



Anja Franz
Claudia Kieslich
Robert Schuster
Doreen Trümpler

**Entwicklung der
universitären
Personalstruktur im
Kontext der
Föderalismusreform**

Anja Franz / Claudia Kieslich / Robert Schuster / Doreen Trümpler: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform (HoF-Arbeitsbericht 3'11)*. Unter Mitarbeit von Anke Burkhardt und Roland Bloch. Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Halle/Wittenberg 2011, 81 S. ISSN 1436-3550.

Infolge der Föderalismusreform kam es zur Aufhebung bundesweiter gesetzlicher Grundlagen für eine einheitliche Personalstruktur an deutschen Hochschulen. Politische Regelungsprozesse bezüglich der Reformierung hochschulinterner Personalstrukturen, in denen der Bund bisher entscheidender politischer Akteur war, liegen in größerem Maße als zuvor in der Verantwortung der Bundesländer. Neue Anforderungen durch eine gesteigerte Studiennachfrage, die gleichzeitige Mehrbelastung im Bereich der Lehre durch die Studienstrukturreform im Rahmen des Bologna-Prozesses sowie das Ziel der Verbesserung der Qualität der Lehre machen eine Reorganisation im Personalbereich erforderlich. Insgesamt stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, zugleich Anforderungen der Spitzenforschung als auch der Massenausbildung Rechnung zu tragen. So ergibt sich eine Vielfalt an Fragen danach, welche Entscheidungen die Bundesländer getroffen haben und wie sich die landesgesetzlichen Regelungen auf die Personalstruktur in der Hochschulpraxis auswirken, d.h. wie sich das konkrete föderale Erscheinungsbild nach reformierenden Bestrebungen im Personalbereich inzwischen darstellt: Welche spezifischen Lösungen wurden gefunden, nachdem weitgehend Einigkeit darüber bestand, dass die vorhandenen personellen Ressourcen nicht ausreichen würden, um den quantitativ und qualitativ steigenden Anforderungen in Lehre und Betreuung gerecht zu werden? Wurden neue Personalkategorien für die Deckung der Mehrbelastung eingerichtet? Fand eine Trennung von forschungs- und lehrrelevanten Aufgabenbereichen in der Professorenschaft durch die Schaffung von Lehr- bzw. Forschungsprofessuren statt? Wurde eine zeitlich befristete Ausweitung des Lehrdeputats durch Flexibilisierung der Lehrverpflichtung eingeführt? Vor diesem Hintergrund war zu untersuchen, ob es in Folge der unterschiedlichen Lage der Bundesländer in Kombination mit ihrem erweiterten Entscheidungsspielraum in Personalangelegenheiten zu einer Homogenisierung oder einer Heterogenisierung der bundesdeutschen Hochschullandschaft kommen würde.

In the aftermath of the reform of German federalism the legal basis for a uniform personnel structure at higher education institutions (HEI) has been abolished. The political responsibility for regulating and reforming the personnel structure has been transferred substantially from federal to state level. The rising study demand, the increasing staff work-load as a result of the study reforms, and the goal of improving the quality of teaching call for a reorganization of the personnel structure. In general, HEIs face parallel demands for providing mass education as well as producing outstanding research results. These challenges raise a wide range of questions on what decisions have been taken by the German states and how they have affected the personnel structure in practice: Which specific solutions were found after it had been widely agreed upon that the existing personnel would not suffice to meet both growing numbers of students and rising teaching demands? Were new personnel categories introduced to cope with extra pressure? Has the introduction of teaching resp. research professorships triggered a separation of teaching from research tasks? Were flexible teaching requirements used for temporal increases in individual teaching loads?

In this setting, one focus of the study was to shed light on whether the differing positions of the states in combination with their enhanced decision making power would eventually lead to a homogenization or a heterogenization of the German higher education landscape.

Inhalt

Verzeichnis der Abkürzungen	2
Verzeichnis der Übersichten	3
Zentrale Ergebnisse	5
1. Einleitung	8
2. Untersuchungsdesign	10
3. Rechtliche Regelungen zur Personalreform – Die Hochschulpersonalstruktur der Bundesländer im Vergleich	12
3.1 Personalkategorien	12
3.2 Tätigkeitsprofile, Einstellungsvoraussetzungen und Beschäftigungsbedingungen des hauptberuflichen Personals	16
3.2.1 Professor/inn/en.....	16
3.2.2 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	22
3.2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	24
3.3 Forschung oder Lehre: Tätigkeitsschwerpunkte des Hochschulpersonals.....	26
3.3.1 Tätigkeitsschwerpunkte in den LHG.....	26
3.3.2 Tätigkeitsschwerpunkte in den LVV	27
3.4 Fazit.....	34
4. Das Hochschulpersonal im Spiegel von Stellenanzeigen	36
4.1 Zeitreihe 2000-2009	37
4.1.1 Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren.....	37
4.1.2 Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren	40
4.1.3 Stellenausschreibungen für die Doktorand/inn/enausbildung	43
4.1.4 Stellenausschreibungen für Postdoktorand/inn/en.....	46
4.1.5 Stellenausschreibungen für akademische Räte.....	47
4.1.6 Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen.....	48
4.2 Aktuelle Befunde für Universitätsprofessuren.....	51
4.3 Fazit.....	54
5. Statistische Befunde zur Entwicklung der Personalstruktur in den Bundesländern 1998-2008	55
5.1 Föderale Entwicklungsmatrix	55
5.2 Zwischen Homogenisierung und Heterogenisierung	57
5.3 Fazit und Ausblick auf Karrieremodelle in der Wissenschaft.....	68
Literatur.....	70
Anlagen	
Anlage 1: Stand der Lehrverpflichtungsverordnungen nach Bundesländern	72
Anlage 2: Stand der Hochschulgesetzgebung nach Bundesländern.....	74
Anlage 3: Ergänzungsübersicht – Stellenausschreibungen 2009	75
Anlage 4: Ergänzungsübersicht – Qualifikationsprofile 2009	76
Anlage 5: Ergänzungsübersicht – Tätigkeitsprofile 2009	77
Anlage 6: Kodierungsraster zur inhaltlichen Auswertung der Stellenanzeigen	78

Verzeichnis der Abkürzungen

AR	akademischer Rat/akademische Rätin
Ass.	Assistent/in
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DHV	Deutscher Hochschulverband
HRG	Hochschulrahmengesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HS	Hochschule
hwkP	hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal
LHG	Landeshochschulgesetz
LV	Lehrverpflichtung
LVV	Lehrverpflichtungsverordnung
LVS	Lehrveranstaltungsstunden (1 LVS: 45 Min., künstl. Unterricht u.U. 60 Min.)
KMK	Kultusministerkonferenz
Päd. HS	Pädagogische Hochschule
Stabw	Standardabweichung
SWS	Semesterwochenstunden (1 SWS entspricht 45 Minuten)

deutsche Bundesländer:

BW	Baden-Württemberg
BY	Freistaat Bayern
BE	Berlin
BB	Brandenburg
HB	Freie Hansestadt Bremen
HH	Freie Hansestadt Hamburg
HE	Hessen
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NI	Niedersachsen
NW	Nordrhein-Westfalen
RP	Rheinland-Pfalz
SL	Saarland
SN	Freistaat Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
SH	Schleswig-Holstein
TH	Freistaat Thüringen

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1 - Teil 1: Personal an Hochschulen	14
Übersicht 1 - Teil 2: Personal an Hochschulen	15
Übersicht 2 - Teil 1: Anerkannte zusätzliche wissenschaftliche Leistungen als Berufungsvoraussetzung.....	18
Übersicht 2 - Teil 2: Anerkannte zusätzliche wissenschaftliche Leistungen als Berufungsvoraussetzung.....	19
Übersicht 3 - Teil 1: Lehrverpflichtung (LV) der Hochschullehrer laut LVV	30
Übersicht 3 - Teil 2: Lehrverpflichtung (LV) der Hochschullehrer laut LVV	31
Übersicht 4 - Teil 1: Lehrverpflichtung (LV) des akademischen Mittelbaus laut LVV	32
Übersicht 4 - Teil 2: Lehrverpflichtung (LV) des akademischen Mittelbaus laut LVV	33
Übersicht 5: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Bundesländern.....	38
Übersicht 6: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Fächergruppen.....	38
Übersicht 7: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren	39
Übersicht 8: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren	40
Übersicht 9: Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren nach Bundesländern	41
Übersicht 10: Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren nach Fächergruppen	41
Übersicht 11: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren	42
Übersicht 12: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren	43
Übersicht 13: Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en nach Bundesländern	44
Übersicht 14: Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en nach Fächergruppen	44
Übersicht 15: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en.....	45
Übersicht 16: Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en nach Befristungsdauer	45
Übersicht 17: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en.....	46
Übersicht 18: Stellenausschreibungen für Postdoktorand/inn/en nach Bundesländern	47
Übersicht 19: Stellenausschreibungen für akademische Räte nach Bundesländern.....	48
Übersicht 20: Stellenausschreibung für akademische Räte nach Lehrumfang.....	48
Übersicht 21: Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern.....	49
Übersicht 22: Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Fächergruppen.....	49
Übersicht 23: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	50
Übersicht 24: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	51
Übersicht 25: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Bundesländern 2009.....	52
Übersicht 26: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Fächergruppen 2009.....	52
Übersicht 27: Qualifikationsprofil in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren 2009	53
Übersicht 28: Tätigkeitsprofil in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren 2009	54
Übersicht 29: Entwicklung ausgewählter Standardabweichungen 1998-2008	56
Übersicht 30: Matrix föderaler Entwicklungstendenzen	56
Übersicht 31: Professorinnenanteil.....	57
Übersicht 32: Anteil des drittmittelfinanzierten hwkP (ohne Prof.) am hwkP (ohne Prof.) insgesamt.....	58
Übersicht 33: Anteil der Lehrbeauftragten am wiss. Personal insgesamt	59
Übersicht 34: Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben am wiss. Personal insgesamt	60
Übersicht 35: Anteil der Professor/inn/en am hauptberuflichen wiss. Personal insgesamt	61
Übersicht 36: Anteil des befristeten hwkP (ohne Prof.) am hwkP (ohne Prof.) insgesamt.....	62
Übersicht 37: Anteil des hwkP (ohne Prof.) in Teilzeit am hwkP (ohne Prof.) insgesamt	63
Übersicht 38: Studierende je Professor/in	64
Übersicht 39: Studierende je hwkP (ohne Prof.)	64

Übersicht 40: Frauenanteil am hwkP (ohne Prof.)	65
Übersicht 41: Anteil des nebenberuflichen wiss. Personals am wiss. Personal insgesamt.....	66
Übersicht 42: Promotionen je Universitätsprofessor/in.....	67
Übersicht 43: Anteil des hwkP am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt	68
Ergänzungsübersicht 1 – Stellenausschreibungen 2009: Stellenausschreibungen für die Personalkategorien Juniorprofessor/inn/en, Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en, akademische Räte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern.....	75
Ergänzungsübersicht 2 – Qualifikationsprofile 2009: Entwicklung des Qualifikationsprofils für die Personalkategorien Juniorprofessor/inn/en, Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en, akademische Räte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern.....	76
Ergänzungsübersicht 3 – Tätigkeitsprofile 2009: Entwicklung des Tätigkeitsprofils für die Personalkategorien Juniorprofessor/inn/en, Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en akademische Räte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern.....	77

Zentrale Ergebnisse

Anke Burkhardt

Der durch die Föderalismusreform eröffnete rechtliche Entscheidungsfreiraum der Länder in Personalangelegenheiten fiel in eine Zeit, in der sich die Hochschulen, bedingt durch die demografische Entwicklung, den bevorstehenden doppelten Abiturientenjahrgang, die Bologna-Reform und die Forderung nach einer dem OECD-Durchschnitt entsprechenden Studierendenquote, mit neuen Leistungsanforderungen konfrontiert sahen, ohne dass mit einer adäquaten Aufstockung der Hochschulhaushalte gerechnet werden konnte. Diese Gemengelage erwies sich als Nährboden für kontroverse Diskussionen rund um die zukünftige Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Aufgabenverteilung zwischen den Beschäftigtengruppen sowie die Differenzierung zwischen lehr- bzw. forschungsorientierten Tätigkeitsprofilen. Angesichts der Unterschiede zwischen den Ländern (bzw. im Vergleich der Regionen Nord-Süd, Ost-West) im Hinblick auf Haushaltslage, Hochschulpersonalausstattung und Betreuungsrelation, Abschneiden im Exzellenzwettbewerb und Hochschulzugangsentwicklung war einerseits zu erwarten, dass es nach Wegfall der bundesweit bindenden HRG-Regelungen zu einer landesspezifischen Ausdifferenzierung der Beschäftigungs- und Karrieremodelle kommen würde. Andererseits war sich die KMK der aus dem ‚Mehr an Freiheit‘ erwachsenden größeren gesamtstaatlichen, auch die Länder in die Pflicht nehmenden Verantwortung von Anfang an bewusst. Sie erklärte ihre Bereitschaft, Kernbereiche ländergemeinsamer Regelungsbereiche zu definieren und im Interesse der Qualität der Hochschulbildung in einem abgestimmten Verfahren zu gestalten (KMK 2006: 2).

Die durch Methodenmix (Auswertung Landeshochschulgesetze (LHG) und Lehrverpflichtungsverordnungen (LVV), Untersuchungen zum akademischen Arbeitsmarkt an Hand von Stellenanzeigen, statistische Analyse) ermittelten empirischen Befunde hinterlassen einen relativ eindeutigen Gesamteindruck bezüglich des föderalen Erscheinungsbildes, wie es sich bis zum Jahr 2008 bzw. 2009 abzeichnete. Der Trend ist durch eine Angleichung der Länder oder zumindest durch eine Entwicklung gekennzeichnet, die insgesamt gesehen in die gleiche Richtung weist.

Für die normative Ebene gilt ‚apart together‘: trotz gestärkter Länderkompetenzen weisen die mehrheitlich neu gefassten LHG in Grundsatzfragen eine große Übereinstimmung auf. Festgehalten wird im Prinzip an der Abgrenzung zwischen der selbständig forschenden und lehrenden Professorenschaft im Beamtenverhältnis und den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im ‚Dienstleistungsmodus‘ mit Abweichungsoptionen durch ‚Kann-Bestimmungen‘. Die Juniorprofessur hat sich als eine der Habilitation gleichwertige Berufungsvoraussetzung durchgesetzt – allerdings, wegen der bis jetzt noch geringen Zahl von Juniorprofessuren (geschätzt auf aktuell max. 1.000), noch auf niedrigem Niveau. Ebenfalls einig waren sich die Bundesländer, hier auf eine gesetzliche Regelung zu Gunsten des Tenure Track zu verzichten. Statt dessen wurde in der Regel eine Abschwächung des Hausberufungsverbots vorgenommen, in dem bei bereits erfolgtem Wechsel der Hochschule vor Berufung auf eine Juniorprofessur oder bei einer mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule die Berufung auf eine (Lebenszeit-)Professur für zulässig erklärt wurde. Dagegen fiel die Entscheidung für die Einführung von ‚Lehr- bzw. Forschungsprofessuren‘ weniger einheitlich aus. In sieben Bundesländern sieht das LHG Professuren mit einer unbefristeten Schwerpunktsetzung in der Lehre vor. In fünf Ländern sind Professuren ohne zeitliche Begrenzung mit Forschungsschwerpunkt im LHG verankert, in zwei weiteren sind sie nur befristet zulässig. Eher zurückhaltend zeigten sich die Länder bei der Einführung neuer (lehrorientier-

ter) Personalkategorien im Mitarbeiter/innenbereich. Eine weitere Gemeinsamkeit zeigt sich in Bezug auf die stärkere Inanspruchnahme der untergesetzlichen Ebene für die Differenzierung zwischen Lehr- und Forschungspersonal. So weisen jeweils neun Länder in den LVV Universitätsprofessuren mit Schwerpunkt Forschung oder Lehre aus. Bei der Festlegung der Obergrenze folgt die Mehrzahl der Länder mit zwölf SWS den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (Wissenschaftsrat 2007). Im Hinblick auf die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wird anscheinend weniger Wert auf Einheitlichkeit gelegt. Der Umfang der Lehrverpflichtungen variiert hier im Vergleich der Bundesländer erheblich. Dabei werden häufig Spannbreiten genannt, deren Ausschöpfung den jeweiligen Hochschulen obliegt.

Um relativ kurzfristig einen Eindruck zu gewinnen, welche Resonanz die neuen rechtlichen Möglichkeiten in der Hochschulpraxis gefunden haben, wurde auf die Auswertung von Stellenanzeigen zurückgegriffen. Besondere Aufmerksamkeit galt den Ausschreibungen von Universitätsprofessuren, Juniorprofessuren, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie Doktorand/inn/en, wobei speziell Einstellungsvoraussetzungen und Erfahrungshorizonte sowie Aufgabenprofile und Tätigkeitsmerkmale analysiert wurden. Der überraschende Befund: ganz überwiegend folgen die aktuellen Ausschreibungen für die Professuren, aber auch für die Juniorprofessuren, dem traditionellen Muster. Von den neuen Freiräumen wird nur zögerlich Gebrauch gemacht. Gesucht wird in der Regel ein (international) anerkannter, publikationsaktiver Wissenschaftler (respektive Wissenschaftlerin), der seine besondere Befähigung durch herausragende Promotion sowie Habilitation, neuerdings auch Juniorprofessur oder andere habilitationsähnliche Leistungen nachgewiesen hat und bereit ist, das Fach in ganzer Breite in Forschung **und** Lehre zu vertreten. Die Betonung des Einheitsgrundsatzes als Stellencharakteristikum hat sich sogar noch verstärkt. Während 2004 knapp 70 Prozent der Ausschreibungen entsprechende Formulierungen aufwiesen, waren es 2009 über 90 Prozent. Das könnte sich allerdings zum Teil daraus erklären, dass erst angesichts der neuen rechtlichen Grundlagen eine entsprechende Erklärung überhaupt für notwendig erachtet wird. Ein expliziter Lehr- **oder** Forschungsbezug findet sich nur im Ausnahmefall. Unterhalb der übergeordneten ‚Einheitslabels‘ zeichnet sich jedoch eine Verschiebung ab. Deutlich häufiger wird nach Lehrerfahrung und Studierendenbetreuung gefragt, Mitwirkung an Studienreformprozessen und Engagement bezüglich der Lehrqualität erwartet. Letzteres gilt ebenso für die Doktorand/inn/enstellen, wobei hinsichtlich der Veröffentlichung von Stellenanzeigen im Verlauf der Untersuchung ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war, was nicht zuletzt in Abhängigkeit von finanziellen Aufwendungen für Promotionsstipendien stehen dürfte.

Versuche, das Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre nicht mehr in der Hochschullehrerrolle selbst zu verankern, sondern auf übergeordneter Ebene, in arbeitsteilig organisierten Hochschulen oder ganzen Fachbereichen, findet bisher wenig Anklang. Eine Zuspitzung der finanziellen Situation könnte allerdings schnell dazu führen, dass die vom Gesetzgeber aufgestoßene Tür in Richtung einer Trennung von professoraler Lehr- und Forschungsprofession von den Universitäten durchschritten wird. Noch begnügt man sich im Wesentlichen damit, der steigenden Lehrbelastung durch Personalaus- und -umbau **unterhalb** der Professur zu begegnen und die althergebrachte Professorenrolle mit ihrer Doppelzuständigkeit für Forschung **und** Lehre nicht anzutasten.¹ So wird auch von wissenschaftlichen Mitarbei-

¹ Dabei handelt es sich um einen Befund, der ebenfalls im Rahmen des Forschungsprojektes mit Rektoren durch geführte Interviews gestützt wird, welche den Eindruck des Festhaltens an einem traditionellen Professionsverständnis gepaart mit einer eher Teilbereiche betreffenden Reformbereitschaft verstärken. Die befragten Akteure in den Hochschulleitungen scheinen sich des Wertes der Einheit von Forschung und Lehre sehr wohl bewusst zu sein. Sie halten offensichtlich am Humboldtschen Bildungsideal fest, wobei die Gewährleistung einer hohen Studienqualität ebenso eine Rolle zu spielen scheint, wie die Wahrung des Kollegialgeistes bzw. die Abwendung ‚atmosphärischer‘ Irritationen innerhalb der Professorenschaft. Nicht zuletzt dürften ihre Entscheidungen im Zeichen der Sicherung des universitären Alleinstellungsmerkmals stehen, das durch die Stärkung der Fach-

ter/innen in verstärktem Maße sowohl Erfahrung bzw. Engagement in der Lehre als auch in der wissenschaftlichen Praxis, der Projektkoordination und im Wissenschaftsmanagement erwartet, wohingegen Erfahrungen im Forschungsbereich inzwischen weniger nachgefragt werden. Insgesamt geht diese Entwicklung mit einem Bedeutungszuwachs von Teilzeitbeschäftigung, Drittmittelfinanzierung und Befristung unterhalb der Ebene der Hochschullehrer/inn/en einher.

Der Großteil der untersuchten hochschulstatistischen Kennzahlen lässt auf einen Homogenisierungstrend zwischen den Bundesländern schließen. Heterogenisierung, d.h. eine Vertiefung der Unterschiede zwischen den Ländern, wie sie z.B. für den Professorinnenanteil typisch war, stellt bisher die Ausnahme dar. Etwas häufiger sind Kennzahlen, für die kein eindeutiger Homogenisierungs- oder Heterogenisierungstrend zu identifizieren ist. Generell kam es nach 2006 im Ergebnis der quantitativ-statistischen Analysen zu keiner entscheidenden Zäsur. Länderübergreifend bleibt es bei dem für das deutsche Universitätssystem charakteristischen ‚Flaschenhals‘ akademischer Karriere mit einem großen Anteil risikobehaftet und weisungsabhängig Beschäftigter unterhalb der Professur und einer relativ kleinen und anteilig rückläufigen Rate an dauerhaft und eigenverantwortlich tätigen Hochschullehrer/innen.

1. Einleitung

Roland Bloch

Im Zuge der Föderalismusreform sowie der faktischen Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) wurden in den letzten Jahren bezüglich des Hochschulsystems zunehmend Kompetenzen vom Bund auf die Bundesländer verlagert. Damit entfielen die gesetzlichen Grundlagen für eine einheitliche Personalstruktur an deutschen Hochschulen, wobei die in die LHG übernommenen HRG-Regelungen vorerst fortbestanden. Neue Anforderungen durch eine gesteigerte Studiennachfrage, die gleichzeitige Mehrbelastung im Bereich der Lehre durch die Studienstrukturreform im Rahmen des Bologna-Prozesses sowie das Ziel der Verbesserung der Qualität der Lehre machten jedoch eine Reorganisation im Personalbereich erforderlich. Darauf reagierten die Bundesländer in unterschiedlichem Ausmaß mit Änderungen auf landesgesetzlicher Ebene, beispielsweise durch die Einführung neuer lehrbezogener Personalkategorien, aber auch hinsichtlich der Festlegung von Lehrdeputaten.

Wie sich die landesgesetzlichen Regelungen auf die Personalstruktur an den Hochschulen letztlich auswirken werden und sich das Berufsfeld Hochschule ausdifferenziert, ist momentan noch nicht absehbar. Deutlich ist aber geworden, dass für die politische Regelung der Personalstruktur Top-down-Prozesse, in denen der Bund entscheidender politischer Akteur ist, außer Kraft gesetzt worden sind. Regelungskompetenz der Länder und Finanzkraft des Bundes sorgen für eine föderale Gemengelage, die eine einheitliche Gesetzgebung ebenso wie Alleingänge der Länder erschwert.

Mit bundesweiten Initiativen zur Reform der Personalstruktur sind die Länder bisher nicht in Erscheinung getreten, sondern, neben dem auf Dauer angelegten Professorinnenprogramm, mit zumeist zeitlich befristeten Bund-Länder-Programmen wie Exzellenzinitiative und Hochschulpakt. So werden – im Unterschied zu gesetzlichen Festlegungen – immer wieder neue Verhandlungen zwischen Bund und Ländern erforderlich, um Verlängerungen der entsprechenden Programme, die jeweils von Bundeshaushaltsmitteln abhängig sind, zu erwirken. Lediglich 200 vorgezogene Regelberufungen von Professorinnen sind mittels des Professorinnenprogramms (BMBF 2007a) auf lange Frist angelegt. Offen ist daher, wie nachhaltig die durch diese Bund-Länder-Programme angestoßenen Veränderungen sein werden. Während mit der Exzellenzinitiative die Förderung überdurchschnittlicher Forschung angezielt wird, geht es im Hochschulpakt 2020, angesichts der Anforderungen durch die Umsetzung der Studienreformen sowie steigender Studierendenzahlen, um die Gewährleistung einer erhöhten Lehr- und Betreuungsintensität.

Beide Programme haben Konsequenzen für die Personalstruktur, da für die Exzellenzinitiative mehr Forschungs- und für den Hochschulpakt 2020 mehr Lehrpersonal benötigt wird. Während weitgehend Einigkeit darüber besteht, dass es zur Bewältigung der neuen Anforderungen zusätzlicher personeller Ressourcen bedarf, gehen die Meinungen über Umfang und Struktur weit auseinander. So plädierte die Kultusministerkonferenz (KMK 2005) für eine zeitlich befristete Ausweitung des Lehrdeputats durch Flexibilisierung der Lehrverpflichtung im Rahmen der Lebensarbeitszeit und für die kurzfristige Einstellung von nebenberuflichen Lehrkräften. Der deutsche Hochschulverband (2006) sah die Lösung dagegen in der Schaffung der neuen Personalkategorie des Lecturers im befristeten oder unbefristeten Angestellten- oder Beamtenverhältnis mit überwiegender Tätigkeit in der Lehre. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK 2006) schlug vor, in absehbarer Zeit frei werdende Professuren doppelt zu besetzen, neue befristete Personalkategorien mit erhöhtem Lehrdeputat zu schaffen, Lehraufträge an Doktorand/inn/en zu vergeben

sowie Seniorprofessuren mit Schwerpunkt Lehre und Lehrprofessuren auf Zeit einzurichten. Der Wissenschaftsrat (2007; 2008) wiederum sprach sich für die Schaffung von Professuren und Juniorprofessuren mit Schwerpunkt Lehre aus. Um die Betreuungsrelationen an deutschen Universitäten zu verbessern, sollen knapp 4.000 zusätzliche Professuren geschaffen werden, die Hälfte davon als Lehrprofessuren mit einem Lehrdeputat von zwölf Semesterwochenstunden (SWS), anstatt der bisher üblichen acht bis neun SWS. Auf diese Weise könnten die Universitäten selbst einen Beitrag zur kostenneutralen Erhöhung der Lehrkapazitäten leisten (Wissenschaftsrat 2008: 97).

Insgesamt stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, trotz schwieriger finanzieller Ausgangssituation, zugleich Anforderungen der Spitzenforschung als auch der Massenbildung Rechnung zu tragen.

2. Untersuchungsdesign

Anke Burkhardt

Grundsätzlich sind Veränderungen des Personalbestandes in Umfang und Struktur im staatlichen Hochschulbereich als Teil des öffentlichen Dienstes auf Grund der Wirksamkeit von Landeshochschulgesetzen, Beamtenrecht, Tarifverträgen und speziellen Befristungsregelungen (BMBF 2007b) durch Langfristigkeit gekennzeichnet. Jedoch setzt die jeweilige finanzielle Lage der Bundesländer Grenzen, so dass sich selbst einschneidende Umgestaltungen der Rahmenbedingungen – wie sie die Föderalismusreform mit der Verlagerung von Personalstrukturentscheidungen in die Kompetenz der Bundesländer darstellt – deshalb erst mit mehrjähriger Verzögerung adäquat in der Hochschulpraxis niederschlagen. Um dennoch innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit realitätsnahe Prozessbeschreibungen und Trenderaussagen liefern zu können, kommt ein mehrstufiges Untersuchungsdesign zur Anwendung, mit dessen Hilfe der Spagat zwischen der aktuellen Verordnungspraxis, gesetzlichen Regelungen auf Landesebene und deren Auswirkungen gemeistert werden soll. Der Frage nach den Konsequenzen auf Landesebene (Kapitel 3) wird daher an Hand der Analyse von personalrelevanten Festlegungen in den LHG nachgegangen, die ausgelöst durch die Föderalismusreform mit wenigen Ausnahmen von einer „Novellierungswelle“ erfasst wurden. Ergänzend werden zudem die LVV herangezogen, weil sie vertiefende Aussagen zu der viel diskutierten Differenzierung zwischen lehr- und forschungsorientierten Beschäftigtengruppen auf untergesetzlicher Ebene erlauben. Um Aufschluss über die Resonanz der neuen rechtlichen Möglichkeiten in der Hochschulpraxis zu erhalten sowie einen Einblick darüber zu gewinnen, in wie weit sich das institutionelle Selbstverständnis im Hinblick auf die Aufgabenverteilung innerhalb des wissenschaftlichen Personals als veränderlich erweist, wird auf eine Auswertung von Stellenanzeigen im Vergleich der Jahre 2000, 2004, 2008 und 2009 zurückgegriffen (Kapitel 4). Der Fokus liegt – mit Blick auf die vom Wissenschaftsrat vorgeschlagene Einführung von Lehr- bzw. Forschungsprofessuren – auf den in den Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren formulierten Einstellungsvoraussetzungen, Kenntnissen und Berufserfahrungen sowie Aufgabenprofilen und Tätigkeitsmerkmalen. Darüber hinaus werden die Stellenangebote für Juniorprofessuren, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie Doktorand/inn/en nach denselben Anforderungskriterien untersucht. Die nachfolgende statistische Analyse konzentriert sich zudem auf die zentrale Forschungsfrage nach einer Angleichung oder einem Auseinanderdriften der Personalstrukturen im Vergleich der Bundesländer (Kapitel 5). Dabei kommen – gestützt auf Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes – Kennzahlen zum Einsatz, die sich gleichermaßen durch hochschulpolitische Bedeutung und relativ kurzfristige Veränderbarkeit auszeichnen. Die Befunde werden in eine Matrix eingeordnet, die es erlaubt, Muster und Haupttendenzen der föderalen Entwicklung zu identifizieren. Abschließend wird vor diesem Hintergrund ein Ausblick auf Karrieremodelle in der Wissenschaft erfolgen.

