Bewertungen des Amtes von Promovierendenbeauftragten und von Promotionsvereinbarungen,⁴
- bundesweite Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Promovierenden,
- Ermittlung von hemmenden und fördernden Faktoren im Hinblick auf die Tagungs- und Publikationsaktivitäten von Nachwuchswissenschaftler/-innen im In- und Ausland

- *Qualifikationsverlauf*

- bundesweit repräsentative Analysen zur Promotionsdauer (inkl. Überbrückungszeiten zwischen Studienabschluss und Promotionsbeginn und Unterbrechungen), differenziert nach Fächergruppen sowie darunter nach Geschlecht und Promotionsmodellen,
- bundesweit repräsentative Analysen zu Determinanten der Promotionsdauer unter Einschluss der Promotionsbedingungen,
- Zusammenhang zwischen Finanzierungsart und Promotionsmodell einerseits und Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen der Doktorand/-innen andererseits im Hinblick auf die Erfolgsaussichten von Promotionsvorhaben

⁴ Diese Aspekte wurden z.B. in einer Mitarbeiter/-innenbefragung im Auftrag der Vizepräsidentin der TU Berlin („WM-Studie 2007“) erfragt, wo sie auf großes Interesse stießen. Die Studie wurde erst nach Abschluss der Auswertungen zum BuWiN veröffentlicht und kann daher leider nicht mehr systematisch berücksichtigt werden.

- *Übergang in berufliche Tätigkeiten*

- Analysen zu längerfristigem beruflichem Verbleib von Promovierten (bis 20 Jahre nach Abschluss der Promotion für die im letzten Jahrzehnt Promovierten),
- Analysen zu Selektionsmechanismen in der Zeit nach Abschluss der Promotion, auch nach sozialer Herkunft

Aktuelle Absolventenbefragungen (HIS, INCHER-Kassel) bieten interessante Ansatzpunkte für Zusatzauswertungen, die z.B. Aufschluss über die Bearbeitungsdauer der Dissertationen (nach Fächergruppen und ggf. Geschlecht) sowie zum Anteil der 5-10 Jahre nach Studienabschluss (immer noch) begonnenen Promotionen erwarten lassen.

Schließlich kann der Frage nach der Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn nur nachgegangen werden, wenn auch diejenigen in den Blick genommen werden, die keine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen, obwohl sie über ein ausreichendes Leistungsniveau verfügen. Zu fragen ist, warum sich Studierende mit guten Abschlussnoten gegen eine Promotion entscheiden bzw. – im Umkehrschluss – was getan werden muss, um die Attraktivität der Promotion für hoch qualifizierte Studierende zu steigern?

Eine generelle Forschungslücke stellen Analysen dar, die die Promotionsphase (Zugang, Verlauf, Erfolg) im Hinblick auf spezifische disziplinäre Eigenheiten hin und darunter im Hinblick auf die Geschlechtsspezifität *im Zusammenhang* untersuchen. „Die Unterschiede fallen aber oft innerhalb eines Landes, zwischen den einzelnen Disziplinen und ‚Promotionskulturen‘, stärker aus als zwischen zwei Ländern, weshalb bei Verallgemeinerungen stets Vorsicht geboten ist.“ (Koepernik/Moes/Tiefel 2006: 22) Auch der Wissenschaftsrat verweist darauf, dass „alle übergreifenden Reformbemühungen zu berücksichtigen (haben), dass sich die wissenschaftlichen Disziplinen bis hinunter auf die Ebene der einzelnen Fächer hinsichtlich der Ausgestaltung der Promotionsphase voneinander unterscheiden.“ (Wissenschaftsrat 2002b: 4)

Post-doc-Phase

Die vorliegenden empirischen Studien bilden die Post-doc-Phase nur unzureichend ab und lassen viele inhaltliche Fragen offen. Es fehlt an repräsentativen Aussagen, die sich auf die gesamte Qualifizierungsphase erstrecken, sowie an der Darstellung von Entwicklungen und Zusammenhängen.

Nachfolgend wird der – insbesondere über Befragungen und Panel-Studien abzudeckende – vordringlichste Informations- und Forschungsbedarf aufgelistet:

- Umfang und Struktur der Gesamtheit der Habilitierenden in Deutschland differenziert nach Fächern, Geschlecht, Alter und Finanzierungsart,
- Geschlechterdifferenz der Entscheidung für oder gegen eine weitere wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion (z.B. über den wissenschaftlichen Horizont hinausgehende Motivlage, Aspekte der Familienorientierung) als Voraussetzung eines besseren Verständnisses von Übergangsquoten und Verlaufsdaten (Schwund bzw. Dropout) sowie der Ableitung von Maßnahmen zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit; Ursachenforschung zum höheren Frauenanteil bei Juniorprofessor/-innen und zur Übertragbarkeit frauenfördernder Aspekte auf andere Qualifizierungswege,
- Ermittlung der Aussagekraft von Abschlussnoten für den Qualifikationsverlauf an Hand des Vergleichs der Abschlussnoten von Promovierten mit und ohne Habilitation nach Fächern und Finanzierungsarten (Stellen, Stipendien, extern),
- vergleichende Untersuchung zu Abschlussnoten der Promotion u.a. Leistungsvoraussetzungen von Juniorprofessor/-innen und Habilitierenden/Habilitierten,
- Zusammenhang zwischen Gestaltung der Qualifizierungsphase (Transparenz der Zugangswege, Finanzierungsart, Zeithorizont und Kalkulierbarkeit der Zukunftsperspektiven) und der späteren wissenschaftlichen Karriere – auch unter Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen in der Motivation und der Umsetzungschancen von Lebensentwürfen,
- Bedingungsgefüge von Zugang und Verlauf der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase nach der Promotion unter besonderer Beachtung der unterschiedlichen Fächerkulturen und Fachspezifika von Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven

Querschnittsaspekte

Eine Reihe von Fragen tragen Querschnittscharakter bzw. erschließen sich am ehesten in einer phasenübergreifenden, den Karriereverlauf (bzw. die Karrierebrüche) in den Blick nehmenden Betrachtung. Dazu zählt die soziale Selektivität, insbesondere die Geschlechtsspezifik der wissenschaftlichen Qualifizierung von den Qualifizierungsabsichten über den

tatsächlichen Zugang und den Verlauf bis hin zu erfolgreichem Abschluss bzw. Abbruch. Erkenntnislücken sind hierbei im Hinblick auf den Einfluss der Fachkulturen zu konstatieren.

Der Wissenschaftsrat führt dazu aus: „Die umfassende Untersuchung der komplexen Verschränkungen zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Frauen führen, steht erst am Anfang. Der Wissenschaftsrat regt an, dieses Forschungsdesiderat aufzugreifen und der Entstehung und spezifischen Wirkung von Fachkulturen unter dem Geschlechteraspekt systematisch von der Entscheidung für ein Studienfach bis zur Rekrutierung von Professoren nachzugehen. Nur so können passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden, welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen.“ (Wissenschaftsrat 2007b: 22)

Ein weiteres vom Wissenschaftsrat an gleicher Stelle moniertes Forschungsdesiderat richtet sich auf die Frage, warum, fachspezifisch gesehen, mit steigendem Frauenanteil unter den Studierenden sowohl die Promotionsneigung und -intensität der Frauen als auch ihre Aussichten auf eine erfolgreiche akademische Karriere abnehmen: „... je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach. Bislang liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor.“ (Ebd.: 22) Umgekehrt wirkt sich der Minderheitenstatus für Männer in feminisierten Fächern hinsichtlich ihrer Karriereaussichten vorteilhaft aus.

Aus der Literatur (vgl. insbesondere Lind 2006: 16) lässt sich weiterhin, den gesamten Qualifizierungsprozess betreffender Forschungsbedarf zu folgenden gleichstellungspolitischen Fragestellungen ableiten:

- In wie weit sind individuelle berufliche Entscheidungen in Bezug auf Karrierezielsetzungen und Familiengründungen mit den strukturellen Bedingungen des Wissenschaftssystems verschränkt?
- Welche Faktoren beeinflussen, ob (Nachwuchs)Wissenschaftler/-innen vorhandene Kinderwünsche realisieren?
- Wie können über die Berücksichtigung der dual-career-Problematik Gleichstellungsfortschritte in der Nachwuchsförderung erzielt werden?
- Welchen Einfluss üben positive Rollenmodelle auf die Entscheidung von Frauen für und ihre Integration in die Wissenschaft aus?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen den vergeschlechtlichten Strukturen von Wissenschafts- und Wissenschaftsförderinstitutionen und der Geschlechtergerechtigkeit der Nachwuchsförderung? Wie

kann Frauen ausgrenzenden Wirkungen von *male substructures* entgegengewirkt werden?

10.3 Forcierung wissenschaftlicher Begleitung und Evaluierung

Bund und Länder haben in den vergangenen Jahren über Sonderprogramme ein erhebliches Mittelvolumen für die Förderung des Hochschulbereichs bereitgestellt. Welche Maßnahmen durchgeführt wurden und wie es um den jeweiligen Umfang und die Laufzeit bestellt war, ist bekannt und größtenteils öffentlich dokumentiert. Ein Beispiel hierfür liefert das vom CEWS betriebene Webportal „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (unter <http://www.cews.org/hwp/>), in dem die Maßnahmen des Fachprogramms Chancengleichheit im Rahmen des HWP dokumentiert werden.

Über Verlauf, Zieladäquatheit und Nutzen der Programmförderung stehen dagegen nur im Einzelfall Informationen zur Verfügung, da auf wissenschaftliche Begleitung und Evaluation weitgehend verzichtet wurde. Offen blieb bisher, welche Folgeeffekte (einschließlich der Fortführung der Projekte nach Beendigung der Programmförderung) erzielt wurden bzw. ob sich nachhaltige Veränderungen vollzogen haben. Hauptgrund für diese Kenntnislücke – die zu schließen, die Qualität zukünftiger Programme erhöhen dürfte – ist die fehlende finanzielle Basis für Wirkungsforschung nach dem Auslaufen der Programme. Bei der Gestaltung neuer Förderprogramme sollte darauf geachtet werden, dass ein Teil der Fördermittel verbindlich für Monitoring, Evaluation und Wirkungsforschung einzusetzen ist.

Literaturverzeichnis

- AAUP, American Association of University Professors (2006): Contingent Faculty Index. <http://www.aaup.org> (Zugriff 28.2.2007)
- Ackers, Louise (2003): The participation of women researchers in the TMR Marie Curie Fellowships. Edition 2003. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Ackers, Louise/Oliver, Liz (2006): From Flex-security to Flex-equality? The Impact of the Fixed-Term Contract Provisions on Employment in Science Research. In: International Studies of Management and Organisations (Manuskript, erscheint demnächst)
- Adolph, Katrin (2001): Habilitandinnen an der Humboldt-Universität. Ergebnisse einer Umfrage. Berlin
- AHW, Arbeitskreis habilitierter oder ähnlich qualifizierter Wissenschaftler (o.J.): Zu Aufgaben und Struktur des Berliner Arbeitskreises. <http://www2.tu-berlin.de/fb1/AGiW/Cricetus/SOzuC3/AHWBln.htm> (Zugriff 19.9.2007)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006, zuletzt geändert durch Art. 8 Abs. 1 G v. 2. Dezember 2006 I 2742 (BGBl. I 2006, S. 1897)
- Allmendinger, Jutta (2005a): Fördern und Fordern – was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse. In: Spellerberg, Annette (Hg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik. Berlin: Edition Sigma, S. 51-74
- Allmendinger, Jutta (Hg.) (2005b): Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf. Hamburg
- Allmendinger, Jutta (2006): Butter bei die Fische! In: IAB Forum 2/2006, S. 18
- Allmendinger, Jutta/Eickmeier, Andrea (2003): Brain drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA. In: Beiträge zur Hochschulforschung 25(2003)2, S. 26-34
- Allmendinger, Jutta/Fuchs, Stefan/Stebut, Janina von (2000): Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. In: Page, Julie/Leemann, Regula Julia (Hg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 der Universität Zürich. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
- Altbach, Philip G. (2006): Doctoral education. Present realities and future trends. In: International handbook of higher education, Bd. 1: Global Themes and contemporary challenges. Dordrecht: Springer, S. 65-81
- Amira, Karl von (1912/13): Reform der Doktorpromotion. In: Akademische Rundschau. Zeitschrift für das gesamte Hochschulwesen und die akademi-

- schen Berufsstände. Leipzig Bd. 1, N.F. (1912/13), zit. nach: Wollgast, Siegfried (a.a.O. S. 179-186)
- Armbruster, Chris (2006): The rise of the Post-Doc as principal investigator? How PhDs and Post-docs may advance their career and knowledge claims in the new Europe of Knowledge
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Metz-Göckel, Sigrid/Wergen, Jutta/Klein, Annette (2005): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4/2005, S. 14-23
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Metz-Göckel, Sigrid/Wergen, Jutta/Klein, Annette (2006): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? Hochschuldidaktisches Zentrum an der Universität Dortmund (Hg.). Dortmund
- AvH, Alexander von Humboldt Stiftung (2007): Jahresbericht 2006. <http://www.humboldt-foundation.de/de/stiftung/jahresbericht/index.htm> (Zugriff 7.8.2007)
- Backhaus, Beate/Ninke, Lars/Over, Albert (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. Kassel: Gesellschaft für empirische Studien/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft
- Baer, Susanne (2001): Möglichkeiten der Förderung tatsächlicher Gleichstellung im Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Juniorprofessuren. Kurzgutachten im Auftrag des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung. Berlin
- Baluch, Christina Alexa: Der verfassungsrechtliche Schutz der Habilitation durch Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG – Kann der Gesetzgeber die Habilitation abschaffen? Bonn: Deutscher Hochschulverband
- BAM, Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (1989): Mainzer Thesen. Wissenschaftlicher Nachwuchs – Qualifikationsstellen: Forderungen an Förderungen. [http://mittelbau.org/thesen/thes-all.htm#MAINZER %20THESEN](http://mittelbau.org/thesen/thes-all.htm#MAINZER_%20THESEN) (Zugriff 19.9.2007)
- BAM, Bundesvertretung Akademischer Mittelbau (2002): Ulmer Thesen der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau zur Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft http://www.mittelbau.org/ulmer_thesen.html (Zugriff 28.9.2007)
- Bargel, Tino/Röhl, Tobias (2006): Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden. Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierendensurveys. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Bartelse, Jeroen (1999): Concentrating the Minds. The Institutionalisation of the Graduate School Innovation in Dutch and German Higher Education. Enschede: CHEPS and Utrecht: Lemma
- Bartz, Olaf (2007): Der Wissenschaftsrat. Entwicklungslinien der Wissenschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart: Steiner
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld:

transcript.

- Beaufays, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04beaufays-d.pdf> (Zugriff 29.2.2008)
- Becker, Carl Heinrich (1925): Vom Wesen der deutschen Universität. Leipzig 1925, zit. nach: Schelsky, Helmut (1963. S. 165ff. 333)
- Bekanntmachung der Neufassung des Bundesbesoldungsgesetzes vom 22. Februar 1996. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 12 vom 1. März 1996
- Bekanntmachung der Neufassung des Hochschulrahmengesetzes vom 9. April 1987. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 25 vom 23. April 1987
- Bekhradnia, Bahram/Sastry, Thomas (2005): Migration of academic staff to and from the UK. Summary report. <http://www.hepi.ac.uk/downloads/19BrainDrain.pdf> (Zugriff 9.8.2007)
- Benz, Arthur (1994): Kooperative Verwaltung. Funktionen, Voraussetzungen und Folgen. Baden-Baden: Nomos
- Benz, Arthur (2003): Föderalismus und Demokratie. Eine Untersuchung zum Zusammenwirken zweier Verfassungsprinzipien. Institut für Politikwissenschaft, Fern-Universität Hagen
- Benz, Arthur/Lehmbruch, Gerhard (Hg.) (2002): Föderalismus. Analysen in entwicklungsgeschichtlicher und vergleichender Perspektive. (=Politische Vierteljahresschrift Sonderheft 32), Wiesbaden
- Benz, Winfried (1994): Die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Forschung & Lehre 5/1994. S. 166-171
- Benz, Winfried (1996): Arbeitsteilung in der Wissenschaft. Ein historischer Rückblick auf die Entwicklung der Personalstruktur und was der Wissenschaftsrat heute dazu sagt. In: Köhler, Gerd/Köpke, Andreas (Hg.): „Wissenschaft als Beruf“. Die Dokumentation der 15. GEW-Sommerschule `95. Frankfurt/Main (=Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 82), S. 79-89
- Bergen Communiqué of Ministers (2005): The European Higher Education Area - Achieving the Goals. http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf (Zugriff 3.6.2005)
- Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom 10.4.2000. http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf (Zugriff 17.8.2007)
- Berlin Communiqué (2003): http://www.aic.lv/ace/ace_disk/Bologna/maindoc (Zugriff 7.10.2005)
- Berliner Manifest für eine neue Universitätspolitik, Beschluss der Bildungspolitischen Konferenz von Freier Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Technischer Universität Berlin vom 11.12.1998. <http://www.berlinews.de/archiv/253.shtml> (Zugriff 17.8.2007)
- Bernal, John Desmond (1964): Fünfundzwanzig Jahre später. In: Bernal, John Desmond: Die soziale Funktion der Wissenschaft. Berlin: Akademie Verlag, 1986, S. 1-17

- Bernal, John Desmond (1967): Die Wissenschaft in der Geschichte. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften
- Bernal, John Desmond (1986): Die soziale Funktion der Wissenschaft. Berlin: Akademie Verlag
- Berning, Ewald (2002): Juniorprofessuren. Sonderdruck aus: Studer, Thomas (Hg.): Erfolgreiche Leitung von Forschungsinstituten, Hochschulen und Stiftungen. Management, Finanzen, Personal und Recht in der Praxis für Wissenschaftseinrichtungen.
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2005): Das Promotionswesen im Umbruch. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27(2005)1, S. 48-72
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2006a): Promovieren an den Universitäten in Bayern. Praxis – Modelle – Perspektiven. München (Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Monographien, Neue Folge, Bd. 72)
- Berning, Ewald/Falk, Susanne (2006b): Abschied vom "Meister-Schüler-Verhältnis"? Strukturwandel in der Promotionsbetreuung. In: Forschung & Lehre 12/2006, S. 686-687
- Berning, Ewald/Harnier, Louis von/Hofmann, Yvette E. (2001): Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. (=Monographien : Neue Folge, 57). München
- Berning, Ewald/Küpper, Hans-Ulrich (2001): Juniorprofessuren statt Habilitation? Eine Klärung festgetretener Positionen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 23(2001)2, S. 121-142
- Bibliographisches Institut (Hg.) (1896): Meyers Konversations-Lexikon – Eine Enzyklopädie des allgemeinen Wissens, Bd. 11. Leipzig
- Bieri, Stephan (1999): Hochschulführung in der Schweiz. Föderalismus, Autonomie und universitäres Personalmanagement. In: Wissenschaftsmanagement 4/1999, S. 31-36
- Biller-Andorno, Nikola/Jakovljevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (2005): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt/Main, New York: Campus
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1989): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1991): Information zur Förderung von Frauen im Rahmen des Zweiten Hochschulsonderprogramms (HSP II). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1992a): Erster Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauen fördernden Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II) (= Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 34). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1992b): Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über ein gemeinsames

- Erneuerungsprogramm für Hochschulen und Forschung in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie in dem Teil Berlins, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, vom 11. Juli 1991 (Hochschulenerneuerungsprogramm). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1994): Zweiter Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauen fördernden Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II) im Jahr 1992 (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 39). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1996a): Informationen zum gemeinsamen Hochschulsonderprogramm III (HSP III) des Bundes und der Länder. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1996b): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft - Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989 (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 53). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1997): Ergänzung zum Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft". Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1998): Frauen in Führungspositionen. Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft". Gespräch der BLK über die "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" am 8. Juni 1998. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1999): Frauen in Führungspositionen. Dritte Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft". Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Frauen in der Wissenschaft. Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001a): Frauen in Führungspositionen. Fünfte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001b): Gemeinsames Hochschulsonderprogramm III. Abschlussbericht zum Gemeinsamen Hochschulsonderprogramm III des Bundes und der Länder. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002a): Frauen in den Ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen, Bericht der BLK vom 2. Mai 2002. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002b): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Sechste Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn

- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2003a): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2003b): Grundsätze für die Förderung der Forschung im Rahmen von Forschernachwuchsgruppen durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2004. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2004): Frauen in der Medizin, Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen, Bericht der BLK vom 5. Juli 2004. Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2005a): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Achte Fortschreibung des Datenmaterials (2. überarbeitete Fassung). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2005b): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 129). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2006): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials. (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 136). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2007a): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. (=Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139). Bonn
- BLK, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2007b): Der Hochschulpakt ist auf dem Weg: Regierungschefs entscheiden im Juni. Pressemitteilung vom 23. April 2007. <http://www.blk-info.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2007-04.pdf> (Zugriff 17.8.2007)
- Blome, Eva et al. (Hg.) (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000): Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert – Das Konzept des BMBF. <http://www.bmbf.de/pub/dienstrecht.pdf> (Zugriff 17.8.2007)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg) (2001a): Die Begabtenförderungswerke in der Bundesrepublik Deutschland. Arbeit und Ziele. Bonn
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001b): Frauen in Bildung und Forschung. Bonn

- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001c): Kabinett beschließt neues Dienstrecht für Professoren. Pressemitteilung des BMBF Nr. 80/2001 vom 30.5.2001. <http://www.bmbf.bund.de/press/395.php> (Zugriff 23.8.2007)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002a): Mehr Frauen an die Spitze. Bonn
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002b): Bulmahn: „Über 600 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sorgen für frischen Forschergeist an Hochschulen“. Pressemitteilung des BMBF Nr. 123/02 vom 14.6.2002. http://www.bmbf.bund.de/_media/press/pm_20020614-123.pdf (Zugriff 27.8.2007)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2003): Die Fachhochschulen in Deutschland. Bonn
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): Bulmahn will Forschungssystem umfassend modernisieren. Pressemitteilung des BMBF Nr. 09/04 vom 26. Januar 2004
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005a): Berufsbildungsbericht 2005. Berlin
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005b): Forschung und Innovation in Deutschland 2005. Fortschreibung der Daten und Fakten des Bundesberichtes Forschung 2004. Berlin
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005c): HRG – Hochschulrahmengesetz. In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835) unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 26. Januar 2005 (2 BvF 1/03). Bonn, Berlin
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005d): Bulmahn: „Juniorprofessur etabliert sich als Erfolgsmodell“. Pressemitteilung des BMBF Nr. 075/2005 vom 10.4.2005. <http://www.bmbf.de/press/1429.php> (Zugriff 28.8.2007)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006a): Forschung und Innovation in Deutschland 2006. Bonn, Berlin.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006b): Entwurf zur Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91 b des Grundgesetzes (Forschungsförderung) über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. 7. Juni 2006. Präambel
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006c): Exzellenz in Bildung und Forschung – mehr Wachstum durch Innovation. Leitlinien der Bildungs- und Forschungspolitik. http://www.bmbf.de/pub/bildungs_und_forschungspolitik.pdf (Zugriff: 22.2.2008)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006d): Bildungsbericht markiert Einstieg in neue Steuerungsphilosophie. Pressemitteilung vom 4. Juli 2006. <http://www.bmbf.de/press/1831.php> (Zugriff: 25.2.2008)

- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007a): Hochschulpakt 2020. <http://www.bmbf.de/de/6142.php> (Zugriff 26.7.2007)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007b): Bekanntmachung des Verwaltungsabkommens über das Zusammenwirken von Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Abs. 2 des Grundgesetzes (Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich) vom 4. Juni 2007. Bundesanzeiger Nr. 106 vom 13. Juni 2007 (S. 5861)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) Bonn, Berlin. http://www.kisswin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf (Zugriff 13.4.2008)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b): Anlagen zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) Bonn, Berlin. http://www.kisswin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_anlagen.pdf (Zugriff 13.4.2008)
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.)/HIS GmbH Hannover (2004): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Bonn
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung/Infratest Sozialforschung München (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. München
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz (2004): Germany's National Report 2004. Achieving Bologna Process Objectives
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz (2006): Bologna-Prozess. Nationaler Bericht 2005 bis 2007 für Deutschland von KMK und BMBF
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz (2007): OECD-Veröffentlichung „Bildung auf einen Blick“. Wesentliche Aussagen in der Ausgabe 2007
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung/Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung Hannover (2006): Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2006. Bonn
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.)/Universität Konstanz, Arbeitsgruppe Hochschulforschung (2005): Studiensituation und studentische Orientierung. 9. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Bonn
- BMBW, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1978): Ziele, Mittel und Erfolge der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (=Schriftenreihe Hochschule; 29). Bonn
- BMBW, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1985): Die HRG-Novelle: 22 Fragen und Antworten. Bonn

- Bochow, Michael/Joas, Hans (1987): *Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des Mittelbaus*. Frankfurt/Main: Campus
- Böhm, Heinz (1985): *Dorothea Christiana Erxleben. Ihr Leben und Wirken. Zu ihrem 270. Geburtstag am 13. November 1985*. Quedlinburg: Städtische Museen
- Böhmer, Susan (2007): *Postdoc-Karrieren: Wie erfolgreich ist das Emmy Noether-Programm der DFG?* In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29(1997)4, S. 108-139
- Boezerooy, Petra (2003): *Higher Education in the Netherlands. Country Report*. Twente: CHEPS
- Bologna Declaration (1999): *The European Higher Education Area*. http://www.aic.lv/ace/ace_disk/Bologna/maindoc (Zugriff 7.10.2005)
- Boote, David N./Beile, Penny (2005): *Scholars Before Researchers: On the Centrality of the Dissertation Literature Review in Research Preparation*. In: *Educational Researcher* 34(2005)6, S. 3-15
- Bosbach, Eva (2008): *U.S.Arts and Figures – Promotion und Beruf von Geisteswissenschaftlern in den USA*. Berlin: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (= Working Paper, 22)
- Bourdieu, Pierre (1998): *Homo academicus*. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Bourner, Tim/Bowden, Rachel/Laing, Stuart (2000): "Professional Doctorates: The Development of Researching Professionals." In: Bourner, T., Katz, D. Watson (eds.): *New Directions in Professional Higher Education*. Buckingham: SRHE and Open University Press, S. 214-225
- Bourner, Tim/Bowden, Rachel/Laing, Stuart (2001): "Professional Doctorates in England". In: *Studies in Higher Education*, Vol. 26, No. 1, S. 65-83
- Brencken, Julia von (1997): *Doktorhut und Weibermütze. Dorothea Erxleben – die erste Ärztin*. Heilbronn: Eugen Salzer-Verlag
- Brinkmann, Hans (1998): *Die neue Freiheit der Universität*. Berlin: Edition Sigma
- Brinkmann, Tanja M. (2007): *Geschlechter- und fächerbezogene Promotionschancen und -barrieren am Beispiel der Universität Bremen – Quantitative Analyse und Erklärungsansätze*. Unveröffentlichtes Manuskript
- Brocke, Bernhard vom (1990): *Gründung und Entwicklung der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften – Der Anteil Friedrich Althoffs*. In: *Friedrich Althoff 1839-1908. Beiträge zum 58. Berliner Wissenschaftshistorischen Kolloquium, 6. Juni 1989*. (=Kolloquien; 74) Berlin: Akademie der Wissenschaften der DDR, S. 138ff
- Buch, Florian (2005): *Wissenschaftlicher Nachwuchs*. In: *Wissenschaftsmanagement* 2/2005, S. 31-34
- Buch, Florian/Landfester, Katharina/Linden, Pia/Rössel, Jörg/Schmitt, Tassilo (2004): *Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen*. http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung_4_233.pdf (Zugriff 15.11.2007)

- Buck-Bechler, Gertraude/Schaefer, Hans-Dieter/Wagemann, Carl-Hellmut (Hg.) (1997): Hochschulen in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch zur Hochschulerneuerung. Weinheim: Deutscher Studienverlag
- Bündnis90/Die Grünen, Bundesarbeitsgemeinschaft Wissenschafts-, Hochschul- und Technologiepolitik (2003): Wissenschaft als Beruf an autonomen Hochschulen. Wissenschaftstarifvertrag endlich in die Tat umzusetzen http://www.kram.uni-bremen.de/archiv/infos_docs/Wissenschaftstarifvertrag/BAGWHT-Wissenschaftstarifvertrag.pdf (Zugriff 28.9.2007)
- Bündnis90/Die Grünen, Bundestagsfraktion (2004): Eckpunkte für einen eigenen Wissenschaftstarif. http://gew.de/Binaries/Binary7544/B90-GR_Eckpunkte_Wissenschaftstarif.pdf (Zugriff: 20.11.2007)
- Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 4 Abs. 1 des Gesetzes vom 17.12.2006 (BGBl. I S. 3171)
- Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 12. Juni 2007 (BGBl. I S. 1037)
- BuKoF, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hg.) (1999): Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Erfolgskurs. Zwischenbericht und -bilanz zur Halbzeit des Hochschulsonderprogramms III. Bonn
- BuKoF, Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2004): Positionspapier der BuKoF zum Wissenschaftstarifvertrag vom 10. März 2004
- BuKoF, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2005): Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen: Anregungen zur Ausgestaltung und Konkretisierung von Konzepten zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Anträgen. <http://www.bukof.de/> (Zugriff 9.8.2007)
- BuKoF, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2006): Zum Umgang mit der Dual-Career Problematik an Hochschulen. <http://www.bukof.de/> (Zugriff 9.8.2007)
- BuKoF, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2007): Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten. <http://www.gew.de/Binaries/Binary26889/Bukof%20WR%20Lehrprofessuren.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Bund-Länder-Vereinbarung 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 S. 13347
- Bund-Länder-Vereinbarung über die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Entwurf (Stand: 4. April 2005)

- 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
- Bundeskindergeldgesetz (BKGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Juli 2007 (BGBl. I S. 1450)
- Burkhardt, Anke (1997): Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen. Datenreport. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (= Arbeitsbericht 5/1997)
- Burkhardt, Anke (2000): Wissenschaftlerinnen – Stiefkinder der ostdeutschen “Hochschulerneruerung”? In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main, New York: Campus, S. 171-194
- Burkhardt, Anke (2004): GEW Genderreport 2004. Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft
- Burkhardt, Anke/Kleinwächter, Claudia (2005): Tarifrecht. In: Brackert, Petra/Hoffmeister-Schönfelder, Gabriele (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: Recht von A-Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und in Beratungsstellen
- Burkhardt, Anke/Scherer, Doris (1995): Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an DDR-Hochschulen in den 80er Jahren – gesetzliche Grundlagen, hochschulpolitischer Kontext, statistischer Überblick. Berlin: Projektgruppe Hochschulforschung (=Projektberichte 3/1995)
- Busch, Alexander (1959): Die Geschichte des Privatdozenten. Eine soziologische Studie zur großbetrieblichen Entwicklung der deutschen Universitäten. Stuttgart: Enke
- Busquin, Philippe (2000): Presidency Conclusions of the Lisbon Summit. http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/PRESIDENCY_CONCLUSIONS_Lissabon.pdf (Zugriff 16.6.2007)
- Busse, Nikolas (2006): Der Mutterbonus. Eine überraschende Studie Berufungen in der deutschen Politikwissenschaft. In Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 26.9.2006 <http://www.eup.ethz.ch/research/recruitment/Busse.pdf> (Zugriff 1.3.2007)
- BVerfG, Bundesverfassungsgericht (2004a): Informationen zur mündlichen Verhandlung zur „Juniorprofessur“. Pressemitteilung Nr. 26/2004 vom 12. März 2004. <http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg04-026.html>. (Zugriff 23.8.2007)
- BVerfG, Bundesverfassungsgericht (2004b), „Juniorprofessur“ mit dem Grundgesetz unvereinbar. Pressemitteilung Nr. 73/2004 vom 27. Juli 2004. <http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg04-073.html> (Zugriff 23.8.2007)

- BVerfG, Bundesverfassungsgericht (2004c): Leitsätze zum Urteil des Zweiten Senats vom 27. Juli 2004: 2 BvF 2/02, Absatz-Nr. (1-184). http://www.bverf.de/entscheidungen/fs20040727_2bvf000202.html (Zugriff 23.8.2007)
- CAO-VSNU (2006): Collective Labour Agreement of Dutch Universities. 1 January 2006 until 31 August 2007. Den Haag: VSNU
- CDU/CSU, Bundestagsfraktion (2006): 10 Punkte für einen zukunftsfähigen Hochschulpakt. Positionspapier der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung. Berlin
- CEWS, Center of Excellence Women and Science (2001): Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik? (cews.public.no 1). Bonn
- CEWS, Center of Excellence Women and Science (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. (cews.public.no 5). Bonn
- CEWS, Center of Excellence Women and Science (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 1. Fortschreibung. (cews.public.no 7). Bonn
- CEWS, Center of Excellence Women and Science (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. (cews.public.no 10). Bonn http://www.cews.org/cews/files/447/de/cews_ranking2007_WEB.pdf (Zugriff 29.2.2008)
- CEWS, Center of Excellence Women and Science/Robert Bosch Stiftung (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld. Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn
- Chambaz, Jean/Biaudet, Paule/Collonge, Sylvain: Developing the Doctorate. Sonderabdruck aus: EUA Bologna Handbook: Making Bologna Work. Stuttgart: Raabe, S. 5-20
- CHE, Centrum für Hochschulentwicklung (2007): Familie in der Hochschule – Familienorientierung und Frauenförderung als Wettbewerbsvorteile von Hochschulen. Check-Up 1/2007
- Das CHE ForschungsRanking deutscher Universitäten 2006 (=Arbeitspapier, 79). Gütersloh
- CHEPS (ed.) (2002): Science, Training and Career. Changing Modes of Knowledge Production and Labour Markets. Proceedings of an International Workshop organized by the Centre for Higher education Policy Studies (CHEPS), University of Twente, in October 2002. <http://www.utwente.nl/cheps/documenten/engreportproceedings1> (Zugriff 22.6.2004)
- Chevallier, Thierry (2001): Professional Diversity in a Centralized System. Academic Staff in France. In: Enders, Jürgen (Hg.): Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions. Westport, London: Greenwood Press, S. 91-113
- CIRGE (2005): Forces and Forms of Change in Doctoral Education International-ly II. In: <http://www.depts.washington.edu/cirgecon>
- Council of Graduate Schools (2006): "A Transatlantic Dialogue on Doctoral Education." In: Communicator, Vol. 39. No. 8, October, S. 1-2 and 5. <http://>

- www.cgsnet.org/portals/0/pdf/comm_2006_10.pdf (Zugriff 14.6.2007)
- CNER, Comité National d'Évaluation de la Recherche (2003): La recherche publique française : une évaluation. Paris: La Documentation Française
- CNRS, Centre National de Recherche Scientifique (2005): Bilan social 2004. Paris: CNRS
- Cortina, Kais S./Baumert, Jürgen/Leschinsky, Achim/Mayer, Karl Ulrich/Trommer, Luitgard (Hg.) (2003): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Hamburg: Rowohlt
- Cradden, Conor (2007): Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: from Individual to Institutional Responsibility (= DoK-HuF, 2007/03)
- DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst (2005): Studium, Forschung, Lehre im Ausland. Förderungsmöglichkeiten für Deutsche. Bonn
- DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst (2007): Jahresbericht 2006. http://www.daad.de/jahresbericht/2006_komplett_inhalt.pdf (Zugriff 7.8.2007)
- Das Forschungspotenzial der Frauen besser nutzen. In: vhw-Mitteilungen 2/2007, S. 14
- „Das Promotionswesen im Umbruch“ (=Beiträge zur Hochschulforschung 1/2005) München
- De Weert, Egbert (2004): „The Netherlands“. In: Sadlak, Jan (ed.) (2004): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucarest: UNESCO-CEPES, S. 77-97
- Delamont, Sara/Atkinson, Paul (2004): Successful Research Careers. Maidenhead
- Delamont, Sara/Atkinson, Paul/Parry, Odette (2005): Supervising the doctorate. A guide to success. Maidenhead
- Delius, Julia/Hammerstein, Nicola von (2005): International Max Planck Research Schools: Neue Wege der Graduiertenausbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik 50. Beiheft/2005, S. 170-185
- Denninger, Erhardt (Hg.) (1984): Hochschulrahmengesetz. Kommentar
- Deutsche Physikalische Gesellschaft (2007): Doktor Bologna? Physiker fordern: Die Promotion soll weiterhin ausdrücklich der Forschung dienen. Pressemitteilung 14.5.2007. <http://idw-online.de/pages/de/news208877> (Zugriff 4.6.2008)
- Deutscher Akademikerinnenbund (2005): Der Deutsche Akademikerinnenbund. Flyer. http://www.dab-ev.org/fileadmin/user_upload/benutzer_ordner/Geschaeftsstelle/DAB-Flyer.pdf (Zugriff 9.10.2007)
- Deutscher Akademikerinnenbund (o.J.): Stellungnahme des Deutschen Akademikerinnenbundes zur Novellierung des Hochschulrahmengesetzes. <http://www.dab-ev.org/index.php?id=263> (Zugriff 9.10.2007)
- Deutscher Bundestag (1981): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur Förderung der Grundlagenforschung in der Bundesrepublik Deutsch-

land. BT-Drs. 9/962

- Deutscher Bundestag (1984a): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage "Frauen an den Hochschulen". BT-Drs. 10/2029
- Deutscher Bundestag (1984b): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage "Frauenforschung". BT-Drs. 10/2513
- Deutscher Bundestag (1984c): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. BT-Drs. 10/1820
- Deutscher Bundestag (1985a): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage "Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich". BT-Drs. 10/2805
- Deutscher Bundestag (1985b): Bericht der Bundesregierung "Hochschulpolitische Zielsetzungen der Bundesregierung und Förderung der Drittmittelforschung". Drucksache 10/3782
- Deutscher Bundestag (2001a): Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). BT-Drs. 14/6853 vom 31.8.2001. <http://dip.bundestag.de/btd/14/068/1406853.pdf> (Zugriff 23.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2001b): Regierungsentwurf für ein Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 30. Mai 2001. <http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb04/download/hochschulrahmengesetz.pdf> (Zugriff 17.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2001c): Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG). Zustimmungsversagung BT-Drs. 14/7763 vom 7.12.2001. <http://dip.bundestag.de/btd/14/077/1407763.pdf> (Zugriff 23.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2001d): Entwurf eines Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) – BT-Drs. 14/6853 vom 31.8.2001
- Deutscher Bundestag (2001e): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung. BT-Drs. 14/7336 vom 7.11.2001
- Deutscher Bundestag (2003a): Eckpunkte für einen Wissenschaftstarifvertrag. Antrag. Drucksache 15/1716
- Deutscher Bundestag (2003b): Die Ziele der Bundesregierung bei der Juniorprofessur im Lichte der Praxis an den Universitäten (DS 15/1775). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. BT-Drs. 15/1628 vom 17. Oktober 2003. <http://dip.bundestag.de/btd/15/017/1501775.pdf> (Zugriff 23.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2004a): Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG). Gesetzesentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen. BT-Drs. 15/4132 vom 9.11.2004. <http://dip.bundestag.de/cgi-bin/getdokg?s=++bt+d+15/4132> (Zugriff 23.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2004b): Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG). Gesetz-

- entwurf der Bundesregierung: BT-Drs. 15/4229 vom 18.11.2004. <http://dip.bundestag.de/btd/15/042/1504229.pdf> (Zugriff 17.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2006a): 437 Juniorprofessuren durch den Bund gefördert, heute im bundestag – hib-Meldung 174/2006 vom 6.6.2006. http://www.bundestag.de/aktuell/hib/2006/2006_174/04 (Zugriff 24.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2006b): Zukunft der Juniorprofessuren (DS 16/1417). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. BT-Drs. 16/1281. <http://dip.bundestag.de/btd/16/014/1601417.pdf> (Zugriff 24.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2007a): Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG). BT-Drs. 16/4027. <http://dip.bundestag.de/btd/16/040/1604027.pdf> (Zugriff 24.8.2007)
- Deutscher Bundestag (2007b): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Zweiter Bericht zur Realisierung der Ziele im Bologna-Prozess. BT-Drs. 16/5252. <http://dip.bundestag.de/btd/16/052/1605252.pdf> (Zugriff 8.6.2007)
- Deutscher Bundestag (2007c): Schulische Begabtenförderung in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage. BT-Drs. 16/6554. <http://dip.bundestag.de/btd/16/065/1606554.pdf> (Zugriff: 25.2.2008)
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand (Hg.) (2006): Neuordnung des Beamtenrechts. Beamtenstatusgesetz mit Erläuterungen. Berlin
- Deutscher Hochschulverband (2000): Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms/index.php?id=132> (Zugriff 19.9.2007)
- Deutscher Hochschulverband (2002): Die Juniorprofessur. Eine Dokumentation. November 1998 – Februar 2002. Bonn
- Deutscher Hochschulverband (Hg.) (2003): Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform: ein Workshop des Deutschen Hochschulverbandes am 12. Dezember 2002. Bonn
- Deutscher Hochschulverband (2006): Hochschulverband schlägt Eckpunkte zum „Lecturer“ vor. In: Forschung & Lehre. 10/2006, S. 556
- Deutscher Hochschulverband (2007). „Professur, Schwerpunkt Lehre? Pro und Contra“. In: Forschung & Lehre 3/2007, S. 152
- Deutscher Hochschulverband (2008): „Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Resolution des 58. DHV-Tages in Stuttgart. In: Forschung & Lehre 4/2008, S. 226-227
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (1995): Frauen in der Forschung. Jahreshauptversammlung 1995. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (1998): Aufbau und Aufgaben. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (1999): Klinische Forschung. Denkschrift. Weinheim u.a.: Wiley-VCH
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2000a): Entwicklung und Stand des Programms „Graduiertenkollegs“. Erhebung 2000. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2000b): Jahresbericht 1999. Bd. 1: Aufgaben und Ergebnisse Bonn

- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2001a): Entwicklung und Stand des Programms „Graduiertenkollegs“. Erhebung 2001. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2001b): Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG. Empfehlungen durch die Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung. http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/download/wiss_nachwuchs.pdf (Zugriff 3.9.2007)
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2002a): Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Förderung. http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/download/befragung2002.pdf (Zugriff 3.8.2005)
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2002b): Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: DFG- Perspektiven der Forschung und ihrer Förderung. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2003a): Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG. Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2003b): DFG richtet zwölf neue Graduiertenkollegs ein. Erstmals Kooperation von Universität und Fachhochschule in der Doktorandenausbildung. Pressemitteilung Nr. 13 vom 14. April 2003
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2004): Entwicklung und Stand des Programms „Graduiertenkollegs“. Erhebung 2004. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2005a): Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2005b): Jahresbericht 2004. Aufgaben und Ergebnisse. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006a): Exzellenter Nachwuchs für die Wissenschaft von morgen. Das Emmy Noether-Programm. Bonn, 2006
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006b): Förder-Ranking 2006. Institutionen – Regionen – Netzwerke. DFG-Bewilligungen und weitere Basisdaten öffentlich geförderter Forschung. Weinheim
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006c): Jahresbericht 2005. Aufgaben und Ergebnisse. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006d): Jahresbericht 2005. Programme und Projekte. Bonn
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2007a): Merkblatt mit Leitfaden und Antragsmuster für Anträge auf Einrichtung von Graduiertenkollegs. http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/formulare/download/1_30.pdf (Zugriff 13.8.2007)
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2007b): Jahresbericht 2006. Aufgaben und Ergebnisse. Bonn http://www.dfg.de/jahresbericht/download/dfg_jb-2006.pdf (Zugriff 7.8.2007)
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2007c): Jahresbericht 2006. Programme und Projekte. Bonn

- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (2007d): Karrierewege in der Hochschulmedizin. Fachtagung 15. bis 16. November 2007. (=DUZ Special vom 22.02.2008)
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) (2004): Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare. Bonn, Essen
- Die europäischen Bildungsminister (1999): Der Europäische Hochschulraum. http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna_deu.pdf (Zugriff 21.1.2006)
- Diehl, Claudia (2005): New Research Challenges Notion of German „Brain Drain“. Migration Information Source. <http://www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=328> (Zugriff 12.3.2008)
- Dill, David D./Soo, Maarja (2005): „Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems.“ In: Higher Education, Vol. 49, S. 495-533
- Drittes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 14. November 1985 (BGBl. I S. 2090)
- Ebel-Gabriel, Christiane (2003): Wissenschaftler systematisch fördern. Personalmanagement an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In: Forschung & Lehre 1/2003, S. 27-28
- Eidler, Jakob (Hg.) (2007): Internationalisierung der deutschen Forschungs- und Wissenschaftslandschaft. Studie für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Endbericht. Karlsruhe: Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung
- Ellwein, Thomas (1997): Die deutsche Universität. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Wiesbaden: Fourier Verlag
- Das Ende der einsamen Doktorandenzeit. Neue Promotionsverbände sollen Strukturen vorgeben – Nicht für jeden vorteilhaft. In: attempto. Forum der Universität Tübingen, Oktober 2007, S. 28
- Enders, Jürgen (2005a): Brauchen die Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma der Nachwuchsausbildung? In: Beiträge zur Hochschulforschung 27(2005)1, S. 34-47
- Enders, Jürgen (2005b): Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler- Stiftung. Ergebnisse einer Befragung. (=edition der Hans-Böckler-Stiftung, 160). Düsseldorf
- Enders, Jürgen (2005c): „Wissenschaftlicher Nachwuchs in Europa“. In: Zeitschrift für Pädagogik. Beiheft 50. Weinheim, Basel: Beltz, S. 158-169
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2002): Internationale Mobilität bundesdeutscher Promovierter – Eine Sekundäranalyse der Kasseler Promoviertenstudie. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/2002, S. 60-73

- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2003): Übergänge, Umbrüche und Kontinuitäten. Die Phase im Anschluss an die Promotion. Ergebnisse der Kasseler Promoviertenstudie. Frankfurt/Main u.a.: Campus. In: Teichler, Ulrich/Schwarz Stefanie (Hg.): Universität auf dem Prüfstand: Konzepte und Befunde der Hochschulforschung, S. 101-116
- Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel (2004): Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. (Forschungsbericht des Bereichs Informationsmanagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn)
- Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel (2005): Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegang ehemaliger Stipendiaten der DFG. Kassel (= Werkstattberichte, 64)
- Enders, Jürgen/Schimank, Uwe (2001): Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? In: Die Krise der Universitäten. Leviathan, Sonderheft 20/2001, S. 159-178
- Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (1995): Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
- Enders, Jürgen/Weert, Egbert de (2004): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe. Frankfurt/Main (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 107)
- Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes. In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M.: Campus, S. 121-151
- Engler, Steffani/Metz-Göckel, Sigrid/Zimmermann, Karin (2002): AkteurInnen in der Welt der Wissenschaft. In: Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Negode, Claudia (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung. Opladen: Leske und Budrich, S. 193-220
- Entwicklungsvereinbarung Universität Leipzig (2003): Entwicklungsvereinbarung der Universität Leipzig mit der Sächsischen Staatsregierung
- Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Drucksache 352/07 vom 25.5.2007
- Epping, Volker (2001): Erhebliche Zweifel. Der „Juniorprofessor“ auf dem rechtlichen Prüfstand. In: Forschung & Lehre 2/2001, S. 75-77
- Etscheid, Georg (2005): „Wir haben die Nase weit vorn“. In: Die Zeit Nr. 32 vom 4.8.2005 <http://www.zeit.de/2005/32/C-FH-Bologna> (Zugriff 13.8.2007)
- EUA, European University Association (2005a): Doctoral Programmes for the European Knowledge Society. Report on the EUA Doctoral Programmes Project, 2004-2005. Brussels. http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/EUA1_documents/Doctoral_Programmes_Project_Report.1129278878120.pdf (Zugriff 3.7.2007)

- EUA, European University Association (2005b): Glasgow Declaration. Starke Universitäten für ein starkes Europa.
- EUA, European University Association (2006): Doctoral Programms in Europe. Nice, 7-9 December 2006
- EUA, European University Association (2007a): Call for Case Studies for DOC-CAREERS Project. http://www.eua.be/index.php?id=48&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=335&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1 (Zugriff 16.6.2007)
- EUA, European University Association (2007b): Doctoral Programmes in Europe. BFUG Report. http://bologna.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/bologna/Dokumente/Doktorat/BFUG-Report-Doctoral-Programmes.pdf (Zugriff 20.8.2007)
- EURAB, European Research Advisory Board (2006): Second EURAB Opinion on the European Commission proposal for an EIT. http://ec.europa.eu/research/eurab/pdf/eurab_06_033_2nd_opinion_proposal_eit_en.pdf (Zugriff 18.10.2007)
- EURODOC (2005): Statues . <http://www.eurodoc.net/articles.php?lng=en&pg=14> (Zugriff 9.10.2007)
- EURYDICE (2005): Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa – 2004/05. Nationale Entwicklungen im Rahmen des Bologna-Prozesses. Brüssel
- EURYDICE (2006): The Information Database on Education Systems in Europe. The Education System in the Netherlands – 2005/06. http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/eurybase/pdf/section/NL_EN_C6_18.pdf (Zugriff 15.2.2007)
- Europäischer Forschungsrat (2007): Nur der wissenschaftlichen Exzellenz verpflichtet. In: Magazin über europäische Forschung, Sonderausgabe Juni 2007 http://ec.europa.eu/research/rtldinfo/special_fp7/fp7/01/article_fp714_de.html (Zugriff 30.7.2007)
- Europäischer Rat (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. 23. und 24. März 2000, Lissabon http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (Zugriff 4.3.2008)
- European Commission (2003a): Communication from the Commission: The role of universities in the Europe of knowledge. Brussels (COM(2003) 58 final)
- European Commission (2003b): Communication for the Commission to the Council and the European Parliament: Researchers in the European Research Area: One profession, multiple careers. Brussels (COM(2003) 436 final)
- European Commission (2003c): First implementation report on “A Mobility Strategy for the European Research Area”. Commission Staff Working Paper (SEC (2003) 146). <http://ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/pdf/implement.pdf> (Zugriff 17.10.2007)
- European Commission (2004): Increasing Human Resources for Science and Technology in Europe. Report of the High Level Group on Human Resources for Science and Technology in Europe. <http://ec.europa.eu/research/>

- conferences/2004/sciprof/pdf/final_en.pdf (Zugriff 3.7.2007)
- European Commission (2005): The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf (Zugriff 10.8.2007)
- European Commission (2006): Annual report on research and technological development activities of the European Union in 2005. Brussels (COM(2006) 685 final) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0685en01.pdf (Zugriff 26.9.2007)
- European Commission – Joint Research Centre (2007): JRC Annual Report 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. http://ec.europa.eu/dgs/jrc/downloads/jrc_ar_2006.pdf (Zugriff 18.10.2007)
- European Presidency Conference (2006): A researchers` labour market: Europe-a pole of attraction? The European Charter for Researches and the Code of Conduct for their Recruitment as a driving force for enhancing career prospects. June 2006. Vienna
- European Research Council (2006): The ERC Starting Independent Researcher Grant (ERC Starting Grant). Strategy Note. Antwerpen
- European Research Council (2007): ERC Grant Schemes. Guide for Applicants
- Exzellenz in der universitären Lehre – ohne “Lehrprofessur” In: Forschung & Lehre 4/2007, S. 192
- Faber, Klaus (2006): Wissenschaftspolitik und Föderalismusreform: Verfassungspolitische Ungereimtheiten. In: Brachmann, Botho/Knüppel, Helmut/Leonhard, Joachim-Felix/Schoeps, Julius H. (Hg.): Die Kunst des Vernetzens. Berlin: Verlag für Berlin-Brandenburg, S. 449-460.
- Fabian, Gregor/Minks, Karl-Heinz (2006): Dokumentation des Scientific Use Files “HIS-Absolventenpanel 1997”
- Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (2006): Die Bedeutung der Promotionsphase in den Ingenieurwissenschaften. Positionspapier vom 14.9.2006
- Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (2007a): Promotion ist originäre Forschung. Stellungnahme von 4Ing zum „Professional Doctorate“ vom 7.2.2007. <http://www.4ing.net/fileadmin/PDF/Stellungnahme-gegen-Profess-Doctorate-Fassung220307.pdf> (Zugriff 9.11.2007)
- Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (2007b): Stellungnahme gegen das Professional Doctorate. Pressemitteilung vom 23.3.2007
- Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (2007c): Studienkapazitätsdefizite an Universitäten bis ca. 2020. Pressemitteilung vom 23.3.2007
- Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (2007d): Zum Promotionsrecht für die Ingenieurwissenschaften und die Informatik: Promotionen müssen an Universitäten durchgeführt werden! Stel-

lungnahme vom 16.4.2007

- Fallend, Franz (2001): Zwischen politischer Dynamisierung und finanziellen Beschränkungen. Veränderungen im föderalen Gefüge Österreichs 1999/2000. In: Jahrbuch des Föderalismus 2/2001, S. 250-264
- Falk, Susanne/Hafner, Kurt/Reimer, Maïke (2007): „Generation Praktikum“: Realität oder neue Interpretation des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen? Zur Veröffentlichung eingereichtes Manuskript. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
- Falk, Susanne/Reimer, Maïke (2007a): Das Bayerische Absolventenpanel. In: Potentiale von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung. Dokumentati-on einer Veranstaltung der HRK in Kooperation mit dem INCHER-Kassel und dem Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin am 18. und 19. Mai 2006 an der Universität Kassel. Bonn, S. 57-61
- Falk, Susanne/Reimer, Maïke (2007b): Der Berufseinstieg von Absolventen der Sozialen Arbeit. In: Buttner, Peter (Hg.): Das Studium des Sozialen. Aktuelle Entwicklungen in Hochschule und sozialen Berufen. Lambertus-Verlag, S. 123-133
- Falk, Susanne/Reimer, Maïke (2007c): Verschiedene Fächer, verschiedene Übergänge. Der Berufseinstieg und „frühe“ Berufserfolg bayerischer Hochschulabsolventen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29(2007)1, S. 34-70. http://www.ihf.bayern.de/beitraege/2007_1/1-2007%20Falk-Reimer.pdf (Zugriff 18.2.2008)
- Falk, Susanne/Reimer, Maïke/Hartwig, Lydia (2007): Absolventenforschung für Hochschulen und Bildungspolitik. Konzeption und Ziele des Bayerischen Absolventenpanel. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29(2007)1, S. 6-33. <http://www.ihf.bayern.de/?download=1-2007%20Falk-Reimer-Hartwig.pdf> (Zugriff 18.6.2007)
- Falkenhagen, Teresa (2008): Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (=Arbeitsbericht 3/2008)
- Federkeil, Gero/Buch, Florian (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. Arbeitspapier Nr. 90. Gütersloh
- Fiedler, Werner/Hebecker, Eike (2005): Promotionskrisen und ihre Bewältigung. Empfehlungen zur zielführenden Planung und ergebnisorientierten Gestaltung des Promotionsverlaufs, Sonderdruck aus: Neues Handbuch Hochschullehre, Februar 2005, Stuttgart: Raabe
- Fiedler, Werner/Hebecker, Eicke/Maschke, Manuela (2006): Geschichten aus 1001 Promotion. Ein Promotionslesebuch. Bad Heilbrunn
- Finetti, Marco (2007): Aufwertung _ard Stiefkind? Nische für akademische Lehrer: Wissenschaftsrat will Lehrprofessur einführen. In: Erziehung und Wissenschaft 5/2007, S. 38. <http://www.gew.de/Binaries/Binary25811/ew%2005%2007%20S%2038.pdf> (Zugriff 30.8.2007)

- Finn, Michael G. (2007): Stay Rates of Foreign Doctorate Recipients from U.S. Universities, 2005. <http://orise.orau.gov/sep/files/stayrate03.pdf> (Zugriff 24.8.2007)
- Fischer, Peter (2006), Promotionsordnungen. In: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hg.) (2006): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld: Bertelsmann, S. 77-84
- Föderalismusreform (2007). Themenheft Aus Politik und Zeitgeschichte 50/2006
- Förder- und Mittlerorganisationen. In: 40 Jahre Deutsch-Französische Zusammenarbeit in Forschung und Technologie. Bilanz und Perspektiven. 1963-1993, S. 55-59
- Förderungsprogramm für die Hochschulen in den fünf neuen Bundesländern. In: Das Hochschulwesen 1/1991, S. 1-3
- Förderverein Juniorprofessur (o.J.): Unsere Ziele. <http://www.junior-professur.com/?s=aboutus> (Zugriff 9.10.2007)
- Franck, Egon (2004): Promotion und Karriere. Mechanismen der Talentsignalisierung im Ländervergleich. Bonn
- Frank, Björn (2001): Habilitation abschaffen?! – Einige ökonomische Überlegungen. In: ifo Schnelldienst, Bd. 54, H. 4/2001, S. 9-13
- Frank, Björn/Kemfert, Claudia/Stephan, Andreas (2004): Die Bedeutung der Juniorprofessur für den Wissenschaftsstandort. Wochenbericht des DIW 39/04. <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/04-39-1.html> (Zugriff 24.8.2007)
- Friedrich Althoff 1839-1908. Beiträge zum 58. Berliner Wissenschaftshistorischen Kolloquium, 6. Juni 1989. (=Kolloquien; 74) Berlin: Akademie der Wissenschaften der DDR, 1990
- Fröhler, Norbert (Hg.) (2005): Is' was Doc? Das neue Hochschulrahmengesetz, der wissenschaftliche Nachwuchs und die Zukunft der Doktorandenausbildung. Beiträge zur Konferenz der Promotionsstipendiaten und -stipendiatinnen in der Hans Böckler Stiftung. Edition Neuer Diskurs Heft 12, Oldenburg: Paulo-Freire-Verlag
- Frohieser, Dana/Kühne, Mike/Lenz, Karl/Wolter, Andrä (2006): Bildungs- und Berufswege von Stipendiaten und Stipendiatinnen der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Arbeitspapier, 132)
- Frühwald, Wolfgang (2007a): Promotionsrecht auf dem Prüfstand. In Forschung & Lehre 8/2007, S. 445
- Frühwald, Wolfgang (2007b): Zeit für den Aufbruch. Alexander von Humboldtstiftung präsentiert Zehn-Punkte-Programm. In: Wissenschaftsmanagement Mai/Juni 2007, S. 8-9
- Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG vom 16. Februar 2002). Bundesgesetzblatt, Jg 2002, Teil I, Nr. 11, S. 693ff. <http://www.bgblportal.de/BGBL/bgb11f/BGB1102011s0693.pdf> (Zugriff 17.8.2007)

- Gain (o.J.): Gain with GAIN ! http://www.gain-network.org/?p=gain_network (Zugriff 9.10.2007)
- GDA (2002): Stellungnahme der GDA zur 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes zur Reform der Personalstruktur. In: Neue Impulse 2002 Nr. 3
- Gehring, Kai/Sager, Krista: (2007): Mehr Qualität und Exzellenz durch mehr Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft. Pressemitteilung vom 16. Juli 2007
- Geis, Max-Emanuel (1992): Die Kulturhoheit der Länder. Historische und verfassungsrechtliche Aspekte des Kulturföderalismus am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland. In: Die Öffentliche Verwaltung 12/1992, S. 522-529
- Gemeinsamer Beschluß der Regierungschefs von Bund und Ländern vom 2. Oktober 1990 zur Umsetzung und Ergänzung der gemeinsamen Erklärung vom 21. Dezember 1989 zu grundsätzlichen Fragen der Bildungs- und Forschungspolitik. Bundesanzeiger vom 19. Oktober 1990, Nr. 196, S. 5528
- Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung. In: DUZ Spezial 2004, S. 13-22
- Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27(2005)1, S. 74-95 (Gesamtes Heft: Thema „Das Promotionswesen im Umbruch“)
- Gesellschaft für Empirische Studien (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren.
- Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 18. April 2007
- Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 1065
- Gesetz über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen (Graduiertenförderungsgesetz – GFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1976 (BGBl. I S. 207), zuletzt geändert durch Artikel 58 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304)
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBl. I S. 538)
- Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12. April 2007. In: Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 13 vom 17. April 2007
- Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG vom 27.12.2004). Bundesgesetzblatt, Jg 2004, Teil I, Nr. 75, S. 3835ff. <http://www.bmbf.de/pub/hdavaendg.pdf> (Zugriff 23.8.2007)
- Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) vom 16. Februar 2002 (BGBl. 2002, Teil I, Nr.11)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (1996): Positionspapier zur aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen. / Wissenschaft als

- Beruf, für eine aufgabengerechte Personalstruktur an Hochschulen. Frankfurt/Main (=Dok-HuF, 96/11/1). <http://www.gew.de/Binaries/Binary11209/Dok-HuF-1996-11-1.pdf> (Zugriff 24.8.2007)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2004): Wissenschaftliche Selbständigkeit. JuniorprofessorInnen. Frankfurt/Main. http://www.gew-hessen.de/fileadmin/uploads/dokumente/Brosch_Juniorprofessoren_fsz_04.pdf (Zugriff 14.3.2008)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2006a): „Hochschulpakt wird zum föderalen Trauerfall“. Bildungsgewerkschaft befürchtet Scheitern der Verhandlungen. Pressemitteilung vom 26.10.2006
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2006b): „Studentenberg soll untertunnelt _arden“. Bildungsgewerkschaft zum Hochschulpakt. Pressemitteilung vom 20.11.2006
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2007): Chancengleichheit in der Wissenschaft: eine Frage der Verbindlichkeit. Bildungsgewerkschaft zur Sitzung des Wissenschaftsrates – jede vierte Professur mit einer Frau besetzen
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung (2004): Eckpunkte zur Notwendigkeit und zum Inhalt tarifvertraglicher Regelungen für Beschäftigte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Frankfurt/Main (Dokumente Hochschule und Forschung 2004/07)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin (2007): Das neue Befristungsrecht in der Wissenschaft. Berlin
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Projektgruppe DoktorandInnen (2004a): Doktorandinnen. Promovieren mit Perspektive. Frankfurt/Main. <http://www.gew.de/Binaries/Binary11298/doktoranden.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Projektgruppe DoktorandInnen (2004b): Die GEW Projektgruppe DoktorandInnen (PG DoK). Berlin. <http://www.gew.de/DoktorandInnen.html> (Zugriff 2.3.2007)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Projektgruppe DoktorandInnen (2005): Stellungnahme zur Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. (= Dok-HuF, 2005/18). <http://www.gew.de/Binaries/Binary11299/Dok-HuF-2005-18.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Projektgruppe DoktorandInnen (2007): Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW, 25.4.2007. Berlin. <http://www.gew.de/Binaries/Binary27627/Dok-HuF-2007-17+Graduiertenzentren.pdf> (Zugriff 2.10.2007)
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Projektgruppe DoktorandInnen/THESIS (2006): Für eine bessere Strukturierung – gegen eine Verschulung der Promotionsphase. Gemeinsames Positionspapier von THESIS e.V. und GEW

- Giret, Jean-Francois/Recotillet, Isabelle (2004): The impact of CIFRE programme into early careers of PhD graduates in France. Net.Doc 9/2004
- Golde, Chris M., Walker, George E. (eds.) (2006): Envisioning the Future of Doctoral Education. Preparing Stewards of the Discipline. Carnegie Essays on the Doctorate. San Francisco: Jossey-Bass
- Goldschmidt, Dietrich (1991): Die gesellschaftliche Herausforderung der Universität. Historische Analysen, internationale vergleiche, globale Perspektiven. Weinheim
- Goppel, Thomas (2004): Die Länder und die Juniorprofessur. In: Juniorprofessur ... für eine exzellente Zukunft von Forschung und Lehre in Deutschland, Beilage zur DUZ - Das unabhängige Hochschulmagazin, 5.11.2004, S. 8
- Gorzka, Gabriele/Lanzendorf, Ute (Hg.) (2006): Europeanising Doctoral Studies. The Russian Federation and Germany on the Way to Bologna, Kassel: University press
- Gottschalk, Sandra/Fryges, Helmut/Metzger, Georg/Heger, Diana/Licht, Georg (2007): Start-ups zwischen Forschung und Finanzierung: Hightech-Gründungen in Deutschland. <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/hightechgruendungen07.pdf> (Zugriff 22.8.2007)
- Graduiertenförderungsgesetz (GFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1976 (BGBl. I S. 207), zuletzt geändert durch Artikel 58 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304)
- Graevenitz, Gerhart von (Interviewter) (2005): Nachwuchsförderung. In: Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft, S. 23
- Green, Howard/Powell, Stuart D. (2005a): Doctoral Education in Contemporary Higher Education. Maidenhead, New York: Society for Research into Higher Education and Open University Press
- Green, Howard/Powell, Stuart D. (2005b): Doctoral Study in Contemporary Higher Education. Buckingham: Open University Press.
- Griesbach, Heinz/Block, Hans-Jürgen/Teichgräber, Martin/Aspridis, Stephan (2001): Evaluation des BMBF- Programms „Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen (aFuE) (=HIS Hochschulplanung, 152) Hannover
- Groneberg, Michael (2007): Doktorierende in der Schweiz. Portrait 2006. Bern: Zentrum für Wissenschafts- und Technologiestudien
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034)
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (Art. 96) vom 26.7.2002 (BGBl. I S. 2863)
- GSO (o.J.) About Us. <http://www.gsonet.org/de/aboutUs.php> (Zugriff 9.10.2007)
- Guellec, Dominique/Cervantes, Mario (2002): International Mobility of Highly Skilled Workers: From Statistical Analysis to Policy Formulation. In: OECD (Hg.): International Mobility of the Highly Skilled. Paris: OECD, S. 71-98

- Gute Noten von den Doktoranden: PhD-Netzwerk. In: Max-Planck-intern. Namen und Nachrichten aus der Max-Planck-Gesellschaft 1/2006, S. 16
- Guth, Jessica (2006): The Bologna Process: The Impact of Higher Education Reform on the Structure and Organisation of Doctoral Programmes in Germany". In: Higher Education in Europe, Vol. 31, No. 3, S. 327-338
- Haase, Axel u.a. (2005): Der Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn im Fach Physik an deutschen Universitäten unter spezieller Berücksichtigung des Modells der Juniorprofessur. Bad Honnef. <http://www.dpg-physik.de/static/info/st200501.pdf> (Zugriff 10.10.2007)
- Haberkamm, Thomas/Dettling, Daniel (Hg.) (2005): Der Kampf um die besten Köpfe. Perspektiven für den deutschen Hochschulstandort. Berlin
- Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Jahresbericht 2006. Düsseldorf
- Hansen, Ursula/Ridder, Hans-Gerd (2003): Der Beitrag von Fakultäten zur Qualifizierung von Juniorprofessoren. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 3/2003, S. 161-181
- Harnier, Louis von (1983): Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer in Bayern
- Hartmann, Michael/Kopp, Johannes (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53/2001, S. 436-466
- Hartmer, Michael/Detmer, Hubert (2004): Hochschulrecht - Ein Handbuch für die Praxis. Heidelberg: Müller
- Hartung, Dirk (2005): Die „International Research Schools“ der Max-Planck-Gesellschaft. Ein Fallbeispiel für systematische Graduiertenausbildung. In: Koenig, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hg): GEW- Handbuch Promovieren mit Perspektive. Bielefeld: Bertelsmann, S. 268-274
- Hartung, Manuel J. (2006): Ein letzter Gruß. Sie sollte die angestaubte Berufungspraxis an den Universitäten verändern. Jetzt steht die Juniorprofessur vor dem Aus. In: Die Zeit, 13.7.2006 <http://www.zeit.de/2006/29/C- Juniorprofessur> (Zugriff 24.8.2007)
- Hauss, Kalle (2006a): ProFile – Promovierendenpanel zur Messung wissenschaftlicher Erfolge und Qualifikationsverläufe. http://www.forschungsinfo.de/Projekte/ProFile/projekte_profile_lang.asp (Zugriff 24.8.2007)
- Hauss, Kalle (2006b): Zur Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Universitäten. <http://www.forschungsinfo.de/iq/agora/Promotion/promotion.asp> (Zugriff 24.8.2007)
- Hechler, Patrick (2007): Expertise zur Berücksichtigung der Belange behinderter Wissenschaftler/Innen und deren Beteiligung bei zeitlich befristeten Forschungsprojekten in der drittmittelbasierten Wissenschaftsförderung (Manuskript)
- HEFCE, Higher Education Funding Council for England (2006a): Staff Employed at HEFCE Funded Eis: Update. Trends and Profiles. Issues Paper