Zur Einordnung des vorliegenden Arbeitsberichts in den forschungsrelevanten Gesamtzusammenhang ist überblickshalber der hochschulforschungsspezifische Hintergrund zu beachten, in dessen Kontext die hier vorgestellten wissenschaftlichen Arbeiten eingebettet sind. In den Jahren 2008-2010 wurde durch das Institut für Hochschulforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Forschungsprogramm zum Thema „Hochschulen nach der Föderalismusreform“ auf mehreren Arbeitsprozessebenen, d.h. innerhalb verschiedener aufeinander aufbauender und miteinander ver-

netzter Einzelprojekte bzw. Analyseebenen realisiert. Die Ausgangsbasis dafür bildete ein *Hochschulföderalismus-Monitoring* mit den übergeordneten Zielvorgaben a) der ländervergleichenden Aufbereitung von Basisdaten, b) der ländervergleichenden Verdichtung von Informationen, die Qualitätswirkungen föderaler Differenzierungen im Hochschulsektor indizieren sowie c) der Identifikation erklärender und nichterklärender Variablen für derartige Wirkungen. Auf dieser Grundlage wurden im Hinblick auf die überregionale Positionierung und regionale Wirkung der Hochschulen thematische Tiefensondierungen als vergleichende Untersuchungen für die 16 Bundesländer vorgenommen: zur *Hochschulsteuerung*, zur *Personalstrukturentwicklung* und zu den Entwicklungen im Bereich des *Studiums* bzw. der *Studierenden*. Darüber hinaus erfolgte eine regional fokussierte Tiefensondierung der *Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung in den östlichen Bundesländern*, wobei als Untersuchungsfall die mitteldeutsche Region – Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen – gewählt wurde.²

Speziell unter Bezugnahme auf die hochschulinterne Personalstrukturentwicklung soll zudem darauf verwiesen werden, dass im Rahmen des Einzelprojekts *Strukturentwicklung des wissenschaftlichen Personals, Karrierepfade und Ausstattungsniveau im föderalen Kräftefeld* über die hier offerierten Ergebnisse hinaus, eine nähere Bestimmung der bundesdeutschen Personaldebatte im aktuellen politischen Kontext in Verbindung mit den entsprechenden hochschulpolitischen Rahmenbedingungen erfolgte.³ Des Weiteren liegen Ergebnisse aus Interviews mit Hochschulleitungen, Personalräten und Repräsentant/inn/en des wissenschaftlichen Mittelbaus etc. vor, wobei es insbesondere um die Frage geht, wie die Akteure in den Hochschulen praktisch (und perspektivisch) mit den rechtlich eröffneten Möglichkeiten verfahren, lehrorientierte Personalkategorien einzuführen.⁴ Darüber hinaus wurden akademische Karrierestrukturen verschiedener westlicher Länder vergleichend herausgearbeitet, so dass gezeigt werden konnte, dass die laufende Hochschulpersonalreform in Deutschland durch eine Kombination von Suchbewegungen in Richtung international üblicher akademischer Laufbahnentwicklungen einerseits und flankierenden Maßnahmen zur Status-quo-Sicherung unter Aufrechterhaltung traditioneller Charakteristika deutscher Universitäten andererseits geprägt wird.⁵

² Pasternack, Peer (2010): Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen, Leipzig.

³ Der genannte Ausblick bezieht sich auf folgende Quelle: Bloch, Roland/Burkhardt, Anke/Franz, Anja/Kieslich, Claudia/Kreckel, Reinhard/Schulze, Henning/Schuster, Robert/Trümpler, Doreen/Zimmermann, Karin (2011): Personalreform zwischen föderaler Möglichkeit und institutioneller Wirklichkeit. In: Peer Pasternack (Hg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt (i.Ersch.), Abschnitt 5, Gliederungspunkt 5.2.

⁴ Ebd., Gliederungspunkt 5.5.

⁵ Ebd., Gliederungspunkt 5.7.

3. Rechtliche Regelungen zur Personalreform – Die Hochschulpersonalstruktur der Bundesländer im Vergleich⁶

Anja Franz, Doreen Trümpler

Bundesweit zeigen sich auf gesetzlicher Ebene Neuerungen bei unterschiedlicher Regelungsdichte im Ländervergleich. Es wurden zum Teil neue Personalkategorien eingeführt, Tätigkeitsschwerpunkte variabler gestaltet und Lehrdeputate mit Spielräumen versehen.

Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen sind die gesetzlichen Regelungen zum Hochschulpersonal in den einzelnen Bundesländern.⁷ Dabei werden Gemeinsamkeiten und Besonderheiten herausgearbeitet sowie eine Einordnung in Bundestrends vorgenommen. Im Mittelpunkt der Gegenüberstellung stehen die gesetzlich verankerten Personalkategorien, Tätigkeitsprofile, Einstellungs Voraussetzungen und Beschäftigungsverhältnisse des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sowie die mögliche Ausdifferenzierung des Personals nach Tätigkeitsschwerpunkten.

Dem Vergleich liegen die LHG⁸ der Länder zugrunde. Außerdem wurden die länderspezifischen LVV⁹ hinzugezogen. Verordnungen bieten den Ländern die Möglichkeit, flexibler auf Veränderungen zu reagieren, da die Verwaltung vom Gesetzgeber mit der Ausgestaltung von Einzelfragen beauftragt wird. Neuerungen sind hier u.U. schneller sichtbar als in den LHG.

3.1 Personalkategorien

Die in den LHG festgelegte Struktur des hauptberuflichen Personals an den bundesdeutschen Hochschulen umfasst unter Berücksichtigung der in den nachfolgenden Übersichten dargestellten Unterschiede zwischen den Ländern jeweils die bundesweit etablierten Kategorien der Hochschullehrer/innen¹⁰ (Professor/inn/en und Juniorprofessor/inn/en)¹¹, der wissenschaftlichen und künstlerischen bzw. akademischen

⁶ Recherchestand zu den landesgesetzlichen Regelungen (LHG, LVV): April 2010; außer LHG ST, hier Recherchestand: August 2010. Einschlägige Gesetzestexte sowie tabellarische Übersichten zu den entsprechenden Regelungen der Bundesländer unter: www.hof.uni-halle.de/dokumentation/lehrverpflichtungen.htm.

⁷ Im Anschluss an das Literaturverzeichnis wird ein Überblick zu den aktuellen Fassungen der LHG und der LVV aller Bundesländer geboten. Den Fußnoten sind Hinweise auf Besonderheiten der Regelungen einzelner Bundesländer zu entnehmen.

⁸ Folgende LHG wurden verwendet: LHG BW vom 17.12.2009; LHG BY vom 07.07.2009; Hochschulpersonalgesetz BY vom 07.07.2009; LHG BE vom 01.04.2009; LHG BB vom 03.04.2009; LHG HB vom 22.12.2009; LHG HH vom 26.01.2010; LHG HE vom 14.12.2009; LHG MV vom 17.12.2009; LHG NI vom 18.06.2009; LHG NW vom 08.10.2009; LHG RP vom 10.09.2008; LHG-Entwurf RP vom 04.02.2010; LHG SL vom 10.02.2010; FHG SL vom 01.07.2009; LHG SN vom 11.07.2009; LHG ST vom 16.07.2010; LHG SH vom 18.01.2010 sowie LHG TH vom 20.03.2009

⁹ Folgende LVV wurden verwendet: LVV BW (Uni, Päd. HS, FH) vom 20. November 2007; LVV BW (KH) vom 20. November 2007; LVV BY vom 12. März 2008; LVV BE vom 29. April 2008; LVV BB vom 18. Dezember 2008; LVV HB vom 14. Mai 2004; LVV HH vom 16. Dezember 2009; LVV HE vom 17. Juni 2008; LVV MV vom 25. Oktober 2001; LVV NI vom 06.05.2008; LVV NW (Uni, FH) vom 24. Juni 2009; LVV RP vom 19.12.2006; LVV SL vom 19. Dezember 2008; LVV SN vom 1. April 2003; LVV ST vom 6. April 2006; LVV SH vom 01. August 2008 sowie LVV TH vom 21. Dezember 2006

¹⁰ Die weibliche Schreibweise der Personalkategorien findet in den LHG der Länder BY, BE, HH, HE, MV, NI, NW, RP, SL, ST und SH Berücksichtigung. Im jeweiligen LHG der Länder BW, BB, HB, SN sowie TH findet sich ausschließlich die männliche Schreibweise. Der vorliegende Text folgt diesbezüglich der Mehrheit der Bundesländer und verwendet daher sowohl die weibliche als auch die männliche Schreibweise.

¹¹ Zur Kategorie der Hochschullehrer zählt ausschließlich in BW, BE und ST zusätzlich die Gruppe der Dozent/inn/en. Zum hauptberuflichen Personal gehören ausschließlich in BE zudem die wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent/inn/en, die

Mitarbeiter/innen sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Kategorien für nebenberufliches Personal sind Honorarprofessor/inn/en und außerplanmäßige Professor/inn/en¹², Privatdozent/inn/en, Lehrbeauftragte, Gastwissenschaftler/innen sowie wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte.

Wie die unten aufgeführten Übersichten zeigen, wird eine Unterscheidung in haupt- und nebenberufliches Personal in den LHG der Bundesländer Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt vorgenommen. Eine vergleichbare Unterteilung, jedoch mit der Bezeichnung „hauptberufliches“ vs. „sonstiges“ Personal, findet sich in den LHG der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern, wobei in letztgenanntem die entsprechende kategoriale Zuordnung vermittels der Termini „hauptberufliches“ vs. „wissenschaftlich-künstlerisches“ Personal stattfindet. Dagegen wird in den LHG der Länder Niedersachsen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen sowie Bremen und Hamburg auf eine spezifische Zuordnung des Personals verzichtet, weshalb die Beschäftigten der übergeordneten Kategorie „Personal“ bzw. „Hochschulpersonal“ zugeordnet sind. Dabei findet sich sowohl in Bremen als auch in Hamburg eine Spezifizierung der Begriffe „Personal“ bzw. „Hochschulpersonal“ durch die Bezeichnung „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“. Hauptberufliches Personal verfügt u.a. über das Recht, an der Selbstverwaltung der Hochschule mitzuwirken sowie hinsichtlich der Belange der Hochschule im Rahmen des jeweiligen LHG mitentscheiden zu können. Nebenberufliches Personal umfasst die jeweils gastweise oder vorübergehend an einer Hochschule Tätigen, denen diese Rechte verwehrt bleiben. Die gesetzlichen Regelungen unterscheiden sich bundesweit dennoch nicht, da das Personal in Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen in Mitglieder und Angehörige¹³ der Hochschule unterteilt wird, was de facto der Differenzierung in haupt- und nebenberufliches Personal entspricht.

Die Beschäftigten der Hochschulen stehen überwiegend im Dienst des entsprechenden Bundeslandes, wobei die oberste Dienstbehörde das je zuständige Ministerium ist.¹⁴ Eine Stärkung der Hochschulautonomie ist in den bundesdeutschen Ländern auf den ersten Blick nicht zu erkennen. Die Ministerien haben jedoch auch Kompetenzen, wie z.B. das Berufungsrecht in verschiedenen Ländern, an die Hochschulen übertragen (siehe Abschnitt 3.2.1).¹⁵

Oberassistent/inn/en und Obergeringeneure/Obergeringenieurinnen, in HE zusätzlich die Gruppe der administrativ-technischen Mitarbeiter/inn/en und der Honorarprofessor/inn/en sowie ausschließlich im SL zusätzlich die Gruppe der abgeordneten Beamten. Dagegen beschränkt sich das hauptberufliche Personal in NW auf die Gruppen der Professor/inn/en und Juniorprofessor/inn/en, während sowohl wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte als auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum sonstigen Personal gehören.

¹² Weitere Kategorien innerhalb des nebenberuflichen Personals sind in BB nebenberufliche Professor/inn/en, in HE Professor/inn/en ehrenhalber und in ST Gastdozent/inn/en. Ausschließlich in NW werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/inn/en an Universitäten und Fachhochschulen dem sonstigen Personal zugeordnet (vgl. Fußnote 11).

¹³ Zu den Mitgliedern der Hochschulen zählen neben dem hauptberuflichen Personal auch die Studierenden; Angehörige der Hochschulen sind außer dem nebenberuflichen Personal auch die im Ruhestand befindlichen Hochschullehrer/inn/en.

¹⁴ Bundesweite Ausnahmen sind: BE – Dienstherr Kuratorium, HB – die freie Hansestadt Bremen delegiert die Dienstherrnenbefugnis an die Hochschulen, HE – die Hochschulen fungieren per Weisung des Landes als oberste Dienstbehörde sowie NW – Dienstherr Hochschulrat; daneben sieht der LHG-Entwurf des Landes RP vor, Professor/inn/en und Juniorprofessor/inn/en „hinsichtlich der Sicherstellung des Lehrangebots und der dafür erforderlichen Organisation des Lehrbetriebs“ (Gesetzentwurf Rheinland-Pfalz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 04.02.2010, S. 73, Nr. 19, § 35 Abs. 1) dem/der Präsident/in der Hochschule zu unterstellen.

¹⁵ Zu weiteren Aspekten innerhalb der LHG bezüglich einer möglichen Stärkung der Hochschulautonomie, speziell mit Blick auf die ostdeutschen Länder vgl. Franz/Burkhardt (2007).

Übersicht 1 - Teil 1: Personal an Hochschulen

Personal							
Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern
<u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en Dozent/inn/en akadem. Mitarb. (inkl. Lektor/inn/en) <u>Sonstiges Personal</u> Honorarprof. Privatdozent/inn/en Gastprofessor/inn/en Lehrbeauftragte wiss. u. student. Hilfskräfte	<u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Lektor/inn/en) <u>Sonstiges Personal</u> Honorarprof. Privatdozent/inn/en, außerplanmäßige Prof. Lehrbeauftragte sonstige nebenberufl. wiss. u. künstl. Tätige u. Hilfskräfte	<u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en Hochschuldoz. wiss. u. künstl. Ass. Oberassistent/inn/en, Obergeringenieure/-ingenieurinnen wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. <u>Nebenberufliches Personal</u> Honorarprof. außerplanmäßige Prof. Privatdozent/inn/en Lehrbeauftragte student. Hilfskräfte	<u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en (gilt nicht für FH) akadem. Mitarb. (inkl. wiss. u. künstl. Mitarb.; Lehrkräfte für bes. Aufg.) <u>Nebenberufliches Personal</u> nebenberufl. Prof. Honorarprof. außerplanmäßige Prof. Privatdozent/inn/en Lehrbeauftragte wiss. u. künstl. Hilfskräfte	<u>Wiss. u. künstl. Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en wiss. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Univ. lektor/inn/en) Honorarprof. Lehrbeauftragte student. Hilfskräfte (keine Trennung in haupt- u. nebenberufl. Personal)	<u>Wiss. u. künstl. Personal, Unterrichtstutoren</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. Lehrbeauftragte Unterrichtstutor/inn/en (keine Trennung in haupt- u. nebenberufl. Personal)	<u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en wiss. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. administrativ-technische Mitarb. Honorarprof. <u>Sonstiges Personal</u> Prof. ehrenhalber Lehrbeauftragte wiss. und student. Hilfskräfte	<u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. <u>Wiss. u. Künstler. Personal</u> Privatdozent/inn/en außerplanmäßige Professor/inn/en Honorarprof. Prof. vertreter-/inn/en Gastprofessor/inn/en Gastdozent/inn/en nebenberufl. künstler. Professor/inn/en Lehrbeauftragte wiss. Hilfskräfte

Übersicht 1 - Teil 2: Personal an Hochschulen

Personal							
Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
<p><u>Wiss. u. künstl. Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Lektor/inn/en) (keine Trennung in haupt- u. nebenberufl. Personal)</p>	<p><u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en</p> <p><u>Sonstiges Personal</u> Honorarprof. außerplanmäßige Prof. Lehrkräfte für bes. Aufg. (Lecturer mögl.) Lehrbeauftragte wiss. u. künstl. Mitarb. an Uni und FH (inkl. akadem. Räte, akadem.Oberräte) wiss. und künstl. Hilfskräfte weitere Mitarb.</p>	<p><u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en</p> <p>wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg.</p> <p><u>Nebenberufliches Personal</u> Habilitierte außerplanmäßige Prof. Honorarprof. Lehrbeauftragte wiss. u. künstl. Hilfskräfte</p>	<p><u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en</p> <p>wiss. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. abgeordnete Beamte</p> <p><u>Sonstiges Personal</u> Honorarprof. Privatdozent/inn/en außerplanmäßige Prof. Prof. für bes. Aufg. (Teilzeitprofessuren) Gastprofessor/inn/en Lehrbeauftragte wiss. u. student. Hilfskräfte</p>	<p><u>Wiss. u. künstl. Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en akadem. Mitarb. (wiss. u. künstl. Mitarb. inkl. akadem. Ass., Lehrkräfte für bes. Aufg., wiss. u. künstl. Hilfskräfte) student. Hilfskräfte (keine Trennung in haupt- u. nebenberufl. Personal)</p>	<p><u>Hauptberufliches Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en</p> <p>Universitätsdoz. wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg.</p> <p><u>Nebenberufliches Personal</u> Honorarprof. Privatdozent/inn/en außerplanmäßige Prof. Gastprofessor/inn/en Gastdozent/inn/en Lehrbeauftragte wiss., künstl. u. student. Hilfskräfte</p>	<p><u>Hochschulpersonal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en</p> <p>Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Lektor/inn/en) wiss. u. künstl. Mitarb. außerplanmäßige Prof. Honorarprof. Privatdozent/inn/en Lehrbeauftragte wiss. u. student. Hilfskräfte (keine Trennung in haupt- u. nebenberufl. Personal)</p>	<p><u>Wiss. u. künstl. Personal</u> Professor/inn/en Juniorprofessor/inn/en</p> <p>Honorarprof. wiss. u. künstl. Mitarb. Lehrkräfte für bes. Aufg. (inkl. Lektor/inn/en) Lehrbeauftragte Gastwissenschaftler/innen wiss. und student. Hilfskräfte, Tutor/inn/en (keine Trennung in haupt- u. nebenberufl. Personal)</p>

3.2 Tätigkeitsprofile, Einstellungsvoraussetzungen und Beschäftigungsbedingungen des hauptberuflichen Personals

3.2.1 Professor/inn/en

Die *Professor/inn/en* nehmen bundesweit die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie in der Weiterbildung selbständig wahr. Sie haben Lehrveranstaltungen ihrer Fächer in Studiengängen und in der Weiterbildung¹⁶ abzuhalten. Daneben zählen u.a. Engagement innerhalb der Selbstverwaltung der Hochschule, die Mitwirkung an Promotions-, Habilitations- und Berufungsverfahren sowie bei der Abnahme von Prüfungen und die Förderung von Studierenden wie auch des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ihren Aufgaben.

Berufungsvoraussetzungen für Professor/inn/en sind in der Regel¹⁷ ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung sowie die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die üblicherweise durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.¹⁸ Je nach Anforderung der Stelle ist außerdem der *Nachweis zusätzlicher Leistungen* erforderlich. Traditionellerweise erfolgte dieser Nachweis in Deutschland durch die Habilitation. Inzwischen sind jedoch bundesweit anstelle der Habilitation¹⁹ weitere Leistungen anerkannt; hierzu zählt in nahezu allen Bundesländern die Juniorprofessur.²⁰ Einen Überblick über die Regelungen in den einzelnen Bundesländern zu den Berufungsvoraussetzungen zeigt Übersicht 2.

In allen Bundesländern, deren LHG nähere Ausführungen zu den zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen enthält, ist die Juniorprofessur als Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen anerkannt. Dagegen findet die Habilitation in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern als Berufungsvoraussetzung keine gesetzliche Berücksichtigung. In einigen Bundesländern ist die Juniorprofessur zur Regelungsvoraussetzung erklärt worden, so in Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.²¹ Die Habilitation als Regelvoraussetzung zur Berufung in ein Professorenamt ist in Baden-Württemberg, im Saarland und in Thüringen gesetzlich verankert. Im LHG Niedersachsens sowie im Entwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes in Rheinland-Pfalz sind sowohl Habilitation als auch Juniorprofessur als reguläre Berufungsvoraussetzung rechtlich fixiert, so dass beide gleichrangige Gültigkeit haben. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen können in einem Großteil der Bundesländer, mit Ausnahme von Bayern, Sachsen und Schleswig-Holstein, ebenfalls durch eine Tätigkeit als wissenschaftliche bzw. akademische Mitarbeiter/innen an einer Hochschule oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung nachgewiesen werden. Daneben ist eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich in über der Hälfte der Bundesländer anerkannt.²² Zu

¹⁶ unter Beachtung der für ihr Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen

¹⁷ neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

¹⁸ Bei künstlerischen Professuren ist anstelle der Promotion die besondere Befähigung zur künstlerischen Arbeit Voraussetzung für eine Berufung.

¹⁹ In den LHG von HH und MV wird die Habilitation als zusätzliche wissenschaftliche Leistung bzw. Berufungsvoraussetzung *nicht* (mehr) erwähnt (in MV findet die Habilitation jedoch bis 12/2009 als zusätzliche wissenschaftliche Leistung Berücksichtigung), während die Juniorprofessur in allen LHG, welche Angaben zu zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen enthalten, anerkannt ist.

²⁰ Bundesweit sind die Berufungsvoraussetzungen (im Sinne der Übersicht 2) einzig in HB und HE nicht näher spezifiziert.

²¹ Vertiefende Informationen hierzu siehe Moes, J. et al. (2008): 415.

²² Sowohl eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft als auch einem anderen gesellschaftlichen Bereich wird in BY, NI, SN, und SH als Berufungsvoraussetzung, mithin als zusätzliche wissenschaftliche Leistung, *nicht* anerkannt. Dagegen wird durch

berücksichtigen ist zudem, dass durch allgemein gehaltene gesetzliche Regelungen – vermittelt der Bezeichnungen „andere/gleichwertige wissenschaftliche Tätigkeit“²³ sowie „andere gleichwertige Tätigkeit/wissenschaftliche Tätigkeit in der Praxis“²⁴ bzw. „gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können“²⁵ – auch Leistungen, die in der Wirtschaft sowie in anderen gesellschaftlichen Bereichen erzielt werden, mit eingeschlossen sind.²⁶ So kann summa summarum konstatiert werden, dass letztlich in allen Bundesländern ein Trend hin zur Erweiterung der Berufungsvoraussetzungen und weg von der Habilitation als alleiniger anerkannter Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen erkennbar ist.

Die *Berufung von Professor/inn/en* erfolgt nur noch in vier Bundesländern in Abhängigkeit von der Zuständigkeit des entsprechenden Landesministeriums auf Vorschlag der jeweiligen Hochschule, wobei das Ministerium die Möglichkeit hat, den Vorschlag abzulehnen und neue Vorschläge oder eine Neuentcheidung bezüglich der betreffenden Stelle einzufordern. Dies betrifft Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz²⁷ und Schleswig-Holstein.

In Baden-Württemberg, Bremen und Sachsen-Anhalt beruft zwar der Leiter bzw. die Leiterin der Hochschulen die Professor/inn/en, jedoch in Baden-Württemberg im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium, in Bremen im Einvernehmen mit dem Senator für Bildung und Wissenschaft und in Sachsen-Anhalt bedarf es der Zustimmung des Ministeriums insofern, als es ein Einspruchsrecht innerhalb von vier Wochen geltend machen kann. In der Mehrzahl wurde das Berufungsrecht jedoch von den zuständigen Ministerien bereits an die Hochschulen der Bundesländer übertragen oder es besteht zumindest ein gesetzlich geregeltes Übertragungsrecht der Berufungskompetenzen auf die Hochschulen. Deshalb haben alle übrigen Bundesländer, d.h. Bayern²⁸, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen²⁹, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen³⁰ sowie Thüringen³¹, via gesetzlicher Regelung das Recht, die Hochschullehrer/innen durch den/die Hochschulleiter/in zu berufen.

die LHG der Länder HH und SL eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft, nicht jedoch in einem anderen gesellschaftlichen Bereich als zusätzliche wissenschaftliche Leistung gesetzlich legitimiert.

²³ Vgl. Übersicht 2, Teil 1 und 2.

²⁴ Ebd.

²⁵ Vgl. Übersicht 2, Teil 1, Endnote ^b; Übersicht 2, Teil 2, Endnote ^j.

²⁶ Dies betrifft BY, HH, NI, NW, SL, SN, ST und SH.

²⁷ RP: Abweichend hiervon ist im Gesetzesentwurf für eine Überarbeitung des LHG in RP bereits die Übertragung des ministerialen Berufungsrechts auf den Präsidenten bzw. die Präsidentin der Hochschulen ganz oder teilweise befristet (auf drei Jahre) vorgesehen.

²⁸ BY: Während im LHG Bayerns grundsätzlich geregelt ist, dass Berufungsentscheidungen hinsichtlich der Besetzung von Professor/inn/enstellen durch das zuständige Ministerium erfolgen, kann das Staatsministerium zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen die Entscheidung über die Berufung von Professor/inn/en auch auf die Hochschulen übertragen. Diese Entscheidung wird befristet und daher jährlich erneut getroffen.

²⁹ NI: Ebenso wie in Bayern (vgl. Fußnote 28) kann das mit dem Berufungsrecht für Professor/inn/en betraute Fachministerium seine Befugnisse zur Berufung der Professorinnen und Professoren (jeweils befristet auf drei Jahre) auf die Hochschule übertragen.

³⁰ SN: Die Professor/inn/en werden vom Rektor berufen, wobei die Zuständigkeit für die beamtenrechtliche Ernennung hiervon unberührt bleibt.

³¹ TH: Voraussetzung für die Ausübung des Berufungsrechts an den Leiter der Hochschule ist das Vorliegen einer vom Präsidenten genehmigten sowie vom Ministerium zustimmend zur Kenntnis genommenen Berufungsordnung der jeweiligen Hochschule, die bereits in Kraft getreten ist.

Übersicht 2 - Teil 1: Anerkannte zusätzliche wissenschaftliche Leistungen als Berufungsvoraussetzung

zusätzliche Leistungen		BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV
Habilitation		x	x	-	x	keine Angaben	-	keine Angaben	-
Juniorprofessur		x	x	x	x ^c	keine Angaben	x	keine Angaben	x
Juniordozenur		x ^a	-	-	-	keine Angaben	-	keine Angaben	-
Tätigkeit als wiss./akadem. Mitarb.	an der HS	x	-	x	keine Angaben	x	keine Angaben	x	
	an außeruniversitärer For- schungseinrichtung	x	-	x	keine Angaben	x	keine Angaben	x	
wiss. Tätigkeit	in der Wirtschaft	x	-	x	keine Angaben	x	keine Angaben	x	
	in einem anderen gesellschaftli- chen Bereich	x	-	x	keine Angaben	-	keine Angaben	x	
andere/gleichwertige wiss. Tätigkeit		-	-	-	-	keine Angaben	-	keine Angaben	-
andere gleichwertige Tätigkeit/ wiss. Tätigkeit in der Praxis		-	x ^b	-	-	keine Angaben	x ^d	keine Angaben	-

^a einzig in BW

^b Im LHG Bayerns werden als zusätzliche wissenschaftliche Leistung „gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können“ (Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz - BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 230, BayRS 2030-1-2-WFK), zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 7. Juli 2009 (GVBl S. 256), Art. 7 Abs.1 Satz 2) anerkannt.

^c In Brandenburg können „die für eine Berufung auf eine Professur ohne Schwerpunkt in der Lehre [...] erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen [...] auch im Rahmen der Juniorprofessur mit Schwerpunkt in der Lehre erbracht werden.“ (Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz - BbgHG) vom 18. Dezember 2008 (GVBl.I/08, [Nr. 17], S.318), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 03. April 2009 (GVBl.I/09, [Nr. 04] , S.26, 59, § 45 Abs. 2 Satz 8)

^d In Hamburg wird gemäß des LHG als zusätzliche wissenschaftliche Leistung auch eine Tätigkeit, die „im Rahmen einer anderen gleichwertigen Tätigkeit“ (Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001, zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 107), § 15 Abs. 4 Satz 2) erbracht wird und nicht näher benannt ist, anerkannt.

Übersicht 2 - Teil 2: Anerkannte zusätzliche wissenschaftliche Leistungen als Berufungsvoraussetzung

zusätzliche Leistungen		NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Habilitation		x	x	x ^g	x	x	x	x	x
Juniorprofessur		x	x	x	x	x	x	x	x
Juniordozenur		-	-	-	-	-	-	-	-
Tätigkeit als wiss./akadem. Mitarb.	x	x	x	x	-	x	-	x	
	x	x	x	x	-	x	-	x	
wiss. Tätigkeit	-	x	x	x	-	x	-	x	
	-	x	x	-	-	x	-	x	
andere/gleichwertige wiss. Tätigkeit		x ^e	x ^f	-	-	x ⁱ	x ^j	-	-
andere gleichwertige Tätigkeit/ wiss. Tätigkeit in der Praxis		-	-	-	x ^h	-	-	x ^k	-

^e Laut LHG des Landes Niedersachsen sind zusätzliche wissenschaftliche Leistungen u.a. im Rahmen einer „anderen wissenschaftlichen Tätigkeit“ (Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.06.2009 (Nds. GVBl. S. 280), § 25 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Buchstabe a) zu erbringen, die nicht näher benannt ist.

^f In Nordrhein-Westfalen ist das Erbringen von zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen auch „im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in [...] [der] Verwaltung“ (Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. Oktober 2009 (GV. NRW. S. 516), § 36 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4) möglich.

^g Im LHG des Landes Rheinland-Pfalz wird die Habilitation als zusätzliche wissenschaftliche Leistung hinsichtlich der Berufungsvoraussetzungen nicht erwähnt; dagegen wurde sie im Entwurf für eine neue Gesetzesnovelle vom Februar 2010 als zusätzliche wissenschaftliche Leistung ergänzt.

^h Im Saarland wird gemäß des LHG als zusätzliche wissenschaftliche Leistung auch eine Tätigkeit, die „im Rahmen einer anderen gleichwertigen Tätigkeit“ (Gesetz Nr. 1556 über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz - UG) vom 23. Juni 2004, zuletzt geändert durch Gesetz vom 01. Juli 2009 (Amtsbl. 2009, S. 1087), § 33 Abs. 2 Satz 2) erbracht wird und nicht näher benannt ist, anerkannt.

ⁱ In Sachsen wird gemäß des LHG als zusätzliche wissenschaftliche Leistung auch „eine gleichwertige wissenschaftliche Tätigkeit“ (Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen – Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHG) vom 10. Dezember 2008 (Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 19 vom 24.12.2008), rechtsbereinigt mit Stand vom 11. Juli 2009, § 58 Abs. 2), die nicht näher benannt ist, anerkannt.

^j In Sachsen-Anhalt wird gemäß des LHG als zusätzliche wissenschaftliche Leistung auch „eine gleichwertige wissenschaftliche, technische oder künstlerische Leistung“ (Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) in der Fassung vom 5. Mai 2004, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Juli 2010 (GVBl. LSA S. 436, 446), § 35 Abs. 3 Satz 1), die nicht näher benannt ist, anerkannt.

^k Im LHG Schleswig-Holsteins werden als zusätzliche wissenschaftliche Leistung „gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können“ (Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz-HSG) in der Fassung vom 28. Februar 2007 (GVOBl. 2007, S. 184), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.01.2010 (GVOBl. S. 356), § 61 Abs. 2 Satz 1) anerkannt.

Die gesetzlichen Regelungen in den Bundesländern ermöglichen die Begründung verschiedener Beschäftigungsverhältnisse zwischen Hochschulen und Professor/inn/en. Sie können sowohl zu Beamten auf Zeit oder Lebenszeit ernannt als auch in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitnehmerverhältnis, in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis sowie auf Probe eingestellt werden. Einzig in Bayern und Sachsen-Anhalt ist die Ernennung von Professor/inn/en zu Beamten auf Zeit oder Lebenszeit vom Gesetzgeber *als Regel* vorgesehen. Die maximale Beschäftigungsdauer eines Professors/einer Professorin in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beträgt bundesweit sechs Jahre³². Erstmals auf Lebenszeit Berufene werden meistens³³, jedoch nicht zwingend³⁴ zunächst auf Probe bzw. auf Zeit eingestellt.

Juniorprofessor/inn/en obliegt die Erfüllung der gleichen Aufgaben wie Professor/inn/en mit dem Zusatz, dass sie sich durch selbstständige Wahrnehmung der ihnen obliegenden Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre, Studium sowie Weiterbildung für die Berufung auf eine Professur an einer Hochschule qualifizieren sollen. Der dafür erforderliche Zeitaufwand soll in ca. einem Drittel³⁵ der LHG der Bundesländer vermittelt der Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung der Stelle gewährleistet werden. Voraussetzungen für die Einstellung oder Ernennung von Juniorprofessor/inn/en sind in allen Bundesländern³⁶, auf der Basis der Regelungen des HRG³⁷, mit geringen Abweichungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung sowie die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausgehobene Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.³⁸

Juniorprofessor/inn/en werden in der Bundesrepublik für die *Dauer* von drei³⁹ bzw. vier⁴⁰ Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Das Beamtenverhältnis auf Zeit kann in allen Ländern⁴¹ nach erfolgreicher Be-

³² Eine Beschäftigung von Professor/inn/en auf Zeit für maximal sechs Jahre ist in den LHG der Bundesländer BW, BY, HH, HE, RP, SN und TH gesetzlich geregelt; alle übrigen LHG sehen für ein Beschäftigungsverhältnis auf Zeit im Rahmen einer Professur zwischen zwei (SH) und fünf (BE, BB, MV, NI, SL, ST) Jahren vor. In NW und HB werden zur maximalen Beschäftigungsdauer eines Beamtenverhältnisses auf Zeit für Professor/inn/en keine näheren Erläuterungen gegeben.

³³ BW, BY, BB, HB: In BW erfolgt die Erstberufung nach drei Jahren Probezeit, in BY nach eineinhalb Jahren Probezeit, in BB werden Erstberufungen nach jeweils fünf Jahren Beschäftigung auf Zeit oder im Angestelltenverhältnis vorgenommen, ebenso in HB, wobei hier keine genauen Fristen gesetzlich geregelt sind.

HH, HE, NI, SL, SN, SH: In HH werden Professor/inn/en nach sechs Jahren Beamtendienst auf Zeit oder nach einem Jahr Probezeit erstmals auf Lebenszeit berufen, in HE nach drei Jahren Probezeit, in NI und im SL nach fünf Jahren Beamtendienst auf Zeit, in SN nach zwei Jahren Dienst auf Probe, in SH nach zwei Jahren Dienst als Beamte auf Zeit.

TH: In TH können Professor/inn/en in der Regel nach entweder mindestens drei Jahren Beamtendienst auf Zeit oder nach einem auf mindestens drei Jahre befristeten Angestelltenverhältnis erstmals auf Lebenszeit berufen werden, jedoch ist hier außerdem gesetzlich fixiert, dass eine Ernennung auf Lebenszeit die Bewährung in einer Probezeit nicht *zwingend* voraussetzt.

³⁴ Dagegen gibt es in den LHG der Bundesländer BE, MV, NW, RP sowie ST keine näheren Angaben zur Erstberufung von Professor/inn/en bzw. bezüglich einer eventuell zu absolvierenden Probezeit.

³⁵ BW, HE, NI, SL, TH: Ausschließlich in den LHG der Länder BW, HE, NI, SL und TH findet eine explizite Erwähnung dessen unter Verweis darauf statt, dass die dafür erforderliche Zeit vom Dienstherrn zu berücksichtigen ist.

SH: In SH wird lediglich auf die Tatsache, dass es Aufgabe der Juniorprofessor/inn/en ist, sich innerhalb des ihnen obliegenden Aufgabenbereichs selbständig für die Berufung auf eine Professur zu qualifizieren hingewiesen, allerdings ohne dafür einen gesetzlich geregelten Zeitrahmen einzuräumen.

Die LHG der übrigen Bundesländer verzichten gänzlich darauf, sich auf diesen Sachverhalt zu beziehen.

³⁶ neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

³⁷ Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) (Aufhebung zum 1. Oktober 2008)

³⁸ Vertiefende Informationen hierzu siehe Moes, J. et al. (2008): 416.

³⁹ Die Ernennung von Juniorprofessor/inn/en zu Beamten auf Zeit für die Dauer von drei Jahren erfolgt in: BY, BE, HH, HE, MV, NI, NW, RP, ST und SH.

⁴⁰ Die Ernennung von Juniorprofessor/inn/en zu Beamten auf Zeit für die Dauer von vier Jahren erfolgt in: BW, BB, im SL, in SN sowie TH. Im LHG des Landes HB wird keine explizite Angabe der Dauer des Beamtendienstverhältnisses auf Zeit für Juniorprofessor/inn/en vorgenommen.

währungszeit der entsprechenden Juniorprofessor/inn/en – in der Hälfte der Länder zusätzlich durch Evaluation⁴² ermittelt – auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Daneben ist in fast allen Bundesländern auch die Beschäftigung in einem befristeten Angestelltenverhältnis d.h. in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis möglich.⁴³

In nahezu allen deutschen LHG spielt die Option des *Tenure Track*, die Möglichkeit einer gesicherten Weiterbeschäftigung nach Ende der Juniorprofessur, keine Rolle.⁴⁴ Lediglich in den LHG Baden-Württembergs und Sachsens wird die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung durch eine Professur, einhergehend mit einer Beamtung auf Lebenszeit, nach erfolgreich verlaufener, d.h. positiv bewerteter Bewährungszeit als Juniorprofessor/in erwähnt. Das LHG Baden-Württembergs sieht ausdrücklich vor, dass Juniorprofessor/inn/en sowie Juniordozent/inn/en (Tätigkeitsschwerpunkt Lehre) nach erfolgreichem Abschluss ihrer Tätigkeit, mithin ausreichender dienstlicher Bewährung, in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden können, d.h. als Hochschuldozent/inn/en berufen werden können.⁴⁵ Im LHG Sachsens wird ebenfalls auf die Möglichkeit des *Tenure Track* verwiesen, jedoch fällt die Entscheidung über die Berufung eines Juniorprofessors/einer Juniorprofessorin auf eine Professor/inn/enstelle frühestens nach vier Jahren unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer bereits erfolgten Zwischenevaluation. Eine Sonderstellung nimmt diesbezüglich Sachsen-Anhalt ein, insofern die Stellen von Universitätsdozent/inn/enen, die zur Gruppe der Hochschullehrer/innen mit dauerhaftem Lehrauftrag gehören, durch promovierte Akademiker/innen, die – analog der Einstellungs Voraussetzungen von Juniorprofessor/inn/en – eine Promotion herausragender Qualität sowie besondere pädagogische Eignung nachweisen müssen, abgedeckt werden können. Diese werden zunächst im befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis eingestellt, können aber nach erfolgreicher Bewährung in einem unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis weiter beschäftigt werden.⁴⁶

Andererseits ist es in dreizehn von 16 Bundesländern⁴⁷ nicht zwingend notwendig, eine Professur öffentlich auszuschreiben, wenn ein Juniorprofessor/eine Juniorprofessorin der eigenen Hochschule beru-

⁴¹ Dies gilt ebenso für NW, wobei im sechsten Jahr des Beamtenverhältnis auf Zeit dieses um ein weiteres Jahr, d.h. insgesamt um vier Jahre, verlängert werden kann. Im LHG der Hansestadt Bremen finden sich auch in Bezug auf eine mögliche Verlängerung des beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses auf Zeit für Juniorprofessor/inn/en keine Angaben zur Zeitdauer.

⁴² Eine Überprüfung der erfolgreich absolvierten Bewährung von Juniorprofessor/inn/en innerhalb ihres Dienstverhältnisses als Beamte auf Zeit durch das zusätzliche Verfahren einer Evaluation findet laut jeweiligem LHG in BW, BY, NI, im SL, in SN, ST, SH und TH statt.

⁴³ NW, RP: In NW und RP werden Juniorprofessor/inn/en entweder in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt.

In allen übrigen Bundesländern werden Juniorprofessor/inn/en entweder in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder im Angestelltenverhältnis beschäftigt. In SH beschränkt sich die Beschäftigung von Juniorprofessor/inn/en auf die eines Beamtenverhältnisses auf Zeit.

⁴⁴ HE: Dagegen wird im Hessischen LHG der Verweis darauf, dass die Aufgaben der Juniorprofessor/inn/en zugunsten eigenverantwortlicher Forschung in entsprechendem Ausmaß zu verringern sind, mit der Zielvorgabe verbunden, dass jene sich für eine Lebenszeitprofessur qualifizieren sollen, ohne dies jedoch genauer (etwa im Sinne einer hochschulinternen akademischen Entwicklung) auszuführen.

MV: Im LHG Mecklenburg-Vorpommerns wird lediglich darauf hingewiesen, dass eine Berufung von Juniorprofessor/inn/en auf eine Lebenszeitprofessur grundsätzlich möglich ist, insofern das Beamtenverhältnis auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden kann, womit jedoch keine explizites Ziel für einen Karriereverlauf als Juniorprofessor/in formuliert wird, sondern lediglich eine Eventualität.

⁴⁵ Dabei gleichen die Einstellungs Voraussetzungen wie auch die dienstrechtliche Stellung der Junior- bzw. Hochschuldozent/inn/en denen der Juniorprofessor/inn/en bzw. Professor/inn/en.

⁴⁶ Ebenso können Hochschuldozent/inn/en-Stellen in ST durch Akademiker mit erfolgreich absolvierter Juniorprofessur bzw. Inhaber einer Habilitation besetzt werden, welche sofort in ein unbefristetes privatrechtliches Dienstverhältnis übernommen werden. Ein beamtenrechtliches Dienstverhältnis ist dagegen für Hochschuldozenten in ST gesetzlich *nicht* vorgesehen.

⁴⁷ Ausnahmen hiervon sind BE, HB sowie HH.

BB: In Brandenburg kann von einer Ausschreibung der Stelle insbesondere auch dann abgesehen werden, wenn Juniorprofessor/innen *mit* Schwerpunkt in der Lehre auf eine Professur *mit* Schwerpunkt in der Lehre berufen werden sollen.

fen werden soll. Während Mitglieder der eigenen Hochschule⁴⁸ bzw. wissenschaftliche oder akademische Mitarbeiter/innen⁴⁹ in allen Bundesländern im Ausnahmefall berufen werden können, unterliegen Juniorprofessor/inn/en der eigenen Hochschule gesonderten Bestimmungen. Sie können nur berufen werden, wenn sie nach ihrer Promotion⁵⁰ einen Hochschulwechsel vollzogen haben oder für mindestens zwei Jahre⁵¹ an einer anderen als der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.⁵² Eine Lockerung des ‚Hausberufungsverbots‘ ist demnach auf der gesetzlichen Ebene nur insofern erkennbar, als eine Lebenszeitprofessur nicht notwendig ausgeschrieben werden muss.⁵³

3.2.2 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen

Wissenschaftliche und künstlerische bzw. akademische Mitarbeiter/innen⁵⁴ erbringen laut Gesetz in allen Bundesländern wissenschaftliche und künstlerische *Dienstleistungen* in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung sowie in den medizinischen Fächern zusätzlich in der Krankenversorgung. Sie sind als Beschäftigte einer Fakultät, einer zentralen Einrichtung oder dem Aufgabengebiet eines Hochschullehrers bzw. einer Hochschullehrerin zugeordnet. Dabei sind sie an die Weisungen des jeweiligen Leiters/der jeweiligen Leiterin ihres Aufgabengebietes gebunden und erbringen ihre Dienstleistungen unter dessen/deren fachlicher Verantwortung. Lediglich zwei Bundesländer sind hinsichtlich der *selbständigen* Wahrnehmung von Aufgaben innerhalb des akademischen Mittelbaus zu nennen. Allein in Sachsen werden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen als akademische Assistent/inn/en zur Weiterqualifizierung beschäftigt und einem Professor/einer Professor/in oder einer Fakultät zugeordnet, um durch diesen bei ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit betreut zu werden. Ihnen soll jedoch die *selbständige* Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. Zudem zeichnet sich im Gesetzesentwurf des Landes Rheinland-Pfalz eine Neuregelung hinsichtlich der Selbst-

⁴⁸ Mitglieder der eigenen Hochschule dürfen im Ausnahmefall in BW, BY, HB, HE, MV, NI, NW im SL, in SN, SH sowie TH berufen werden.

⁴⁹ Akademische bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der eigenen Hochschule dürfen im Ausnahmefall in BE, BB, HH, NW, RP, SL und ST berufen werden.

⁵⁰ SN: Im LHG des Landes SN ist abweichend davon angegeben, dass Juniorprofessor/inn/en an einer *anderen* Hochschule promoviert haben oder – wie in den übrigen Bundesländern – mindestens zwei Jahre außerhalb der eigenen Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein sollen.

⁵¹ HE: In HE handelt es sich dabei um drei Jahre wissenschaftliche Tätigkeit, die außerhalb der berufenden Hochschule absolviert werden müssen.

MV: In MV wird die Dauer der auswärtigen Tätigkeit nicht näher spezifiziert, sondern als *mehrjährig* (demnach mindestens zweijährig) bezeichnet.

⁵² Eine bereits absolvierte wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule ist in folgenden Bundesländern nachzuweisen: BE, BB, HB, HH, HE, MV, NI, NW, RP, SL, SN, ST, SH sowie TH.

BW: Vom Nachweis einer wissenschaftlichen Tätigkeit als Berufungsvoraussetzung kann abgewichen werden.

BY: Es wird gänzlich auf die Nennung von Voraussetzungen verzichtet.

TH: Bei Nachweis der o.g. Voraussetzungen kann auf weitere namentliche Berufungsvorschläge verzichtet werden.

BB, SN: Brandenburg und Sachsen lassen des Weiteren Ausnahmen zu, wenn bereits ein externer Ruf erfolgt ist. In Sachsen gilt zusätzlich überdurchschnittliche Befähigung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im Vergleich mit anderen Bewerber/inne/n als Grund für eine Hausberufung.

⁵³ Siehe vertiefend hierzu Moes, J. et al. (2008): 419 ff.

⁵⁴ BW: In BW werden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen sowie Lektor/inn/en unter der Bezeichnung akademische Mitarbeiter/innen gesetzlich geführt.

BB: In BB gehören wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die über einen Hochschulabschluss verfügen, zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen.

ständigkeit des wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen ab. Hier sollen Fachhochschulassistent/inn/en⁵⁵ *selbständig* Aufgaben in der Lehre übernehmen können.

Während in den LHG der Länder Bayern und Mecklenburg-Vorpommern der Aufgabenbereich von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen über das bereits Genannte hinaus nicht näher festgelegt wird, gehört in Baden-Württemberg, sofern akademischen Mitarbeiter/innen Prüfungsbefugnis übertragen wird, auch die Mitwirkung an Prüfungen zu ihren Dienstaufgaben. In Berlin, Bremen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und in Thüringen gehört insbesondere die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten sowie die Unterweisung der Studierenden in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu ihren Aufgaben. In Hamburg kommen Aufgaben in der Studienfachberatung, in Hessen in der Betreuung wissenschaftlicher Sammlungen und Geräte hinzu. In Nordrhein-Westfalen zählen darüber hinaus Tätigkeiten in der Verwaltung der wissenschaftlichen Einrichtungen sowie in der Studien- und Prüfungsorganisation und der Studienberatung sowie nicht näher benannte Aufgaben innerhalb der Hochschule dazu. Desgleichen in Schleswig-Holstein, wobei die zu übernehmenden Aufgaben in der Lehre nicht differenzierter benannt werden.

In 15⁵⁶ von 16 Bundesländern kann ihnen in begründeten Fällen durch den entsprechenden Leiter/die entsprechende Leiterin ihres Aufgabengebietes nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Kunst und Lehre übertragen werden.

Einstellungsvoraussetzung ist in allen Bundesländern neben den allgemeinen dienstlichen Voraussetzungen in der Regel ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium. In Rheinland-Pfalz ist – über den Nachweis einer qualifizierten Promotion hinaus – eine mindestens zwei Jahre und sechs Monate andauernde hauptberufliche Tätigkeit, die nach erfolgreichem Abschluss des Hochschulstudiums absolviert wurde, Bedingung für die Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen.

Ferner gibt es in fünf weiteren Bundesländern folgende Zusatzregelungen hinsichtlich der Einstellungsvoraussetzungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen: In Hessen, im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Thüringen ist dann, wenn es für die Erfüllung der Dienstaufgaben erforderlich ist, bei *befristeter* Beschäftigung außerdem eine Promotion nachzuweisen, wobei diese im Saarland und in Thüringen auch durch vergleichbare wissenschaftliche Leistungen ersetzt werden kann. Im Falle einer *unbefristeten* Beschäftigung im Angestellten- oder Beamtenverhältnis ist sowohl in Hessen als auch in Nordrhein-Westfalen, im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Thüringen regulär eine Promotion nachzuweisen.⁵⁷

Wissenschaftliche bzw. akademische und künstlerische Mitarbeiter/innen können in allen Bundesländern in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitnehmersverhältnis oder - mit Ausnahme von Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern⁵⁸ - beamtenrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. Dabei

⁵⁵ Diese werden im Gesetzesentwurf zur Überarbeitung der LHG-Bestimmungen in RP (aus 02/2010) als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit erfolgreich abgeschlossenem Hochschulstudium, die zur Unterstützung der FH-Professoren als Assistenten beschäftigt werden, definiert (vgl. Fußnote 95).

⁵⁶ Eine Ausnahme bildet diesbezüglich BB, dort erbringen akademische Mitarbeiter/innen ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen ausschließlich unter der fachlichen Verantwortung der ihnen zugeordneten Hochschullehrer.

⁵⁷ HE, NW und SL: In den LHG der Länder HE, NW und SL ist zudem festgelegt, dass wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen, soweit sie unbefristet beschäftigt werden, anstelle einer Promotion im Ausnahmefall sowohl eine zweite Staatsprüfung als auch vergleichbare wissenschaftliche Leistungen als adäquate Voraussetzung zur Einstellung in ein unbefristetes bzw. beamtenrechtliches Beschäftigungsverhältnis anerkannt werden.

SH, TH: In SH werden lediglich vergleichbare wissenschaftliche Leistungen, in TH ausschließlich eine zweite Staatsprüfung anerkannt – dies gilt in beiden Ländern jedoch nur im Ausnahmefall.

⁵⁸ In BB und MV werden wissenschaftliche bzw. akademische Mitarbeiter/innen ausschließlich im befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt.

besteht die Möglichkeit, befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auch Aufgaben zu übertragen, die dem Erwerb einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist insbesondere dann vorzusehen, wenn die Anstellung der beruflichen Aus-, Fort-, und Weiterbildung dient.⁵⁹ Dafür soll ein Zeitrahmen zur Verfügung stehen, der in den jeweiligen LHG mit unterschiedlicher Genauigkeit angegeben wird und in Form von drei Kategorien formuliert wird: so soll schlechthin Gelegenheit⁶⁰, ausreichend Gelegenheit⁶¹ oder präzise ein Drittel der Arbeitszeit⁶² zu eigener wissenschaftlicher Arbeit im Rahmen der Dienstaufgaben belassen werden.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen können auch als akademische Assistenten zur Weiterqualifizierung⁶³, als Beamte in der Laufbahn des akademischen Rats/der akademischen Rätin⁶⁴ oder als akademischer Oberrat/akademische Oberrätin⁶⁵ (wenn die Voraussetzungen einer wissenschaftlichen Qualifikation für eine Professur vorliegen) zur Erbringung der oben genannten Leistungen beschäftigt werden.⁶⁶

3.2.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In vierzehn von 16 LHG⁶⁷ findet sich die Personalkategorie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, denen überwiegend oder ausschließlich⁶⁸ die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse, in Schleswig-Holstein zusätzlich die Vermittlung von Fachwissen, obliegt. Im Regelfall verrichten sie ihre Tätigkeit unter der fachlichen Obhut und Anleitung der ihnen übergeordneten Hochschullehrer/innen. Jedoch können Lehrkräfte für besondere Aufgaben in einigen Bundesländern, innerhalb der fachlichen Verantwortung ihrer Vorgesetzten, auch *selbständig* Lehraufgaben übernehmen. Dies ist zum einen in Schleswig-Holstein und dem Saarland zulässig; in Hamburg können Lehrkräfte für besondere Aufgaben überdies gänzlich selbständig arbeiten. Ferner gehört in Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen die Personalkategorie der *Lektor/inn/en* – in Bremen unter der spezifischen Bezeichnung *Universitätslek-*

⁵⁹ In BE und ST werden diese Stellen als Qualifikationsstellen bezeichnet.

⁶⁰ Dies betrifft BW, NI, NW, SH; (einzig in SH lediglich als Kann-Bestimmung formuliert).

⁶¹ Dies betrifft BY, BB, MV und ST.

⁶² Dies betrifft BE, HB, HH, HE, RP, SL, SN und TH.

⁶³ Diese Möglichkeit besteht einzig in SN (vgl. Ausführungen im Text über Fußnote 55 zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben innerhalb des akademischen Mittelbaus – Kapitel 3.2.2).

⁶⁴ Diese Möglichkeit besteht in BW, BY, BE, NI, NW, RP, im SL, in SN sowie TH.

⁶⁵ Diese Möglichkeit besteht in BY und NW.

⁶⁶ Allein in BW sind auch die Lektoren der Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen zugehörig.

⁶⁷ Ausnahme hiervon sind BW und BB.

BW: Das LHG des Landes BW erwähnt diese Personalkategorie nicht. Statt dessen sind darin hauptberuflich tätige akademische Mitarbeiter/innen genannt, welche die Verpflichtung zu selbstständigem Unterricht an Musikhochschulen haben und von der Hochschule während der Zeit ihrer Zugehörigkeit zum Lehrkörper die hochschulrechtliche Bezeichnung *Dozent/in an einer Musikhochschule* verliehen bekommen. Diese sind hinsichtlich ihrer Tätigkeitsbeschreibung und ihrer Einstellungsbedingungen mit der Kategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in den übrigen bundesdeutschen LHG vergleichbar. Sie müssen „in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie gute fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweisen“ (vgl. Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG BW) vom 1. Januar 2005, zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17.12.2009 (GBl. S. 809, 816), § 52 Abs. 7, Satz 2).

BB: In BB gehören Lehrkräfte für besondere Aufgaben ebenso wie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen, die über einen Hochschulabschluss verfügen, zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen (vgl. Fußnote 54).

⁶⁸ Lehrkräften für besondere Aufgaben kann in NI und NW nicht nur überwiegend, sondern auch *ausschließlich* Lehrtätigkeit übertragen werden.

tor/inn/en⁶⁹, in Nordrhein-Westfalen mit der Bezeichnung *Lecturer*⁷⁰ – zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben, welche darüber definiert wird, dass diese *selbständig* Lehrveranstaltungen durchführen (in Nordrhein-Westfalen allerdings unter der fachlichen Verantwortung eines Professors/einer Professorin); in Bremen übernehmen sie überdies selbständig Forschungstätigkeiten. Auch in Bayern, Schleswig-Holstein und Thüringen zählen die Lektor/inn/en zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben, jedoch ohne die Möglichkeit oder Maßgabe der selbständigen Tätigkeitsausübung.⁷¹

In neun Bundesländern⁷² wird gesetzlich explizit darauf hingewiesen, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben hauptberuflich beschäftigt werden. Hinsichtlich der Art der Qualifikation werden in den Gesetzen Bayerns, Bremens und Schleswig-Holsteins keine näheren Angaben gemacht, während in den verbleibenden Ländern⁷³ geregelt ist, dass deren Tätigkeit nicht die Qualifikation eines Hochschullehrers/einer Hochschullehrerin erfordert. In Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen⁷⁴, im Saarland⁷⁵, in Sachsen und in Sachsen-Anhalt müssen Lehrkräfte für besondere Aufgaben über einen Hochschulabschluss verfügen. Außerdem ist in Sachsen generell und in Sachsen-Anhalt für diejenigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die im Kunsthochschulbereich beschäftigt werden, ein Nachweis pädagogischer Eignung notwendig.

Die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis von Lehrkräften für besondere Aufgaben sind in der Bundesrepublik sehr unterschiedlich. Grundsätzlich ist ein Dienstverhältnis im Arbeitnehmer- oder Beamtenmodus, jeweils befristet oder unbefristet möglich. In Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, in Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ist sowohl eine Anstellung im beamtenrechtlichen- als auch im Angestelltenverhältnis vorgesehen.⁷⁶ Während im LHG Bremens lediglich darauf hingewiesen wird, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowohl befristet als

⁶⁹ In Bremen werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben auch in der Funktion von Universitätslektor/inn/en beschäftigt, wobei ihnen in dieser Funktion Aufgaben in Forschung und Lehre zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden.

⁷⁰ Im LHG des Landes NW wird der Begriff *Lecturer* verwendet, eine akademische Bezeichnung, die von der Hochschule an Lehrkräfte für besondere Aufgaben verliehen werden kann, nachdem ihnen Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind.

⁷¹ Dagegen gehören Lektor/inn/en in BW *nicht* zu den Lehrkräften für besondere Aufgaben, sondern zu den akademischen Mitarbeiter/innen (vgl. Fußnote 55), die wissenschaftliche Dienstleistungen, insbesondere in der Lehre, erbringen.