- 2006/31. http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2006/06_31/ (Zugriff 12.3.2007)
- HEFCE, Higher Education Funding Council for England (2006b): The Higher Education Workforce in England. A Framework for the Future. Bristol: HEFCE
- Heidemann, Lutz (2005): Philosophische Fakultät 2004. Die Absolvent/innen der Philosophischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. Abschlussbericht in der Reihe Dresdner Absolventenstudien. http://www.kfbh.de/absolventenstudie/volltexte/AB_AbsStud_17_PhilFak_2004.pdf (Zugriff 18.6.2007)
- Helmholtz-Gemeinschaft (2006): Was kommt nach der Promotion??? Fördermöglichkeiten im Marie-Curie-Programm. Tagung der Helmholtz-Juniors am UFZ, Leipzig, 18.-20. Januar 2006. http://www.helmholtz.de/de/Helmholtz_International/Buero_Bruessel.html (Zugriff 24.4.2007)
- Herkommer, Vera (2007): Die rechtliche Situation der Nachwuchswissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem: das Verhältnis der Juniorprofessoren zu drittmittelgeförderten Nachwuchswissenschaftlern. In: *Wissenschaftsrecht* 40 (2007), S. 36-66
- Herrmann, Oliver (2007): Die Hausberufung- mit Einführung der Juniorprofessur ein „echtes“ Hausberufungsverbot. In: *Wissenschaftsrecht* 40 (2007), S. 146-179
- Herrmann, Ulrich (2007): Wissenschaft im Dienste der Nation – damals und heute: am Beispiel der Gründung der Pariser Ecole polytechnique 1794 und der Berliner Universität 1810 im Lichte der aktuellen Wissenschafts- und Hochschulpolitik. (=Schriftenreihe des Wilhelm-Fraenger-Instituts, 10) Potsdam
- HIS, Hochschul-Information-System (Hg) (1991): Hochschulrahmengesetz i. d. F. v. 15. Dezember 1990. Hochschulbauförderungsgesetz i. d. F. v. 23. September 1990. Landesrecht für die neuen Bundesländer – Auszug aus der Fortgeltungsvereinbarung lt. Einigungsvertrag vom 18. September 1990. Verordnung über Hochschulen vom 18. September 1990. Verordnung über die Errichtung von Studentenwerken vom 18. September 1990. Hannover
- HIS, Hochschul-Information-System (2000): Absolventenreport 2000, HIS GmbH, Hannover
- Hochschullehrerbund (2006): Zehn-Punkte-Programm zur Stärkung der Fachhochschulen im Wettbewerb. In *DNH* 1/2006. S. 6
- Hochschullehrerbund (2007): Aus dem Bundespräsidium. In: *DNH* 3/2007, S. 7
- Hochschulpakt Baden-Württemberg (2007): Solidarpakts II: Vereinbarung des Landes Baden-Württemberg mit den Hochschulen und Berufsakademien des Landes Baden-Württemberg vom 2. März 2007
- Hochschulverband fordert Sonderprogramm. In: *Forschung & Lehre* 3/2006, S. 121
- Hochschulvertrag FU Berlin (2006): Vertrag gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997

- Högskoleverket (2003a): Doktorandspegeln 2003. <http://www.hsv.se/download/18.539a949110f3d5914ec800086807/0328R.pdf> (Zugriff 10.1.2007)
- Högskoleverket (2003b): Lärarundersökningen 2003. Högskoleverket rapportserie 2003:13 R
- Högskoleverket (2006a): Swedish Universities & University Colleges. Short version of annual report 2006. Stockholm. Report 2006:38 R. <http://web2.hsv.se/publikationer/rapporter/2006/0638R.pdf> (Zugriff 8.1.2007)
- Högskoleverket (2006b): The legal rights of doctoral students at higher education institutions that lack entitlement to award postgraduate qualifications in the relevant disciplines. Rapport 2006:30 R. <http://www.hsv.se/reports/2006/5.41546a110ee218855680002216.html> (Zugriff 15.12.2006)
- Höppel, Dagmar (2002): Förderkonzepte für Wissenschaftlerinnen – zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung. In: Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Baden-Baden, S. 111-129
- Holtkamp, Rolf (1995): Forschung an Fachhochschulen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. (=HIS Kurzinformation A 2/95). Hannover
- Hopf, Henning/Koch, Wolfram (2001): Habilitation oder Juniorprofessur – Was sagen die Betroffenen?. In: Beiträge zur Hochschulforschung 23(2001)4, S. 28-43
- HRG – Hochschulrahmengesetz. Hochschulgesetze der Länder. Band 1: HRG, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg. In: Dokumente zur Hochschulreform 117/1996
- HRG – Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. August 1998 (BGBl. I S. 2190)
- HRG – Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138)
- HRG – Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)
- HRG – Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185), geändert durch Gesetze vom 6.3.1980 (BGBl. I S. 269) und 10.5.1980 (BGBl. I S. 561). In: Denninger Erhardt (Hg.): Hochschulrahmengesetz. Kommentar, S. 1-40
- HRG – Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976 (BGBl. I S. 185), in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Grundgesetzes vom 20. August 1998 (BGBl. I S. 2190). Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (1995a): Zur Promotion besonders qualifizierter Fachhochschulabsolventen. Entschließung des 175. Plenums vom 20./21.2.1995. Bonn

- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (1995b): Zur Zusammenführung der Hochschulsonderprogramme von Bund und Ländern. Entschließung des 175. Plenums vom 20./21.2.1995. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (1996): Zum Promotionsstudium. Entschließung des 179. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz. Bonn http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_524.php?datum=179.+Plenum+am+9.+Juli+1996+ (Zugriff 24.8.2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (1998): Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen. Entschließung des 186. Plenums vom 2. November 1998. http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_450.php?datum=186.+Plenum+am+2.+November+1998 (Zugriff 17.8.2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2003a): HRK-Umfrage zu Eignungsfeststellungsverfahren und Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen 1999/2000-2002/2003. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2003b): Zur Organisation des Promotionsstudiums. Entschließung des 199. Plenums vom 17./18.2.2003. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2003c): Auszüge aus den Hochschulgesetzen der Länder der Bundesrepublik Deutschland zur Regelung der Promotion
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2004a): Arbeitsbericht 2003. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2004b): Für einen Wissenschaftstarifvertrag. Entschließung des Senats der HRK vom 10.2.2004
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2004c): „Zur aktuellen hochschulpolitischen Diskussion“. Erklärung des 98. Senats der HRK vom 10.2.2004
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2005a): Wissenschaftlicher Nachwuchs. HRK-Jahresversammlung 2004. Beiträge zur Hochschulpolitik 1/2005. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2005b): Chance, nicht Last: Empfehlungen für einen „Hochschulpakt 2020“ zur Bewältigung des zu erwartenden Anstiegs der Studierendenzahlen. Entschließung des 205. Plenums am 23.11.2005
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2006a): Ungewöhnliche Wege zur Promotion? Rahmenbedingungen und Praxis der Promotion von Fachhochschul- und Bachelor-Absolventen (=Beiträge zur Hochschulpolitik, 3/2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2006b): „Hochschulpakt 2020“. Entschließung des 209. Plenums am 14.11.2006 http://www.hrk.de/de/download/dateien/Entschliessung_Hochschulpakt.pdf (Zugriff 24.8.2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2006c): Eckpunkte zum Hochschulpakt 2020. Erklärung des 102. Senats vom 10. Oktober 2006 http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_3434.php?datum=102.+Senat+am+10.+Oktober+2006 (Zugriff 24.8.2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2006d): Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006. http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf (Zugriff 31.7.2007)

- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2006e): Offensive für Chancengleichheit. http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_3578.php?datum=Offensive+f%26uml%3Br+Chancengleichheit (Zugriff 31.7.2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2007a): Fit für die Welt. Die deutschen Hochschulen auf dem Weg zum europäischen Hochschulraum. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2007b): Potentiale von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung, Dokumentation einer Veranstaltung der HRK in Kooperation mit dem INCHER-Kassel und dem Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin am 18. und 19. Mai 2006 an der Universität Kassel. In: Beiträge zur Hochschulpolitik 4/2007. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2007c): Quo vadis Promotion? Doktorandenausbildung in Deutschland im Spiegel internationaler Erfahrungen. (=Beiträge zur Hochschulpolitik 7/2007)
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2007d): Zur Promotion von Fachhochschul-Absolventen. Empfehlung des 103. Senats der HRK vom 13.2.2007. Bonn
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2007e): Ungewöhnliche Wege zur Promotion? Die Hochschulrektorenkonferenz zur Promotion von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. In: vhw- Mitteilungen 2/2007, S. 17-18
- Huber, Ludwig/Fischer-Blum, Karin/Holtkamp, Rolf (Hg) (1989): Wissenschaftlicher Nachwuchs: Vier Untersuchungen über Arbeitssituation, Förderung und Berufsaussichten jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. (=Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 59)
- Huber, Peter M. (2003): Die Habilitation – eine Bestandsaufnahme. In: Wissenschaftsrecht 36(2003)1, S. 2-23
- Hüfner, Klaus (2004): Doctoral degrees in Germany. In: Sadlak, Jan (Hg.) (2004): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucarest: UNESCO-CEPES, S. 51-61
- Hügli, Anton (2007): Universitäten unter Druck. In: DUZ Magazin 7/2007, S. 28-29
- Hügin, Thomas O./Fenna, Alan (2006): Comparative federalism. A systemic Inquiry. Peterborough, Ont.: Broadview Press
- Huerkamp, Claudia (1996): Bildungsbürgerinnen. Frauen im Studium und in akademischen Berufen 1900-1945. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Humboldt, Wilhelm von (1809): Antrag auf Errichtung der Universität Berlin. In: Müller, Ernst (Hg.) Gelegentliche Gedanken über Universitäten. Leipzig: Reclam, 1990. S. 267-273
- Humboldt, Wilhelm von (1810): Über die innere und äußere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin. In: Müller, Ernst (Hg.) Gelegentliche Gedanken über Universitäten. Leipzig: Reclam, 1990. S. 273-283
- Humboldt, Wilhelm von (1810): Über die innere und äußere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin. In: Flitner, Andreas (Hg.) Wilhelm von Humboldt. Werke in fünf Bänden. Band IV. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften, 1964. S. 255-266

- Humboldt, Wilhelm von (1952): Briefe. Auswahl von Wilhelm Rößle. Stuttgart u.a.: Europäischer Buchklub
- Humboldt-Universität Berlin (2004): Die Juniorprofessur als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. http://forschung.huberlin.de/wiss_nachw/juniorprofessuren/ (Zugriff 20.8.2007)
- Hüttl, Reinhard F. (2005): Kernelemente für eine Neugestaltung der Promotionslandschaft. In: Hochschule Innovativ 14, S. 12-13
- HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten. Best- Practice-Beispiele (cews.publik.no 6) <http://www.cews.org/cews/files/63/de/cews-publik6.pdf> (Zugriff 20.7.2007)
- Initiative WissenSchafftZukunft (2003): Ein Tarifvertrag für die Wissenschaft. Positionspapier. <http://wsz.fv-berlin.de/pm/02tarif.htm> (Zugriff 30.7.2007)
- Institut der deutschen Wirtschaft (2007): Föderalismus in Deutschland. Ökonomische Analysen und Reformbedarf. Köln
- IZW, Initiative Zukunft Wissenschaft (2004): Initiative deutscher Auslandswissenschaftler für eine attraktivere Hochschullandschaft. Offener Brief an die Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie an die zuständigen Ministerinnen und Minister für Wissenschaft in den Ländern. http://astro.berkeley.edu/~areiners/izw/OffenerBrief_290905.pdf (Zugriff 21.3.2007)
- Jahr, Volker/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2003): Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen. http://www.uni-kassel.de/wz1/v_pub/v_wb61.pdf. (Zugriff 3.1.2007)
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. http://www.gain-network.org/file_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/44145/INCHER+Studie+zum+wissenschaftlichen+Arbeitsmarkt.pdf#search=%22wissenschaftliche%20Wege%20zur%20Professur%20oder%20ins%20Abseits%3F%22 (Zugriff 6.6.2007)
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006a): Eher eine „gefühlte“ Differenz. Karriereperspektiven von Wissenschaftlern in Deutschland und den USA. In: Forschung & Lehre 10/2006 S. 571-573
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006b): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Kassel
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster: Waxmann
- Johnston, Bill, Murray, Rowena (2004): “New Routes to the PhD: Cause for Concern?” In: Higher Education Quarterly, Vol. 58, No. 1, S. 31-42
- Joint Quality Initiative Informal Group (2004): Shared ‘Dublin’ Descriptors for the Bachelor’s, Master’s and Doctoral Awards; 23.3.2004 (6 Seiten); <http://>

- www.upc.edu/ees/contingut/arxiu/Descriptors_dublin%5B1%5D_2004.pdf
(Zugriff 16.7.2007)
- Jörns, Susanne (2005): Career Service als Brücke zwischen Studium und Berufswelt. Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven. Stuttgart u.a.: Raabe
- Jonge, de Jos/Berger, Juriaan (2006): OECD Thematic Review of Tertiary Education. The Netherlands. <http://www.oecd.org/dataoecd/39/18/37411491.pdf> (Zugriff 1.2.2007).
- Die Junge Akademie (2004a): Positionspapier der Jungen Akademie. Wie werde ich ProfessorIn? Positionen zur Einführung der Juniorprofessur. Berlin
- Die Junge Akademie/Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik (2004b): Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether- Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. Berlin
- Juniorprofessur:...für eine exzellente Zukunft von Lehre und Forschung in Deutschland. In: DUZ Nachrichten: Das unabhängige Hochschulmagazin, Beil.: DUZ spezial 11/2004
- „Juniorprofessur“: Materialien aus der Humboldt-Universität Berlin. Vorlage für die 4. a.o. Sitzung des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung, 8.-10. Februar 2002, Berlin (=Arbeitspapiere Hochschule und Forschung, 2002/06)
- Juniorprofessur vor dem Aus? In: Spiegel Online, 13.7.2006. <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,426560,00.html> (Zugriff 28.8.2007)
- Kaiser, Frans (2001): Higher Education in France. CHEPS – Higher Education Monitor. Enschede: CHEPS
- Kant, Immanuel (1984): Der Streit der Fakultäten. Text nach: Der Streit der Fakultäten in drei Abschnitten von Immanuel Kant. Königsberg, bey Friedrich Nicolovius, 1798. Leipzig: Reclam
- Karpen, Ulrich (1985): Hochschullehrernachwuchs und Forschungssicherung. Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den deutschen Hochschulen. (=Forum des Hochschulverbandes, 9) Bonn: Deutscher Hochschulverband
- Karpen, Ulrich (1986): Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses (=Forum des Hochschulverbandes, 40). Bonn: Deutscher Hochschulverband
- Karpen, Ulrich (1996): Akademische Grade, Titel, Würden. In: Handbuch des Wissenschaftsrechts. Bd. 1. Berlin u.a.: Springer, S. 795-809
- Kaulisch, Marc (2007): Die wissenschaftliche Karriere und Personalstruktur im internationalen Vergleich. GEW- Werkstattgespräch. Fulda. <http://www.gew.de/Binaries/Binary25564/Wissenschaftliche%20Karriere.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Kaulisch, Marc/Salerno, Carlo (2005): Comparing Academic Career Systems: The Cases of Germany, England and US. Draft version. Paper prepared for the 30th annual ASHE conference, Philadelphia, USA, November 16th, 2005. <http://www.gew.de/Binaries/Binary25565/comparing%20academic%20care->

er%20systems% 20pub.pdf (Zugriff 30.8.2007)

- Kehm, Barbara M. (1999): Higher Education in Germany. Developments, Problems and Perspectives. Bucarest: UNESCO CEPES and Wittenberg: Institute for Higher Education Research
- Kehm, Barbara M. (2004): „Developing Doctoral Degrees and Qualifications in Europe. Good Practice and Issues of Concern.“ In: Sadlak, Jan (ed.): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucarest: UNESCO-CEPES, S. 279-298
- Kehm, Barbara M. (2005a): Developing Doctoral Degrees and Qualifications in Europe. Good Practice and Issues of Concern. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27(2005)1, S. 10-33
- Kehm, Barbara M. (2005b): Forces and Forms of Change. Doctoral Education in Germany within the European Framework. Paper presented at the international conference on “Forces and Forms of Change in Doctoral Education Internationally” organised by CIRGE, University of Washington, August (unpublished manuscript)
- Kehm, Barbara M. (2005c): „Promovieren in Europa: Strukturen und Konzepte im Vergleich“. In: Hochschule Innovativ, No. 14, S. 2-3
- Kehm, Barbara M. (2006a): Doctoral Education in Europe and North America. A Comparative Analysis. In: Teichler, Ulrich (ed.): The Formative Years of Scholars. Wenner-Gren International Series Vol. 83. London: Portland Press, S. 67-78
- Kehm, Barbara M. (2006b): Doctoral Education in Germany within the European Framework. In: Gorzka, Gabriele/Lanzendorf, Ute (Hg.) (2006): Europeanising Doctoral Studies. The Russian Federation and Germany on the Way to Bologna. Kassel: University press, S. 51-70
- Kehm, Barbara M. (2007): Quo Vadis Doctoral Education? New European Approaches in the Context of Global Changes“. Manuskript eines Vortrag auf der RIF-EDSE Konferenz “Le doctora(n)t en sciences de l’éducation : enjeux, _ebrua, perspectives“. Universität Genf, 8./9. Juni 2007
- Kehm, Barbara M./Mayer, Evelies/Teichler, Ulrich (2005): „Promovieren – aber wie? Doktorandenausbildung auf neuen Wegen“. Darmstadt-Kassel-Runde, Themenheft Hochschule innovativ 14/2005
- Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich (2006): Internationalisierung der Hochschulen als Thema neuerer Forschungsarbeiten. In: Teichler, Ulrich (Hg.): Die Internationalisierung der Hochschulen. Neue Herausforderungen und Strategien. Frankfurt/Main, New York: Campus, S. 333-344
- Keller, Andreas (2004): alma mater bolognaise. Perspektiven eines Europäischen Hochschulraums im Rahmen des Bologna-Prozesses, hg. von den Gew-Landesverbänden Berlin, Brandenburg, Hessen und Niedersachsen, Frankfurt/Main. http://www2.studiberatung-potsdam.de/uploads/gew_analysen_und_alternativen_01_keller.pdf (Zugriff 12.3.2007)
- Kemfert, Claudia (2005): Die Juniorprofessur als wichtiger Beitrag für den Wissenschaftsstandort Deutschland. In: Der Kampf um die besten Köpfe. Perspektiven für den deutschen Hochschulstandort. Berlin, S. 49-52

- Kempen, Bernhard (2008): Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Viel Förderung – aber zu wenig Professuren. In: *Forschung & Lehre* 4/2008, S. 222-223
- Kent, Ray u.a. (2005): *Great Expectations: Managing and Developing Contract Research Staff*, Bristol: Arma http://www.bristol.ac.uk/personnel/researchstaff/documents/arma_article_april05.pdf (Zugriff 12.12.2006)
- Kerst, Christian/Minks, Karl-Heinz (2003): Fünf Jahre nach dem Studienabschluss – Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrganges 1997. Projektbericht. Hannover
- Kerst, Christian/Minks, Karl-Heinz (2005): Selbständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS-Absolventenbefragungen 2002/2003. Hannover
- Kersting, Norbert (2000): Promotionsstudium im Vergleich. Marburger Meinungsbilder 1/2000. <http://web.uni-marburg.de/alumni/kberi/repdoktor.pdf> (Zugriff 23.4.2007)
- Kiegelmann, Mechthild (2000): Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung. In: *Hochschule Ost*, 3-4/2000, S. 39-46
- Kirschbaum, Almut/Noeres, Dorothee/Flaake, Karin/Fleißner, Heike (2005): Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen. Oldenburg
- Kivinen, Osmo/Ahola, Sakari/Kaipainen, Päivi (eds.) (1999): *Towards the European Model of Postgraduate Training*. Research report 50. Turku: University of Turku, Research Unit for the Sociology of Education (RUSE)
- Kleiner, Matthias: Erschreckend dünne Bretter. Zu vielen Doktorarbeiten mangelt es an Qualität. Die Universitäten müssen ihr Promotionsrecht besser pflegen. In: *Die Zeit* Nr. 34 vom 16.8.2007 <http://www.zeit.de/2007/34/B-Promotionsrecht> (Zugriff 22.8.2007)
- Kleinwächter, Claudia (2006a): Neue Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen nach § 42 Satz 1 HdaVÄndG (=Arbeitspapiere Hochschule und Forschung 2006/09). Frankfurt/Main
- Kleinwächter, Claudia (2006b): Synopse zur Einführung neuer und zusätzlicher Personalkategorien sowie anderer kapazitätswirksamer Maßnahmen (= Arbeitspapiere Hochschule und Forschung 2006/10). <http://www.gew.de/Binaries/Binary25560/AP-HuF-2006-10.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Kleinwächter, Claudia (2007): Neue Personalkategorien in den Landeshochschulgesetzen nach § 42 Satz 1 HdaVÄndG (=Arbeitspapiere Hochschule und Forschung 2007/05). <http://www.gew.de/Binaries/Binary25559/AP-HuF-2007-05.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Klemmert, Hella/Kubath, Sascha/Leitner, Konrad (2002): Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2002“ an den Präsidenten der TU Berlin; TU Berlin (19 S. plus Anhänge). <http://www2.tu-berlin.de/presse/doku/wm-studie/> (Zugriff 16.7.2007)