⁷² Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden in BY, BE, MV, NI, NW, RP, im SL, in ST und TH als hauptberufliche Lehrkräfte beschäftigt.

In den LHG der Länder HB, HH, HE, SN und SH wird die Art der Lehrtätigkeit hinsichtlich haupt- und nebenberuflicher Beschäftigung nicht näher spezifiziert.

⁷³ Dies trifft auf BE, HH, HE, MV, NI, NW, RP, SL, SN, ST, und TH zu.

⁷⁴ In Niedersachsen betrifft die Einstellungsvoraussetzung des Hochschulabschlusses ausschließlich diejenigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die als Lektor/inn/en beschäftigt werden.

⁷⁵ Im SL sind die Einstellungsvoraussetzungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (wie diejenigen wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen), neben einem abgeschlossenes Hochschulstudium, soweit es für die Erfüllung der Dienstaufgaben erforderlich ist, auch die Promotion oder vergleichbare wissenschaftliche Leistungen. Bei Einstellung in ein unbefristetes Beschäftigungs- oder Beamtenverhältnis ist regulär die Promotion oder ausnahmsweise eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung erforderlich. Je nach Anforderungsprofil der Stelle kann eine Zweite Staatsprüfung anstelle der Promotion treten oder ausnahmsweise auf Promotion oder gleichwertige wissenschaftliche Leistung verzichtet werden.

⁷⁶ BY: In BY werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben in der Regel als akademische Räte oder akademische Rätinnen oder als Fachlehrer/innen im Beamtenverhältnis beschäftigt. Als Arbeitnehmer werden insbesondere Lektor/inn/en eingestellt.

NW, SH: In den LHG der Länder NW und SH werden über die Information hinaus, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowohl im beamtenrechtlichen wie auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden können, keine detaillierteren Angaben gemacht.

RP: In RP können Lehrkräfte für besondere Aufgaben, soweit sie in ein Beamtenverhältnis berufen werden sollen, befristet oder unbefristet als akademische Räte/akademische Rätinnen oder Lehrer/innen für Fachpraxis oder anderenfalls befristet oder unbefristet als Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden.

SL, ST: In SL und in ST können Lehrkräfte für besondere Aufgaben einerseits als Beamte in der Laufbahn des Studienrates/der Studienrätin, andererseits als Arbeitnehmer/innen - in ST regelmäßig in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen - eingestellt werden.

auch unbefristet beschäftigt werden können, beschränkt sich das Berliner Hochschulgesetz auf die Angabe der Berufungsmöglichkeit in ein Beamtenverhältnis und das sächsische auf die Möglichkeit der Beschäftigung im Angestelltenverhältnis, ohne detailliertere Aussagen zu treffen. Die LHG Hamburgs, Hessens, Mecklenburg-Vorpommerns, Niedersachsens und Thüringens geben über die Art des Dienstverhältnisses keine Auskunft.

3.3 Forschung oder Lehre: Tätigkeitsschwerpunkte des Hochschulpersonals

3.3.1 Tätigkeitsschwerpunkte in den LHG

Eingebettet in diese übergreifenden Erwägungen, sind die im Zuge der Föderalismusreform mit stärkerer Entscheidungskompetenz ausgestatteten Länder bundesweit dabei, neue Personalkategorien für hauptberufliches Lehrpersonal mit unterschiedlichem Beschäftigungshorizont und variierendem Lehrdeputat einzuführen. Neben der Kategorie der Lehrkraft für besondere Aufgaben, die überwiegend Lehrtätigkeiten⁷⁷ wahrnimmt und sich traditionell durch ein hohes Lehrdeputat auszeichnet, sind inzwischen in neun Bundesländern⁷⁸ Personalkategorien, die ausschließlich oder zumindest überwiegend der Wahrnehmung von Aufgaben entweder in der *Lehre* oder in der *Forschung* dienen, verankert.

Davon sind im Hochschullehrerbereich in acht LHG⁷⁹ Personalkategorien für hauptberufliches *Lehrpersonal* unter den Bezeichnungen Professur, Juniorprofessur, Lehrprofessur, Dozentur oder Juniordozen-tur zu finden. In sechs Bundesländern⁸⁰ können Professuren ohne zeitliche Begrenzung mit einem *Schwerpunkt in der Lehre* ausgewiesen werden; die LHG der Länder Sachsen-Anhalt und Hessen sehen hingegen eine Befristung der Lehrtätigkeit auf fünf Jahre vor. Gleichwohl wird lediglich im Hochschulgesetz Bayerns sowie Schleswig-Holsteins explizit die Bezeichnung *Lehrprofessur*, ausschließlich in Sachsen-Anhalt die Bezeichnung *Universitätsdozentur*⁸¹ und in Baden-Württemberg *Hochschul- bzw. Universitätsdozentur* sowie *Juniordozen-tur* aufgeführt.⁸² Diese Dozent/inn/en sind schwerpunktmäßig als Hochschullehrer in der Lehre tätig, wobei in Baden-Württemberg die erste Berufung in das Amt des Juni-ordozenten/der Juniordozentin erfolgt.

⁷⁷ Ausschließlich in Bremen werden Lehrkräften für besondere Aufgaben in der Funktion von Universitätslektor/inn/en neben Aufgaben in der Lehre auch Aufgaben in der Forschung zur selbständigen Wahrnehmung übertragen (vgl. Ausführungen im Text zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben der Lektoren – Kapitel 3.2.3 und Fußnote 69).

⁷⁸ Dies betrifft BW, BY, BE, BB, HE, NI, SN, ST und SH.

⁷⁹ Dies betrifft BW, BY, BB, HE, NI, SN, ST sowie SH.

⁸⁰ Dies betrifft BW, BY, BB, NI, SN und SH.

⁸¹ Im LHG des Landes ST ist seit 07/2010 die Personalkategorie der Universitätsdozent/inn/en verankert. Diese sind explizit zur Verstärkung der Lehre vorgesehen und übernehmen dauerhaft Lehraufgaben: Sie können an Hochschulen mit Habilitationsrecht beschäftigt werden, sofern die Einrichtung von Professuren mit dem Schwerpunkt Lehre nicht ausreicht. (Dagegen werden die Professoren in ST für fünf Jahre befristet (mit Verlängerungsmöglichkeit um weitere fünf Jahre) mit einem Schwerpunkt in der Lehre ausgewiesen.)

⁸² In weiteren zehn Bundesländern (HH, BB, HB, HE, MV, NI, NW, RP, ST, TH) werden – wie auch die jeweiligen Lehrdeputa-te der LVV zeigen – ebenfalls Hochschuldozent/inn/enen beschäftigt, jedoch als Mitarbeiter nach altem Recht, weshalb weder Neueinstellungen in dieser Personalkategorie noch Schwerpunktsetzungen erfolgen.

BE: Auch in BE gehören Hochschuldozent/inn/en zur Gruppe der Hochschullehrer/inn/en. Sie nehmen Aufgaben in Forschung und Lehre selbständig wahr, sind jedoch nicht für eine Schwerpunktsetzung vorgesehen. Ferner werden sie bezüglich ihres Lehr-deputats in den LVV nicht gesondert aufgeführt.

Kategorien für Personal, das ausschließlich oder überwiegend in der *Forschung* tätig ist, sind in acht LHG⁸³ gesetzlich fixiert. In fünf Bundesländern⁸⁴ können Professuren ohne zeitliche Begrenzung mit *Forschungsschwerpunkt* ausgewiesen werden, während dies in Baden-Württemberg⁸⁵, Berlin⁸⁶ und Sachsen-Anhalt nur zeitlich begrenzt möglich ist. Die Bezeichnung *Forschungsprofessur* findet sich in keinem LHG. In Baden-Württemberg können Professor/inn/en mit Forschungsschwerpunkt laut der entsprechenden LVV vollständig von Lehraufgaben entbunden werden, während in Niedersachsen und Schleswig-Holstein mindestens sechs bzw. vier Lehrveranstaltungsstunden (LVS) zu absolvieren sind.⁸⁷ Die übrigen LHG⁸⁸ enthalten keine Regelungen, die eine Schwerpunktsetzung im Bereich Forschung oder Lehre in der Stellenbeschreibung für bestimmte Personalkategorien ermöglichen.

Entsprechend der gesetzlichen Regelungen in Brandenburg, Hessen⁸⁹, Niedersachsen⁹⁰, Sachsen-Anhalt⁹¹ sowie Sachsen können Professor/inn/en⁹² jedoch, auch ohne dass explizit ein bestimmter Schwerpunkt gesetzt würde, laut den entsprechenden LHG Aufgaben *überwiegend in Forschung oder Lehre* zugewiesen werden.

Die Personalkategorie des Lecturers oder des Lektors/der Lektorin, wie sie vom DHV vorgeschlagen wurde, hat sich bisher nicht durchgesetzt. Lediglich in drei LHG⁹³ ist diese Kategorie, bezüglich der Option der selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben durch das Lehrpersonal, vorhanden. Während jedoch Lektor/inn/en in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen lediglich *Lehraufgaben* zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden können, besteht in Bremen für (Universitäts-)Lektor/inn/en darüber hinaus die Möglichkeit, selbständige Aufgaben auch in der *Forschung* wahrzunehmen.⁹⁴

3.3.2 Tätigkeitsschwerpunkte in den LVV

In verschiedenen Ländern erfolgte zwar keine oder nur eine teilweise Einführung von Personalkategorien mit dem Schwerpunkt Lehre oder Forschung mittels entsprechender Änderungen in den LHG⁹⁵, durch

⁸³ Dies trifft auf BW, BE, BB, HE, NI, SN, ST sowie SH zu.

⁸⁴ Dies trifft auf BB (Schwerpunktsetzung beschränkt sich auf FH-Professuren), HE, NI, SN und SH zu.

⁸⁵ In BE: ohne Festlegung der zeitlichen Begrenzung; In BW und ST: max. fünf Jahre. (In ST: Verlängerung um weitere fünf Jahre möglich.)

⁸⁶ Die zeitlich begrenzte Aufgabenzuweisung in der Forschung betrifft in BE die Gruppe der Hochschullehrer/innen, daher (implizit) auch die Juniorprofessoren/inn/en.

⁸⁷ In BE, BB, HE, SN und ST werden diesbezüglich (weder in den LHG noch in den LVV) keine näheren Angaben gemacht.

⁸⁸ Dies betrifft HB, HH, MV, NW, RP, SL, sowie TH.

⁸⁹ In HE ist eine mögliche Aufgabenzuweisung in Forschung oder Lehre auf fünf Jahre befristet.

⁹⁰ In NI ist eine mögliche Aufgabenzuweisung in Forschung oder Lehre dauerhaft oder befristet möglich.

⁹¹ In ST ist eine mögliche Aufgabenzuweisung in Forschung oder Lehre auf fünf Jahre befristet und kann um weitere fünf Jahre verlängert werden.

⁹² BB, HE, NI, ST, SN: Hinsichtlich der Dauer der überwiegend übertragenen Forschungs- oder Lehraufgaben erfolgen keine präzisen Angaben in den entsprechenden LHG, sondern es wird jeweils auf die Funktionsbeschreibung der Stelle verwiesen.

BB, SN: Eine mögliche Aufgabenzuweisung in Forschung oder Lehre betrifft in BB und SN die Gruppe der Hochschullehrer/innen, daher (implizit) auch die Juniorprofessoren/inn/en. Allein das LHG des Landes BB weist darüber hinaus ebenso Juniorprofessoren/inn/en explizit Aufgaben in der Lehre zu: Soweit Universitäten Professuren mit Schwerpunkt in der Lehre vorsehen, können auch Juniorprofessuren mit dem Schwerpunkt in der Lehre eingerichtet werden.

⁹³ Die trifft auf die Länder HB, NI sowie NW zu.

⁹⁴ HB: Vgl. Ausführungen im Text zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben der Lektoren – Kapitel 1.2.3 und Fußnote 64 sowie 72.

NI, NW: Vgl. Ausführungen im Text zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben innerhalb der Personalkategorie der Lektor/inn/en – Kapitel 1.2.3 letztes Drittel des ersten Absatzes und Fußnote 65.

⁹⁵ In RP enthält das LHG, welches zuletzt am 10.09.2008 geändert wurde, keine Schwerpunktsetzungen in Lehre bzw. Forschung hinsichtlich der Personalkategorien. Im Entwurf zur Änderung des Hochschulgesetzes vom 4.2.2010, der zwar ebenfalls keine

Regelungen in den LVV sind jedoch zum Teil beträchtliche Spielräume bezüglich des Lehrdeputats in den einzelnen Kategorien möglich. De facto können auch auf diese Weise Schwerpunkte in Lehre oder Forschung gesetzt werden, ohne dass es einer LHG-Regelung bedarf.⁹⁶ So ist z.B. in sieben Bundesländern⁹⁷, deren LHG *keine* Schwerpunktsetzung in der Lehre ausweisen, im Bereich der Personalkategorie der Professor/inn/en ein Lehrdeputat über dem Regellehrdeputat von acht bis max. neun SWS möglich. Die maximale Lehrverpflichtung kann dann von zwölf bis vierzehn SWS betragen.⁹⁸

Auch im Bereich des akademischen Mittelbaus sind derartige Spielräume mittels Regelungen innerhalb der LVV möglich. Während z.B. lediglich das Hochschulgesetz in Schleswig-Holstein die Möglichkeit der ausschließlichen Übertragung von Lehraufgaben an wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten und Hochschulen vorsieht, zeigt sich in den LVV ein anderes Bild. In sechs Bundesländern⁹⁹ ist eine höhere Lehrverpflichtung als neun SWS möglich, wobei in Hessen bei ausschließlicher Lehrtätigkeit sogar ein Lehrdeputat von bis zu 18 SWS vorgesehen werden kann und in Schleswig-Holstein darüber hinaus 20 SWS bei gesonderter Festlegung.

Die nachfolgenden Übersichten zeigen eine Zusammenfassung der Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Personals zum Lehrdeputat der Hochschullehrer/innen und des akademischen Mittelbaus.

Während eine Professur ohne Schwerpunktsetzung an einer Universität durchschnittlich acht bis neun SWS Lehrdeputat aufweist, sind Inhaber einer Lehrprofessur in wissenschaftlichen Fächern laut den entsprechenden LVV zu zwölf bis 16 Stunden Lehre in der Woche verpflichtet. An Kunsthochschulen kann die Lehrverpflichtung sogar bis zu 23 SWS betragen. Die Lehrverpflichtung eines Hochschul- bzw. Universitätsdozenten kann zwölf bis 18 Stunden pro Woche betragen, was an die Lehrverpflichtung von Fachhochschulprofessor/inn/en (bundesweit von 18 bis 19 Stunden in wissenschaftlichen Fächern) heranreicht.

Eine Schwerpunktsetzung im Bereich Forschung ist in Niedersachsen mit einer Reduktion des Lehrdeputats für Beamte auf Zeit, welche überwiegend Aufgaben in der Forschung wahrnehmen, verbunden, wobei dieses gegenüber der Regellehrverpflichtung um nur zwei SWS, gegenüber einer überwiegenden

Lehr- bzw. Forschungsprofessur enthält, werden jedoch Änderungen hinsichtlich einer *Flexibilisierung von Lehre und Forschung* vorgeschlagen:

1. die Einführung von Forschungskollegs ("Im Forschungskolleg sind [...] Professoren hauptsächlich forschend tätig. Mit der Regelung wird die für die Forschung notwendige Entlastung von der Lehre geschaffen" (Begründungen zu § 47 HochSchG - Entwurf, S. 24),
2. die Einführung von Fachbereichsdeputaten („[...] bietet das Fachbereichsdeputat die Option, losgelöst von vorgegebenen Einzeldeputaten einzelnen Lehrpersonen kurz- oder langfristig differenzierte Deputate zuzuordnen. Damit können zum Beispiel die Aufgaben [...] unterschiedlich und mit größtmöglicher Flexibilität profiliert werden, damit sich Lehrpersonen [...] über längere Zeiträume intensiver entweder der Forschung oder der Lehre widmen können. (Begründungen zu § 47 HochSchG -Entwurf, S. 24f).

Darüber hinaus wird im Entwurf eine Stärkung des Mittelbaus an Fachhochschulen durch die *selbständige* Übernahme von Aufgaben in der Lehre durch Fachhochschulassistent/inn/en angestrebt (vgl. Fußnote 55 und die zugehörigen Ausführungen in Kapitel 3.2.2).

⁹⁶ Eine *explizit* über die LVV geregelte Flexibilisierung der Lehrverpflichtung (und zwar jenseits einer Änderung des Hochschulgesetzes) erfolgte in Hamburg über eine *Bandbreitenregelung* innerhalb der LVV, welche Schwerpunktsetzungen bedarfsgerecht bzw. punktuell ermöglicht. Die Lehrverpflichtung wird individuell und für jeweils fünf Jahre befristet von der Hochschule festgelegt. (Die Lehrverpflichtung der Professor/inn/en beträgt durchschnittlich neun LVS bzw. an der Hafen City Uni durchschnittlich zehn LVS; Zusätzlich wurde jedoch folgende Bandbreitenregelung festgelegt: vier - zwölf für die Uni/HS bzw. für die Hafen City Uni vier - 16 LVS)

⁹⁷ Dies betrifft BE, HH, HE, MV, NW, SL und TH.

⁹⁸ In HH, MV, SL und TH: bis zu zwölf SWS; in NRW: dreizehn SWS; in BE und HE: bis zu vierzehn SWS.

⁹⁹ In BY: max. zehn SWS; in HH: max. neun bis zwölf SWS; in HE: 18 SWS; in NI: zehn SWS; in SH: bis zu 20 SWS bei gesonderter Festlegung; in BB: bis zu elf SWS in begründeten Fällen bzw. bis zu 24 SWS für akademische Mitarbeiter, denen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, die über einen Hochschulabschluss verfügen, seit April 2009 laut LHG des Landes BB angehören.

Lehrtätigkeit jedoch um 50 Prozent reduziert ist. In Baden-Württemberg ist für überwiegend forschende Professor/inn/en ebenfalls eine Minderung der Lehrverpflichtung vorgesehen, während bei ausschließlicher Forschungstätigkeit auf eine Lehrverpflichtung gänzlich verzichtet wird. Obwohl in den LHG des Saarlandes und Thüringens eine überwiegende oder ausschließliche Forschungstätigkeit für Hochschul-lehrer nicht explizit erwähnt wird, kann im Saarland die Lehrverpflichtung mit vier SWS auf weniger als die Hälfte des Regelsatzes beschränkt werden, in Thüringen findet die LVV für überwiegende oder ausschließliche Forschungstätigkeiten indes keine Anwendung. Darüber hinaus wurden bislang keine weiteren spezifischen Regelungen mittels der LVV der Bundesländer vorgenommen.

Wie eingangs erwähnt, sieht allein das Gesetz über die Hochschulen in Schleswig-Holstein vor, dass bei Bedarf auch wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen überwiegend Aufgaben in der Lehre übertragen werden können. Die Lehrverpflichtung beträgt unter diesen Umständen zwölf bis 16 SWS, wobei die Anzahl bei Bedarf überdies auf 20 Stunden erhöht werden kann.

Die höchste Lehrverpflichtung im Bereich des akademischen Mittelbaus überhaupt weist Baden-Württemberg auf – mit 20 bis 25 SWS bei ausschließlicher Lehrverpflichtung akademischer Mitarbeiter/innen und sogar 28 bis 30 SWS für akademische Mitarbeiter/innen ohne Hochschulabschluss in künstlerischen Fächern.

Übersicht 3 - Teil 1: Lehrverpflichtung (LV) der Hochschullehrer laut LVV

LV HS-Lehrer in SWS	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV
Professur (Uni/HS)	9	9	9	8	8 bis 10 (je nach Berufsvereinbarung)	4 bis 12, im Ø gilt 9 (Hafen City Uni 4 bis 16, im Ø gilt 10) LV auf 5 J. befr.	8	8
Professur (künstl. HS)	9 (wiss.), 10 bis 12 (Schwerpkt. Lehre), 2 bis 8 (überw. außerh. Lehre), 0 (außerh. Lehre) 20 (künstl.)	13 (wiss), 19 (künstl.)	18	8 (wiss.) 12 (wiss. + künstl.) 18 (künstl.)	8 bis 10 (wiss.) 18 (künstl.)	6 bis 18, im Ø gilt 12	8 (wiss.) 12 bis 16 (wiss. + künstl.) 18 (künstl.)	bis zu 12 (wiss.) 18 (künstl.)
Professur Forschung (Uni/HS)	2 bis 8 (überw. außerh. Lehre), 0 (außerh. Lehre)	-	in wiss. Fächern ausschließl./überw. Forschung mögl.	-	-	LV-Ermäßigung/ Aufhebung für Forschung mögl.	ausschließl./überw. Forschung für max. 5 Jahre mögl.	im Einzelfall befr. ausschließl./überw. Forschung mögl.
Professur Lehre (Uni/HS)	10 bis 12	12 bis 16 (Lehrprof.) bis zu 23 (Lehrprof. künstl., künstl. HS) bis zu 17 (Lehrprof. wiss., künstl. HS)	bis zu 14 (in wiss. Fächern überw. Lehre mögl.)	10 bis 12 (Erhöhung bis zu 14 mögl.)	-	bis zu 12, im Ø gilt 9 (Hafen City Uni 16, im Ø gilt 10)	bis 14 (überw. Lehre für max. 5 Jahre mögl.)	bis zu 12 (im Einzelfall überw. Lehre mögl.)
Professur (FH)	18	19	18	18 9 bis 12 (Schwerpkt. Forschung)	18	18 (HS für angewandte Wissenschaften)	18 (9 bei zusätzlich 50 % Forschung in Forschungsanstalt Geisenheim/Rhein)	18
Juniorprof. (Uni/HS)	4 bis 6 6 (nach Evaluierg.)	5/7 (Phase 1/2) künstl. HS: 7/9 (Phase 1/2)	4 bis 6 (nach Evaluierg.)	4 bis 6 6 bis 8 (Schwerpkt. Lehre)	4 bis 8 (Reduktion auf 4 mögl., je nach Dienstaufgaben)	4 bis 6 (je nach Anstellungsphase)	4	-
Hochschuldoz.	12 bis 18	-	-	8 bis 14 (überw. Lehre); (HS Babelsberg: 12 Lehre wiss. 15 Lehre wiss. + künstl. 18 Lehre künstl.)	6 bis 8 (6 HS-Doz. auf Zeit, 8 HS-Doz. auf Lebenszeit)	-	8 (bis zu 14 bei überw. Lehre)	8 bis zu 12 (bei überw. Lehre, 18 (künstl. HS-Doz.)

Übersicht 3 - Teil 2: Lehrverpflichtung (LV) der Hochschullehrer laut LVV

LV HS-Lehrer in SWS	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Professur (Uni/HS)	8 (Uni Lüneburg: Lehrverpfl. kann von LVV-Regelungen abweichen)	9 (Abweichung mögl.: von 2 bis 13 für max. 3 J. durch Dekan festgelegt)	8	9 max. 12 oder min. 4 (für max. 5 Jahre in Lehre oder Forschung)	8	8	9 (bzw. 6 bis 12 – Präsidium kann Abweichung bei Beibehaltung der Gesamtlehrverpflichtung festlegen)	8
Professur (künstl. HS)	18	-	18	8 bis 18	18 bis 22	18	bis zu 12 (wiss.) (bzw. 10 bis 14 nach Präsidiumsfestlegung) 18 (künstl.) (bzw. 16 bis 20 nach Präsidiumsfestlegung)	18
Professur Forschung (Uni/HS)	6 (Beamte auf Zeit mit überw. Forschungsaufgaben)	-	-	min. 4 (bei Reduktion der Regel-LVS um max. 5 – befr. für 5 Jahre mögl.)	-	ausschließl./überw. Forschung für max. 5 J mögl.	4 bis 6 (überw. Forschung)	LVV gilt nicht bei überw. oder ausschließl. Forschungsaufgaben
Professur Lehre (Uni/HS)	bis zu 12 (überw. Lehre)	13 (überw. Lehre)	-	max. 12 (bei Erhöhung der Regel-LVS um max. 3 – befr. für 5 Jahre mögl.)	bis zu 12 (überw. Lehre)	ausschließl./überw. Lehre für max. 5 J. mögl.	12 (Lehrprofessur)	bis zu 12 (überw. Lehre)
Professur (FH)	18	18	18	18	18 (max. 6 pro Tag)	16	18	18
Juniorprof. (Uni/HS)	4 (wiss.) 9 (künstl.)	4 (Phase 1) 5 (Phase 2)	4 (Phase 1) 4 bis 6 (Phase 2)	4 (Phase 1) 6 (Phase 2) (Reduktion auf 4 in Phase 2 mögl.)	-	4 (Phase 1) 4 bis 6 (Phase 2)	4 (Phase 1) 6 (Phase 2; 4 bei überw. Forschung; Ausnahme: 2 für max. 1 J.)	4 (Phase 1) 6 (Phase 2)
Hochschuldoz.	8 bis zu 12 (überw. Lehre) 18 (künstl.)	9	6 (auf Zeit), 8 (auf Lebenszeit)	-	-	6 bis 8 (auf Zeit) 8 (auf Lebenszeit) 10 (künstl.)	-	8 (wiss.), 18 (künstl.)

Übersicht 4 - Teil 1: Lehrverpflichtung (LV) des akademischen Mittelbaus laut LVV

LV Mittelbau in SWS	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV
Wiss./Künstl. Assistent/inn/en (Uni/HS)	-	-	4 (wiss. Ass.) 9 (künstl. Ass.)	4 (wiss. Ass.) 9 (künstl. Ass.) (HS Babelsberg: 4 wiss. 6 wiss. + künstl.)	max. 4 (wiss. Ass.)	-	4 (wiss. Ass., bei Lehraufgaben) 9 (künstl. Ass., bei Lehraufgaben)	4 (wiss. Ass.) 10 (künstl. Ass.)
Wiss. Mitarb. unbefr. (Uni/HS)	4 zusätzl. schulprakt. Betreuung (wiss./ künstl.) an Päd. HS (außer Lektoren, Sprech-erzieher, Instrumental- u. Gesangslehrer)	max. 10 (Beamte bei Lehraufgaben)	8	8 (bis zu 11 in begründeten Fällen)	8	max. 9 bis 12 (Beamte auf Lebenszeit: keine Regellehrverpflichtung; LVV gilt nur bei Lehrtätigkeit)	8 (bei Lehraufgaben) 14 (überw. Lehre) 18 (ausschließl. Lehre)	max. 8 (bei Lehraufgaben)
Wiss. Mitarb. befr. (Uni/HS)	-	max. 5 7 (AR an künstl. HS als wiss. Mitarb.)	bis zu 4	4	4	5 bis 6 (Hafen City Uni: 8) im Übrigen: 9 bis 12	4, 14 (überw. Lehre), 18 (fast ausschließl. Lehre)	max. 4 (bei Lehraufgaben)
Akadem. Mitarb. (Uni/HS)	7 bis 13 20 bis 25 (Lehre) 13 bis 19 (überw. Lehre) 5 bis 12 (überw. Forschung) 4 (Beamte auf Zeit mit Qualifikationsziel) 6 (bei Qualifikation) künstl. HS je Qualifikation: 20 (HS-Abschluss) 28 bis 30 (Meisterabschluss)	-	-	bis zu 24 (lt. LHG § 47: wiss. und künstl. Mitarb. sowie Lehrkräfte für bes. Aufgaben mit HS-Abschluss gehören zur Gruppe der akadem. Mitarb.)	-	-	-	-
Künstl. Mitarb. unbefr. (Uni/HS)	-	-	22	9 18 (HS Babelsberg)	-	9 bis 12	18 (bei Lehraufgaben)	max. 16 (bei Lehraufgaben)
Künstl. Mitarb. befr. (Uni/HS)	-	10 (AR künstl. HS in Funktion künstl. Mitarb.)	bis zu 9	9 12 (HS Babelsberg)	-	5 bis 6 (Hafen City Uni: 8) im Übrigen: 9 bis 12	8	max. 16 (bei Lehraufgaben)

Wiss. Mitarb. (FH)	bis zu 28 (Fachschulräte), keine (alle anderen akadem. Mitarb.)	-	-	- /bis zu 24 (akadem. Mitarb. (FH))	-	-	-	bei Lehraufgaben: max. 8/4 (unbefr./befr.)
Lehrkräfte für bes. Aufg. (Uni/HS)	-	13 bis 18 (Beamte als AR/ vergleichbare Funktion im höheren Dienst)	16	12 bis 24 (je nach Dienstaufgaben)	24 (Reduktion bis auf 16 mögl., Entscheid Rektor)	12 bis 16 24 ausschließl. Lehre (Reduktion auf min. 21 mögl.)	14 (überw. Lehre) 18 (fast ausschließl. Lehre) 24 (Studienkolleg)	20 min. 12 (bei weiteren Dienstaufgaben)
Lehrkräfte für bes. Aufg. (FH)	-	20/24 (höherer/ gehobener Dienst)	22 (je nach Dienstaufgaben Reduktion um 4 mögl.)	22 bis 24	24 (Reduktion auf 20 mögl.) 18 bis 24 Lektoren	-	24 bis 28	20 bis 24 (je nach Dienstaufgaben)

Übersicht 4 - Teil 2: Lehrverpflichtung (LV) des akademischen Mittelbaus laut LVV

LV Mittelbau in SWS	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Wiss./ Künstl. Assistent-inn/en (Uni/HS)	4 (wiss.) 9 (künstl.)	4 (wiss.)	4 (wiss.) 4 (künstl.)	-	4 bis 6 (wiss.) max. 12 (künstl.)	bis zu 4 (wiss.) bis zu 9 (künstl.)	-	4 (wiss.) 9 (künstl.)
Wiss. Mitarb. unbefr. (Uni/HS)	10	-	-	bis zu 8	6 bis 8	8	9 , 16 (überw. Lehre; bzw. 12 bis 20 lt. Präsidium)	8
Wiss. Mitarb. befr. (Uni/HS)	4	4	4	4	4	4	4	bis zu 4
Akadem. Mitarb. (Uni/HS)	-	-	-	-	-	-	-	-
Künstl. Mitarb. unbefr. (Uni/HS)	12	-	24 (Laufbahn AR)	-	max. 24	12	-	18
Künstl. Mitarb. befr. (Uni/HS)	-	-	LV je nach Dienstaufgaben	-	-	8	-	bis zu 12
Wiss. Mitarb. (FH)	8/4 (unbefr./befr.)	-	-	-	max. 8	-	9	8/max.4 (unbefr./befr.)
Lehrkräfte für bes. Aufg. (Uni/HS)	höherer Dienst: 12/18 (überw. Lehre + weitere Aufgaben/ fast ausschließl. Lehre) gehobener Dienst: 24	13 bis 17 (je nach Dienstaufgaben)	16 (Laufbahn AR)	12 bis 16 22 (techn. Lehrer, techn. Angestellte)	24 min. 16 (bei sonstigen Dienstaufgaben)	12 bis 16	16 (bzw. 14 bis 20 lt. Präsidium)	14 bis 20 (wiss.), 20 bis 26 (künstl.)
Lehrkräfte für bes. Aufg. (FH)	20/24 (höherer/ gehobener Dienst)	-	23 (Laufbahn AR)	22 bis 26	20 bis 24	bis 24	22 bis 24	20 bis 26

3.4 Fazit

Festzustellen ist, dass sich die gesetzlichen Regelungen zur Personalstruktur an den Hochschulen in den einzelnen Bundesländern in vielen Punkten überschneiden, in einigen jedoch Besonderheiten aufweisen. Für das hauptberufliche Personal sind vergleichbare Tätigkeitsprofile, Einstellungsvoraussetzungen und Beschäftigungsverhältnisse des Personals gesetzlich verankert. Bundesweit ist ein Trend hin zur Erweiterung der Berufungsvoraussetzungen bezüglich zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen erkennbar. Es ist nicht mehr zwingend erforderlich, eine Lebenszeitprofessur auszuschreiben, wenn ein Juniorprofessor/eine Juniorprofessorin der eigenen Hochschule berufen werden soll. Unterschiede ergeben sich hingegen u.a. bezüglich des Berufsrechts. Mehrheitlich haben die zuständigen Landesministerien die Kompetenzen zur Berufung von Professor/inn/en bereits an die entsprechenden Hochschulen abgegeben, so dass jene diesbezüglich unabhängig agieren können. In vier Ländern ist dieser Schritt in Richtung Hochschulautonomie jedoch noch nicht gesetzlich legitimiert. Zudem berufen die Leiter weiterer zwei Länder ihre Professor/inn/en lediglich aus der Position einer empfehlenden Institution, d.h. in Abhängigkeit von der Zustimmung der je übergeordneten Ministerien und in einem weiteren Bundesland unter Vorbehalt, da das Ministerium ein vierwöchiges Einspruchsrecht wahrnehmen kann.