- Klinkhammer, Monika (1997): Wissenschaftlerinnen: Stand der Forschung. In: Macha, Hildegard/Klinkhammer, Monika (Hg.): Die andere Wissenschaft: Stimmen der Frauen an Hochschulen. Bielefeld: Kleine, S. 13-37
- Kluth, Winfried (2007): Föderalismusreformgesetz. Einführung und Kommentierung. Baden-Baden: Nomos
- KMK, Kultusministerkonferenz (1994): Promotionszugang für besonders qualifizierte Fachhochschulabsolventen. Beschluß der KMK vom 4.12.1992 i.d. Fassung vom 16.12.1994
- KMK, Kultusministerkonferenz (1999): Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalstruktur. Diskussionspapier der Kultusministerkonferenz vom 22. Oktober 1999
- KMK, Kultusministerkonferenz (2000): Zugang zur Promotion für Master-/Magister- und Bachelor-/Bakkalaureusabsolventen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.4.2000
- KMK, Kultusministerkonferenz (2005a): Auswirkungen der Verkürzung der Schulzeit auf 12 Jahre auf den Hochschulbereich
- KMK, Kultusministerkonferenz (2005b): Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020 (=Dokumentation, 176)
- KMK, Kultusministerkonferenz (2005c): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Beschlossen am 21. April.
- KMK, Kultusministerkonferenz (2005d): Qualitätssicherung in der Lehre. http://www.uni-erlangen.de/universitaet/organisation/recht/hochschulpolitische_grundlagen/KMK_Qualitaetssicherung_Lehre_14.10.05.pdf. <http://www.kmk.org/doc/beschl/QualitaetssicherungLehre.pdf> (Zugriff 3.9.2007)
- KMK, Kultusministerkonferenz (2006): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2004. Darstellung der Kompetenzen und Strukturen sowie der bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa. Bonn
- KMK, Kultusministerkonferenz (2007): Grundlegende rechtliche Regelungen zu Hochschulen und anderen Einrichtungen des tertiären Bereichs in der Bundesrepublik Deutschland (=Dokumentations- und Bildungsinformationsdienst Juni 2007)
- KNAW, Koninklijke Nederlands Akademie van Wetenschappen (2006): KNAW Jaarverslag 2005 <http://www.knaw.nl/publicaties/pdf/20061002.pdf> (Zugriff 15.2.2007)
- Kneer, Ursula (2000): Empfehlungen der Expertenkommission "Reform des Hochschuldienstrechtes": Bessere Chancen für die Gleichstellung? In: hochschule ost 3-4/2000, S. 30-38
- Knocke, Mareike (2006): Gemeinsam aus Prinzip. In: DUZ Magazin 8/2006, S. 34-35
- Knocke, Mareike (2007): Am Scheideweg der Karriere. In: DUZ Magazin 3/2007, S. 8-12

- Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (2006): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen. (= Materialien aus Hochschule und Forschung, 111). Bielefeld: Bertelsmann
- Köhler, Gerd/Köpke, Andreas (Hg.) (1996): Wissenschaft als Beruf. Die Dokumentation der 15. GEW-Sommerschule 1995. Frankfurt/Main (=Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 82)
- Köhler, Gerd (2004): Offener Brief zur aktuellen Debatte um die Hochschulpersonalstruktur. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. http://www.gew.de/Binaries/Binary11206/offener_Brief_Hochschulpersonal.pdf (Zugriff: 30.8.2007)
- Köhler, Gerd (2007): Doktoranden wandern ab. In: Frankfurter Rundschau-online vom 6.8.2007 (Zugriff 6.8.2007)
- Kogan, Maurice/Teichler Ulrich (Hg.) (2007): Key Challenges to the Academic Profession. UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge. Paris, Kassel (=Werkstattberichte; 65)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1999): Frauen und Wissenschaft – Mobilisierung der Frauen im Interesse der Europäischen Forschung. Mitteilung vom 17.2.1999, KOM(99)76 endg
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Hin zu einem Europäischen Forschungsraum. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel 18.1.2000, KOM(2000)6. http://ec.europa.eu/research/era/pdf/towards-a-european-research-area_com_2000_de.pdf (Zugriff 10.8.2007)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001a): Eine Mobilitätsstrategie für den Europäischen Forschungsraum. Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. Brüssel 20.6.2001, KOM(2001)331 endgültig. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0331_de01.pdf (Zugriff 17.10.2007)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001b): Aktionsplan Wissenschaft und Gesellschaft. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel 4.12.2001, KOM(2001)714 endgültig. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0714de01.pdf (Zugriff 17.10.2007)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003a): Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens. Brüssel 5.2.2003, KOM(2003) 58
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003b): Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 über die europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern (220/251/EG). In: Amtsblatt der Europäischen Union vom 22.3.2005
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003c): Forscher im Europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten. Brüssel 18.7.2003, KOM(2003) 436 (=Dok-HuF, 2003/13). <http://www.gew.de/Binaries/Binary11211/Dok-HuF-2003-13.pdf> (Zugriff 24.8.2007)

- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003d): Wissenschaft und Technologie: Schlüssel zur Zukunft Europas – Leitlinien für die Forschungsförderung der Europäischen Union. Brüssel 16.6.2004, KOM(2004) 353
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. KOM(2006)479
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007a): Grünbuch. Der Europäische Forschungsraum: Neue Perspektiven. Brüssel 04.04.2007, KOM(2007)161
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007b): Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Aktionsprogramm zur Verbesserung der Qualität der Hochschulbildung und zur Förderung des interkulturellen Verständnisses durch die Zusammenarbeit mit Drittstaaten (Erasmus Mundus) (2009-2013). KOM(2007)395
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.) (2006): Bildung Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung und Migration – Zusammenstellung wesentlicher Ergebnisse des Berichts – Frankfurt/Main
- Kosbiel, Hugo/Helfen, Peter/Flöck, Gerhard (1987): Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen (=Dokumente zur Hochschulreform 59/1987). Bonn: Westdeutsche Rektorenkonferenz
- Krais, Beate (Hg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/Main: Campus
- Kreckel, Reinhard (1997): Drum prüfe, wen du ewig bindest. Der Streit um die Habilitation geht weiter: Für eine frühe Professur auf Probe. In: Die Zeit vom 18.4.1997, S. 34
- Kreckel, Reinhard/Burkhardt, Anke/Lenhardt, Gero/Pasternack, Peer/Stock, Manfred (2008): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt (im Druck)
- Krempkow, René (2002): Statistische Kennzahlen für den Prozeß des Promovierens. Arbeitspapier der Promovierenden-Initiative (PI). <http://www.promovierenden-initiative.de/> (Zugriff 1.3.2007)
- Krempkow, René (2004): Fachliche und fachunabhängige Kompetenzen in den Dresdner Absolventenstudien 2000-2003. Langfassung des Vortrages am 17.6.2004 in der Tagungsdokumentation des Projektes der Bund-Länder-Kommission „Leistungspunkte“, Hochschule Zittau-Görlitz
- Krempkow, René (2005a): Leistungsbewertung und Leistungsanreize in der Hochschullehre. Eine Untersuchung von Konzepten, Kriterien und Bedingungen erfolgreicher Institutionalisierung. (Dissertation), Dresden. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:swb:14-1129208825969-55860> (Zugriff 18.6.2007)

- Krempkow, René (2005b): Dokumentation zum SZ-Hochschul-TÜV 2005. Mathematik/ Naturwissenschaften und Medizin, Ingenieurwissenschaften und Informatik sowie Wirtschafts-/Rechts-/Geistes- und Sozialwissenschaften – Eine Gegenüberstellung von hochschulstatistischen Kennzahlen und Ergebnissen von Studentenforschungen, TU Dresden, Sächs. Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:swb:14-1137169190047-92037> (Zugriff 1.7.2007)
- Krempkow, René (2006): Einige Aspekte zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Sachsen und der Bundesrepublik Deutschland, Diskussionspapier, März 2006. <http://www.promovierenden-initiative.de/> (Zugriff 1.3.2007)
- Krempkow, René/König, Karsten/Ellwardt, Lea (2006): Studienerfolg und Studienqualität an sächsischen Hochschulen. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (=Arbeitsbericht 5/2006)
- Krempkow, René; Pastohr, Mandy (2006): „Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2004“. In: Zeitschrift für Evaluation 1/2006, S. 7-37
- Krempkow, René/Pittius, Katrin (2007): Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen? In: Beiträge zur Hochschulforschung 29(2007)2, S. 98-123
- Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/ Behr, Markus/ Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster
- Kriszio, Marianne (2005): Das neue Hochschulrahmengesetz und der wissenschaftliche Nachwuchs aus gleichstellungstheoretischer Perspektive. In: Norbert Fröhler (Hg.): Is' was, Doc? Das neue Hochschulrahmengesetz, der wissenschaftliche Nachwuchs und die Zukunft der Doktorandenausbildung. Oldenburg, S. 186-194
- Kroker, Ernst (1964): Katharina von Bora. Martin Luthers Frau. Berlin: Evangelische Verlagsanstalt
- Krull, Wilhelm (2005): Eckpunkte eines zukunftsfähigen deutschen Wissenschaftssystems. Zwölf Empfehlungen, Hannover
- Kubath, Sascha/Leitner, Konrad (2007): Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin. http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Publikationen/Offizielle_Endversion.pdf (Zugriff 20.2.2008)
- Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2007): Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten. In: Zeitschrift für Hochschulrecht 6, S. 8-17
- Kühler, Larissa Leonore (2005): Die Orientierung der Reformen im deutschen Hochschulwesen – seit 1998 – am Vorbild des amerikanischen Hochschulwesens. München
- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2007): Entwurf einer Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020. Magdeburg

- Kupfer, Antonia (2007): DoktorandInnen in den USA. Eine Analyse vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Kupfer, Antonia/Moes, Johannes (2003): Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen (=Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 104)
- Kwiek, Marek (2004): „Poland“. In: Sadlak, Jan (ed.): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucarest : UNESCO-CEPES. S. 119-133
- Die Länder, der Bund und der Hochschulpakt. Ergebnisse einer Umfrage. In: Forschung & Lehre. 9/2006, S. 498-499
- Laitko, Hubert (1987): Wissenschaft in Berlin – eine Problematik zwischen allgemeiner Geschichte und Wissenschaftsgeschichte. In: Berlingeschichte im Spiegel wissenschaftshistorischer Forschung – 300 Jahre Wissenschaft in Berlin (=Kolloquien; 64), S. 42ff.
- Laitko, Hubert (2006): Der Aufstieg der philosophischen Fakultät im 19. Jahrhundert – Keimzelle des modernen Universitätsprofils. In: Meyer, Hansgünter (Hg.). Der Dezennien-Dissens. Die deutsche Hochschul-Reform-Kontroverse als Verlaufsform. Berlin: Trafo Verlag, S. 223-260
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2004): Soziale Ungleichheiten und Konfliktlinien im studentischen Feld. Empirische Ergebnisse zu Studierendenmilieus in den Sozialwissenschaften. In: Engler, Steffani/Krais, Beate (Hg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen, Sozialkulturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Weinheim und München: Juventa, S. 159-187
- Laske, Stephan/Scheytt, Tobias/Meister-Scheytt, Claudia (2004): Personalentwicklung und universitärer Wandel. Programm, Aufgaben, Gestaltung. (=Universität und Gesellschaft – Schriften zur Universitätsentwicklung) München, Mering: Hampp
- Leemann, Regula Julia (2002a): Chancenungleichheit im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur: Rüegger
- Leemann, Regula Julia (2002b): Chancenungleichheiten beim Übergang in eine wissenschaftliche Laufbahn. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, Vol. 24, Heft 2, S. 197-222
- Leist, Susanne/Meier, Marco (2002): Perspektiven der Junior-Professur aus Sicht von Nachwuchswissenschaftlern der Wirtschaftsinformatik. In: Wirtschaftsinformatik 5/2002, S. 511-512
- Lemerle, Paul (2004): The Doctorate in France. In: Sadlak, Jan (Hg.): Doctoral Studies in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucharest: UNESCO.
- Lenger, Alexander (2006): Hochschulbildung und soziale Herkunft: Leistung und Habitus von Studierenden und Promovierenden im deutschen Bildungswesen. Die Promotion: Ein Reproduktionsmechanismus von sozialer Ungleichheit. Freiburg

- Lenz, Karl/Krempkow, Rene/Popp, Jaqueline (2006): Sächsischer Hochschulbericht 2006. Dauerbeobachtung der Studienbedingungen und Studienqualität im Freistaat Sachsen. Dresden
- Lenze, Susanne (2003): "Medical Doctor" in der Diskussion. In: Deutsches Ärzteblatt 1-2/2003, S. A 15
- LERU (2007): LERU Statement on Doctoral Training and the Bologna Process. http://www.leru_statement_on_doctoral_training_february_2007.pdf (Zugriff 17.6.2007)
- Leszszensky, Michael/Orr, Dominic (2004): Staatliche Hochschulfinanzierung durch indikatorgestützte Mittelverteilung. HIS Kurz-Informationen. Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_kia/kia200402.pdf (Zugriff 17.6.2007)
- Lincke, Hans-Joachim/Paletschek, Sylvia (2003): Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Geschichte: Berufungsaussichten und Karriere-stadien von Historikern und Historikerinnen an deutschen Universitäten. Ergebnisse einer Erhebung im Jahr 2002. In: Jahrbuch der Historischen Forschung in der Bundesrepublik Deutschland 2002; S. 45-56
- Lind, Inken (2004): Evaluation des Liese Meitner-Habilitationsprogramms. In: Löther, Andrea (Hg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3. Bielefeld: Kleine, S. 122-147
- Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. http://www.bosch_stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf (Zugriff 20.7.2007)
- DIE LINKE, Bundestagsfraktion (2007): Chancengleichheit: Potential von Wissenschaftlerinnen nutzen. Pressemitteilung vom 16.7.2007
- Lisbon Summit (2000): http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/PRESIDENCY_CONCLUSIONS_Lissabon.pdf (Zugriff 17.6.2007)
- Lischke, Ralph-Jürgen (1987): Aspekte Althoffscher Wissenschaftspolitik bei der Herausbildung Berlins als Wissenschaftszentrum. In: Berlingeschichte im Spiegel wissenschaftshistorischer Forschung – 300 Jahre Wissenschaft in Berlin (=Kolloquien; 64), S. 307-318
- Lischke, Ralph-Jürgen (1990): Friedrich Althoff und die preußisch-deutsche Wissenschaftspolitik. In: Friedrich Althoff 1839-1908. Beiträge zum 58. Berliner Wissenschaftshistorischen Kolloquium, 6. Juni 1989. (=Kolloquien; 74) Berlin: Akademie der Wissenschaften der DDR, S. 21, 29
- List, Jenny/Schromm, Andrea (2007): Kind oder Karriere – oder Karriere und Kind? In: Forschung & Lehre 9/2007, S. 536-537
- London Communiqué (2007): "Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world." 18 May 2007. <http://www.dfes.gov.uk/bologna/uploads/documents/LondonCommuniquedefinalwithLondonlogo.pdf> (Zugriff 17.6.2007)
- Löther, Andrea (Hg.) (2003): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 1, Bielefeld

- Löther, Andrea/Mühlenbruch, Brigitte (2002): Frauenförderprogramme in Wissenschaft und Forschung, in: *Rechtshandbuch für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte, Aktualisierungs- und Ergänzungslieferung Nr. 3*. http://www.cews.org/hwp/loether_muehlenbruch_foerderprogramme.pdf (Zugriff 20.7.2007)
- Lorenz, Chris (2000): *The Myth of the Dutch Middle Way. A True Story about Dutch Mountains*. In: *Wissenschaftsrecht*, Bd. 33, S. 189-209
- Lotka, Alfred J. (1926): *The Frequency Distribution of Scientific Productivity*. In: *Journal of Washington Academy of Science*. Nr. 16. S. 317-323. – vgl. auch: Schorr, A. E.: *Lotka's law and the history of legal medicine. Research in Librarianship*, London 30 (1975). S. 205-209. Ferner dazu: Solla Price, Derek de: *Little Science, Big Science*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 1974. S. 59ff., 64ff.
- Löwisch, Manfred (2007): *Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz*. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 9/2007, S. 479-484
- Lundt, Bea (1996): *Zur Entstehung der Universität als Männerwelt*. In: Kleinau, Elke/Opitz, Claudia (Hg.): *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung*. Band 1. *Vom Mittelalter bis zur Aufklärung*. Frankfurt a.M.: Campus, S. 103-118
- Maas, Christoph: *Wir sind so weit*. In: *Die neue Hochschule* 2/2007, S. 14-16
- Maasen, Sabine/Weingart, Peter (2006): *Die unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur*. In: *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* 1/2006, S. 19-45
- Mähler, Helena (2004): "Sweden". In: Sadlak, Jan (ed.): *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects*. Bucarest: UNESCO-CEPES, S. 201-230
- Das Märchen vom Forscherparadies. Amerikanische Universitäten sind längst nicht so gut wie ihr Ruf. Ein Gespräch mit dem Hochschulforscher Ulrich Teichler. In: *Die Zeit*, 7.9.2006. <http://www.zeit.de/2006/37/B-Amihochschulen> (Zugriff 24.8.2007)
- Maiworm, Friedhelm/Teichler, Ulrich (1998): *Europäische Mobilität am Beginn der Forschungskarriere*. In: Teichler, Ulrich (Hg.): *Die Internationalisierung der Hochschulen. Neue Herausforderungen und Strategien*. Frankfurt/Main, New York: Campus, S. 191-204
- Maki, Peggy L./Borkowski, Nancy A. (eds) (2006): *The Assessment of Doctoral Education. Emerging Criteria and New Models for Improving Outcomes*. Stirling, Virginia: Stylus
- Manifesto (2006): "Manifesto of European Doctoral Students in Literature and the Humanities." <http://www.univ-bpclermont.fr/IMG/pdf/manifeste-doctorant.pdf> (Zugriff 17.6.2007)
- Marie Curie Fellows Association/German National Group (2007): *Statement on Early Career Researchers in Germany*.

- Matthes, Jörg/Wirth, Werner/Mögerle, Ursina (2006): Learning by Doing? Eine empirische Studie zum Status quo und den Konsequenzen der Nachwuchsbetreuung in der Kommunikations- und Medienwissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 28(2006)4, S. 82-101
- Maurer, Hartmut (1996a): Promotion. In: Handbuch des Wissenschaftsrechts. Bd. 1. Berlin u.a.: Springer, S. 753-777
- Maurer, Hartmut (1996b): Habilitation. In: Handbuch des Wissenschaftsrechts. Bd. 1. Berlin u.a.: Springer, S. 779-794
- McCarty, Luise P./Ortlof, Debora H. (2005): "Reforming the Doctorate in Education: Three Conceptions." In: Educational Perspectives, Vol. 37, Issue 2, S. 10-19
- Mehrtens, Martin (2004): Personalentwicklung für Juniorprofessoren – Instrument gezielter Förderung und aktiver Hochschulentwicklung in der Universität Bremen. In: Das Hochschulwesen 2/2004, S. 51-55
- Melin, Göran (2004): Postdoc abroad: inherited scientific contacts or establishment of new networks. In: Research Evaluation 2/2004, S. 95-102
- Melin, Göran (2005): The dark side of mobility: negative experiences of doing a postdoc period abroad. In: Research Evaluation 3/2005, S. 229-237
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2005) : Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2004-2005. Note d'information 05/35 <http://www.education.gouv.fr/stateval> (Zugriff 15.12.2006)
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2006a) : Petit guide pour accéder aux métiers de la recherche. Paris: MENESR. <http://www.formation-recherche.education.fr/brochure/metiersrecherche2006.pdf> (Zugriff 15.12.2006)
- MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Éducation Supérieure et de la Recherche (2006b) : Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), édition 2006. Paris : MENESR
- Meri, Tomas (2007a): Wie mobil sind hochqualifizierte Humanressourcen in Wissenschaft und Technik? In: Statistik kurz gefasst. Wissenschaft und Technologie Nr. 75/2007 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-007-075/DE/KS-SF-007-075-DE.PDF (Zugriff 17.8.2007)
- Meri, Tomas (2007b): Doktoratsinhaber. Der Beginn ihrer beruflichen Laufbahn. In: Statistik kurz gefasst. Wissenschaft und Technologie Nr. 131/2007 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-131/DE/KS-SF-07-131-DE.PDF (Zugriff 17.8.2007)
- Metcalf, Hilary u.a. (2005): Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education. Research Report 658. London: Department for Education and Skills. <http://www.grad.ac.uk/downloads/documents/Reports/DfES%20recruitment%20and%20retention%20report%20Jul%202005.pdf> (Zugriff 12.1.2007).
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamski, Ilse/Selent, Petra (2006): Riskieren, promovieren und profilieren – Wissenschaftliche Nachwuchsförderung als universitäres

- Profilelement. In: Personal- und Organisationsentwicklung : P-OE 2/2006, S. 40-47
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra (2004): Die Doktorand/innenstudie. Abschlussbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Fachbereichen/Fakultäten 12-16. Dortmund
- Meyer, Hansgünter (1995): Die Paradoxien der Hochschulforschung und das Neugestaltungssyndrom. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (=WZB-Paper; P 95 – 401)
- Meyer, Hansgünter (1996): Wissenschaftstheoretische Innovationen in der Soziologie – Ein Aspekt disziplinär-integrativer Wissenschaftsforschung aus ITW-Erfahrungen 1974. In: Meyer, Hansgünter (Hg.): 25 Jahre Wissenschaftsforschung in Ostberlin. Reden eines Kolloquiums. Berlin. S. 153-162 (=Schriftenreihe des WiSoS e.V. Bd. 10)
- Meyer, Hansgünter (1998): Die Krise im Hochschulwesen als Gegenstand wissenschaftssoziologischer Untersuchungen. In: utopie kreativ 4/1998. S. 27-47
- Meyer, Hansgünter (2002a): Hochschulforschung als Wissenschaftstheorie. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2002, S. 41-57
- Meyer, Hansgünter (2002b): Universitätskrise. Unveröffentlichtes Manuskript
- Meyer, Hansgünter (2003): Hochschulen in Deutschland. Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (=Arbeitsbericht 5/2003)
- Meyer, Hansgünter (Hg.) (2006): Der Dezennien-Dissenz. Die deutsche Hochschulreform-Kontroverse in ihrer Verlaufsform. Berlin: Trafo Verlag
- Michauk, Elke (2007): Forschung, Lehre, Management – Anforderungen an eine aufgabengerechte Personalstruktur an Universitäten und Fachhochschulen. GEW-Werkstattgespräch. Fulda. <http://www.gew.de/Binaries/Binary25562/Foschung%20-%20Lehre%20-%20Management.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Middendorf, Elke (2003): Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Hannover: HIS
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur Rheinland-Pfalz (2005a): Land bündelt Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. (Pressemitteilung vom 5.12.2005). [http://www.mbwjk.rlp.de/no_cache/aktuelle-nachrichten/br...\]=11&cHash=097bd15a82&sword_list\[0\]=-graduierenförderung](http://www.mbwjk.rlp.de/no_cache/aktuelle-nachrichten/br...]=11&cHash=097bd15a82&sword_list[0]=-graduierenförderung) (Zugriff 7.8.2007)
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur Rheinland-Pfalz (2005b): Rheinland-Pfalz: Erstmals in einem Bundesland führen alle Universitäten Graduiertenschulen für Doktoranden ein (Pressemitteilung vom 19.8.2005). [http://www.mbwjk.rlp.de/no_cache/aktuelle-nachrichten/br...\]=11&cHash=4c49743add&sword_list\[0\]=graduierenförderung](http://www.mbwjk.rlp.de/no_cache/aktuelle-nachrichten/br...]=11&cHash=4c49743add&sword_list[0]=graduierenförderung) (Zugriff 7.8.2007)
- Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2007): Ministerrat gibt Gesetz über Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich frei. Baden-Württemberg nutzt als erstes Bundesland neu ge-