Auf die Möglichkeit des Tenure Track für Juniorprofessuren verweisen lediglich die LHG Baden-Württembergs und Sachsens sowie Sachsen-Anhalts, hier als Sonderfall vermittelt der dienstrechtlichen Stellung der Universitätsdozent/inn/en, deren Einstellungsvoraussetzungen denen der Juniorprofessor/inn/en gleichen, wobei ihr Aufgabenschwerpunkt dauerhaft in der Lehre angesiedelt ist und eine unbefristete Weiterbeschäftigung im *privatrechtlichen* Dienstverhältnis nach erfolgreicher Bewährung ermöglicht wird. Darüber hinaus ist diese Art der hochschulinternen Weiterbeschäftigung in keinem weiteren Bundesland relevant.

Auf den zu erwartenden Mehrbedarf an Lehrpersonal reagieren die Bundesländer auf gesetzlicher Ebene mit unterschiedlicher Regelungsdichte. Personalkategorien mit Bezeichnungen wie z.B. Lehrprofessur, Universitäts- oder Hochschuldozentur und Juniordozentur sowie – in Abgrenzung hierzu – Forschungsprofessur sind noch kaum in den LHG vertreten. Gleichwohl ist inzwischen per gesetzlicher Verfügung in neun Bundesländern im Bereich der Hochschullehrer die Möglichkeit geschaffen worden, ausschließlich oder zumindest überwiegend Aufgaben entweder in der Lehre oder in der Forschung oder beiderseits zu übertragen. Sofern eine derartige Schwerpunktsetzung gesetzlich bisher nicht erfolgte, eröffnen sich innerhalb der zugehörigen LVV zusätzliche Handlungsspielräume zur Umsetzung hochschulinterner Personalerfordernisse. So beispielsweise in Hamburg explizit innerhalb von Bandbreitenregelungen, die einen verhältnismäßig flexiblen Umgang mit Lehrdeputat und Einsatzmöglichkeiten des Hochschulpersonals bei wechselndem Lehr- und Forschungsbedarf erlauben. Auch im Bereich des akademischen Mittelbaus reagieren die Länder inzwischen per Verordnung über Spannbreiten bezüglich der Höhe der Lehrverpflichtung einerseits und der fachlichen Abgrenzung zwischen Aufgaben in der Lehre und Aufgaben in der Forschung andererseits zielgerichtet auf die personellen Bedürfnisse der Hochschulen. Demgegenüber ist bundesweit allein im LHG Schleswig-Holsteins jenseits der Verwaltungspraxis auf gesetzlicher Ebene festgelegt worden, dass auch wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen überwiegend Aufgaben in der Lehre übertragen werden können. Ferner können in Bremen auch Lehrkräften für besondere Aufgaben neben Lehrtätigkeiten Aufgaben in der Forschung zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden.

Dennoch ist zu konstatieren, dass sich die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf das Lehrdeputat der Professor/inn/en insgesamt in Grenzen halten. Insofern bleibt abzuwarten, welche gesetzlichen Änderun-

gen sich mit den weiterhin zu erwartenden Novellierungen der LHG ergeben. Eine Verlagerung der Verantwortung für den Lehrbedarf in den Bereich der Mitarbeiter/innen, entgegen der Empfehlung des Wissenschaftsrates (2007), ist nicht auszuschließen, da das Regelungsausmaß für Hochschullehrerstellen bislang eher zurückhaltend ausfällt. Des Weiteren sind auch die LVV eines Großteils der Bundesländer bereits älteren Datums, wobei eine stärkere Ausdifferenzierung des Personals nach Tätigkeitsschwerpunkten in den Bereichen Forschung und Lehre auch mit neuen Regelungen in den LVV einhergehen könnte.

4. Das Hochschulpersonal im Spiegel von Stellenanzeigen

Claudia Kieslich

Die in LHG und LVV getroffenen Regelungen zu Struktur und Aufgabenprofil des Hochschulpersonals dürften primär das Interesse der Hochschulpolitik auf Landesebene widerspiegeln. Um zu klären, in wie weit sich dieses mit den Vorstellungen und Wünschen der Hochschulen deckt, denen vom Gesetzgeber zunehmend Entscheidungskompetenz in Personalangelegenheiten eingeräumt wird, bietet sich die Auswertung von Stellenanzeigen in einschlägigen überregionalen Printmedien an (Sailer 2009). Ausgewählt wurde die Wochenzeitschrift „DIE ZEIT“ (ZEIT), da sie erstens für einen umfangreichen akademischen Stellenmarkt bekannt ist und zweitens über digitale Archivunterlagen verfügt, mit deren Hilfe sich Entwicklungstendenzen im Zeitverlauf ermitteln lassen. Zur Absicherung der Aussagen zum aktuellen Stand wurden flankierend die Fachzeitschriften „Forschung und Lehre“ (FuL) und „duz Magazin“ (duz) ausgewertet.¹⁰⁰ Es ist darauf hinzuweisen, dass die Untersuchungsergebnisse nur einen Ausschnitt aus der bundesweiten Stellenlandschaft für den Hochschulbereich widerspiegeln. Zunehmend genutzt werden Stellenangebote auf den Homepages der Hochschulen, über Online-Portale und Mailinglisten. Angesichts der mit Ausschreibungen in überregionalen Printmedien verbundenen Kosten und des speziellen Leserkreises dürften Ausschreibungen von Professuren hier im Vergleich zu Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Doktorand/innen überdurchschnittlich vertreten sein.

Analysiert wurden jeweils die vier Mai-Ausgaben der ZEIT-Jahrgänge 2000, 2004, 2008 und 2009. Mit den Anzeigen aus dem Jahr 2000 soll die ‚traditionelle‘ Stellenlandschaft abgebildet werden. 2004 wurde mit Blick auf die 5. HRG-Novelle, einschließlich der von der Bundesregierung finanziell unterstützten Einführung der Juniorprofessur (ab 2002), ausgewählt. Von den Daten 2008 und 2009 wurde Aufschluss über Auswirkungen der Ende 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform erwartet. Um ein möglichst aktuelles und breites Abbild der föderalen Befunde zu bieten, erfolgte für 2009 zusätzlich eine Auswertung von ZEIT-Stellenanzeigen der Monate Juni und Juli sowie derjenigen von FuL und duz der Monate Mai, Juni und Juli. Insgesamt wurden über 1.500 Stellenangebote an Universitäten, Technischen Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie Gesamthochschulen ausgewertet. Nicht einbezogen wurden Universitätsklinika, Private Universitäten, Fernuniversitäten, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie die Bereiche Hochschulleitung, -verwaltung und -management.

Den ausgeschriebenen Stellen ist ein relativ einheitliches Aufbauschema eigen. Zu den Charakteristika ausführlicher Anzeigen, wie sie insbesondere für Professuren nach wie vor üblich sind (im Unterschied zur verknappten Annonce mit Verweis auf eine Internetausschreibung), zählen die Vorstellung der Hochschule und/oder des Fachbereichs, eine allgemeine Stellenbeschreibung (Status/Dotierung, Verbeamtung oder Angestelltenverhältnis, Zeithorizont u.ä.), die Nennung von Berufungsvoraussetzungen, erwarteter Qualifikation und Berufserfahrung, Aussagen zu Aufgabengebiet und Tätigkeitsprofil sowie organisatorische Angaben (erforderliche Bewerbungsunterlagen, Eintrittstermin, Anschrift) und Hinweise auf gesetzliche Grundlagen und ggf. Bezug zu Förderprogrammen (wie z.B. der Exzellenzinitiative).

¹⁰⁰ Auf Grund der Mehrfachveröffentlichung von Stellenanzeigen in verschiedenen Zeitschriften ist eine Zusammenführung der Auswertungsergebnisse nicht möglich.

Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich auf Stellenangebote für *Universitätsprofessuren*, *Juniorprofessuren*, *Doktorand/innen* und *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen*. Die Auswertungsergebnisse für *akademischen Räte* und *Postdoktorand/inn/en* haben aufgrund ihrer geringen Anzahl nur exemplarischen Charakter.

Da in erster Linie den Fragen nachgegangen werden soll, in wie weit sich die neue Rechtslage auf das Personalverständnis der Hochschulen auswirkt und ob die über LHG und LVV inzwischen eröffnete Möglichkeit einer Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre in der Hochschulpraxis angenommen wird, steht die Analyse von a) Berufungsvoraussetzungen und b) erwünschten Kenntnissen und Erfahrungen (Qualifikationsprofil) sowie c) offeriertem Einsatzspektrum und Aufgaben (Tätigkeitsprofil) im Vordergrund der Auswertung.

Die nachfolgenden Zeitreihen (2000, 2004, 2008, 2009 Mai-Ausgaben ZEIT) stützen sich auf 946 Stellenannoncen. Für die Abbildung des aktuellen Standes (2009 Ausgaben Mai, Juni, Juli) konnten 413 Anzeigen aus der ZEIT, 109 aus FuL und 55 aus der duz für die Universitätsprofessuren herangezogen werden. Die Anzahl der Fälle innerhalb der übrigen Personalkategorien werden ausschließlich für die ZEIT (531 Anzeigen) in den Anlagen drei bis fünf ohne Erläuterungen vorgestellt, was sich aus der geringen Anzahl von Ausschreibungen jenseits der Universitätsprofessur in den Fachzeitschriften FuL und duz erklärt.

4.1 Zeitreihe 2000-2009

4.1.1 Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren

Insgesamt blieb die Anzahl der in den Auswertungszeiträumen ausgeschriebenen ZEIT-Stellen für Universitätsprofessuren im Zeitverlauf relativ konstant. Erst 2009 ist ein erwähnenswerter Zuwachs zu verzeichnen (vgl. Übersicht 5). Im Vergleich der Bundesländer ergibt sich ein heterogenes Bild. Während für Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein eine rückläufige Anzahl zu konstatieren war, zeichneten sich Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz durch relativ konstante Werte aus. Eine wachsende Anzahl von Ausschreibungen hatten insbesondere Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Thüringen aufzuweisen. Die regionale Verteilung ist durch eine Konzentration auf Süddeutschland (Bayern, Baden-Württemberg), eine wachsende Präsenz insbesondere von Nordrhein-Westfalen und ein deutliches West-Ost-Gefälle zu Ungunsten der ostdeutschen Bundesländer gekennzeichnet.

Übersicht 5: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Bundesländern

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	19	18,3	10	10,4	21	19,4	13	10,1
Bayern	24	23,1	10	10,4	15	13,9	17	13,2
Berlin	6	5,8	1	1,0	6	5,6	2	1,5
Brandenburg			4	4,2	1	0,9	5	3,9
Bremen	1	0,9			1	0,9	1	0,8
Hamburg	9	8,6	1	1,0	10	9,3	17	13,2
Hessen	15	14,4	7	7,3	4	3,7	17	13,2
Mecklenburg-Vorpommern			9	9,4	3	2,8	2	1,5
Niedersachsen	6	5,8	12	12,5	6	5,6	5	3,9
Nordrhein-Westfalen	8	7,7	27	28,1	21	19,4	35	27,1
Rheinland-Pfalz	6	5,8	1	1,0	2	1,9	5	3,9
Saarland			5	5,2	1	0,9	2	1,5
Sachsen	6	5,8	5	5,2	6	5,6	6	4,6
Sachsen-Anhalt	2	1,9			2	1,9	1	0,8
Schleswig-Holstein					5	4,6	1	0,8
Thüringen	2	1,9	4	4,2	4	3,7		
Stellenanzeigen insgesamt	104	100	96	100	108	100	129	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die fachliche Struktur innerhalb der Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren (vgl. Übersicht 6) schwankt im Zeitverlauf und weicht im Vergleich der untersuchten Jahrgänge in der Fächerverteilung partiell voneinander ab. Am stärksten vertreten sind Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften. Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Ingenieurwissenschaften gewannen jedoch im Vergleich zum Jahr 2000 prozentual hinzu. Gemessen am Anteil der Professuren standen 2009 Sprach- und Kulturwissenschaften an erster Stelle, gefolgt von Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Ursachen für die abweichende Reihenfolge könnten z.B. in fachlich differenziertem altersbedingtem Ersatzbedarf und fachspezifischen Schwerpunktsetzungen beim Hochschulausbau liegen.

Übersicht 6: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Fächergruppen

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Sprach- und Kulturwiss.	34	32,7	17	17,7	22	20,4	38	29,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	16	15,4	13	13,5	16	14,8	17	13,2
Mathematik, Naturwiss.	34	32,7	26	27,1	33	30,6	27	20,9
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	6	5,8	12	12,5	13	12,0	15	11,6
Veterinärmedizin			1	1,1			1	0,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.			2	2,1	1	0,9	2	1,5
Ingenieurwiss.	11	10,6	13	13,5	20	18,5	21	16,3
Kunst, Kunstwiss.	3	2,9	10	10,4	3	2,8	8	6,2
Fächerübergreifend			2	2,1				
Stellenanzeigen insgesamt	104	100	96	100	108	100	129	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die Erwartungen, die an das *Qualifikationsprofil* der Bewerber/innen gestellt wurden, unterlagen erheblichen Veränderungen (vgl. Übersicht 7). Habilitation bzw. habilitationsadäquate Leistungen als Berufungsvoraussetzungen haben gemessen an der Häufigkeit der Nennung einen Bedeutungsverlust zu verzeichnen. Die Juniorprofessur hat in den letzten Jahren aufgeholt und wird inzwischen fast genauso häufig angeführt. Zunehmend gefragt sind berufliche Erfahrungen, die im Rahmen wissenschaftlicher Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereiches gewonnen wurden. Eine grundlegende Umgestaltung des Qualifikationsprofils zeigt sich vor allem im Hinblick auf die wachsende Wertigkeit der Lehre. Nach einschlägiger Lehrerfahrung, pädagogischer bzw. hochschuldidaktischer Kompetenz, Interesse an Wissensvermittlung und Nutzbarmachung von Praxiskenntnissen, Freude an Studierendenbetreuung, Lehrmotivation u.ä. wurde im Jahr 2000 in jeder zweiten Stellenanzeige gefragt, im Jahr 2009 in drei von vier. Forschungsbezüge (wie besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, Exzellenz in der Forschung, Methodenkompetenz, einschlägige theoretische und empirische Arbeiten, Interesse an der Weiterentwicklung des Fachs) bleiben dahinter zurück. Gleiches betrifft, trotz steigender Tendenzen, die Projekterfahrung (einschließlich Projektkonzeption, -organisation, -leitung, die Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten) und den internationalen Erfahrungshorizont (z.B. Studien-, Weiterbildungs- und Forschungsaufenthalte im Ausland, das internationale Forschungsprofil, die Durchführung von Projekten in internationalen Konsortien, internationale Kontakte und Vernetzung sowie Publikationen in internationalen Zeitschriften).

Übersicht 7: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Habilitation	72	69,2	58	60,4	49	45,4	60	46,5
habilitationsadäquate Leistungen	70	67,3	54	56,3	40	37,0	42	32,6
Tätigkeit als wiss. Mitarb. an HS oder außeruniversitärer Forschungseinrichtung			1	1,0	4	3,7	17	13,2
Juniorprofessur					25	23,1	39	30,2
Wiss. Tätigkeit außerhalb des HS-Bereiches, in Wirtschaft, Verwaltung oder anderem gesellsch. Bereich im In- und Ausland	3	2,9	5	5,2	9	8,3	33	25,6
Lehrbezug	54	51,9	41	42,7	44	40,7	95	73,6
Forschungsbezug	10	9,6	23	24,0	26	24,1	52	40,3
Projektbezug	1	1,0	10	10,4	12	11,1	31	24,0
Praxisbezug	17	16,3	14	14,6	17	15,7	18	14,0
Leitungsbezug	2	1,9	2	2,1	8	7,4	6	4,7
Internationaler Bezug	7	6,7	15	15,6	22	20,4	24	18,6
Stellenanzeigen insgesamt	104		96		108		129	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Befristung und Angestelltenstatus der Universitätsprofessur stellen durchgängig eher die Ausnahme dar. Im Untersuchungsjahr 2000 waren 80 Prozent der Professuren als *unbefristetes* Beamtenverhältnis ausgeschrieben, im Jahr 2009 sind es 83 Prozent. Hinsichtlich unbefristeter Stellen im Fall der *Erstberufung auf Probe* ist zu unterscheiden zwischen einer dreijährigen bzw. fünfjährigen Probephase und dem

erstmalig für das Untersuchungsjahr 2004 in die Auswertung aufgenommen werden. Da die Juniorprofessur eine neue Personalkategorie darstellt, standen für die Zeitreihenanalyse lediglich 66 Anzeigen zur Verfügung. Im Vergleich der Untersuchungszeiträume 2004, 2008 und 2009 sind vermehrt Ausschreibungen zu verzeichnen (vgl. Übersicht 9), dennoch ist die Fallzahl zu gering, um verlässliche Aussagen zur Verteilung nach Bundesländern und der landesspezifischen Entwicklung abzuleiten.

Übersicht 9: Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren nach Bundesländern

	2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	4	33,4	3	15,8	2	5,7
Berlin	1	8,3	2	10,5	1	2,9
Brandenburg					3	8,6
Bremen			1	5,3		
Hamburg					2	5,7
Hessen					4	11,4
Mecklenburg-Vorpommern	1	8,3			1	2,9
Niedersachsen	1	8,3				
Nordrhein-Westfalen			10	52,6	10	28,6
Rheinland-Pfalz			3	15,8	4	11,4
Sachsen					1	2,9
Thüringen	5	41,7			7	20,0
Stellenanzeigen insgesamt	12	100	19	100	35	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Im Hinblick auf die fachliche Struktur (vgl. Übersicht 10) kann über den Untersuchungszeitraum hinweg eine verhältnismäßig hohe Stabilität konstatiert werden. Am stärksten vertreten sind die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften. Für Sport und Veterinärmedizin waren keine Stellenausschreibungen im ausgewählten Printmedium vorhanden. Stellenanzeigen für Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften waren allein im Jahr 2004 vertreten. Juniorprofessuren in Ingenieurwissenschaften und Kunst/Kunstwissenschaften wurden erstmals 2009 ausgeschrieben.

Übersicht 10: Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren nach Fächergruppen

	2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Sprach- und Kulturwiss.	3	25,0	3	15,8	8	22,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	4	33,4	11	57,9	10	28,6
Mathematik, Naturwiss.	3	25,0	5	26,3	10	28,6
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	1	8,3				
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	1	8,3				
Ingenieurwiss.					5	14,3
Kunst, Kunstwiss.					2	5,7
Stellenanzeigen insgesamt	12	100	19	100	35	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die Ansprüche an das *Qualifikationsprofil* der Bewerber/innen veränderten sich im Verlauf der Zeit erheblich. Während die ausgeschriebenen Stellen in den Auswertungszeiträumen 2004 und 2008 sehr detaillierte Anforderungen aufwiesen, nimmt der Umfang der Angaben zu den erwünschten Qualifikationen im Jahr 2009 ab (vgl. Übersicht 11). Die Promotion bzw. die herausragende Promotion als Einstellungsvoraussetzung wird seltener genannt, ebenso eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule, einer außeruniversitären Einrichtung oder außerhalb des Hochschulbereiches. Die Abfrage von einschlägiger Lehrerfahrung, pädagogischer bzw. hochschuldidaktischer Kompetenz, Interesse an Wissensvermittlung und Freude an Studierendenbetreuung, Lehrmotivation und Einbringung von Praxiskenntnissen geht anteilig zurück. Dagegen wird Forschungsbezügen (wie besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, Exzellenz in der Forschung, Methodenkompetenz, einschlägige theoretische und empirische Arbeiten, Interesse an der Weiterentwicklung des Fachs) steigende Aufmerksamkeit gewidmet. Im Hinblick auf den Projektbezug und internationale Aspekte sind starke Schwankungen zu beobachten.

Übersicht 11: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren

	2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Promotion			7	36,8	3	8,6
herausragende Promotion	9	75,0	7	36,8	10	28,6
Tätigkeit als wiss. Mitarb. an HS oder außeruniversitärer Forschungseinrichtung			1	5,3		
Wiss. Tätigkeit außerhalb des HS-Bereiches, in Wirtschaft, Verwaltung oder anderem gesellsch. Bereich im In- und Ausland	3	25,0				
Lehrbezug	9	75,0	15	78,9	12	34,3
Studiengangsreform			1	5,3		
Forschungsbezug	5	41,7	4	21,1	12	34,3
Projektbezug	1	8,3	10	52,6	2	5,7
Praxisbezug	3	25,0	3	15,8	1	2,9
Internationaler Bezug	2	16,7	8	42,1	9	25,7
Stellenanzeigen insgesamt	12		19		35	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die Angaben zur Befristung von Juniorprofessuren variieren in Abhängigkeit von den jeweiligen gesetzlichen Regelungen der Bundesländer. Am häufigsten zu finden ist in allen drei Auswertungszeiträumen zunächst eine Befristung auf drei Jahre, die nach einer positiven Evaluation um weitere drei Jahre verlängert werden kann (2004: 67 Prozent; 2008: 47 Prozent; 2009: 51 Prozent). An zweiter Stelle wurde eine Befristung im Umfang von sechs Jahren ausgeschrieben (2004: 8 Prozent; 2008: 21 Prozent; 2009: elf Prozent). Vereinzelt wird in den Stellenanzeigen für Juniorprofessuren eine Befristung auf vier Jahre plus zwei Jahre angegeben (2008: fünf Prozent; 2009: neun Prozent). Im Zeitverlauf wird zunehmend auf die Nennung von Fristen verzichtet. Vermutlich wird davon ausgegangen, dass diese den Bewerber/innen als stellentypisch bekannt sind.

Sehr selten sind Angaben mit einer *tenure track*-Option, welche darauf hinausläuft, dass nach Beendigung der sechsjährigen Juniorprofessur eine Umwandlung in eine Lebenszeitprofessur ermöglicht wird (2009: drei Prozent).

Das dargebotene *Tätigkeitsprofil* (vgl. Übersicht 12) fokussiert mit steigender Tendenz die Vertretung des entsprechenden Faches in seiner gesamten Breite, d.h. sowohl in der Forschung als auch in der Lehre. Im Jahr 2004 lag der Schwerpunkt der ausgeschriebenen Stellen mit 50 Prozent auf Forschung und Lehre sowie mit über 40 Prozent auf vorrangiger Lehrtätigkeit. Angaben über eine aktive Beteiligung an Forschungsprojekten blieben hingegen aus. Gleiches trifft auch auf Forschungsk Kooperationen und Leitungstätigkeiten zu. In keiner der ausgewerteten Stellenanzeigen gab es Hinweise über die Beteiligung an Studienorganisation/-koordination neuer oder bestehender Studiengänge, Mitarbeit an Studienprogrammen, Ausbau bzw. Weiterentwicklung von Studiengängen/-strukturen u.a.; auch über die Ausbildung und Betreuung von Studierenden kann keine Aussage getroffen werden. Im Auswertungszeitraum 2009 ist ein Wandel bezüglich des Tätigkeitsprofils der Juniorprofessur erkennbar, insofern der Schwerpunkt in der Vertretung des Faches in seiner gesamten Breite, mithin in Forschung und Lehre, zu finden ist. Das Tätigkeitsprofil hat besonders in den Bereichen Einwerbung bzw. Betreuung von Drittmittelprojekten, Koordinierung von Forschungsprojekten und Beteiligung an Forschungsverbänden sowie Mitarbeit an Forschungsk Kooperationen einen Zuwachs erfahren. Formulierungen, die auf eine Schwerpunktsetzung in der Lehre verweisen, sind indes merklich zurückgegangen.

Übersicht 12: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für Juniorprofessuren

	2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Leitungstätigkeit	2	16,7	6	31,6	4	11,4
Forschung und Lehre	6	50,0	14	73,7	26	74,3
Vorrangig Lehrtätigkeit	5	41,7	6	31,6	1	2,9
Forschungsprojekte			1	5,3	14	40,0
Forschungsk Kooperationen	3	25,0	5	26,3	14	40,0
Studiengangsreform			3	15,8	2	5,7
Ausbildung, Studierendenbetreuung			2	10,5	22	62,9
Förderung wiss. Nachwuchs			3	15,8	13	37,1
Hochschuldidaktik			1	5,3		
Akad. Selbstverwaltung			7	36,8	3	8,6
Stellenanzeigen insgesamt	12		19		35	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Weiterhin zeichnet sich ein steigender Bedarf an der Übernahme der Betreuung von Studierenden (einschließlich der Betreuung von Praktika sowie Prüfungstätigkeit) und an Leistungen im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ab.

Angaben über die Art und den Umfang der zu erbringenden Lehrleistungen lassen die Stellenanzeigen nicht zu. Dies trifft gleichermaßen für den Stellenumfang von Juniorprofessuren zu.

4.1.3 Stellenausschreibungen für die Doktorand/inn/enausbildung

Die Anzahl der Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en hat sich im Zeitverlauf deutlich reduziert. Trotz leichter Erholung wurden im Auswertungszeitraum 2009 weniger als die Hälfte der Ausschreibungen im vergleichbaren Zeitraum im Jahr 2000 registriert. Dies könnte im Zusammenhang mit einer stärkeren Hinwendung zu einer stipendienfinanzierten Förderung stehen. Aus den Bundesländern Bremen,

Hamburg, Niedersachsen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen lagen im Auswertungszeitraum Jahr 2009 keine Ausschreibungen für Doktorand/inn/enstellen vor (vgl. Übersicht 13).

Übersicht 13: Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en nach Bundesländern

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	25	29,1	1	3,8	7	24,1	8	19,0
Bayern	5	5,8	2	7,7	4	13,8	10	23,8
Berlin	7	8,1	11	42,3	1	3,5	7	16,7
Brandenburg	4	4,7					1	2,4
Bremen	5	5,8						
Hamburg	1	1,2						
Hessen	4	4,7	2	7,7	2	6,9	1	2,4
Niedersachsen	7	8,1	1	3,8	4	13,8		
Nordrhein-Westfalen	11	12,8			9	31,0	10	23,8
Rheinland-Pfalz	3	3,5					3	7,1
Saarland	2	2,3						
Sachsen	2	2,3			2	6,9		
Sachsen-Anhalt	4	4,7	3	11,5				
Schleswig-Holstein	3	3,5	2	7,7			2	4,8
Thüringen	3	3,5	4	15,4				
Stellenanzeigen insgesamt	86	100	26	100	29	100	42	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die Verteilung nach Fächergruppen lässt auf ein tendenzielles Wachstum der Doktorand/inn/enausbildung in Bezug auf Stellen in Sprach- und Kulturwissenschaften, Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften schließen (vgl. Übersicht 14). Rückläufige Werte sind für die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften ermittelt worden.

Übersicht 14: Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en nach Fächergruppen

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Sprach- und Kulturwiss.	7	8,1	8	30,8	4	13,8	13	31,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	19	22,1	4	15,4	6	20,7	2	4,8
Mathematik, Naturwiss.	17	19,8	5	19,2	11	37,9	11	26,2
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	23	26,7					2	4,8
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	7	8,1	2	7,7				
Ingenieurwiss.	11	12,8			1	3,4	11	26,2
Kunst, Kunstwiss.					1	3,4	2	4,8
Fächerübergreifend	2	2,3	7	26,9	6	20,7	1	2,4
Stellenanzeigen insgesamt	86	100	26	100	29	100	42	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die Erwartungen bezüglich des *Qualifikationsprofils* künftiger Doktorand/inn/en unterlagen nur geringfügigen Veränderungen. Es ist eine Abnahme der Nennungen in den Bereichen Forschungserfahrung bzw. –aktivität (2000: 16 Prozent; 2009: sieben Prozent) sowie Erfahrung in Forschungsprojekten (einschließlich Organisation und Durchführung von Studien, die Fähigkeit, drittmittelgeförderte Forschungsprojekte einzuwerben) und bezüglich des Nachweises von Berufserfahrung zu verzeichnen (vgl. Übersicht 15). Die Hochschulen rücken immer mehr davon ab, ausführliche Stellenanzeigen in den Printmedien zu veröffentlichen (ursächlich dafür könnten finanzielle Gründe sein), häufiger finden sich statt dessen Verweise auf die geltenden LHG (2009: 31 Prozent im Vergleich zu 2004: 26,9 Prozent und 2000: dreieinhalb Prozent).

Übersicht 15: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Lehrbezug	3	3,5					2	4,8
Forschungsbezug	14	16,3	9	34,6	3	10,3	3	7,1
Projektbezug	5	5,8			3	10,3	1	2,4
Praxisbezug	7	8,1	2	7,7	2	6,9	2	4,8
Internationaler Bezug	2	2,3			1	3,4		
Gesetzesbezug	3	3,5	7	26,9			13	31,0
Stellenanzeigen insgesamt	86		26		29		42	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die Einstellungsdauer bzw. die Befristung von Doktorand/inn/enstellen ist an kein einheitliches Muster geknüpft (vgl. Übersicht 16). Die häufigste Dauer der Befristung beläuft sich auf drei Jahre. Insgesamt variiert die Befristungsdauer zwischen einem und fünf Jahren, wobei sich abzeichnet, dass in den Naturwissenschaften längere Laufzeiten angeboten werden.

Übersicht 16: Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en nach Befristungsdauer

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Befristet nach WissZeitVG	5	5,8	3	11,5	7	24,1	4	9,5
auf 1 Jahr befristet	3	3,5	2	7,7				
auf 1 Jahr befristet + 1Jahr bzw. mit VL	2	2,3			4	13,8	8	19,0
auf 1 Jahr befristet + 3Jahre							7	16,7
auf 2 Jahre befristet	16	18,6			4	13,8	2	4,8
auf 2 Jahre befristet mit VL	9	10,5	3	11,5			1	2,4
auf 3 Jahre befristet	24	27,9	1	3,8	1	3,4	10	23,8
auf 3 Jahre befristet mit VL	2	2,3			2	6,9	2	4,8
auf 4 Jahre befristet	2	2,3	7	26,9	6	20,7	3	7,1
auf 5 Jahre befristet	5	5,8	7	26,9			4	9,5
keine Angaben	18	20,9	3	11,5	5	17,2	1	2,4
Stellenanzeigen insgesamt	86	100	26	100	29	100	42	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Kennzeichner für das *Tätigkeitsprofil* (vgl. Übersicht 17) ist die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, gefolgt von Tätigkeiten in Forschung *und* Lehre. Daneben werden in wachsendem Maße Aufgaben im Bereich der Ausbildung von Studierenden, die Beteiligung an Forschungsprojekten (einschließlich Einwerbung, Koordinierung und Durchführung von drittmittelfinanzierten Projekten, Mitarbeit in Forschungsclustern der Exzellenzinitiative und im Sonderforschungsbereich) und Forschungsk Kooperationen (einschließlich Forschungsvorhaben in Zusammenarbeit mit der eigenen Fakultät/mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen) genannt.

Übersicht 17: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für Doktorand/inn/en

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Leitungstätigkeit	1	1,2			3	10,3		
Forschung und Lehre	29	33,7	12	46,2	10	34,5	15	35,7
Forschungsprojekte	33	38,4	10	38,5	7	24,1	12	28,6
Forschungsk Kooperationen	3	3,5			4	13,8	13	31,0
Studiengangsreform	5	5,8	4	15,4	2	6,9		
Ausbildung, Studierendenbetreuung	4	4,7	1	3,8	7	24,1	10	23,8
Eigener wiss. Qualifikationserwerb	86	100,0	26	100,0	29	100,0	42	100,0
Hochschuldidaktik	1	1,2			2	6,9		
Akad. Selbstverwaltung	1	1,2					2	4,8
Stellenanzeigen insgesamt	86		26		29		42	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Bei der Auswertung der Stellenanzeigen für Doktorand/inn/en konnten hinsichtlich des Stellenumfanges folgende Ergebnisse für den gesamten Auswertungszeitraum ermittelt werden: 20 Prozent aller ausgeschriebenen Stellen belaufen sich auf eine Teilzeitstelle mit 50 Prozent der regulären Arbeitszeit; der Großteil der veröffentlichten Stellen beinhaltet jedoch keine Angaben über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit (> 60 Prozent).

Im Bereich der Lehrtätigkeit ist keine aussagekräftige Tendenz erkennbar; das Abhalten von Lehrveranstaltungen ist zwar vorgesehen, aber in welcher Art und in welchem Umfang dies stattfindet, ist anhand der veröffentlichten Anzeigen nicht nachvollziehbar.

4.1.4 Stellenausschreibungen für Postdoktorand/inn/en

Im Spiegel von Stellenanzeigen stellt sich die Post-doc-Phase als Beschäftigung nach Beendigung der Dissertation an einer Universität oder an einem Forschungsinstitut im befristeten Angestelltenverhältnis (ein bis drei Jahre, in Ausnahmefällen mit Verlängerungsoption) dar, wobei die Mitarbeit in Forschungsprojekten im Vordergrund steht. Auf Grund der niedrigen Fallzahlen (vgl. Übersicht 18) haben die dargestellten Befunde lediglich exemplarischen Charakter.

Die fachliche Struktur unterlag erheblichen Veränderungen. Am stärksten vertreten sind im Auswertungszeitraum 2000 die Fächer Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften. Im Jahr 2009 ist in beiden Fächergruppen ein absoluter und anteiliger Rückgang zu beobachten. Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften gewannen indes hinzu.

Übersicht 18: Stellenausschreibungen für Postdoktorand/inn/en nach Bundesländern

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	5	23,8			1	20,0	4	22,2
Bayern	2	9,5					7	38,9
Berlin							2	11,1
Bremen	1	4,8						
Hessen	2	9,5					1	5,6
Niedersachsen	3	14,3			3	60,0		
Nordrhein-Westfalen	4	19,0	1	100,0	1	20,0	2	11,1
Sachsen	1	4,8						
Sachsen-Anhalt	1	4,8						
Thüringen	2	9,5					2	11,1
Stellenanzeigen insgesamt	21	100	1	100	5	100	18	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Mit steigender Tendenz ist bezüglich des *Qualifikationsprofils* zu beobachten, dass die Universitäten von den zukünftigen Postdoktorand/innen eine herausragende Promotion (2000: fünf Prozent; 2009: 22 Prozent) und internationale Erfahrungen (einschließlich Studienaufenthalte, Projekterfahrung, Publikationen in anerkannten internationalen Fachzeitschriften u.a.) erwarten. Dagegen finden allgemeine Forschungsaktivitäten (Kompetenzen in empirischer Forschung, Methodenkompetenz u.a.) seltener Erwähnung. Immer häufiger wird der Text mit Verweis auf die geltende Hochschulgesetzeslage knapp gehalten.

Das in den Stellenanzeigen ausgeschriebene *Tätigkeitsprofil* ist in der Regel geprägt durch die wachsende Bedeutung von Forschungsarbeit und Forschungskooperationen.

4.1.5 Stellenausschreibungen für akademische Räte

Stellenanzeigen für akademische Räte wurden nur im Einzelfall geschaltet, wenn auch – die Anzahl und Sitzländer der Universitäten betreffend – mit anscheinend steigender Tendenz. Während im Jahr 2000 nur Universitäten aus Baden-Württemberg und Berlin in der ZEIT annoncierten, waren es 2009 Universitäten aus sechs Bundesländern (vgl. Übersicht 19).

Im Zeitverlauf waren nur geringe Schwankungen innerhalb der Fächerverteilung zu beobachten. Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften gehörten zu den am häufigsten nachgefragten Fachrichtungen.

Die Erwartungen, welche an die *Qualifikationen* der Bewerber/innen gestellt wurden, sind ebenfalls relativ konstant geblieben. Als Einstellungsvoraussetzungen für die akademischen Räte wurden die Dissertation, die wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereiches sowie umfangreiche Lehrerfahrungen (einschließlich pädagogische Eignung u.a.) und der Nachweis mehrjähriger Berufserfahrung (u.a. in Industrie, Wirtschaft oder Schultätigkeit) genannt.

Der Zeithorizont für die Beschäftigung akademischer Räte variiert zwischen unbefristet und zeitlich befristet, wobei zeitliche Befristungen tendenziell zunehmen. So waren beispielsweise im Auswertungszeitraum 2009 nur vier Stellen (29 Prozent) als unbefristete ausgeschrieben.

Übersicht 19: Stellenausschreibungen für akademische Räte nach Bundesländern

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	2	66,7	2	25,0	1	16,7	1	7,1
Bayern							2	14,3
Berlin	1	33,3						
Hessen			2	25,0	2	33,3	7	50,0
Niedersachsen							1	7,1
Nordrhein-Westfalen			4	50,0	1	16,7	2	14,3
Rheinland-Pfalz					1	16,7	1	7,1
Schleswig-Holstein					1	16,7		
Stellenanzeigen insgesamt	3	100	8	100	6	100	14	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Das *Tätigkeitsprofil* für die Position der akademischen Räte konzentriert sich auf Lehrtätigkeiten (vgl. Übersicht 20) und Studierendenbetreuung. Im Jahr 2009 sind erstmals Angaben zur Mitgestaltung von Forschungsprojekten und -kooperationen (28 Prozent) ersichtlich.

Aussagen über den Umfang akademischer Ratsstellen können aus oben genanntem Grund nicht getroffen werden. Die Vergütung erfolgt nach der Besoldungsordnung A.

Übersicht 20: Stellenausschreibung für akademische Räte nach Lehrumfang

	Lehrveranstaltungen in SWS							Stellen insgesamt
	Ja	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20	keine Angaben	
2000							3	3
2004				1	2	5		8
2008	3			1		2		6
2009	5		2	1	2	3	1	14

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

4.1.6 Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Die Anzahl der veröffentlichten Stellenanzeigen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen war im Vergleich der Auswertungszeiträume, mit Ausnahme des Jahres 2004, verhältnismäßig ausgewogen. Gleichwohl hat sich die Struktur nach Bundesländern stark verändert. Während im Auswertungszeitraum des Jahres 2000 insgesamt Hochschulen aus 14 Bundesländern (außer Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) in der ZEIT inserierten, waren es im entsprechenden Zeitraum des Jahres 2009 Hochschulen aus lediglich acht Bundesländern; darunter war keine ostdeutsche Hochschule (vgl. Übersicht 21).

Übersicht 21: Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	6	11,3	4	13,8	8	15,1	13	26,5
Bayern	1	1,9	1	3,4	7	13,2	3	6,1
Berlin	10	18,9	2	6,9	5	9,4	10	20,4
Bremen	1	1,9	1	3,4				
Hamburg	1	1,9			1	1,9	1	2,0
Hessen	12	22,6	4	13,8	5	9,4	7	14,3
Mecklenburg-Vorpommern								
Niedersachsen	2	3,8	6	20,7	5	9,4	6	12,2
Nordrhein-Westfalen	11	20,8	3	10,3	12	22,6	6	12,2
Rheinland-Pfalz	3	5,7	2	6,9	3	5,7	3	6,1
Saarland	2	3,8						
Sachsen	3	5,7	3	10,3	6	11,3		
Sachsen-Anhalt			2	6,9	1	1,9		
Thüringen	1	1,9	1	3,4				
Stellenanzeigen insgesamt	53	100	29	100	53	100	49	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Die fachliche Struktur wies Verschiebungen auf (vgl. Übersicht 22). Zwar stand durchgängig die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften an erster Stelle, doch kam es zu Änderungen der Rangfolge bei Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (2000: 17 Prozent; 2009: zwei Prozent) und Mathematik/Naturwissenschaften (2000: elf Prozent; 2009: 22 Prozent) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (2000: dreizehn Prozent; 2009: acht Prozent). Ursachen für diese Veränderungen, welche auf die Setzung von fachspezifischen Prioritäten zurückgehen könnten, dürften u.a. der Exzellenzinitiative und der verstärkten Bildung von Graduiertenkollegs zuzuordnen sein. Insbesondere für den Auswertungszeitraum im Jahr 2009 ist eine Zunahme an Stellenausschreibungen für Tätigkeiten in Exzellenzclustern/Graduiertenkollegs/neuen Professionen zu konstatieren.

Übersicht 22: Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Fächergruppen

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Sprach- und Kulturwiss.	14	26,4	10	34,5	18	34,0	14	28,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	7	13,2	3	10,3	12	22,6	4	8,2
Mathematik, Naturwiss.	6	11,3	7	24,1	8	15,1	11	22,4
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	9	17,0	2	6,9	1	1,9	1	2,0
Veterinärmedizin	1	1,9	2	6,9				
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	7	13,2	2	6,9			1	2,0
Ingenieurwiss.	3	5,7	1	3,4	6	11,3		
Kunst, Kunstwiss.	1	1,9	1	3,4	8	15,1	3	6,1
Exzellenzcluster, Graduiertenkolleg, neue Professionen	5	9,4	1	3,4			15	30,6
Stellenanzeigen insgesamt	53	100	29	100	53	100	49	100

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Das *Tätigkeitsprofil* der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen korrespondiert mit dem ausgewiesenen *Qualifikationsprofil*. Über die in der ZEIT erfasste Untersuchungsperiode wird ersichtlich,

Übersicht 23: Entwicklung des Qualifikationsprofils in Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Promotion erwünscht	5	9,4	3	10,3	2	3,8	4	8,2
Promotion gefordert	13	24,5	12	41,4	8	15,1	13	26,5
herausragende Promotion	2	3,8	2	6,9	3	5,7		
Wiss. Tätigkeit außerhalb des HS-Bereiches, in Wirtschaft, Verwaltung oder anderem gesellsch. Bereich im In- und Ausland	2	3,8					8	16,3
Lehrbezug	5	9,4	9	31,0	4	7,5	12	24,5
Hochschuldidaktik	4	7,5	2	6,9			4	8,2
Forschungsbezug	12	22,6	8	27,6	4	7,5	7	14,3
Projektbezug	3	5,7	4	13,8	3	5,7	1	2,0
Praxisbezug	8	15,1			7	13,2	13	26,5
Internationaler Bezug	4	7,5	2	6,9	9	17,0	2	4,1
Wissenschaftsstützende Aufgaben	2	3,8	1	3,4	4	7,5	9	18,4
Stellenanzeigen insgesamt	53		29		53		49	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

dass ein Wandel in Bezug auf die Erwartungen an pädagogische Fähigkeiten und Lehrerfahrungen stattgefunden hat (vgl. Übersicht 23). Auch in den Bereichen mehrjährige Berufserfahrung bzw. schulpraktische Erfahrung ist ein sukzessives Wachstum zu verzeichnen. Ferner wird von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zunehmend erwartet, dass sie Kenntnisse bzw. Fertigkeiten in der Projektkoordination/-administration sowie im Wissenschaftsmanagement (einschließlich Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsplanung) vorweisen. Erfahrungen in der Forschungstätigkeit sind in diesem Kontext dagegen von eher untergeordneter Bedeutung.

Zur Dauer der Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind generelle Aussagen nicht möglich bzw. kann anhand der vorliegenden Werte kein konkretes Muster expliziert werden, da Befristungen oftmals im Zusammenhang mit der Anstellung in Forschungsprojekten stehen. Im Auswertungsjahr 2000 trat eine Befristung auf drei Jahre (21 Prozent) am häufigsten auf, gefolgt von einer Einstellungsdauer von zwei Jahren (15 Prozent) sowie für ein bis zwei Jahre (neun Prozent). Im Vergleich dazu stellt im Auswertungszeitraum 2009 eine zweijährige Beschäftigungsdauer die häufigste Form der Befristung dar (25 Prozent), an die sich Einstellungszeiträume von drei Jahren (zwölf Prozent) sowie von einem Jahr (sechs Prozent) anschließen.

Hinsichtlich des in den Stellenanzeigen formulierten *Tätigkeitsprofils* der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen verliert die Vertretung des Faches in Forschung *und* Lehre an Bedeutung (vgl. Übersicht 24). Für die Mitarbeit an Forschungsprojekten gilt aktuell Ähnliches. In der Kategorie der vorrangigen Lehrtätigkeit zeichnet sich ein minimaler Anstieg ab. Einen erwähnenswerten Zuwachs weisen die Bereiche der Studienorganisation/-koordination (einschließlich neuer oder bestehender Studiengänge, Mitarbeit an Studienprogrammen, Lehr-, Prüfungs- und Verwaltungstätigkeiten) sowie die Ausbildung bzw. die Betreuung von Studierenden auf. Anhand der ausgewerteten Anzeigen ist anzunehmen, dass die Hochschu-

len großen Wert auf eine intensive Betreuung der Studierenden und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses legen. Darüber hinaus beziehen sie sich in ihren Stellenausschreibungen in steigendem Maß auf die Übernahme von wissenschaftsstützenden Aufgaben (einschließlich Öffentlichkeitsarbeit, administrative Tätigkeiten, Durchführung von Bedarfsanalysen, Qualitätsmanagement in der Lehre).

Übersicht 24: Entwicklung des Tätigkeitsprofils in Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Leitungstätigkeit	4	7,5	7	24,1	4	7,5	4	8,2
Forschung und Lehre	20	37,7	14	48,3	10	18,9	10	20,4
Vorrangig Lehrtätigkeit	12	22,7	7	24,1	23	43,4	13	26,6
Forschungsprojekte	12	22,6	4	13,8	17	32,1	6	12,2
Forschungskooperationen	4	7,5	2	6,9	8	15,1	5	10,2
Studiengangsreform	3	5,7	2	6,9	5	9,4	15	30,6
Ausbildung, Studierendenbetreuung	7	13,2	2	6,9	13	24,5	21	42,9
Förderung wiss. Nachwuchs					2	3,8	8	16,3
Hochschuldidaktik	2	3,8	3	10,3	1	1,9	4	8,2
Akademische Selbstverwaltung	3	5,7	1	3,4	6	11,3	3	6,1
Wissenschaftsstützende Aufgaben	10	18,9	2	6,9	15	28,3	18	36,7
Stellenanzeigen insgesamt	53		27		53		49	

Quelle: DIE ZEIT Mai-Ausgaben

Zunehmend sind in den Stellenausschreibungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Angaben über den Lehr- und Stellenumfang zu registrieren. Während im Auswertungszeitraum 2000 in über zwei Drittel der Anzeigen keine Angaben zum Lehrumfang formuliert wurden, betraf das im vergleichbaren Zeitraum 2009 nur noch ca. ein Fünftel. Ähnlich sieht es bei Angaben zum Stellenumfang aus. 70 Prozent der Hochschulen gaben im Auswertungszeitraum 2000 keine Auskunft über eine Voll- oder Teilzeittätigkeit; im Jahr 2009 fallen die Werte deutlich niedriger aus (33 Prozent).

Die Vergütungsmodalitäten für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind ebenso breit gefächert wie die Befristung der Anstellungsverhältnisse. Weiterhin ist deren Besoldung, die nach BAT bzw. TV-L geregelt ist, abhängig von der jeweiligen Qualifizierung.

4.2 Aktuelle Befunde für Universitätsprofessuren

Die zur Ermittlung der *aktuellen Situation* für 2009 zusätzlich herangezogenen Zeitschriften FuL sowie duz ergeben zum Teil ein voneinander abweichendes Bild in Bezug auf Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren. Dies trifft vor allem auf die Verteilung der ausgeschriebenen Stellenanzeigen im Bundesvergleich zu (vgl. Übersicht 25). Im Unterschied zur ZEIT mit ihrem nach Berufsfeldern breit gefächerten Stellenmarkt sind FuL sowie duz auf den Hochschulsektor und die außeruniversitäre Forschung zugeschnitten. Die meisten Stellenanzeigen in diesen beiden Fachzeitschriften wurden von Universitäten aus den Bundesländern Bayern und Nordrhein-Westfalen ausgeschrieben. Berlin, Bremen, das Saarland und Sachsen-Anhalt waren nicht vertreten.

Übersicht 25: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Bundesländern 2009

	ZEIT		FuL		duz	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Baden-Württemberg	52	12,5	9	8,3	5	9,1
Bayern	59	14,1	49	45,0	23	41,8
Berlin	28	6,7				
Brandenburg	11	2,6	12	11,0		
Bremen	1	0,2				
Hamburg	30	7,2	4	3,7	5	9,1
Hessen	42	10,1	3	2,8		
Mecklenburg-Vorpommern	4	1,0	1	0,9		
Niedersachsen	20	4,8	3	2,8	2	3,6
Nordrhein-Westfalen	97	23,3	22	20,2	16	29,1
Rheinland-Pfalz	22	5,3	3	2,8		
Saarland	4	1,0				
Sachsen	19	4,6	1	0,9	1	1,8
Sachsen-Anhalt	6	1,4				
Schleswig-Holstein	12	2,9	1	0,9	3	5,5
Thüringen	10	2,4	1	0,9		
Stellenanzeigen insgesamt	417	100	109	100	55	100

Quelle: DIE ZEIT, FuL, duz jeweils Ausgaben Mai-Juli 2009

Die Untersuchung der fachlichen Struktur ergab ebenfalls inkongruente Ergebnisse innerhalb der ausgewerteten Printmedien. Während die Werte der Wochenzeitschrift ZEIT und der Fachzeitschrift duz überwiegend identisch sind (vgl. Übersicht 26), ist – gemessen an der Häufigkeit der entsprechenden Inserate – in der Fachzeitschrift FuL eine andere Reihenfolge bezüglich der fachlichen Prioritäten erkennbar. An erster Stelle steht das Fach Mathematik/Naturwissenschaften (in ZEIT und duz an zweiter bzw. dritter Stelle), nachfolgend Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (in ZEIT und duz an dritter bzw. zweiter Stelle) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften (in ZEIT und duz an erster Stelle).

Übersicht 26: Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren nach Fächergruppen 2009

	ZEIT		FuL		duz	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Sprach- und Kulturwiss.	128	30,7	20	18,3	21	38,2
Sport	2	0,5	1	0,9	1	1,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	64	15,3	30	27,5	10	18,2
Mathematik, Naturwiss.	77	18,5	34	31,2	9	16,4
Humanmedizin, Gesundheitswiss.	50	12,0	8	7,3	9	16,4
Veterinärmedizin	1	0,2				
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	7	1,7	3	2,8		
Ingenieurwiss.	51	12,2	13	11,9	3	5,5
Kunst, Kunstwiss.	28	6,7				
Fächerübergreifend	5	1,2			1	1,8
Außerhalb der Studienbereichsgliederung					1	1,8
Graduiertenkolleg, Exzellenzcluster	4	1,0				
Stellenanzeigen insgesamt	417	100	109	100	55	100

Quelle: DIE ZEIT, FuL, duz jeweils Ausgaben Mai-Juli 2009

Auch im Bereich des *Qualifikationsprofils* sind Divergenzen ersichtlich (vgl. Übersicht 27). Im Vergleich zur Wochenzeitschrift ZEIT wird den Berufungsvoraussetzungen in den Fachzeitschriften (duz, FuL) insgesamt größere Aufmerksamkeit gewidmet. Eine häufige Nennung von Habilitation und habilitationsadäquaten Leistungen ist in duz und FuL besonders auffallend, aber auch die Juniorprofessur und einschlägige Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule werden vergleichsweise oft angeführt. Im Gegensatz dazu bestätigt sich die überdurchschnittliche Bedeutung von Lehrerfahrungen in allen ausgewählten Zeitschriften (ZEIT, FuL, duz), wie die hohen Werte in der Sparte Lehrbezug verdeutlichen. Die Nachrangigkeit von forschungsbezogenen Qualifikationen und Tätigkeiten fällt im Printmedien-Vergleich angesichts äußerst geringer Quoten im Bereich pädagogisch-didaktischer Fähigkeiten (einschließlich Nachweis erfolgreicher Lehrveranstaltungen im In- und Ausland, Befähigung Lehrveranstaltungen in Englisch abzuhalten u.a.) in allen drei Zeitschriften sogar noch stärker ins Gewicht als die bisherigen Analyseergebnisse bereits nahelegen.

Übersicht 27: Qualifikationsprofil in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren 2009

	ZEIT		FuL		duz	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Habilitation	212	50,8	82	75,2	41	74,5
habilitationsadäquate Leistungen	164	39,3	69	63,3	35	63,6
Tätigkeit als wiss. Mitarb. an HS oder außeruniversitärer Forschungseinrichtung	61	14,6	36	33,0	14	25,5
Juniorprofessur	121	29,0	63	57,8	33	60,0
Wiss. Tätigkeit außerhalb des HS-Bereiches, in Wirtschaft, Verwaltung oder anderem gesellsch. Bereich im In- und Ausland	83	19,9	32	29,4	20	36,4
Lehrbezug	277	66,4	87	79,8	41	74,5
Studiengangsreform					2	3,6
Hochschuldidaktik	1	0,2	5	4,6	4	7,3
Forschungsbezug	187	44,8	40	36,7	19	34,5
Projektbezug	97	23,3	26	23,9	17	30,9
Praxisbezug	57	13,7	21	19,3	12	21,8
Leitungsbezug	20	4,8	10	9,2	6	10,9
Internationaler Bezug	111	26,6	11	10,1	12	21,8
Stellenanzeigen insgesamt	417		109		55	

Quelle: DIE ZEIT, FuL, duz jeweils Ausgaben Mai-Juli 2009

Im Bereich der Befristung von Universitätsprofessuren sind im Vergleich der drei Zeitschriften keine Unterschiede in den ausgewerteten Ergebnissen festzustellen. Die Auswertung zum *Tätigkeitsprofil* (vgl. Übersicht 28) stützt nachdrücklich den Befund, dass von Seiten der Universitäten erstens großer Wert auf die Einheit von Forschung und Lehre gelegt wird, zweitens Professuren mit Schwerpunkt Lehre die Ausnahme bilden und drittens Ausbildung und Studierendenbetreuung stärker betont werden als forschungsbezogene Tätigkeiten.

Übersicht 28: Tätigkeitsprofil in Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren 2009

	ZEIT		FuL		duz	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Leitungstätigkeit	60	14,4	12	11,0	11	20,0
Forschung und Lehre	391	93,8	103	94,5	49	89,1
Vorrangig Lehrtätigkeit	22	5,3	1	0,9	2	3,6
Forschungsprojekte	114	27,3	13	11,9	14	25,5
Forschungsk Kooperationen	241	57,8	82	75,2	31	56,4
Studiengangsreform	70	16,8	25	22,9	18	32,7
Ausbildung, Studierendenbetreuung	315	75,5	75	68,8	38	69,1
Förderung wiss. Nachwuchs	69	16,5	13	11,9	14	25,5
Hochschuldidaktik	16	3,8	9	8,3	6	10,9
Akademische Selbstverwaltung	95	22,8	16	14,7	11	20,0
Stellenanzeigen insgesamt	417		109		55	

Quelle: DIE ZEIT, FuL, duz jeweils Ausgaben Mai-Juli 2009

4.3 Fazit

Festzuhalten ist, dass die universitäre Stellenlandschaft¹⁰¹ in Deutschland in bestimmten Bereichen (insbesondere Qualifikations- bzw. Tätigkeitsprofil) eine Modifizierung erfahren hat.