- wonnene Freiheiten – neue Karrierewege für wissenschaftlichen Nachwuchs. Pressemitteilung vom 3.4.2007. http://mwk.baden-wuerttemberg.de/no_cache/service/presse/pressemitteilungen/presse-detail/article/529/135/23912494d5/neste/6/ (Zugriff 11.4.2007)
- Ministry of Science, Technology and Innovation (2003): The European Research Council – A Cornerstone in the European Research Area. Report from an expert group. Copenhagen: Ministry of Science, Technology and Innovation (http://academiaeuropa.ift.uib.no/physics/ercexpertgroup_final_report.pdf) (Zugriff 18.10.2007)
- MINOCW, Ministerie von Onderwijs, Culturen en Wetenschap (2006): Science, Technology and Innovation in the Netherlands. Policies, Facts and Figures 2006. Den Haag: MINOCW <http://www.minocw.nl/documenten/Science-Technology-Innovation-brochure-2006.pdf> (Zugriff 10.1.2007)
- Mitchell, Irving V. (2002): European doctoral mobility. Report prepared for the meeting of directors-general for higher education and presidents of rectors' conferences. Cordoba, Spain, April 6-9th 2002. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/CordobaA.pdf> (Zugriff 2.8.2007)
- Mitchell-Kernan, Claudia (2005): "Doctoral Education: Reform on a Weakened Foundation." In: Communicator, Vol. 38, No. 10, December. <http://www.cgsnet.org/portals/0/pdf/Mitchell%20Kernan%20article.pdf> (Zugriff 16.7.2007)
- Moes, Johannes (2003a): Promovieren in Deutschland und Europa. <http://www.promovieren.de.vu/> (Zugriff 3.8.2005)
- Moes, Johannes (2003b): Promotionsreform in der Landesgesetzgebung. Synopse der Hochschulgesetze der Länder und ihrer Anpassung an die Novellen des Hochschulrahmengesetzes, 2003. <http://www.promovierenden-initiative.de> (Zugriff 13.4.2007)
- Moes, Johannes (2004): Frankreich – Doctorat à l'École. In: Kupfer, Antonia/Moes, Johannes: Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen. (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 104) Frankfurt/Main: GEW, S. 34-38
- Moes, Johannes (2005a): Vier Wege zum Titel. In: DUZ Magazin 04/2005, S. 16
- Moes, Johannes (2005b): Der Promotionsprozess als Arbeit. In: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hg.) (2005): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld: Bertelsmann, S. 211-235
- Mohr, Wilma (1987): Frauen in der Wissenschaft. Ein Bericht zur sozialen Lage von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich. Freiburg i.B.: Dreisam
- Moscato, Roberto (2004): "Italy". In: Sadlak, Jan (ed.): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucarest: UNESCO-CEPES. S. 63-76
- MPG, Max-Planck-Gesellschaft (2006): Jahresbericht 2005. <http://www.mpg.de/pdf/jahresbericht2005/jahresbericht2005.pdf> (Zugriff 7.8.2007)

- Mugabushaka, Alexis-Michel/Rahlf, Thomas/Güdler, Jürgen (2006): Antragsaktivität und -erfolg von Juniorprofessoren bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). (=DFG infobrief, 1/2006)
- Mühlenbruch, Brigitte/Beuter, Isabel/Dalhoff, Jutta/Löther, Andrea (2004): Innovation, Elite, Exzellenz und Chancengleichheit. Positionspapier zur Innovationsdebatte. Bonn: CEWS. http://www.cews.org/cews/files/26/de/Positionspapier_Innovation.pdf (Zugriff 31.1.2007)
- Müller, Ernst (Hg.) (1990): Gelegentliche Gedanken über Universitäten. Leipzig: Reclam. (=Reclam-Bibliothek; Bd. 1353) (Mit Beiträgen von Engel, Erhard, Wolf, Fichte, Schleiermacher, Savigny, v. Humboldt, Hegel)
- Müller, Rainer A. (1996): Geschichte der Universität. Von der mittelalterlichen Universitas zur deutschen Hochschule. München: Verlag Callwey
- Müller-Böling, Detlef (2005): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Mehr als ein Schüler-Lehrer-Verhältnis. In: Welte, Heike/Auer, Manfred/Meister-Scheytt, Claudia (Hg.): Management von Universitäten: zwischen Tradition und (Post-)Moderne. München u.a.: Hampp, S. 339-349
- Munske, Horst Haider (2000): Habilitation oder Juniorprofessur? Neue Wege für das gemeinsame Ziel finden. In: Forschung & Lehre 8/2000, S. 413-414
- Musselin, Christine (2004): Towards a European academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility. In: Higher Education 1/2004, S. 55-78
- Musselin, Christine (2005) : Le marché des universitaires. Etats-Unis, Etats-Unis Etats-Unis, Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques
- Musselin, Christine (2006): France. In: Forest, James J. F./Altbach, Philip G. (Hg.), International Handbook of Higher Education, Bd. 1, New York: Springer, S. 711-728
- Mutterschutzgesetz (MuSchG) vom 24.1.1952 in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748)
- Nachwuchs par excellence. Zentren für Innovationskompetenz gehen an den Start. In: Unternehmen Region. Bonn, Berlin, 2004, S. 6-9
- Nachwuchsförderung nach Qualifikation und nicht nach Jahren. Ein Appell zu mehr Flexibilität in der Förderung wissenschaftlicher Karriereentwicklung im Sinne der European Charter for Researchers. <http://www.nachwuchswissenschaftler.org/> (Zugriff 22.2.2007)
- National Science Foundation (ed.) (2000): Graduate Education Reform in Europe, Asia and the Americas and International Mobility of Scientists and Engineers. <http://www.nsf.gov/statistics/nsf00318/pdf/c2.pdf> (Zugriff 15.6.2007)
- National Science Foundation (2002): Science and Engineering Indicators 2002. Division of Science Resources Statistics. National Science Foundation
- Neave, Guy, Blücker, Kjell, Nybom, Thorsten (eds.) (2006): The European Research University. An Historical Parenthesis? New York, Basingstoke: Palgrave Macmillan

- Nein zu Professuren mit dem Schwerpunkt Lehre. In: *Forschung & Lehre* 7/2007, S. 385
- Nerad, Maresi (2004): "The PhD in the US: Criticism, Facts, and Remedies." In: *Higher Education Policy*, Vol. 17, No. 2, S. 183-199
- Nerad, Maresi/Heggelund, Mimi (2005): "Forces and Forms of Change: Doctoral Education in the United States". Paper presented at the international conference on "Forces and Forms of Change in Doctoral Education Internationally" organised by CIRGE, University of Washington, August (unpublished manuscript)
- Nida-Rümelin, Julian (2005): Auf dem Irrweg. Die Universität zwischen Humboldt und McKinsey. In: *Forschung & Lehre* 7/2005, S. 364
- Niemeyer, Beatrix (1996): Ausschluss oder Ausgrenzung? Frauen im Umkreis der Universitäten im 18. Jahrhundert. In: Kleinau, Elke/Opitz, Claudia (Hg.): *Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung*. Band 1. Vom Mittelalter bis zur Aufklärung. Frankfurt a.M.: Campus, S. 275-294
- Nievergelt, Bernhard/Izzo, Stefania (2001): Universitätsstrukturen und Reformdiskussionen Deutschland, England, Holland und Schweden (=CEST 2001/13) http://www.cest.ch/Publikationen/2001/CEST_2001_13.pdf (Zugriff 14.3.2008)
- Noller, Monika (1999): Untersuchung der Situation von Promovendinnen und Promovenden in den Naturwissenschaften an der Universität Bielefeld. Unveröffentlichtes Manuskript
- Nowotny, Helga/Scott, Peter/Gibbons, Michael (2004): *Wissenschaft neu denken – Wissen und Öffentlichkeit in einem Zeitalter der Ungewissheit*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft
- Nünning, Ansgar/Sommer, Roy (2004): Defizite und Desiderate der deutschen Doktorandenausbildung: Das Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften als Reformmodell. In: Kimmich, Dorothee/Thumfart, Alexander (2004): *Universität ohne Zukunft?* Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 203-224
- NWO, Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (2007): *Innovational Research Incentives Scheme 2007. Veni – Vidi – Vici* [http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_66NLXN_Eng/\\$file/Brochure-VI2007_Engels.pdf?openelement](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_66NLXN_Eng/$file/Brochure-VI2007_Engels.pdf?openelement) (Zugriff 1.3.2007)
- Nyquist, Judy D. (2002): "The PhD: A Tapestry of Change_or the 21st Century." In: *Change*, Vol. 34, No. 6, November/December, S. 12-20
- OECD (2002): *Science, Technology and Industry Outlook*. Paris
- OECD (2007): *Education at a Glance. OECD Indicators 2007. Summary in German*. Paris
- Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula (1991): *Aufstiegsbarrieren von Frauen im Universitätsbereich*. Bad Honnef: Bock
- Oost, Heinze/Sonneveld, Hans (2006): *PhD Success and Quality of Graduate and Research Schools in the Netherlands. Summary of three research projects*. Utrecht

- Oeserling, Carina/Boll, Tobias (2007): Absolventenstudie Rheinland-Pfalz. Landesweite Absolventenbefragung. Abschlussjahrgang 2005. http://www.hochschulevaluierungsverbund.de/abs_befr/erg/abs.pdf (Zugriff 4.6.2008)
- Österreichischer Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Österreich. Wien
- Park, Chris (2005): "New Variant PhD: The changing nature of the doctorate in the UK." In: *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 27, No. 2, S. 189-207
- Pasternack, Peer (Hg.) (2000): Ziemlich prekär. Die Reform der Hochschulpersonalstruktur. (=Hochschule Ost, Heft 3-4/2000) http://www.gew.de/Binaries/Binary11210/hochschule_ost.pdf (Zugriff 30.8.2007)
- Pasternack, Peer (2006): Wettbewerbsföderalismus im Hochschulrecht? Aktuelle Schwerpunkte der Landeshochschulgesetzgebung, in: Claudia Kleinwächter (Hg.), *Die Zukunft der Hochschulen in einer föderalisierten Bildungslandschaft*, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt a.M., S. 44-51
- Paul, Jean-Jacques (2002): "Postgraduate Training and Postdoctoral Careers: Recent Reforms and Experiences in France." Paper delivered at the International Conference "Science, Training and Careers. Changing Modes of Knowledge Production and Labour Markets. CHEPS, University of Twente October. <http://www.u-bourgogne.fr/labo-IREDU/2002/0205.ppt> (Zugriff 27.6.2007)
- Pätzold, Mathias (2004): Das Promotionsstudium an der Schnittstelle von Hochschulreform und Internationalisierung. Aktionen und Programme. In: DAAD (Hg.): *Die internationale Hochschule. Promotion*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 40-50
- Pechar, Hans, Thomas, Jan (2004): "Austria". In: Sadlak, Jan (ed.) (2004): *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects*. Bucarest : UNESCO-CEPES, S. 13-35
- Peisert, Hansgert/Framheim, Gerhild (1997): *Das Hochschulsystem in Deutschland*. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
- Plümpert, Thomas/Schimmelpfennig, Frank (2007): Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: *Politische Vierteljahresschrift* 1/2007, S. 97-117
- Poeten, Stefan (2002): *Leistungsorientierte Anreizsysteme in Universitäten. Eine kritische Analyse der Dienstrechtsreform für Hochschullehrer auf der Grundlage der ökonomischen Theorie und des verhaltenswissenschaftlichen Ansatzes*. Universität Konstanz, FB für Politik- und Verwaltungswissenschaften, Diplomarbeit. <http://w3.ub.uni-konstanz.de/v13/volltexte/2002/861/pdf/Poeten.pdf> (Zugriff 14.3.2008)
- Positionen der Gewerkschaften ÖTV, GEW und DAG zur Reform der Personalstruktur und der Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und Stellungnahme zum Bericht der Expertenkommission des bmb+f „Reform des Hochschuldienstrechts“. Stuttgart, Frankfurt/Main, Hamburg.

15. Mai 2000. (=Dok-HuF, 2000/20) <http://www.gew.de/Binaries/Binary11208/Dok-HuF-2000-20.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Powell, Stuart/Long, Elizabeth (2005): Professional Doctorate Awards in the UK. UK Council for Graduate Education. <http://www.ukcge.ac.uk/OneStopCMS/Core/CrawlerResourceServer.aspx?resource=8793819F-95F4-4E23-96B0-7B12757BB1B6&mode=link&guid=a57997aa5a9f4450bb141144a86634e6>. (Zugriff 15.6.2007)
- Premiumbedarf: Doktoranden und Promovierte gesucht! In: opensource. Das Innovationsmagazin für wissenschaftliche Mitarbeiter, 8-9/2006, S. 20
- Projektgruppe Frauen in Hochschule und Forschung in der GEW (2007): Chancengleichheit und Offenheit – Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen. Positionspapier vom 9.3.2007. <http://www.gew.de/Binaries/Binary27379/Dok-HuF-2007-06.pdf> (Zugriff 16.11.2007)
- „Promotion als erster Schritt in das Unternehmen“. In: opensource. Das Innovationsmagazin für wissenschaftliche Mitarbeiter, 8-9/2006, S. 21
- Promotionsrecht nur für Unis. In: Forschung & Lehre 7/2007, S. 386
- „Promovieren geht über studieren“. Bildungsgewerkschaft zur Bologna-Ministerkonferenz, 14.5.2007. http://www.gew.de/Promovieren_geht_ueber_studieren.html (Zugriff 24.8.2007)
- Promovierenden-Initiative (2002): Ausgestaltung des Promovierendenstatus im Landeshochschulgesetz. <http://userpage.fu-berlin.de/~chaug/pi/materialien/zv2002.html> (Zugriff 19.9.2007)
- Promovierenden-Initiative (2003 a): Sieben Punkte zur Modernisierung von Promotionsordnungen. <http://www.promovierenden-initiative.de> (Zugriff 13.4.2007)
- Promovierenden-Initiative (2003 b): Erfolg für Wissenschaftler/innen-Nachwuchs. Promovierenden-Initiative begrüßt Nachteilsausgleich für Promovierende mit Kindern. Presseinformation
- Promovierenden-Initiative (2003 c): Promotionsreform in der Landesgesetzgebung. Synopse der Hochschulgesetze der Länder und ihrer Anpassung an die Novellen des Hochschulrahmengesetzes. <http://www.promovierenden-initiative.de> (Zugriff 13.4.2007)
- Promovierenden-Initiative (2004a): Bewertung der Hochschulgesetze aus Sicht von Promovierenden. Arbeitspapier
- Promovierenden-Initiative (2004b): Promotionsvereinbarungen – im Interesse von Promovierenden. http://userpage.fu-berlin.de/~chaug/pi/materialien/pv_pgdok_pi.pdf. (19.9.2007)
- Promovierenden-Initiative/THESIS (2005): Gemeinsamer Brief der Promovierenden-Initiative und THESIS e.V. an Wissenschaftsministerien und -organisationen betr. „Bessere Betreuung von Promovierenden“, 2005
- Prusky, Christine: Wie geht es Ihnen, Dr. Unsichtbar? In: DUZ Magazin 2/2008, S. 9-11

- Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 21.04.2005 beschlossen. http://www.kmk.org/doc/beschl/BS_050421_Qualifikationsrahmen_AS_Ka.pdf (Zugriff 30.8.2007)
- Rademacher-Bensing, Bettina (2004): Wissenschaftlerbilder. Promovenden und die Konstruktion des Wissenschaftlers zwischen Fachsozialisation und Entwicklungsaufgabe. Oberhausen: Athena (=Pädagogik: Perspektiven und Theorien, Bd. 4)
- Rat der Europäischen Union (2003): Entschließung des Rates über den Beruf und die Laufbahn der Forscher im Europäischen Forschungsraum (EFR). Brüssel 12.10.2003
- Rat der Europäischen Union (2006): Entwurf einer Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Interinstitutionelles Dossier 2006/0163 (COD) vom 30. Oktober 2006
- Recotillet, Isabelle (2003): "Availability and Characteristics of Surveys on the Destination of Doctorate Recipients in OECD Countries." OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2003/9, Paris: OECD Publishing. Doi:10.1787/245308553443
- Reichert, Sybille (2006): „Doctoral Education: The Next Focus of Higher Education Reforms.“ Vortrag auf der 5. Schweizerischen Bologna-Tagung, Lausanne 8. März 2006 <http://www.crus.ch/docs/lehre/bologna/schweiz/tagung/doc.%2011.ppt> (Zugriff 28.6.2007)
- Regeringskansliet (2004): En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt. SOU 2004 :27. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/21/85/a7015098.pdf> <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/21/85/04f5ca58.pdf> <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/21/85/c55178fe.pdf>
- Regeringskansliet (2005a): Budgetpropositionen för 2006. Regeringens proposition 2005/06:1. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/98/13/dc0d2579.pdf> (Zugriff 10.1.2007)
- Regeringskansliet (2005b): Forskning för ett bättre liv. Regeringens proposition 2004/05: 80. Stockholm. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/11/35/6effb2fa.pdf> (Zugriff 8.1.2007)
- Reimer, Maike/Hartwig, Lydia/Falk, Susanne (2007): Panel studies on Higher Education Graduates as contribution to quality assurance. Konferenzpapier für das 29th Annual EAIR Forum 26 to 29 August 2007 Innsbruck
- Reinhardt, Max (2007a): Europäische Jahrhundertreform der Promotion? In: Das Hochschulwesen 2/2007, S. 54-57
- Reinhardt, Max (2007b): Europaweite Doktorandenbefragung von Eurodoc. In: These 65/2007, S. 28-29
- Roberts, Gareth (2002): SET for Success: The Supply of People with Science, Technology, Engineering and Mathematic Skills – The Report of Sir Gareth Roberts' Review. London: HM Treasury. <http://www.hm-treasury.gov.uk/>

- media/643/FB/ACF11FD.pdf (Zugriff 17.1.2007)
- Röbbecke, Martina/Simon, Dagmar (2001): Promovieren mit Stipendium. Zweite Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Nachwuchsfördergesetz (NaFöG). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. <http://skylia.wzb.eu/pdf/2001/p01-001.pdf> (Zugriff 17.6.2007)
- Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Bielefeld: Kleine
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina (2003): Perspektiven der Umsetzung der Juniorprofessur in den Bundesländern und an den Hochschulen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 158-174
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina/Schollwöck, Ulrich/Die Junge Akademie, Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik (2003): Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung. Abschlussbericht. Berlin
- Rüegg, Walter (2004): Themen, Probleme, Erkenntnisse. In: Rüegg, Walter (Hg.): Geschichte der Universität in Europa, Bd. 3: Vom 19. Jahrhundert zum Zweiten Weltkrieg (1800-1945). München: Beck, S. 17-42
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2002): Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur „Verflechtung von beruflicher Karrieren in Akademikerpartnerschaften“. Berlin: Junge Akademie. http://www.diejungeakademie.de/publikationen/folder/42_JA_Befragung.pdf (Zugriff 8.8.2007)
- Sadlak, Jan (2004): Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States. Status and Prospects. (=Studies on Higher Education). Bucharest
- Salzburg Principles (2006): Bologna Seminar on “Doctoral Programmes for the European Knowledge Society” (Salzburg, 3-5 February 2005). Conclusions and recommendations. http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Salzburg_Conclusions.1108990538850.pdf (Zugriff 13.6.2007)
- Sande, Daphne van de/Ackers, Helen Louise/Gill, Bryony (2005): Impact assessment of the Marie Curie fellowships under the 4th and 5th Framework Programmes of Research and Technological Development of the EU (1994 - 2002). http://ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/pdf/impact_fellow_en.pdf (Zugriff 18.10.2007)
- Sanders, Claire (2005): Calls to Change Contract Culture. In: The Times Higher Education Supplement, 28.1.2005
- Sarcelletti, Andreas (2007a): Humankapital und Praktika. Die Bedeutung des Kompetenzerwerbs in Praktika für den Berufseinstieg bei Universitätsabsolventen der Fachrichtung Betriebswirtschaftslehre. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, H. 4, S. 459-566
- Sarcelletti, Andreas (2007b): Der Nutzen von Kontakten aus Praktika und studentischer Erwerbstätigkeit für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen. In Beiträge zur Hochschulforschung 29(2007)4, S. 52-80. http://www.ihf.bayern.de/?download=4-2007_Sarcelletti.pdf (Zugriff 19.2.2008)
- Sastry, Tom (2005): Staffing Issues in Academic Medicine and Dentistry: The Case of Non-clinical Researchers and Clinical Academics, Oxford: Higher

- Education Policy Institute (HEPI) 2005 <http://www.hepi.ac.uk/downloads/Non-clinicalresearchersandclinicalacademics.pdf> (Zugriff 1.10.2007)
- Saxenian, AnnaLee (1999): Silicon Valley's New Immigrant Entrepreneurs. San Francisco: Public Policy Institute of California
- Saxenian, AnnaLee (2002): Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off. In: The Brookings Review 1/2002, S. 28-31
- Schäffer, Utz (2006): Fordern und Fördern. Das Promotionsstudium an der European Business School. In: Wissenschaftsmanagement 5/2006, S. 30-35
- Scharpf, Fritz W. (1994): Optionen des Föderalismus in Deutschland und Europa. Frankfurt/Main u.a.: Campus
- Schelsky, Helmut (1963): Einsamkeit und Freiheit. Idee und Gestalt der deutschen Universität und ihrer Reformen. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt
- Scherer, Stefani (2004): Erwerbseintritt und Berufsverlauf. Westdeutschland, Italien und Großbritannien im Vergleich. (=Europäische Hochschulschriften Reihe XXII, Bd. 393. Frankfurt/Main
- Schimank, Uwe/Stölting, Erhard (Hg.) (2001): Die Krise der Universitäten. Leviathan – Zeitschrift für Sozialwissenschaft Sonderheft 20
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke (2005a). Förderung der Berufungsfähigkeit: Stipendiatinnenprogramme in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. Wittenberg, HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke (2005b): Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen – Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. Lutherstadt Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (=Arbeitsbericht 6/2005)
- Schleiermacher, Friedrich Daniel Ernst (1808). Gelegentliche Gedanken über Universitäten im deutschen Sinn. In: Müller, Ernst (Hg.) Gelegentliche Gedanken über Universitäten. Leipzig: Reclam, 1990. S. 159-258
- Schlüter, Anne (1986): „Wenn zwei das Gleiche tun, ist das noch lange nicht dasselbe“ – Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft. In: Schlüter, Anne/Kuhn, Annette (Hg.): Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf: Schwann, S. 10-33
- Schmeken, Christiane (2004): Promovieren im Verbund. Internationale Netzwerke für die Doktorandenausbildung. In: DAAD (Hg.): Die internationale Hochschule. Promotion. Bielefeld: Bertelsmann, S. 20-33
- Schmidt, Boris (2007): Lust und Frust am “Arbeitsplatz Hochschule”: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29(2007)4, S. 140-161
- Schmidt, Boris/Vetterlein, Anja/Krause, Martin (2006): Inplacement für junge Hochschulmitarbeiter/-innen in Forschung und Lehre. Kurzbericht zum Arbeitsbericht des Universitätsprojekts Lehrevaluation, Friedrich Schiller Universität Jena

- Schmidt-Harzbach, Ingrid (1981): Frauen, Bildung und Universität. In: Prah, Hans-Werner/Schmidt-Harzbach, Ingrid (Hg.): Die Universität. Eine Kultur- und Sozialgeschichte. München: Bucher, S. 175-215
- Schmieder, Heike/Hamiani, Christiane: Steiler Weg zum Dokortitel. Zwickmühle zwischen Forschen und Geldverdienen. In: Leipziger Volkszeitung vom 14.05.2007, S. 6
- Scholz, Beate (Hg.) (2004): Strukturiert promovieren in Deutschland: Dokumentation eines Symposiums. Weinheim: Wiley-VCH
- Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich/Doerry, Martin/Mohr, Joachim (2001): Erfolgreich von der Uni in den Job. Die große Absolventenstudie. Regensburg: Fit for Business
- Schreiber, Anja (2004): Wo der Junior wirklich Professor ist. In: DUZ Magazin 01/2004, S. 16
- Schulze-Cleven, Tobias/Davidsen, Conny (2007): Gegen den Brain Drain des wissenschaftlichen Nachwuchses. Reformvorschläge zur Hochschulpolitik in Deutschland. In: Forschung & Lehre 7/2007, S. 404-405
- Schuster, Jack H./Finkelstein, Martin J. (2006): The American faculty: The restructuring of academic work and careers. Baltimore: University Press
- Schwar, Beatrix (2007): Überlegungen zu einem Promotionsrecht für Fachhochschulen. In: Zeitschrift für Hochschulrecht 6/2007, S. 74-82
- Schwarz, Helmut (2004): Vorwort. In: Scholz, Beate (Hg.): Strukturiert promovieren in Deutschland: Dokumentation eines Symposiums. Weinheim: Wiley-VCH, S. VII-IX
- Schwarz, Helmut (2008): Risiko und Sicherheit. Über die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. In: Forschung & Lehre 4/2008, S. 216-221
- Scott, Peter/Brown, Andrew/Lunt, Ingrid/Thorne, Lucy (2004): Professional Doctorates. Integrating Professional and Academic Knowledge. Maidenhead: Open University Press
- Sellert, Wolfgang (1972): Zur Problematik der Habilitation in ihrer historischen Entwicklung. In: Zeitschrift für Rechtspolitik 3/1972. S. 68-72
- Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur Berlin (2005): Leistungsbericht der Berliner Hochschulen zum Jahr 2004 http://www.berlin.de/imperia/md/content/senwfk/pdf-dateien/hochschulpolitik/publikation_leistungsbericht_2004_a1.pdf (Zugriff 4.12.2006)
- Senger, Ulrike (2003): Internationale Doktorandenstudien. Ein Modell für die Internationalisierung der Doktorandenausbildung an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Bielefeld: Bertelsmann
- Senger, Ulrike (2007a): Internationales Doktorandenstudium. In: vhw-Mitteilungen 3/2006. S. 10-18
- Senger, Ulrike (2007b): Pionierarbeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das Pilotzentrum „Internationales Doktorandenforum“. In: Forschung & Lehre 4/2007, S. 218-219

- Slaughter, Sheila A./Leslie, Larry L. (2000): *Academic Capitalism: Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Baltimore: University Press
- Sorbonne Declaration (1998): http://www.aic.lv/ace/ace_disk/Bologna/maindoc (Zugriff 7.10.2005)
- Sozio-demographische Merkmale der Studierenden. In: Isserstedt, Wolfgang/Middendorff, Elke/Fabian, Gregor/Wolter, Andr : *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006*. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. S. 117-146. http://www.sozialerhebung.de/pdfs/Soz18_4.Soziale-Zusammensetzung.pdf (Zugriff 27.2.2008)
- SPD, Parteivorstand (2004): *Weimarer Leitlinien Innovation*. Beschluss des SPD-Parteivorstandes vom 6. Januar 2004. Berlin
- Spiewak, Martin (2007): *Doktorspiele*. In: *Die Zeit* Nr.31 vom 26.7.2007. <http://www.zeit.de/2007/31/Glosse-31-1> (Zugriff 13.8.2007)
- Stark, Barbara (2003): *Qualität der Förderung in Graduiertenkollegs*. Ergebnisse einer Kollegiatenbefragung. (=Standpunkte der Deutschen Forschungsgemeinschaft). Weinheim: Wiley-VCH
- Statistiska centralbyr  (2006): *Universität och h gskolor. Personal vid universtet och h gskolor 2005*. Tabeller 1A, 1B, 2A, 2B, 3 – 10. http://www.scb.se/templates/Publikation_172524.asp (Zugriff 15.12.2006)
- Statistisches Bundesamt (1997): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 1995*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (1999): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 1998*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2000): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 1999*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2001): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2000*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2002a): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2001*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2002b): *Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2000*. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2003a): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2002*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2003b): *Bildung und Kultur. Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2001*. Fachserie 11, Reihe 4.3.2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2003c): *Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2001*. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2004a): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2003*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2004b): *Habilitationen gingen 2003 erstmals seit 1984 zurück*. Pressemitteilung Nr. 285 vom 1.7.2004

- Statistisches Bundesamt (2005a): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2004. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2005b): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2003. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2005c): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2004. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2005d): Aktuelle Ergebnisse aus der Studentenstatistik für das Wintersemester 2005/2006. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2005e): Frauenanteil bei Habilitationen liegt inzwischen bei 23 Prozent. Pressemitteilung Nr. 260 vom 10.6.2005
- Statistisches Bundesamt (2006a): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2004. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2005. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006c): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2005. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006d): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 - 2005. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2006. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden
- Statistisches Landesamt Berlin (2002): Prüfungen an Hochschulen in Berlin. Prüfungsjahr 2000. Statistischer Bericht (BIII 3 - j 00)
- Statistisches Landesamt Berlin (2006): Prüfungen an Hochschulen in Berlin. Prüfungsjahr 2005. Statistischer Bericht (BIII 3 - j 2005)
- Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske und Budrich
- Stegmann, Thorsten (2007): Stipendienvergabe nach zweifelhaften Kriterien. <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/25/25008/1.html> (Zugriff 23.7.2007)
- Steiger, Günter (Hg.) (1981): Magister und Scholaren - Professoren und Studenten. Leipzig u.a.: Urania-Verlag
- Stewart, Debra, W. (2003): Current Issues in Doctoral Education in the U.S.: Change and Response. A paper delivered at the Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Meeting on Graduate Research Training in Würzburg, Germany, 1 July 2003 http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/2003/promotionsfoerderung/download/stewart.pdf (Zugriff 17.6.2007).
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) (1982): Förderung wissenschaftlicher Spitzenleistungen. Begründungen und Wege. Villa-Hügel-Gespräch, 29.9.1981. Essen
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): Qualität durch Wettbewerb und Autonomie. Landeshochschulgesetze im Vergleich; Positionen August 2002. http://www.stifterverband.org/pdf/positionen_august_2002.pdf (Zugriff 10.2.2008)

- Stock, Steffen/Schneider, Patricia/Peper, Elisabeth/Molitor, Eva (Hg.) (2006): Erfolgreich promovieren. Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Berlin, Heidelberg
- Stohrer, Martin (2007): Zur Promotion an Fachhochschulen. In: Die Neue Hochschule 2/2007, S. 12-13
- Strecker, Stefan/Kuckertz, Andreas/Pawlowski, Jan M. (2007): Überlegungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ein Diskussionsbeitrag zur (kumulativen) Habilitation. (=ICB-Research Report, 9)
- Strohschneider, Peter (2007): Transparenz gegen „old boys‘ networks“. In: evanet-Newsletter Nr. 52 vom 23. Juli 2007, S. 8. <http://evanet.his.de/evanet/newsletter/archiv.php> (Zugriff 1.10.2007)
- Strohschneider, Peter/Kempfen, Bernhard (2007): Professor, Schwerpunkt Lehre? In: Forschung & Lehre. 3/2007, S. 152-153
- Sturm, Roland/Zimmermann-Steinhart, Petra (2005): Föderalismus. Eine Einführung. Baden-Baden: Nomos
- SULF (2004): En Ny Doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt. SOU 2004:27
- SULF (2006): Lönestatistik 2005. Lönebilgaga Nr. 9/2006
- Sverker, Sörlin et al. (2006): A Public Good: PhD Education in Denmark. Report from an International Evaluation Panel. Danish Ministry of Science, Technology and Innovation. <http://videnskabsministeriet.dk/site/forside/publikationer/2006/a-public-good-phd-education-in-denmark/phd.pdf> (Zugriff 16.7.2007)
- Swenden, Wilfried (2006): Federalism and regionalism in Western Europe. A comparative and thematic analysis. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Technische Universität Chemnitz (2003): Kanzlertagung 2003: Chemnitzer Erklärung der Kanzlerinnen und Kanzler zum Thema „Personal im Wissenschaftsbetrieb – Gewinnung, Entwicklung, Vergütung“. Pressemitteilung vom 26.9.2003
- Teekens, Hanneke (2004): Internationalisation at Home. In: Wächter, Bernd (Hg.): Higher Education in a Changing Environment – Internationalisation of Higher Education in Europe. Bonn: Lemmens Verlag, S. 57-66
- Teichler, Ulrich (2003): Europäisierung, Internationalisierung, Globalisierung – quo vadis, Hochschule? In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 1/2003, S. 19-30
- Teichler, Ulrich (2004): The many faces of knowledge transfer and mobility. In: Wächter, Bernd (Hg.): Higher Education in a Changing Environment – Internationalisation of Higher Education in Europe. Bonn: Lemmens Verlag, S. 49-55
- Teichler, Ulrich (2005): „Future Challenges for Doctoral Education in Germany.“ Unpublished manuscript of a paper presented at a Conference in Kassel, in June

- Teichler, Ulrich (2006a): *The Formative Years of Scholars*. London: Portland Press (=Wenner-Gren International Series, Bd. 83)
- Teichler, Ulrich (2006b): *Per aspera ad astra? The Formative Years of Scholars*. In: *The Formative Years of Scholars*. London: Portland Press (=Wenner-Gren International Series, Bd. 83), S. 1-7. <http://www.portlandpress.com/pp/books/online/fyos/083/0001/0830001.pdf> (Zugriff 25.2.2008)
- Teichler, Ulrich (2007): *Wissenschaftliche Karrieren haben ihren Preis*. In: *at-tempto*. Forum der Universität Tübingen, Oktober 2007, S. 10-11
- Tenure track als Perspektive für Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter der Humboldt-Universität zu Berlin. Konzeptpapier der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter der Humboldt-Universität. 2004 <http://www.charite.de/immunologie/research/agak/tenuretrack.pdf> (Zugriff 13.4.2007)
- Teuteberg, Frank (2006a): *Die Junior-Professur – Teil 1: Situationsanalyse und Erfahrungen*. In: *Das Hochschulwesen* 2/2006, S. 52-56
- Teuteberg, Frank (2006b): *Die Junior-Professur – Teil 2: Empfehlungen zur weiteren Ausgestaltung*. In: *Das Hochschulwesen* 3/2006, S. 98-104
- Thieme, Werner (1986): *Deutsches Hochschulrecht. Das Recht der wissenschaftlichen, künstlerischen, gesamt- und Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln
- Thieme, Werner (1990): *Die Personalstruktur der Hochschulen*. In: Teichler, Ulrich (Hg): *Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland*. Weinheim, S. 101-122
- Thieme, Werner (2001): *Laufen in das Ungewisse. Das neue Nichtordinarienproblem*. In: *Forschung & Lehre* 9/2001, S. 474-476
- Thieme, Werner (2004): *Deutsches Hochschulrecht. Das Recht der Universitäten sowie der künstlerischen und Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln, Berlin, München
- Thomä, Dieter (2005): *Eine kurze Geschichte der „Humboldt-Kultur“*. *Erfindung, Krise und ein Leben nach dem Tode*. In: *Forschung & Lehre* 5/2005. S. 250-252
- Tiefel, Sandra (2006): *Promovieren in Kollegs und Zentren: Entwicklung, Zielsetzungen und Angebote verschiedener Modelle strukturierter Promotion in Deutschland*. In: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hg.) (2006): *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 252-264
- Tindemans, Peter/Soete, Luc/Vergoewen, Driek/Wigzell, Hans/Zehnder, Alexander (2007): *Assessment of the feasibility and possible impact of the establishment of a European Institute of Technology*. Study commissioned by the European Parliament's committee on Industry, Research and Energy (ITRE). IP/A/ITRE/IC/2006-157. http://www.europarl.europa.eu/comparl/itre/pe382188_en.pdf (Zugriff 18.10.2007)
- Titze, Hartmut (1987): *Das Hochschulstudium in Preußen und Deutschland*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (=Datenhandbuch zur deutschen Bildungs-

- geschichte. Band I: Hochschulen, Teil 1). S. 33, 71
- Titze, Hartmut (1990): Der Akademikerzyklus. Historische Untersuchungen über die Wiederkehr von Überfüllung und Mangel in akademischen Karrieren. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Titze, Hartmut (1995): Wachstum und Differenzierung der deutschen Hochschulen 1830-1945. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (=Daten-handbuch zur deutschen Bildungsgeschichte. Band I: Hochschulen, Teil 2)
- Totgesagte leben länger. In: DUZ Magazin 09/2006, S. 26-27
- Trapmann, Sabrina/Hell, Benedikt/Weigand, Sonja/Schuler, Heinz (2007): Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie 21 (2007) 1, S. 11-27
- Trends V: Universities shaping the European Higher Education Area. Written by Crosier, David, Purser, Lewis, and Smidt, Hanne. Brussels: EUA. http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Publications/Final_Trends_Report_May_10.pdf (Zugriff 17.6.2007)
- TU Präsident Professor Horst Hippler: „Eine Verschulung der Promotion in den Ingenieurwissenschaften würde schweren Schaden anrichten“. Pressemitteilung 14.05.2007. <http://www.idw-online.de/pages/de/news?print=1&id=208672> (Zugriff 24.8.2007)
- Turner, George (1986): Universitäten in der Konkurrenz: Möglichkeiten und Grenzen von Wettbewerb im Hochschulbereich. Stuttgart: Bonn aktuell
- UK Council for Graduate Education (1995): Graduate Schools. Warwick: KCGE. <http://ukege.ac.uk> (Zugriff 17.6.2006)
- UK Council for Graduate Education (1996): Quality and Standards of Postgraduate Research Degrees. Warwick: UKCGE. <http://www.ukge.ac.uk/OneStopCMS/Core/CrawlerResourceServer.aspx?resource=6B22F9C5DC02-4633-9964-579846D4B3A4&mode=link&guid=a57997aa5a9f4450bb141144a86634e6>. (Zugriff 17.6.2006)
- UK Council for Graduate Education (1997): Practice-based Doctorate in Creative and Performing Arts and Design. Warwick: UKCGE. <http://www.ukge.ac.uk/OneStopCMS/Core/CrawlerResourceServer.aspx?resource=CD25644D-0D5A-41DA-8CC4-EEFADA55DB31&mode=link&guid=a57997aa5a9f4450bb141144a86634e6>. (Zugriff 17.6.2006)
- UK Council for Graduate Education (2002): Professional Doctorates. Warwick: UKCGE. <http://www.ukge.ac.uk/OneStopCMS/Core/CrawlerResourceServer.aspx?resource=53BE34C8-EBDD-47E1-B1C7-F80B45D25E20&mode=link&guid=a57997aa5a9f4450bb141144a86634e6>. (Zugriff 1.4.2006)
- vbw, Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hg.) (2008): Bildungsrisiken und -chancen im Globalisierungsprozess. Jahresgutachten 2008. Wiesbaden: VS Verlag
- VDMA, Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (2006a): Wir kümmern uns um die Elite. VDMA Positionen zur Promotion. <http://www.vdma.org/wps/resources/file/eb3ad4451db23ea/VDMA%20Positionspapier%20Prom->

- otion.pdf (Zugriff 11.10.2007)
- VDMA, Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (2006b): Zukunft der Promotion in den Ingenieurwissenschaften. VDMA Positionen
- Vereinbarung zwischen Bund und Ländern nach Artikel 91 b des Grundgesetzes über ein Gemeinsames Hochschulsonderprogramm III (HSP III) vom 2. September 1996
- Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über ein gemeinsames Erneuerungsprogramm für Hochschule und Forschung in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie in dem Teil Berlins, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, vom 11. Juli 1991 in der Fassung vom 9. Juli 1992
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hg.) (2004): Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich. Zur Diskussion über einen Tarifvertrag. Bonn
- Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin (2004): Urteil vom 1. November 2004 – VerfGH 210.03 – Wesentliche Vorschriften des im Jahre 2003 geänderten Berliner Hochschulgesetzes sind verfassungswidrig und nichtig; http://www.berlin.de/sen/justiz/gerichte/lverfgh/210_03.html (Zugriff 16.7.2007)
- Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020. http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C38317268_L20.pdf (Zugriff 20.9.2007)
- Vetenskapsrådet (2003): Pensionsavgångar och rekryteringspotential för lärare/forskare vid högskolan. 2003-09-19. PM Analys/UH. Stockholm
- Vetenskarrådet (2006): Reformen inom forskning och forskarutbildning 1990 – 2005. Rapportserie 7:2006. Stockholm
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine
- Vogt, Annette (1996): Zu den naturwissenschaftlichen Promotionen von Frauen an der Philosophischen Fakultät der Berliner Universität zwischen 1898 und 1945 – Überblick und Einzelbeispiele. In: Zur Geschichte des Frauenstudiums und weiblicher Berufskarrieren an der Berliner Universität, S. 34-57
- Vogt, Annette (1997): Vom Hintereingang zum Hauptportal: Wissenschaftlerinnen in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Berlin: Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte
- Vogt, Annette (2007): Vom Hintereingang zum Hauptportal: Lise Meitner und ihre Kolleginnen an der Berliner Universität und in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft. Stuttgart: Steiner
- Vucht Tijssen, Lieteke van (2000): Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent. Wetenschaps personeelsbeleid. Zoetermeer: Ministerie van OC&W
- Waldeyer, Hans-Wolfgang (2000): Das Recht der Fachhochschulen. Sonderdruck der erw. Neubearbeitung aus: Hailbronner, Kay/Geis, Max-Emanuel (Hg.) Kommentar zum Hochschulrahmengesetz

- Waldeyer, Hans-Wolfgang (2007): Das kooperative Promotionsverfahren. In: Die Neue Hochschule 2/2007, S. 8-17
- Webler, Wolf-Dietrich (2003): Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – das Beispiel der Universität Bielefeld. In: Das Hochschulwesen 6/2003, S. 243-251
- Weert, Egbert de (2001): The End of Public Employment in Dutch Higher Education? In: Enders, Jürgen (Hg.), Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions. Westport, London: Greenwood Press, S. 195-216
- Weert, Egbert de (2004a): The Netherlands. In: Sadlak, Jan (Hg.), Doctoral Studies in Europe and the United States: Status and Prospects. Bucharest: UNESCO S. 77-97
- Weert, Egbert de (2004b): The Academic Workplace. Country Report: The Netherlands. In: Enders, Jürgen/Weert, Egbert de (Hg.): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe. (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 107). Frankfurt/Main: GEW, S. 209-309
- Weert, Egbert de (2006): The Netherlands. In: Forest, James J. F./Altbach, Philip G. (Hg.), International Handbook of Higher Education, Bd. 1, New York: Springer, S. 899-918
- Wege zur Promotion – Rahmenbedingungen und Praxis der Promotion von Fachhochschul- und Bachelorabsolventen – die Ergebnisse. In: vhw-Mitteilungen 2/2007, S. 18-19
- Weidenfeller, Bernd (2007): Förderdaten der Deutschen Forschungsgemeinschaft. In: vhw-Mitteilungen 2/2007, S. 10-13
- Weiß, Christel/Bauer, Axel W. (2004): Promotion. Die medizinische Doktorarbeit von der Themensuche bis zur Dissertation. Stuttgart: Thieme
- Weissinger Ellen (2003): Diffusing Graduate Reform Initiatives in the Sciences: How Might “Institutionalisation” Really Work? A paper presented at the Merrill Conference in the Series: The Research Mission of Public Universities, June. <http://merrill.ku.edu/PDFfiles/weissinger2003.pdf> (Zugriff 16.7.2007)
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (1997): Nepotism and Sexism in Peer-Review. In: Nature, No 387, Mai 1997, S. 341-343
- Wermuth, Nanny (1992): Frauen an den Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen. Bad Honnef: Bock
- Westdeutsche Rektorenkonferenz (1979): Habilitationswesen. Entwicklung seit 1960. Habilitationsstatistik 1976-1977 (=Dokumente zur Hochschulreform; XXXV/1979). Bonn
- Westdeutsche Rektorenkonferenz (1987a): Notprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Ergebnisse des WRK-Projekts „Situation und Perspektiven der Habilitanden“. In: Arbeitsbericht 1987, S. 71-72
- Westdeutsche Rektorenkonferenz (1987b): Zur Errichtung und Finanzierung von Graduiertenkollegs. Stellungnahme des 151. Plenums der Westdeutschen Rektorenkonferenz am 2./3. Februar 1987. In: Arbeitsbericht 1987, S. 69-70