Die Qualifikationsanforderungen an das universitäre Personal, vor allem an die Professorenschaft, haben sich im Zeitverlauf verändert. Die Prioritäten der Hochschulen lagen, die Berufungsvoraussetzungen betreffend, im Jahr 2000 vor allem auf der Habilitation bzw. habilitationsadäquaten Leistungen. In den späteren Untersuchungsjahren ist ein Bedeutungszuwachs der neu eingeführten Juniorprofessur und wissenschaftlicher Tätigkeiten außerhalb der Hochschule zu beobachten.

Hinsichtlich des Tätigkeitsprofils des universitären Personals ist eine Verlagerung der Aufgabenverteilung zu beobachten. Die Hochschulen streben eine intensive Betreuung und Ausbildung der Studierenden an. Dagegen tritt die explizite Nennung von forschungsorientierten Tätigkeiten etwas in den Hintergrund.

Insgesamt ergab die Untersuchung der universitären Stellenausschreibungen, dass die bundesdeutschen Hochschulen nach wie vor an der Einheit von Forschung und Lehre festhalten; für ein Aufgeben dieses Grundsatzes gibt es nach derzeitigem Auswertungsstand keine Anhaltspunkte.

¹⁰¹ Analysiert wurde lediglich ein Ausschnitt der tatsächlich ausgeschriebenen bzw. zu besetzenden Stellen im Bundesgebiet. Wie bereits angemerkt, verfügen die Hochschulen über weitere Medien (Homepage, ‚Schwarzes Brett‘, Internet-Jobbörsen, regionale Printmedien), um Stellengesuche zu veröffentlichen; dies dürfte überwiegend die Personalkategorien der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und der Doktoran/innen betreffen.

5. Statistische Befunde zur Entwicklung der Personalstruktur in den Bundesländern 1998-2008

Robert Schuster

5.1 Föderale Entwicklungsmatrix¹⁰²

Nachfolgend wird eine *deskriptive Analyse* der Entwicklung ausgewählter Kennzahlen im Zeitverlauf (1998-2008) vorgenommen. Forschungsleitend ist dabei die Frage, ob sich eine Angleichung (Homogenisierung) oder ein Auseinanderdriften (Heterogenisierung) der Personalstrukturen im Vergleich der mit neuen Kompetenzen ausgestatteten Bundesländer abzeichnet. Auf Grund der Langfristigkeit von Personalbestandsentwicklungen lassen sich strukturelle Veränderungen in Folge der Ende 2006 in Gang gesetzten Föderalismusreform statistisch derzeit allerdings nur bedingt und höchstens näherungsweise abbilden. Um die zeitlichen Entwicklungen der Bundesländer in einem für die Fragestellung benötigten Detaillierungsgrad widerzuspiegeln, wurden Kennzahlen entwickelt und ausgewählt, die sowohl hochschulpolitische Relevanz besitzen als auch möglichst kurzfristig veränderlich sind. Dazu musste größtenteils auf Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen werden. Die empirisch-statistischen Befunde wurden in die nachfolgende „Matrix föderaler Entwicklungen“ (Übersicht 30) einsortiert, die es erlaubt, Muster und Tendenzen der föderalen Entwicklung zu identifizieren und zu systematisieren:

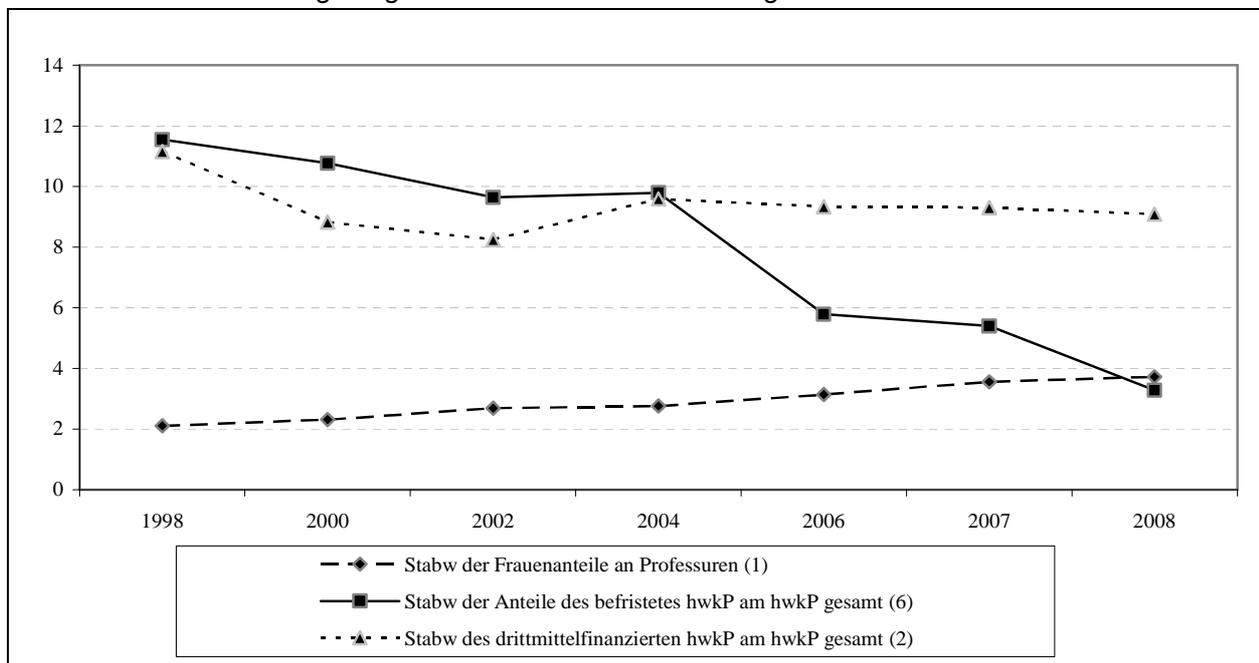
- *Spalten:* Zunächst wurden Anteilswerte in einer Zeitreihe von 1998 bis 2008 (im Zwei-Jahres-Takt) berechnet. Diese Betrachtungsweise ermöglicht es, Strukturen und Entwicklungen besser abzubilden als auf der Grundlage absoluter Werte. Die in der Zeitreihenanalyse erhaltenen Prozentwerte zeigen, ob im untersuchten Zeitraum ein steigender oder sinkender Trend (Spalte 2: „Tendenz steigend“ bzw. Spalte 4: „Tendenz sinkend“) zu konstatieren ist oder ob die Werte ohne erkennbaren Trend (Spalte 3: „keine eindeutige Tendenz“) schwanken.
- *Zeilen:* Zur Beantwortung der zentralen Fragestellung nach Angleichung oder Auseinanderdriften der föderalen Entwicklung müssen des Weiteren die Unterschiede zwischen den Bundesländern und deren Entwicklung im Zeitverlauf betrachtet werden. Dazu wurde die Standardabweichung¹⁰³ für die jeweils untersuchten Jahre berechnet. Diese zeigt, wie groß die Unterschiede zwischen den Bundesländern im jeweiligen Jahr sind. Steigt die Standardabweichung im Zeitverlauf, so kann von einer zunehmenden *Heterogenisierung* zwischen den Bundesländern ausgegangen werden; sinkt sie, so kann dies als Indiz für eine zunehmende *Homogenisierung* gelten; lassen die Standardabweichungen keine Identifizierung eines eindeutigen Trends zu, so kann von *Ambivalenz* gesprochen werden.

¹⁰² Die Analyse knüpft an statistische Analysen an, die datenbasiert dem Einfluss der Hochschulpolitik auf die Hochschulentwicklung nachgegangen sind, ohne dabei jedoch zeitliche Entwicklungen abzubilden (vgl. Stock, Manfred/Reisz, Robert (2011): *Länderspezifische Zusammenhänge zwischen Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung. Statistische Analysen.* In: Peer Pasternack (Hg.), *Hochschulen nach der Föderalismusreform.* Leipzig: Akademische Verlagsanstalt (i.Ersch.), Abschnitt 8).

¹⁰³ Die Standardabweichung ist das gebräuchlichste Streuungsmaß und wird bei intervallskalierten und normalverteilten Variablen berechnet. Je mehr die einzelnen Messwerte von ihrem Mittelwert abweichen, desto größer wird die Standardabweichung. Die Standardabweichung ist die positive Quadratwurzel der Varianz.

In Übersicht 29 werden für ausgewählte Kennzahlen die Standardabweichungen zwischen 1998 und 2008 grafisch dargestellt.

Übersicht 29: Entwicklung ausgewählter Standardabweichungen 1998-2008



Übersicht 30: Matrix föderaler Entwicklungstendenzen

Prozentuale Durchschnittswerte Standardabweichungen	Tendenz steigend	Keine eindeutige Tendenz	Tendenz sinkend
Unterschiede zwischen den Ländern vergrößern sich → Heterogenisierung	(1) Professorinnenanteil		
Unterschiede zwischen den Ländern entwickeln sich uneinheitlich → Ambivalenz	(2) Anteil des drittmittelfinanzierten hwkP (ohne Prof.) am hwkP insgesamt (3) Anteil der Lehrbeauftragten am wiss. Personal insgesamt	(4) Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben am wiss. Personal insgesamt	(5) Anteil der Prof. am hwkP insgesamt ¹⁰⁴
Unterschiede zwischen den Ländern verringern sich → Homogenisierung	(6) Anteil des befristeten hwkP (ohne Prof.) am hwkP insgesamt (7) Anteil des hwkP in Teilzeit unterhalb der Prof. am hwkP insgesamt (8) Studierende je Prof. (9) Studierende je hwkP (ohne Prof.) (10) Frauenanteil am hwkP (11) Anteil des nebenberuflichen wiss. Personals am wiss. Personal insgesamt	(12) Promotionen je Universitätsprof.	(13) Anteil der hwkP (ohne Prof.) am wiss. Personal insgesamt

¹⁰⁴ Die Standardabweichungen sinken seit 2004 leicht. Mit der verfügbaren Zeitreihe kann nicht eindeutig entschieden werden, ob es sich hierbei um einen Trend handelt.

5.2 Zwischen Homogenisierung und Heterogenisierung

Im Folgenden werden die in der Matrix (Übersicht 30) abgebildeten Kennzahlen und ihre Entwicklung im Zeitverlauf diskutiert. Dabei wird zunächst die zeitliche Entwicklung der entsprechenden Kennzahl kurz erörtert. In den danach jeweils folgenden Übersichten werden die Kennzahlen für die Jahre 1998 bis 2008¹⁰⁵ nach Bundesländern dargestellt. Die Reihenfolge in der Darstellung der Bundesländer ergibt sich durch die Höhe der Steigerungsdynamik (rechte Spalte: Prozentpunktdifferenz 1998-2008).

Professorinnenanteil¹⁰⁶

Der wohl überraschendste Befund der Untersuchung ist, dass sich die Bundesländer lediglich bei einer der dreizehn untersuchten Kennzahlen erkennbar auseinander entwickeln. Nur bezüglich des Professorinnenanteils kommt es zu einer Heterogenisierung der Bundesländer. Die Standardabweichung nimmt in diesem Fall im Zeitverlauf (1998-2008) zu. Entsprechend fallen die Steigerungsdynamiken im bundesdeutschen Vergleich sehr unterschiedlich aus. Zu erkennen ist, dass die ostdeutschen Bundesländer im Jahr 1998 einen vergleichsweise hohen Anteilswert aufweisen, der im Zeitverlauf aber nicht von derselben Steigerungsdynamik gekennzeichnet ist wie in den westdeutschen Bundesländern.

Übersicht 31: Professorinnenanteil (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Thüringen	11,0	11,8	12,3	12,2	12,7	13,3	13,7	2,7
Mecklenburg-Vorp.	10,0	10,9	10,9	13,0	14,0	13,8	14,0	4,0
Sachsen-Anhalt	12,9	14,0	14,4	15,6	15,7	16,7	17,1	4,3
Sachsen	11,2	12,3	13,0	14,4	15,4	15,8	16,0	4,8
Schleswig-Holstein	7,1	8,2	10,0	11,1	10,6	11,1	12,0	4,9
Rheinland-Pfalz	9,2	10,1	10,7	12,4	13,0	13,3	14,8	5,6
Brandenburg	13,7	16,3	17,5	17,8	17,7	18,4	19,5	5,7
Baden-Württemberg	8,3	8,6	10,1	11,8	13,3	14,6	15,5	7,2
Saarland	8,1	9,7	9,7	10,8	14,1	14,2	15,6	7,5
Nordrhein-Westfalen	9,0	10,2	11,5	13,5	14,8	15,8	16,6	7,5
Bayern	6,5	7,5	8,3	9,4	11,1	12,0	14,7	8,2
Hamburg	11,7	12,2	15,8	16,1	18,7	19,6	21,6	9,9
Hessen	9,6	10,3	11,2	13,7	17,1	18,1	19,6	10,1
Niedersachsen	11,0	12,7	15,5	18,4	20,2	20,8	21,6	10,6
Bremen	10,6	12,8	13,9	16,3	18,6	20,4	21,9	11,3
Berlin	13,0	13,5	15,8	18,1	21,1	23,9	25,5	12,5
Bundesschnitt	9,5	10,5	11,9	13,6	15,2	16,2	17,4	7,9
Standardabweichung	2,1	2,3	2,7	2,8	3,1	3,6	3,7	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Länder mit einer Steigerung des Professorinnenanteils (1998-2008) von mindestens zehn Prozentpunkten

¹⁰⁵ Im Zusammenhang mit der oben erläuterten Forschungsfrage erschien es sinnvoll, von 1998 bis 2006 in Zwei-Jahresschritten und ab 2006 in Ein-Jahresschritten vorzugehen.

¹⁰⁶ Die ausführliche Bezeichnung lautet: Frauenanteil an Professor/inn/en.

sind die Stadtstaaten Berlin, Bremen, Hamburg sowie Hessen und Niedersachsen. Eine vergleichsweise geringe Steigerung von maximal fünf Prozentpunkten weisen die Länder Thüringen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern auf, während in den übrigen Bundesländern eine Steigerung im Bereich zwischen fünf und zehn Prozentpunkten zu beobachten ist.

Es ist zu vermuten, dass die enorm positiven Steigerungsraten in Berlin mit der Vorreiterrolle zusammenhängen, welche dieser Stadtstaat für die Verankerung der Gleichstellung in den neuen Steuerungsmodellen einnimmt. So wurde bereits im ersten Berliner Hochschulvertrag (1997) die „Erfüllung gleichstellungspolitischer Ziele“ in der Präambel festgehalten. Diese noch eher allgemeine und im Nachfolgevertrag von 1999 konkretisierte Formulierung setzte sich in der Folgezeit als ein Standard durch, auf den sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Bundesländer beziehen konnten (König 2005: 143).

Im Berliner Nachfolgevertrag wurde ebenfalls vereinbart, dass der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe jeweils dem Anteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe entsprechen sollte. Dafür sollten die Hochschulen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten zur Förderung von Frauen abschließen (Humboldt-Universität Berlin 1999: §8). Zudem wurde zeitgleich ein System der leistungsorientierten Mittelverteilung eingeführt, in welchem für Frauenförderung ein Anteil von fünf Prozent der nach Indikatoren verteilten Haushaltsmittel festgelegt wurde. Der Anteil dieser auch als „konsumtive Zuschüsse“ bezeichneten Mittel erhöhte sich von zehn Prozent im Jahr 2003 auf 30 Prozent im Jahr 2009 (LaKoF Berlin 2008: 27).

Anteil des drittmittelfinanzierten hwkP (ohne Prof.) am hwkP (ohne Prof.) insgesamt

Der Anteil des hauptberuflichen drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur steigt, jedoch ist bei dieser Kennzahl kein eindeutiger Trend in Richtung Homogenisierung oder

Übersicht 32: Anteil des drittmittelfinanzierten hwkP (ohne Prof.) am hwkP (ohne Prof.) insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Bremen	63,3	50,8	52,0	54,6	57,0	57,9	59,9	-3,4
Rheinland-Pfalz	28,5	29,0	24,8	23,1	24,6	26,9	26,8	-1,7
Hessen	26,1	24,3	24,4	15,2	24,9	27,7	29,1	3,0
Saarland	20,0	16,2	20,1	20,1	22,3	20,0	23,4	3,3
Nordrhein-Westfalen	28,5	28,1	30,1	26,8	28,4	30,2	34,5	6,0
Mecklenburg-Vorp.	18,2	18,0	24,0	19,8	22,6	23,6	24,9	6,7
Schleswig-Holstein	19,5	15,8	20,4	17,1	23,4	23,6	26,3	6,7
Niedersachsen	31,0	31,5	34,7	33,5	36,3	38,5	38,1	7,1
Sachsen-Anhalt	16,3	17,6	21,0	19,4	15,5	21,8	23,7	7,5
Baden-Württemberg	30,6	33,9	35,9	37,4	34,5	38,3	38,8	8,2
Sachsen	31,3	30,3	32,5	31,2	35,7	36,7	40,0	8,7
Hamburg	18,8	21,7	21,7	22,6	29,6	30,0	32,1	13,3
Bayern	19,8	25,1	21,3	24,9	28,9	32,8	34,5	14,7
Berlin	24,2	25,4	30,1	28,2	35,5	35,7	39,2	15,0
Thüringen	18,6	17,4	25,0	26,8	29,2	31,7	33,9	15,2
Brandenburg	23,1	25,4	30,5	30,8	35,6	40,1	39,2	16,1
Bundesschnitt	26,1	27,2	28,6	27,3	30,4	32,8	34,9	8,8
Standardabweichung	11,2	8,8	8,3	9,6	9,3	9,3	9,1	

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Heterogenisierung über den gesamten Zeitverlauf (1998-2008) zu konstatieren. Differenzierter liegt diesem Befund zugrunde, dass sich die Bundesländer zwischen 1998 und 2002 einander annäherten, während die Unterschiede zwischen ihnen 2002 und 2004 anstiegen und ab 2006 nahezu konstant blieben. Länder mit einer besonders hohen Steigerungsdynamik der Anteile am hauptberuflichen drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal (über zehn Prozentpunkte in den Jahren 1998 bis 2008) sind Brandenburg, Thüringen, Berlin, Bayern und Hamburg. In Bremen sind die Steigerungsdynamiken zwar leicht rückläufig, allerdings weist dieser Stadtstaat den höchsten Anteil des hauptberuflichen drittmittelfinanzierten Personals seit 1998 auf. Bundesländer, welche im Jahr 2008 in dieser Personalgruppe einen größeren Anteil als den Bundesschnitt aufweisen, sind: Niedersachsen, Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Sachsen und Bremen.

Anteil der Lehrbeauftragten am wissenschaftlichen Personal insgesamt

Lehrbeauftragte an Hochschulen gehören zum ‚nebenberuflichen Personal‘. In diesem Sinne stehen sie in keinem Arbeitsverhältnis mit der Hochschule, sondern nach der Rechtsprechung in einem „besonderen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis“ (Fricke 2009: 218). Ursprüngliches Ziel des Einsatzes von Lehrbeauftragten war es, Dozentinnen und Dozenten aus der beruflichen Praxis zu gewinnen, um so das Lehrangebot der hauptberuflichen Lehrkräfte der Hochschulen sinnvoll zu ergänzen. Allerdings gibt es zunehmend Anzeichen dafür, dass Lehrbeauftragte in immer größer werdendem Umfang die Aufrechterhaltung des Studienangebots im (Fach-)Hochschulbereich gewährleisten (Fricke 2009: 217; GEW 2006: 2).

Übersicht 33: Anteil der Lehrbeauftragten am wiss. Personal insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Hamburg	22,0	23,0	23,8	27,2	26,5	25,2	22,2	0,2
Hessen	26,2	25,8	26,8	23,7	27,0	25,9	26,9	0,7
Sachsen	15,2	17,1	16,9	18,2	17,9	17,6	16,4	1,2
Rheinland-Pfalz	26,8	27,7	26,1	26,5	28,4	29,1	28,5	1,7
Saarland	31,6	32,7	35,8	37,0	32,3	32,7	33,6	1,9
Niedersachsen	19,4	20,3	24,4	25,3	26,0	24,6	21,3	2,0
Bremen	28,3	28,5	27,6	29,7	33,0	29,1	30,4	2,1
Nordrhein-Westfalen	16,5	16,1	16,0	16,1	17,4	18,4	18,7	2,2
Mecklenburg-Vorp.	12,6	13,5	11,8	14,9	15,8	15,3	14,8	2,2
Berlin	27,7	28,3	28,1	31,0	30,6	32,3	32,7	5,0
Schleswig-Holstein	17,7	19,1	18,4	20,0	20,6	23,5	22,8	5,1
Brandenburg	21,1	21,5	22,8	27,7	29,8	26,7	27,6	6,5
Baden-Württemberg	19,8	23,1	24,2	23,1	28,1	29,1	28,0	8,3
Sachsen-Anhalt	11,4	13,3	14,8	15,5	20,4	18,3	19,8	8,4
Thüringen	10,5	11,7	14,4	14,7	16,8	20,0	19,0	8,4
Bayern	16,4	22,2	22,8	24,4	25,0	28,1	27,6	11,1
Bundesschnitt	19,7	21,3	22,0	22,6	24,2	25,0	24,5	4,8
Standardabweichung	6,3	6,0	6,1	6,3	5,6	5,2	5,6	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die statistischen Befunde zeigen, dass der Anteil der nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten am wissenschaftlichen Personal insgesamt im Zeitverlauf steigt. Da die Standardabweichungen um einen konstanten

Wert pendeln, kann keine Homo- oder Heterogenisierung festgestellt werden. Eine Steigerungsdynamik von fünf und mehr Prozentpunkten zeigen Berlin, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie Bayern. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Bayern mit einer vergleichsweise hohen Steigerungsdynamik im Jahr 2008 das Niveau von Berlin im Jahr 1998 erreicht hat. Bundesländer, die bezüglich des Anteils der Lehrbeauftragten über dem Bundesschnitt liegen, sind: Hessen, Brandenburg, Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Bremen, Berlin und Saarland.

Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben am wissenschaftlichen Personal insgesamt

Im untersuchten Zeitraum steigt der Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben nicht bedeutend an. Auch bezüglich dieser Kennzahl ist keine Homogenisierung oder Heterogenisierung zu konstatieren, da die Standardabweichungen im Zeitverlauf um einen konstanten Wert schwanken. Bundesländer, welche im Jahr 2008 einen Wert über dem Bundesdurchschnitt aufweisen, sind: Bayern, Niedersachsen, Thüringen, Saarland, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Rheinland-Pfalz.

Personalkategorien mit Lehrschwerpunkt waren und sind Bestandteil der öffentlichen Debatte (DHV 2009; Wissenschaftsrat 2008; GEW 2008; KMK 2005; HRK 2006; Junge Akademie 2008). Anlass ist der vor allem hinsichtlich der Einführung gestufter Studiengänge prognostizierte Mehrbedarf an Lehrleistung. Als besonders problematisch gilt, dass Personalkategorien, deren Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre liegt, kaum in der Lage sind, eigenen Forschungen nachzugehen. Bisher sind Forschungsleistungen für eine akademische Karriere jedoch ausschlaggebend. Dies deutet schon der alltägliche Sprachgebrauch an, spricht man doch von „Forschungsleistung“ und demgegenüber von „Lehrbelastung“ (DHV 2007).

Übersicht 34: Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben am wiss. Personal insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Brandenburg	8,5	8,1	6,2	5,6	5	5,1	5,5	-3
Baden-Württemberg	2,7	2,6	2,4	2,4	2,2	2,2	1,6	-1
Sachsen	3,2	3,1	2,9	2,7	2,3	2,3	2,5	-0,8
Schleswig-Holstein	3,7	4,2	3,7	2,7	2	2,8	2,9	-0,8
Thüringen	4,5	5	5,2	4,8	4,4	3,9	3,7	-0,8
Berlin	2,8	2,9	2,6	2,3	2,2	2	2,1	-0,7
Nordrhein-Westfalen	2,6	2,6	2,4	2,2	2,3	2,3	2,4	-0,2
Sachsen-Anhalt	4,3	4,5	3,7	4,6	4,5	4,5	4,2	-0,1
Bremen	1,9	2,1	2,3	2,2	1,8	2	2,1	0,2
Hamburg	0,3	0,4	0,7	0,8	0,6	0,6	0,6	0,3
Hessen	2,6	3	3	2,8	3,1	3,1	2,9	0,4
Niedersachsen	3	2,8	2,7	2,4	3	2,9	3,6	0,6
Bayern	2,5	2,8	3,1	3,2	3,1	3,2	3,5	1
Saarland	2,6	2,8	2,5	2,8	2,7	3,1	4,1	1,5
Rheinland-Pfalz	4,4	3,8	5,1	4,4	5,2	5,5	6,4	2
Mecklenburg-Vorp.	1,3	1,4	3	3,4	3,7	3,7	4,1	2,8
Bundesschnitt	2,8	2,9	2,9	2,8	2,7	2,8	2,9	0,03
Standardabweichung	1,8	1,7	1,3	1,2	1,3	1,2	1,4	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Anteil der Professor/inn/en am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt

Zwischen 1998 und 2008 pendelte die Anzahl der Professor/inn/en bundesweit um die Zahl 38.000. Der Anteil der Professor/inn/en am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt ist rückläufig. Dies ist ein erstes Indiz für eine Veränderung der Stellenstruktur des wissenschaftlichen Personals im Sinne einer Verlagerung der Lehrbelastung in Richtung Mittelbau¹⁰⁷.

Die Entwicklung der Standardabweichung ist ambivalent. Von 1998 bis 2002 steigen die Unterschiede zwischen den Bundesländern leicht an, während sie ab 2004 rückläufig sind. Es ist nicht eindeutig zu beurteilen, ob es sich ab 2004 um einen Homogenisierungstrend oder normale Schwankungen im Zeitverlauf handelt. Bundesländer mit einem höheren Anteil an Professor/inn/en am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal als im Bundesschnitt sind Niedersachsen, Berlin, Hessen, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Bremen und Brandenburg. Auffällig ist dieser Sachverhalt vor allem, weil Bremen und Hessen gleichzeitig den größten Rückgang der Anteilswerte des professoralen Personals aufweisen.

Übersicht 35: Anteil der Professor/inn/en am hauptberuflichen wiss. Personal insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Bremen	31,3	29,6	29,1	29,3	28,4	26,4	25,3	-6,0
Hessen	27,4	27,0	25,9	25,6	24,2	23,6	22,5	-5,0
Sachsen	24,0	24,2	23,1	22,6	21,3	20,7	19,3	-4,7
Nordrhein-Westfalen	24,3	23,8	22,1	22,9	21,8	21,4	20,4	-3,9
Mecklenburg-Vorp.	24,0	25,1	22,9	23,6	22,3	21,4	20,2	-3,8
Baden-Württemberg	23,5	22,4	21,7	21,9	21,1	20,4	19,8	-3,8
Bayern	22,7	22,5	21,7	22,0	21,3	20,1	19,4	-3,3
Niedersachsen	25,0	24,5	24,3	24,8	23,7	22,6	21,7	-3,3
Hamburg	26,7	30,3	31,3	29,9	26,6	25,5	23,9	-2,8
Schleswig-Holstein	22,5	24,4	21,9	21,7	20,6	21,1	20,2	-2,3
Thüringen	22,7	23,6	22,1	23,0	21,6	20,9	20,6	-2,2
Rheinland-Pfalz	26,5	26,0	26,1	25,9	25,4	25,1	24,5	-2,0
Brandenburg	29,1	30,6	29,7	30,0	30,1	29,2	27,2	-2,0
Saarland	19,1	19,9	18,4	18,0	18,2	18,3	17,6	-1,5
Berlin	22,8	22,4	20,8	22,0	20,9	22,1	22,1	-0,7
Sachsen-Anhalt	20,9	22,4	22,0	21,9	21,4	21,1	20,7	-0,2
Bundesschnitt	24,2	24,0	23,0	23,3	22,3	21,7	20,9	-3,3
Standardabweichung	3,1	3,1	3,5	3,3	3,2	2,8	2,5	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Anteil des befristetes hwkP (ohne Prof.) am hwkP (ohne Prof.) insgesamt

Der Anteil des befristeten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (unterhalb der Professur) am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (unterhalb der Professur) insgesamt nimmt in allen Bundesländern zu. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Standardabweichung sinkt, d.h. dass die Unterschiede zwischen den Bundesländern im Zeitverlauf geringer werden (Homogenisierung). Bundesländer, wel-

¹⁰⁷ Bezüglich der Lehrverpflichtungen in dieser Personalkategorie finden sich eingehende Ausführungen in Kapitel 3.3.2.

che einen Anteil dieser Personalgruppe über dem Bundesdurchschnitt aufweisen, sind Niedersachsen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Berlin und Baden-Württemberg.