- Westerburg, Sandra (2006): Auswirkungen der Föderalismusreform auf die rechtlichen Rahmenbedingungen von Wissenschaft und Forschung. In: *Wissenschaftsrecht* 39/2006, S. 338-344
- Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Kraus, Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*. Frankfurt/Main: Campus, S. 195-221
- Wildt, Johannes (2002): Schlüsselkompetenzen in der Promotionsphase In: *Journal Hochschuldidaktik*. 13 (2002) 1, S. 21-24
- Williams, Garth (2005): *Doctoral Education in Canada, 1900 – 2005*. Paper presented at the international conference on “Forces and Forms of Change in Doctoral Education Internationally” organised by CIRGE, University of Washington, August (unpublished manuscript)
- Wimbauer, Christine (1999): *Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut*. Opladen: Leske und Budrich
- Winnacker, Ernst-Ludwig (2007): Großzügig fördern und Hierarchien abbauen. In: *attempto*. Forum der Universität Tübingen, Oktober 2007, S. 12-13
- Wirbel um Graduate Center in Mainz. In: *Forschung und Lehre* 2/2008, S. 72
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2007): *Ergebnis der Begutachtung und Erfahrungen. Niedersächsische Promotionsprogramme in Landesförderung*. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur. http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C38651606_L2_0.pdf (Zugriff 10.9.2007)
- Wissenschaftliche Qualifizierung für morgen und übermorgen – Die Dienstrechtsreform aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Gemeinsame Erklärung ver.di, THESIS, PI, BuKoF, BAM. <http://www.wissenschaftlichernachwuchs.de>, DGB anlässlich der gemeinsamen Anhörung am 19. Oktober 2001. http://www.thesis.de/fileadmin/user_upload/Projektgruppen/ArbG_Hochschulpolitik/ GemeinsameErklaerungOktober2001.pdf (Zugriff 30.8.2007)
- Wissenschaftlicher Nachwuchs. Studie zeigt: Junge Forscher habilitieren sich meist nur aus Angst vor einem Karriereknick. In: *DUZ-Nachrichten* 06/2007 S. 14
- Wissenschaftsrat (1981): *Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. In: *Empfehlungen und Stellungnahmen 1980*. Köln: Wissenschaftsrat, S. 7-38
- Wissenschaftsrat (1982): *Zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern. Zur Forschung mit Mitteln Dritter an den Hochschulen*. Köln
- Wissenschaftsrat (1986a): *Empfehlungen zur klinischen Forschung in den Hochschulen*. Köln
- Wissenschaftsrat (1986b): *Empfehlungen zur Struktur des Studiums*. Köln
- Wissenschaftsrat (1988): *Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren*. Köln

- Wissenschaftsrat (1989a): Empfehlung zur Förderung von Graduiertenkollegs. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1988. Köln
- Wissenschaftsrat (1989b): Grunddaten zum Alter der deutschen Hochschulabsolventen und des wissenschaftlichen Nachwuchses. Anzahl, Altersverteilung und Geschlecht bei Diplom, Promotion und Habilitation. Köln
- Wissenschaftsrat (1990a): Perspektiven für Wissenschaft und Forschung auf dem Weg zur deutschen Einheit. Zwölf Empfehlungen. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1990. Köln, S. 7-28
- Wissenschaftsrat (1990b): Empfehlungen für die Planung des Personalbedarfs der Universitäten. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1990. Köln, S. 41-71
- Wissenschaftsrat (1990c): Empfehlungen und Stellungnahmen 1989. Köln
- Wissenschaftsrat (1990d): Erklärung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1989. Köln
- Wissenschaftsrat (1991a): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren. Köln
- Wissenschaftsrat (1991b): Empfehlungen zur Erneuerung der Lehre und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen der neuen Länder und im Ostteil von Berlin. In: Empfehlungen zur künftigen Struktur der Hochschullandschaft in den neuen Ländern und im Ostteil von Berlin, Teil I. Köln, S. 17-27
- Wissenschaftsrat (1991c): Perspektiven für Wissenschaft und Forschung auf dem Weg zur deutschen Einheit. Zwölf Empfehlungen. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1990. Köln, S. 7-21
- Wissenschaftsrat (1993): 10 Thesen zur Hochschulpolitik. Berlin (Drs. 1001/93)
- Wissenschaftsrat (1994): Stellungnahme des Wissenschaftsrates zur Weiterführung des Graduiertenkolleg-Programms. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1994, Bd. I. Köln, S. 401-427
- Wissenschaftsrat (1996a): Thesen zur Forschung in den Hochschulen. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1996, Bd. I. Köln, S. 7-54
- Wissenschaftsrat (1996b): Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 1995, Bd. I. Köln, S. 7-76
- Wissenschaftsrat (1996c): Empfehlungen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses. Magdeburg
- Wissenschaftsrat (1997): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses. Köln
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln (Drs. 3534/98)
- Wissenschaftsrat (2000): Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Berlin (Drs. 4594/00)
- Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Berlin.
<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/4756-01.pdf>. (Zugriff 8.6.2007)

- Wissenschaftsrat (2002a): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen. Berlin (Drs. 5102/02)
- Wissenschaftsrat (2002b): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken: Wissenschaftsrat (Drs. 5459/02). <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5459-02.pdf> (Zugriff 30.8.2007)
- Wissenschaftsrat (2003a): Empfehlungen und Stellungnahmen 2002. Band I. Köln
- Wissenschaftsrat (2003b): Prüfungsnoten an Hochschulen 1996, 1998 und 2000 nach ausgewählten Studienbereichen und Studienfächern. Köln (Drs. 5526/03) <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5526-03.pdf> (Zugriff 12.6.2008)
- Wissenschaftsrat (2004a): Empfehlungen zu Rankings im Wissenschaftssystem, Teil 1: Forschung. In: Empfehlungen und Stellungnahmen 2004, Bd. I. Köln, S. 159-220
- Wissenschaftsrat (2004b): Erklärung der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates zu Fragen der europäischen Forschungspolitik. Köln (Drs. 5989/04)
- Wissenschaftsrat (2004c): Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5913-04.pdf> (Zugriff 3.9.2007)
- Wissenschaftsrat (2004d): Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter. Köln (Drs. 5923/04)
- Wissenschaftsrat (2005a): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Köln (Drs. 6709/05)
- Wissenschaftsrat (2005b): Aufgaben, Kriterien und Verfahren des Evaluationsausschusses des Wissenschaftsrates. Bremen (Drs. 6966/05)
- Wissenschaftsrat (2006a): Empfehlungen zur Entwicklung und Förderung der Geisteswissenschaften in Deutschland Teil 1. Stellungnahme. Berlin (Drs. 7068/06)
- Wissenschaftsrat (2006b): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem. Berlin (Drs. 7067/06)
- Wissenschaftsrat (2006c): Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems. Berlin (Drs. 7083/06)
- Wissenschaftsrat (2006d): „Offensive für Chancengleichheit“. Wissenschaftsorganisationen machen sich stark für Wissenschaftlerinnen. Pressemitteilung 36/2006 vom 29.11.2006. http://www.wissenschaftsrat.de/presse/pm_3606.html (Zugriff 24.8.2007)
- Wissenschaftsrat (2007a): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten. Berlin: Wissenschaftsrat (Drs. 7721/07)
- Wissenschaftsrat (2007b): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen. Berlin: Wissenschaftsrat (Drs. 8036/07). <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf> (Zugriff 20.7.2007)
- Wissenschaftsrat (2007c): Stellungnahme zur weiteren Entwicklung der Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (DGIA) sowie zur künftigen Finanzierung des Deutschen Historischen Instituts Moskau. Frank-

- furt a.M.: Wissenschaftsrat (Drs. 7721/07)
- Wollgast, Siegfried (2001): Zur Geschichte des Promotionswesens in Deutschland, Bergisch Gladbach: Grätz
- Würmann, Carsten (2004): Niederlande – Das AiO und OiO des Doctors. In: Kupfer, Antonia/Moes, Johannes: Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen. (Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung, 104) Frankfurt/Main, S. 55-64.
- Würmann, Carsten (2006): Finanzierung der Promotion. In: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 125-155
- Würmann, Cord (2006): Promovieren und soziale Absicherung. In: Koepernik, Claudia/Moes, Johannes/Tiefel, Sandra (Hg.) (2006): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld: Bertelsmann, S. 180-199
- Wulff, Donald H., Austin Ann E., & Associates (2004): Paths to the Professoriate. Strategies for Enriching the Preparation of Future Faculty. San Francisco: Jossey-Bass
- Zahn, Roland u.a. (2007): Nachwuchsförderung nach Qualifikation und nicht nach Jahren. Offener Brief an die Bundesministerin für Bildung und Forschung; 20. Januar 2007. <http://www.nachwuchs-wissenschaftler.org> (Zugriff 16.7.2007)
- Zentrum für Wissenschaftsmanagement Speyer (2004): Positionspapier <http://www.zwm-speyer.de/archiv/Positionspapier.pdf> (Zugriff 28.9.2007)
- Ziel- und Leistungsvereinbarung Universität Hamburg (2005): Ziel- und Leistungsvereinbarung für das Jahr 2005 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg
- Zielvereinbarung TU Cottbus (2007): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (Ministerium) und der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (Hochschule) für die Jahre 2007 bis 2009
- Zielvereinbarung Universität Augsburg (2006): Zielvereinbarung zwischen dem Freistaat Bayern, vertreten durch das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und der Universität Augsburg
- Zielvereinbarung Universität Bielefeld (2005): Zielvereinbarung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen und der Universität Bielefeld
- Zielvereinbarung Universität Bremen (2004): Kontrakt zwischen der Universität Bremen und dem Senator für Bildung und Wissenschaft in Bremen
- Zielvereinbarung Universität Flensburg (2004): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein – Ministerium – und der Universität Flensburg – Universität – für die Jahre 2004 bis 2008

- Zielvereinbarung Universität Frankfurt/Main (2002): Zielvereinbarung der Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt am Main mit dem Land Hessen
- Zielvereinbarung Universität Frankfurt/Oder (2007): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder); 2007-2009
- Zielvereinbarung Universität Jena (2003): Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Thüringer Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der Universität Jena
- Zielvereinbarung Universität Magdeburg (2006): Zielvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Zielvereinbarung Universität München (2006): Zielvereinbarung zwischen dem Freistaat Bayern, vertreten durch das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und der Ludwig-Maximilians-Universität München
- Zielvereinbarung Universität Oldenburg (2004): Zielvereinbarung des Landes Niedersachsen vertreten durch das Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Zielvereinbarung Universität Potsdam (2007): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und der Universität Potsdam 2007-2009
- Zielvereinbarung Universität des Saarlandes (2008): Ziel- und Leistungsvereinbarung II zwischen der Universität des Saarlandes und dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft für den Zeitraum 2008-2010
- Zimmerling, Wolfgang/Brehm, Robert (2003): Hochschulkapazitätsrecht. Köln, Berlin, Bonn, München: Heymanns
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2006): Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung 28(2006)4, S. 30-56
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Edition Sigma
- Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses: Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie von Professor Dr. Ulrich Karpén. In: Mitteilungen des Hochschulverbandes 4/1986, S. 173-176
- Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004. In: DUZ Nachrichten: Das unabhängige Hochschulmagazin, Beil.: DUZ spezial 10/2004. http://www.duz.de/docs/downloads/duzspec_promov.pdf (Zugriff 24.8.2007)

Autorinnen und Autoren

Roland Bloch, Dr. rer. pol., Studium der Politikwissenschaft, Amerikanistik und Philosophie an der Universität Leipzig und der Vanderbilt University (USA), 2007 Promotion an der Universität Leipzig. Seit 2003 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). Arbeitsschwerpunkte: Studienreformen, Studierende, wissenschaftlicher Nachwuchs, Exzellenzförderung. eMail: roland.bloch@hof.uni-halle.de

Anke Burkhardt, Dr. oec., Studium an der Humboldt-Universität zu Berlin, 1985 Promotion am Zentralinstitut für Hochschulbildung Berlin. Seit 1980 auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig, seit 1999 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), seit 2001 Stellvertretende Direktorin und Geschäftsführerin. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Arbeitsplatz Hochschule, Hochschulgesetzgebung und -steuerung sowie Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming. eMail: anke.burkhardt@hof.uni-halle.de

Teresa Falkenhagen, M.A., Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und Zeitgeschichte an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seit 2007 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). Seit 2008 Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Themenschwerpunkt Studienstrukturenreform. eMail: teresa.falkenhagen@hof.uni-halle.de

Anja Franz, Dipl.-Designerin, 2005 Abschluss des Studiums an der Burg-Giebichenstein - Hochschule für Kunst und Design. Seit 2005 Studium der Soziologie und der Erziehungswissenschaften an den Universitäten Halle und Leipzig. Seit 2006 studentische Mitarbeiterin am Zentrum für Schul- und Bildungsforschung Halle (ZSB). Seit 2005 studentische Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). eMail: anja.franz@hof.uni-halle.de

Barbara M. Kehm, Prof. Dr., Studium der Germanistik, Geschichte und Philosophie und 1986 Promotion an der Ruhr-Universität Bochum. 1990 bis 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel, 1996 bis 2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). Seit 2003 Professorin für Hochschulforschung und Geschäftsführende Direktorin des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung der Univer-

sität Kassel (INCHER-Kassel). Neben den Forschungsschwerpunkten Internationalisierung im Hochschulbereich, neue Formen der Governance sowie Implementation von Reformen im Kontext des Bologna-Prozesses langjährige Erfahrungen mit der Evaluierung von Förderprogrammen auf EU- und Bundesebene. eMail: kehrm@incher.uni-kassel.de

Claudia Kieslich, seit 2003 Studium der Soziologie und der Rehabilitationspädagogik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seit Januar 2007 studentische Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). eMail: claudia.kieslich@hof.uni-halle.de

Karsten König, Dipl.-Soz., Studium der Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Philosophie an den Universitäten Bochum, Trier und Dresden. Seit 2002 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). Arbeitsschwerpunkte: Hochschulsteuerung, insbesondere Zielvereinbarungen und Hochschulverträge, Mitbestimmung und Chancengleichheit in der Hochschulpolitik, Bologna-Prozess. eMail: karsten.koenig@hof.uni-halle.de

Reinhard Kreckel, Prof. Dr., seit 2001 Direktor des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF), seit 2006 Emeritus für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. 1996 bis 2000 Rektor der Universität und Präsident der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt. Seine wissenschaftlichen Interessen liegen auf dem Gebiet der theoretischen Makrosoziologie und der Hochschulforschung. Jüngere Buchveröffentlichungen: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, 3., erw. Aufl., Frankfurt-New York 2004; Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung, Bonn 2004. eMail: reinhard.kreckel@soziologie.uni-halle.de; direktor@hof.uni-halle.de

René Krempkow, Dr. phil., Studium der Soziologie, Psychologie und Kommunikationswissenschaft an der TU Dresden. 2005 Promotion an der TU Dresden. Neben Tätigkeiten an der TU Dresden und der Humboldt-Universität zu Berlin von 2006 bis 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). Seit Februar 2008 an der Universität Freiburg auf dem Gebiet Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement in der Lehre tätig. Arbeitsschwerpunkte: Absolventenstudien, Studentenforschung und Hochschulberichterstattung, Hochschulmonitoring. eMail: krempkow@verwaltung.uni-freiburg.de

Anne Krüger, Dipl.-Sozw., Studium der Soziologie, Politik und Neuere/Neueste Geschichte in Dresden, Madrid und an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seit 2006 studentische Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). Seit 2008 Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. eMail: ak.krueger@web.de

Dagmar Meyer, Dr. rer. nat., Studium der Mathematik und Physik in Heidelberg und Cambridge, 1988 Promotion in Heidelberg. Leiterin der Irischen Nationalen Kontaktstelle für die EU-Programme 'Menschen' und 'Forschungspotential' im 7. Forschungsrahmenprogramm bei der Irish Universities Association in Dublin. Arbeitsschwerpunkte: Beratung von Antragstellern im Marie Curie Programm, Unterstützung von teilnehmenden Wissenschaftlern und Institutionen in Marie Curie Projekten. Nationale Delegierte für Irland im zuständigen Programmausschuss der Europäischen Kommission. eMail: dagmar.meyer@iua.ie

Hansgünter Meyer, Prof. Dr., Studium der Gesellschaftswissenschaften an der Universität Leipzig, Promotion an der Universität Greifswald, 1969 Habilitation. Langjähriger Leiter soziologischer Forschungsprojekte an der Akademie der Wissenschaften der DDR. 1973 Berufung zum Professor. Ab 1991 bis zur Emeritierung 1995 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) tätig. Jüngere Buchveröffentlichung (Hg.): Der Dezennien-Dissens: die deutsche Hochschul-Reform-Kontroverse als Verlaufsform. Berlin 2006. eMail: prof.meyer29@gmx.de

Johannes Moes, Dipl. Pol., Studium der Politikwissenschaft und Soziologie an den Universitäten Hamburg, Berlin (FU) und der Columbia University, New York. Neben freien Tätigkeiten für die Universitäten Göttingen, Bremen, Berlin (FU) und das HoF Wittenberg 2006 bis 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Arbeitsschwerpunkte: Reform der Promotionsphase in Deutschland und im internationalen Vergleich, Governance-Forschung, Wissenschafts- und Technikforschung, Organisations- und Genderforschung. Seit 2008 Mitarbeiter der HIS GmbH Hannover. eMail: jmoes@gmx.de

Gabriele Mordt, Dr. phil., Studium der Soziologie, Philosophie und Politischen Wissenschaften in Erlangen und Riverside, USA. Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Assistentin am Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; 2006 bis 2008 am Institut für Hoch-

schulforschung Wittenberg (HoF). Arbeitsschwerpunkte: Frauen- und Geschlechterforschung, soziologische Theorie und politische Soziologie, Wissenschaftsforschung. eMail: gabriele.mordt@soziologie.uni-halle.de

Andreas Ostermaier, Dipl.-Kulturwirt, Studium der Sprachen, Wirtschafts- und Kulturraumstudien an der Universität Passau sowie Internationale Beziehungen an der Université Marc Bloch, Straßburg (Frankreich), seit 2007 postgraduales Studium Betriebswirtschaftliche Forschung an der LMU München. 2006/07 wissenschaftlicher Referent am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF), seit 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Produktionswirtschaft und Controlling (IPC) an der LMU München. Arbeitsschwerpunkte: Controlling, Wirtschafts- und Unternehmensethik. eMail: ostermaier@bwl.lmu.de

Henning Schulze, seit 2001 Studium der Geschichte, Politik- und Religionswissenschaft an der Universität Leipzig. Seit 2006 studentischer Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Wittenberg (HoF). eMail: henning.schulze@hof.uni-halle.de

Weitere wissenschaftliche und studentische Mitarbeiter/-innen: Yvonne Anger, Gudrun Calow, Wei Guan, Jens Hüttmann, Klaudia Erhardt, Eva Fuchslocher, Wilfred Mesue, Andrea Scheuring, Manfred Stock, Jaqueline Tüchel, Cord Würmann

Technische Realisierung: Dirk Lewin, Diana Pielorz, Henning Schulze

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 214 S.; € 17,50)

Reinhard Kreckel/Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., € 17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; € 17,50)

Konjunkturen und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa (2005, 246 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; € 17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; € 17,50)

Anke Burkhardt/Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; € 17,50)

Barbara Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; € 17,50)

Peer Pasternack/Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; € 17,50)

Bestellungen unter:
institut@hof.uni-halle.de
<http://www.diehochschule.de>

HoF-Arbeitsberichte 2005-2008

- 3'08 Falkenhagen, Teresa: Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 123 S.
- 2'08 Kahlert, Heike/Burkhardt, Anke/Myrrhe, Ramona: Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven, 119 S.
- 1'08 Pasternack, Peer/Rabe-Kleberg, Ursula: Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme, 81 S.
- 4'07 Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke: Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt, 46 S.
- 3'07 Michael Hölscher/Peer Pasternack: Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor, 188 S.
- 2'07 Winter, Martin: PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts, 58 S.
- 1'07 König, Karsten: Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen, 116 S.
- 6'06 Bloch, Roland: Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme, 64 S.
- 5'06 Krempkow, Rene/König, Karsten/Ellwang, Lea: Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „SZ-Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006, 76 S.
- 4'06 Scheuring, Andrea/Burkhardt, Anke: Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht, 93 S.
- 3'06 Lischka, Irene: Entwicklung der Studierwilligkeit, 116 S.
- 2'06 Lischka, Irene unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt, 52 S.
- 1'06 Burkhardt, Anke/Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer: HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 107 S.
- 7'05 Pasternack, Peer/Müller, Axel: Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess, 156 S.
- 6'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Hüttmann, Jens/Pasternack, Peer: Studiengebühren nach dem Urteil, 67 S.
- 4'05 Erhardt, Klaudia (Hg.): ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis, 71 S.
- 3'05 Körnert, Juliana/Schildberg, Arne/Stock, Manfred: Hochschulentwicklung in Europa 1950. Ein Datenkompendium, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Pasternack, Peer: Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg, 51 S.
- 1a'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz, 51 S.

Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“

Robert D. Reisz, Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*. Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*. Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt, Karsten König (Hg.): *Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*. Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka, Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz, Peer Pasternack, Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm, Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Jan-Hendrik Olbertz, Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn, Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

Weitere Buchveröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Reinhard Kreckel (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz.* Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008; 300 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost.* Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 465 S.

Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichungen 1990–2005, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.*

Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne,* VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.

Peer Pasternack/Roland Bloch/Claudius Gellert/Michael Hölscher/Reinhard Kreckel/Dirk Lewin/Irene Lischka/Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich,* bm:bwk, Wien 2005, 227 S.

Peer Pasternack, Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform,* Universitätsverlag Webler, Bielefeld 2005, 221 S.

Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland,* Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kassel/Wittenberg 2005, 404 S.

Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin,* Universitätsverlag Webler, Bielefeld 2005, 253 S.

Manfred Stock, Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989,* Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.

Jens Hüttmann, Peer Pasternack, Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung,* Metropol-Verlag, Berlin 2004, 310 S.

Jens Hüttmann, Peer Pasternack (Hg.): *Wissenspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945,* Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitätsschließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.

Martin Winter, Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.

Peer Pasternack, Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Studierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2000, 464 S.

Peer Pasternack, Monika Gibas (Hg.): *Sozialistisch behaut & bekunet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.

Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. Developments Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bucarest 1999, 145 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.

Reinhard Kreckel (Hrsg.)

Zwischen Promotion und Professur

Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz

Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008; 300 Seiten; € 25,-

Steigende Studierendenzahlen, wachsende Kosten für Lehre und Forschung und die Intensivierung der internationalen Bildungs- und Wissenschaftskonkurrenz sind nicht nur ein deutsches Problem. Der Band zeigt auf der Grundlage aktueller Recherchen, wie andere große westliche Hochschul- und Wissenschaftssysteme auf die gleichen Herausforderungen reagieren, wie sie dabei mit ihren gewachsenen Traditionen umgehen und welche Reformen in Angriff genommen werden.

Die akademischen Karrierestrukturen, die im Mittelpunkt der Studie stehen, sind stark von nationalen Eigenheiten und Interessenkonstellationen geprägt und deshalb besonders veränderungsresistent. Wie die vergleichende Analyse zeigt, gibt es – bei allen Unterschieden – einen gemeinsamen Nenner für alle anderen europäischen Hochschulsysteme, der sie von Deutschland unterscheidet.

Mit folgenden Beiträgen:

1. Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche
2. Prämissen des Ländervergleiches
3. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen
4. Deutschland als „tertium comparationis“
5. Länderstudien
6. Vergleichende Analyse