Mittelbaupositionen gelten als Durchgangsstationen auf dem Weg zur Professur. Da die Qualifikationsleistungen in einem zeitlich überschaubaren Rahmen absolviert werden sollen, entspricht es der Logik des akademischen Systems, dass diese Stellen befristet sind. In den letzten Dekaden wuchs zwar die Zahl der Akademiker kontinuierlich an, der Ausbau der (befristeten) Mittelbaustellen war jedoch nicht von einem Ausbau der Lebenszeitstellen begleitet. Daher ist es nicht nur eine Frage der Qualifikation, sondern vor allem der verfügbaren Stellen, ob der Weg zur Professur erfolgreich ist.

Übersicht 36: Anteil des befristeten hwkP (ohne Prof.) am hwkP (ohne Prof.) insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Bremen	76,8	68,5	74,3	69,4	71,0	70,6	75,3	-1,5
Saarland	66,0	64,8	66,3	71,1	74,6	75,0	75,2	9,3
Rheinland-Pfalz	65,6	62,4	65,9	52,8	70,8	71,6	75,5	9,8
Hessen	67,9	60,5	66,5	71,8	74,1	76,0	78,3	10,5
Baden-Württemberg	68,5	69,2	69,4	83,4	76,0	78,2	79,8	11,3
Thüringen	63,7	64,1	65,7	69,1	72,7	73,8	76,4	12,7
Schleswig-Holstein	61,3	52,4	55,4	55,0	72,3	73,5	74,6	13,2
Bayern	60,2	48,8	42,3	44,9	51,7	56,5	73,6	13,5
Nordrhein-Westfalen	64,0	65,5	68,6	70,3	76,7	78,2	79,0	15,0
Sachsen	57,9	58,2	61,2	65,3	72,1	74,1	77,0	19,0
Niedersachsen	58,6	61,0	63,6	67,5	73,0	76,1	78,1	19,6
Berlin	59,1	61,1	63,5	68,3	73,6	76,5	79,2	20,2
Brandenburg	51,7	54,3	60,7	66,4	72,0	74,8	76,3	24,6
Sachsen-Anhalt	35,9	33,0	45,2	61,1	64,4	64,6	66,8	30,9
Mecklenburg-Vorp.	35,7	37,7	42,0	47,5	66,4	68,0	70,2	34,5
Hamburg	39,7	40,5	52,0	56,0	68,5	71,0	75,7	36,0
Bundesschnitt	60,8	59,1	61,1	65,2	70,4	72,7	77,0	16,2
Standardabweichung	11,5	10,8	9,6	9,8	5,8	5,4	3,3	

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Anteil des hwkP (ohne Prof.) in Teilzeit am hwkP (ohne Prof.) insgesamt

Der Anteil des in Teilzeit beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (unterhalb der Professur) nimmt im untersuchten Zeitraum (1998 bis 2008) zu. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Standardabweichung sinkt, was zeigt, dass sich die Unterschiede zwischen den Bundesländern verringern. Es kommt also zu einer Homogenisierung zwischen den Bundesländern. Eine Steigerungsdynamik von über zehn Prozentpunkten weisen die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Hessen, Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Thüringen, Sachsen und Brandenburg auf.

Übersicht 37: Anteil des hwkP (ohne Prof.) in Teilzeit am hwkP (ohne Prof.) insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Bremen	48,6	43,2	35,6	43,3	46,6	46,0	46,0	-2,7
Saarland	30,1	27,5	27,6	29,5	31,9	33,0	35,0	4,9
Nordrhein-Westfalen	32,6	29,8	28,0	35,9	37,0	35,7	38,1	5,4
Rheinland-Pfalz	39,0	38,4	36,4	39,3	42,5	44,7	45,8	6,8
Hamburg	35,2	38,0	33,6	34,4	40,1	41,1	42,5	7,3
Bayern	30,9	29,4	29,6	36,4	36,5	36,7	38,3	7,4
Berlin	30,7	29,8	31,5	33,4	36,1	36,9	38,6	7,9
Sachsen-Anhalt	21,7	20,6	22,3	26,2	26,3	27,0	31,2	9,6
Mecklenburg-Vorp.	26,3	21,6	25,3	27,5	34,2	33,9	36,3	10,0
Hessen	34,0	32,4	32,6	38,3	42,6	43,9	44,6	10,6
Schleswig-Holstein	29,8	27,6	31,5	34,3	36,8	32,5	40,7	10,9
Baden-Württemberg	32,6	32,2	31,6	35,0	37,8	39,4	44,4	11,8
Niedersachsen	33,1	34,5	31,5	42,2	42,6	43,7	45,0	12,0
Thüringen	27,4	29,2	33,5	38,4	41,3	41,8	42,2	14,8
Sachsen	24,0	24,4	28,1	31,6	38,5	36,7	42,2	18,3
Brandenburg	21,6	24,8	27,9	35,8	41,7	44,4	48,0	26,4
Bundesschnitt	31,4	30,5	30,2	35,7	38,1	38,3	41,0	9,6
Standardabweichung	6,7	6,1	3,7	4,8	4,9	5,4	4,6	

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Betreuungsrelationen: Studierende je Professor/in und Studierende je hwkP

Im Gegensatz zur Anzahl der Professor/inn/en (vgl. Übersicht 31) steigerten sich die Studierendenzahlen von 1998 bis 2003 um zwölf Prozent. Seit 2004 sind sie leicht rückläufig – aber im Jahr 2008 noch sichtbar höher als 1998 (sieben Prozent). Dies erklärt die vergleichsweise ungünstigen Betreuungsrelationen Studierende je Professor/in. Da die Betreuungsrelationen Studierende je hauptberufliches wissenschaftliches Personal deutlich günstiger ausfallen, lässt sich eine Verlagerung der Lehrbelastung hin zu wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen vermuten – eine Hypothese, die auch im Ergebnis von Interviews mit verschiedenen Hochschulleitungen¹⁰⁸ formuliert wird. Es muss an dieser Stelle daher auch bedacht werden, dass sich Veränderungen in der Verteilung von Lehraufgaben nicht erschöpfend durch die Analyse der amtlichen Statistik abbilden lassen – wie auch in der Forschungsliteratur zu lesen ist. Klecha/Reimer (2008) z.B. stellen fest, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zunehmend mit Dienstleistungsaufgaben wie Klausuren- und Hausarbeitskorrekturen oder mit der Unterstützung der Prüfungen betraut sind.

¹⁰⁸ Vgl. Bloch, Roland/Burkhardt, Anke/Franz, Anja/Kieslich, Claudia/Kreckel, Reinhard/Schulze, Henning/Schuster, Robert/Trümpler, Doreen/Zimmermann, Karin (2011): Personalreform zwischen föderaler Möglichkeit und institutioneller Wirklichkeit. In: Peer Pasternack (Hg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt (i.Ersch.), Abschnitt 5, Gliederungspunkt 5.5.

Übersicht 38: Studierende je Professor/in

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Niedersachsen	48,8	45,8	48,7	48,5	47,1	43,5	43,9	-4,9
Nordrhein-Westfalen	69,2	67,2	70,9	60,7	64,6	63,4	65,2	-4,0
Berlin	49,1	51,4	56,3	56,1	52,8	49,3	48,3	-0,8
Saarland	49,9	47,4	49,1	47,6	47,4	46,9	50,3	0,4
Bayern	46,3	42,0	44,5	46,9	48,9	48,1	48,0	1,7
Hamburg	47,2	40,0	41,2	44,8	50,3	49,3	51,7	4,5
Bund	47,9	47,6	51,2	51,1	52,5	50,8	52,5	4,7
Schleswig-Holstein	44,0	42,5	45,5	49,5	51,5	50,4	49,2	5,2
Bremen	41,9	44,2	45,1	49,8	46,0	48,0	48,1	6,2
Hessen	47,4	49,2	53,4	50,9	52,2	47,0	55,4	8,0
Baden-Württemberg	35,2	38,0	42,2	45,4	46,7	43,5	47,2	12,0
Rheinland-Pfalz	49,4	49,8	54,0	58,4	61,5	62,8	61,5	12,1
Thüringen	33,2	37,2	44,3	45,5	46,9	47,6	46,5	13,3
Sachsen	34,5	37,6	43,5	48,1	48,7	48,4	49,5	15,1
Mecklenburg-Vorp.	29,6	32,4	35,2	41,8	42,0	43,1	45,9	16,2
Brandenburg	38,6	44,7	49,1	51,5	51,1	52,3	55,7	17,0
Sachsen-Anhalt	31,6	34,5	39,2	47,0	50,2	50,7	51,3	19,7
Bundesschnitt	43,8	44,2	47,9	49,6	50,6	49,7	51,2	7,4
Standardabweichung	9,4	8,0	8,0	5,0	5,7	5,9	5,8	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Übersicht 39: Studierende je hwkP (ohne Prof.)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Nordrhein-Westfalen	22,2	21,0	20,1	18,1	18,0	17,2	16,7	-5,5
Niedersachsen	16,2	14,8	15,7	16,0	14,6	12,7	12,2	-4,1
Bremen	19,1	18,6	18,5	20,7	18,2	17,2	16,3	-2,8
Bayern	13,6	12,2	12,4	13,2	13,2	12,1	11,5	-2,0
Hessen	17,9	18,2	18,6	17,5	16,6	14,5	16,0	-1,9
Saarland	11,8	11,8	11,0	10,5	10,5	10,5	10,8	-1,0
Hamburg	17,2	17,4	18,7	19,1	18,2	16,8	16,2	-1,0
Berlin	14,5	14,8	14,8	15,8	14,0	14,0	13,7	-0,8
Schleswig-Holstein	12,7	13,7	12,8	13,7	13,4	13,4	12,4	-0,3
Baden-Württemberg	10,8	11,0	11,7	14,7	12,5	11,2	11,6	0,8
Sachsen	10,9	12,0	13,1	14,1	13,2	12,7	11,8	0,9
Rheinland-Pfalz	17,8	17,5	19,1	20,4	20,9	21,0	19,9	2,1
Mecklenburg-Vorp.	9,3	10,8	10,4	12,9	12,0	11,7	11,6	2,3
Thüringen	9,8	11,5	12,5	13,7	12,9	12,6	12,0	2,3
Brandenburg	15,9	19,7	20,7	22,1	22,0	21,5	20,8	4,9
Sachsen-Anhalt	8,3	10,0	11,1	13,2	13,6	13,5	13,4	5,0
Bundesschnitt	15,2	15,1	15,3	15,9	15,0	14,1	13,9	-1,4
Standardabweichung	4,0	3,6	3,7	3,3	3,3	3,3	3,1	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Ergebnis der Berechnungen zur föderalen Entwicklungsmatrix kommt es im Zeitverlauf sowohl bezüglich der Betreuungsrelation Studierende je Professur als auch Studierende je hauptberuflichem wissenschaftlichen Personal (hier allerdings deutlich schwächer) zu einer Homogenisierung.

Frauenanteil am hwkP (ohne Prof.)

Die Unterschiede zwischen den Bundesländern nehmen bezüglich des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im Zeitverlauf ab. Bezüglich dieser Kennzahl ist also ein Homogenisierungstrend festzustellen.

Des Weiteren ist zu konstatieren, dass die ostdeutschen Bundesländer im Jahr 1998 einen höheren Wert aufweisen als die westdeutschen Bundesländer, letztere aber in den vergangenen zehn Jahren eine dynamischere Entwicklung vollzogen. So sind die Steigerungsdynamiken der ostdeutschen Bundesländer einstellig, die der westdeutschen (mit Ausnahme von Bremen) zweistellig. Eine ähnliche Entwicklung war auch beim Professorinnenanteil zu beobachten. In Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen und Bayern liegt der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal knapp unter dem Bundesschnitt von rund 39 Prozent. Der Frauenanteil an dieser Personalgruppe ist im Jahr 2008 ca. doppelt so hoch wie der Frauenanteil an Professuren, während dieses Verhältnis im Jahr 1998 noch ca. drei zu eins war. Dies indiziert zwar einen gewissen Gleichstellungsfortschritt, von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch kann jedoch aufgrund einer solchen Wachstumsdynamik noch nicht gesprochen werden.

Übersicht 40: Frauenanteil am hwkP (ohne Prof.) (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Sachsen-Anhalt	35,4	37,3	38,6	39,8	39,9	40,9	40,5	5,1
Mecklenburg-Vorp.	35,8	36,4	39,1	38,1	40,2	40,3	41,3	5,4
Berlin	36,5	36,5	38,5	39,2	40,9	41,4	42,1	5,6
Brandenburg	34,5	36,6	36,7	38,9	39,9	39,9	40,6	6,1
Thüringen	31,8	33,8	34,4	35,0	36,5	37,6	38,7	6,9
Sachsen	30,8	32,2	34,4	35,5	36,6	37,0	37,8	7,0
Bremen	31,2	32,2	33,6	35,5	36,1	37,5	39,6	8,4
Nordrhein-Westfalen	26,8	28,6	31,0	31,6	33,9	35,2	36,9	10,1
Baden-Württemberg	26,3	28,1	29,9	26,8	34,1	36,0	37,4	11,1
Niedersachsen	27,6	28,5	30,8	33,4	35,3	37,6	38,7	11,1
Hessen	29,5	31,9	33,5	35,7	37,9	38,9	40,9	11,4
Schleswig-Holstein	29,9	29,7	33,1	34,9	37,8	39,6	41,4	11,4
Bayern	26,4	27,9	30,5	32,8	35,2	36,4	38,0	11,7
Rheinland-Pfalz	28,2	30,3	31,7	34,2	37,8	38,5	40,1	11,9
Hamburg	28,2	30,1	32,4	32,3	36,0	38,1	41,2	13,1
Saarland	27,7	31,0	32,7	34,9	38,2	40,5	41,5	13,9
Bundesschnitt	28,9	30,4	32,5	33,3	36,1	37,4	38,8	9,9
Standardabweichung	3,5	3,3	3,0	3,3	2,2	1,8	1,7	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Anteil des nebenberuflichen ¹⁰⁹ wissenschaftlichen Personals am wissenschaftlichen Personal insgesamt

Der Anteil des nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals am wissenschaftlichen Personal insgesamt nimmt zu. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind hier vergleichsweise hoch. Sie verringern sich geringfügig im Zeitverlauf (schwache Homogenisierung).

Übersicht 41: Anteil des nebenberuflichen wiss. Personals am wiss. Personal insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktedifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Hessen	35,9	33,8	33,8	31,5	32,7	32,1	32,9	-3,0
Mecklenburg-Vorp.	20,5	17,6	14,1	16,9	18,5	18,5	19,4	-1,1
Saarland	38,8	38,2	41,3	42,0	37,6	38,0	38,5	-0,3
Sachsen	22,5	25,0	24,4	26,6	26,0	25,6	23,2	0,7
Nordrhein-Westfalen	28,0	25,5	25,2	25,1	26,0	27,0	29,0	1,0
Hamburg	36,5	32,6	35,3	38,2	38,0	40,3	37,8	1,3
Bremen	31,1	31,1	30,3	31,8	35,5	31,8	33,2	2,1
Berlin	37,0	37,0	36,5	39,4	39,0	39,6	39,8	2,8
Rheinland-Pfalz	31,7	32,2	30,5	30,3	33,4	34,9	34,7	3,0
Niedersachsen	26,8	25,6	28,9	31,1	33,9	32,6	30,3	3,5
Schleswig-Holstein	17,8	19,2	18,4	20,2	37,7	23,8	23,0	5,3
Brandenburg	28,5	28,2	28,8	33,7	35,8	35,8	35,9	7,3
Baden-Württemberg	27,8	30,0	31,4	32,0	35,5	36,5	36,1	8,3
Sachsen-Anhalt	15,9	16,6	18,9	28,1	27,0	26,4	27,5	11,7
Bayern	23,5	28,3	30,1	31,6	32,4	36,6	36,6	13,1
Thüringen	13,6	16,2	20,7	23,8	26,6	29,3	28,9	15,4
Bundesschnitt	28,0	28,3	29,0	30,3	32,0	32,7	32,7	4,7
Standardabweichung	7,8	7,0	7,3	6,7	5,8	6,2	6,1	

Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesländer mit einem starken Anstieg des Anteils dieser Personalgruppe sind Thüringen, Bayern, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg, Brandenburg und Schleswig-Holstein. Annähernd konstant sind die Zahlen für Niedersachsen, Berlin, Rheinland-Pfalz, Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Saarland und Mecklenburg-Vorpommern. In Hessen verringert sich der Anteil des nebenberuflichen Personals. Diese Befunde gelten komplementär für den Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals am wissenschaftlichen Personal insgesamt.

¹⁰⁹

Das nebenberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal ist in der Regel mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen tariflichen oder gesetzlichen Wochenarbeitszeit an der Hochschule beschäftigt. Nach der amtlichen Hochschulpersonalstatistik setzt es sich aus folgenden drei Gruppen zusammen: Gastprofessoren/Emeriti, Lehrbeauftragte (einschließlich Honorarprofessoren und Privatdozenten), wissenschaftliche Hilfskräfte (einschließlich Tutoren).

Promotionen je Universitätsprofessor/in¹¹⁰

Bezüglich der Kennzahl Promotionen je Universitätsprofessor/in werden die Unterschiede zwischen den Bundesländern im Zeitverlauf geringfügig kleiner. Dies weist auf eine Homogenisierung zwischen den Werten der Bundesländer hin.

Übersicht 42: Promotionen je Universitätsprofessor/in

	1 998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Schleswig-Holstein	1,37	1,27	1,12	1,28	1,17	1,12	0,94	-0,42
Rheinland-Pfalz	1,07	1,11	1,03	0,97	1,06	1,04	0,88	-0,20
Saarland	1,00	1,21	1,08	1,12	0,87	1,02	0,84	-0,16
Bayern	1,27	1,22	1,09	1,10	1,16	1,17	1,21	-0,06
Nordrhein-Westfalen	1,05	1,06	1,05	0,92	1,07	1,02	1,03	-0,02
Baden-Württemberg	1,31	1,50	1,27	1,29	1,29	1,32	1,30	-0,01
Hessen	1,12	1,07	0,95	0,97	1,04	0,98	1,11	-0,01
Niedersachsen	1,09	1,19	1,05	1,09	1,03	0,87	1,10	0,01
Hamburg	0,92	0,78	0,85	0,86	0,93	0,63	0,94	0,02
Bremen	0,61	0,68	0,54	0,50	0,59	0,76	0,70	0,09
Berlin	0,93	1,12	1,12	0,93	1,16	1,03	1,05	0,12
Mecklenburg-Vorp.	0,62	0,70	0,71	0,68	0,73	0,81	0,84	0,23
Thüringen	0,56	0,52	0,68	0,68	0,75	0,80	0,81	0,25
Sachsen-Anhalt	0,52	0,69	0,74	0,66	0,60	0,86	0,82	0,30
Sachsen	0,59	0,68	0,72	0,69	0,78	0,76	0,91	0,32
Brandenburg	0,31	0,50	0,47	0,51	0,63	0,71	0,74	0,43
Bundesschnitt	1,03	1,08	1,00	0,97	1,04	1,01	1,05	0,02
Standardabweichung	0,31	0,29	0,23	0,24	0,22	0,18	0,16	

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Anteil des hwkP am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt

Betrachtet man die Anteile des hauptberuflichen¹¹¹ wissenschaftlichen und künstlerischen Personals am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt, so ist ein schwacher Homogenisierungstrend zu beobachten (vgl. Übersicht 43).

¹¹⁰ Universitäten und gleichgestellte Hochschulen

¹¹¹ Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal gliedert sich laut amtlicher Hochschulpersonalstatistik in vier Gruppen: Professoren, Dozenten und Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Übersicht 43: Anteil des hwkP am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal insgesamt (in Prozent; letzte Spalte Prozentpunktdifferenz 1998-2008)

	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	1998-2008
Baden-Württemberg	72,2	70,0	68,6	68,0	64,5	63,5	63,9	-8,3
Bayern	76,5	71,7	69,9	68,4	67,6	63,4	63,4	-13,1
Berlin	63,0	63,0	63,5	60,6	61,0	60,4	60,2	-2,8
Brandenburg	71,5	71,2	71,2	66,3	64,2	64,2	64,1	-7,3
Bremen	68,9	68,9	69,7	68,2	64,5	68,2	66,8	-2,1
Hamburg	63,5	67,4	64,7	61,8	62,0	59,7	62,2	-1,3
Hessen	64,1	66,2	66,2	68,5	67,3	67,9	67,1	3,0
Mecklenburg-Vorp.	79,5	82,4	85,9	83,1	81,5	81,5	80,6	1,1
Niedersachsen	73,2	71,4	71,1	68,9	66,0	67,4	69,7	-3,5
Nordrhein-Westfalen	72,0	74,5	74,8	74,9	74,0	73,0	71,0	-1,0
Rheinland-Pfalz	68,3	67,8	69,5	69,7	66,6	65,1	65,3	-3,0
Saarland	61,2	61,8	58,7	58,1	62,4	62,0	61,5	0,3
Sachsen	77,5	75,0	75,6	73,4	74,0	74,4	76,8	-0,7
Sachsen-Anhalt	84,1	83,4	81,1	71,9	73,0	73,6	72,5	-11,7
Schleswig-Holstein	82,2	80,8	81,6	79,8	62,3	76,2	77,0	-5,3
Thüringen	86,4	83,8	79,3	76,2	73,4	70,7	71,1	-15,4
Bundesschnitt	72,0	71,7	71,0	69,7	68,0	67,3	67,3	-4,7
Standardabweichung	7,6	6,8	7,1	6,5	5,6	6,0	5,9	

Quelle: Statistisches Bundesamt

5.3 Fazit und Ausblick auf Karrieremodelle in der Wissenschaft

Die Analyse konzentrierte sich schwerpunktmäßig auf die Frage, ob es im Zeitverlauf (1998-2008) zu einer zunehmenden Angleichung (Homogenisierung) oder einem Auseinanderdriften (Heterogenisierung) der Personalstrukturen der Bundesländer kam.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass der Großteil der untersuchten hochschulstatistischen Kennzahlen auf einen Homogenisierungstrend zwischen den Bundesländern hinweist. Eine Erhöhung der Unterschiede zwischen den Bundesländern im Zeitverlauf stellt eher die Ausnahme dar. So war ein Heterogenisierungstrend nur beim Professorinnenanteil zu beobachten. Für einige Kennzahlen (Anteil der Lehrbeauftragten am wissenschaftlichen Personal insgesamt, Anteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben am wissenschaftlichen Personal insgesamt, Anteil der Professor/inn/en am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt) konnte kein eindeutiger Homo- oder Heterogenisierungstrend festgestellt werden. Diesbezüglich zeigt die quantitativ-statistische Analyse, dass es nach 2006 zu keiner entscheidenden Zäsur kam.

Neben der Untersuchung der Standardabweichungen (Homogenisierung vs. Heterogenisierung) weist die Entwicklung der Anteilswerte verschiedener Kennzahlen auf einen Bedeutungszuwachs der Teilzeitbeschäftigung, Drittmittelfinanzierung und Befristung unterhalb der Professur hin. Dieser Punkt soll deshalb im folgenden vertiefend erörtert werden.

Die Kennzahlen (Anteil des drittmittelfinanzierten hwkP (ohne Prof.) am hwkP insgesamt, Anteil des befristeten hwkP (ohne Prof.) an hwkP insgesamt, Anteil des hwkP in Teilzeit (ohne Prof.) am hwkP insgesamt) und deren Entwicklungen stehen stellvertretend für einen grundlegenden Wandel der For-

schungslandschaft. So hat sich in den letzten Jahren der Wettbewerb im Bereich der Forschungsförderung deutlich verstärkt. Die sinkende Grundfinanzierung sorgt dafür, dass immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Feld der Drittmittel konkurrieren. „Quer zu allen Disziplinen, Forschungsgegenständen und Forschungsarten hat sich ein gemeinsames Normalmodell der Forschung durchgesetzt und institutionalisiert“ (Torka 2006: 63). Forschung wird zunehmend projektförmig organisiert. Projekte stellen dabei eine zeitlich und sachlich begrenzte Planungsform dar. Sie binden Personal und Ressourcen temporär mit besonderen Zielen (Besio 2009: 13). Die Projektförmigkeit der Forschung sei derart weit verbreitet, dass sie weitgehend unbemerkt operiert, und Forscher seien so sehr an Projekte gewöhnt, dass sie sich schwerlich andere Möglichkeiten der Forschung vorstellen könnten (ebd.: 14). Auch Luhmann (1990: 338) konstatierte früh: „Die Zeitform des Projekts durchdringt alle Forschungsbereiche, alle Disziplinen des Wissenschaftssystems. Sie macht die wissenschaftliche Forschung in nie zuvor gekanntem Maße von Organisationen abhängig [...], so dass Organisationen schon gar nichts anderes mehr wahrnehmen können“.

Dies hat weitreichende Folgen für die Karrieremodelle in der Wissenschaft sowie die Berufsbiographien der Forschenden. Die klassische Qualifikationskarriere wird zunehmend von einer Projektkarriere überlagert (Torka 2006: 64). Auch das Reputationssystem der Wissenschaft verändert sich durch das Denken und Handeln in der Projektform. So stellt das Akquirieren und Durchführen von Projekten längst eine neue Möglichkeit dar, wissenschaftliche Anerkennung zu erlangen, was sich z.B. in der Nachfrage von Projekterfahrungen in Stellenausschreibungen niederschlägt (Torka 2009: 296).

Bisher wurde der wissenschaftliche Nachwuchs auf befristeten Stellen zur Weiterqualifikation beschäftigt, bis nach einem langen Bewährungsprozess eventuell eine Lebenszeitprofessur erreicht wurde. Dieser Weg war und ist sehr riskant und wurde daher von Max Weber auch als „Hazard“ (anknüpfend an Weber: Oevermann 2005: 16) bezeichnet. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verschärft diese Entwicklung, denn es führte eine prinzipiell unbegrenzte Befristungsdauer ein. Die Bedingung dafür ist, dass eine entsprechende Stelle zum überwiegenden Teil (also zu über 50 Prozent) durch Drittmittel finanziert wird (Burkhardt 2008: 73).

Die Beteiligung an „Projektepisoden“ kann eine Möglichkeit zur „vorübergehenden Kontinuitätssicherung“ (Torka 2009: 295) darstellen. Besonders in Fachbereichen mit geringen Aussichten auf außerakademische Karrieren ist der Verbleib in der Wissenschaft trotz fehlender Daueranstellung oft die einzige Alternative (Klecha; Krüsemann 2007: 33). Entwicklungen dieser Art werden kritisch unter dem Begriff der „Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus“ diskutiert (Klecha/Reimer 2008; Klecha/Krüsemann 2007; Müller 2009). Interessenverbände machen darauf aufmerksam, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen auch disziplinierend wirken kann. Denn zum einen stehe der/die Beschäftigte unter permanentem Produktivitätsdruck, zum anderen stelle Befristung auch ein konkretes Hindernis dar, sich zur Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen zu engagieren (Banscherus u.a. 2009: 18). So bemerken auch Klecha/Krüsemann (2007: 33) „Im öffentlichen Dienst sind Befristungen das zentrale Instrument zur Steuerung von Umstrukturierung unter Vermeidung von Kündigungen“.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (2006): Zwischenruf. Butter bei die Fische! In: IAB Forum Nr. 2/06, S. 18-19.
- Banscherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, André (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der "unternehmerischen Universität". Memorandum des Arbeitskreises Dienstleistungen.
- Besio, Cristina (2009): Forschungsprojekte. Zum Organisationswandel in der Wissenschaft. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Bloch, Roland/Burkhardt, Anke/Franz, Anja/Kieslich, Claudia/Kreckel, Reinhard/Schulze, Henning/Schuster, Robert/Trümpler, Doreen/Zimmermann, Karin (2011): Personalreform zwischen föderaler Möglichkeit und institutioneller Wirklichkeit. In: Peer Pasternack (Hg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt (i.Ersch.), Abschnitt 5.
- BMBF (2007a): Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr. 2 des Grundgesetzes über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. <http://www.bmbf.de/foerderungen/12321.php> (letzter Zugriff am 4.8.2010).
- BMBF (2007b): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG) In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2007 Teil I Nr. 13, ausgegeben zu Bonn am 17. April 2007, S. 506-508. http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG_endg.pdf (letzter Zugriff am 22.12.2010).
- Burkhardt, Anke (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig.
- DHV (2006): Zur Einführung der Personalkategorie „Lecturer“. <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/resolutionen/Lecturer.pdf> (letzter Zugriff am 4.8.2010).
- DHV (2007): Professur, Schwerpunkt Lehre? Pro und Kontra. In: Forschung & Lehre 3/2007, S. 152-153.
- Europäische Kommission (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN Expertinnengruppe "Frauen und Wissenschaft". Luxemburg.
- Franz, Anja/Burkhardt, Anke (2007): Gesetzliche Grundlagen. Die Hochschulgesetze der ostdeutschen Länder im Vergleich. In: Pasternack, Peer (Hg.): Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 49-78.
- Fricke, Uwe (2009): Ausbeutung an Hochschulen. Zur Zukunft der Lehrbeauftragten. In: Kellermann, Paul; Manfred Boni und Elisabeth Meyer-Renschhausen (Hg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, S. 217-233.
- GEW (2006): Arbeits- und Lebenssituation von Lehrbeauftragten – Ergebnisse einer Umfrage. http://www.gew-berlin.de/documents_public/061130_Lehrbeauftragte_Dokumentation_Umfrage.pdf (letzter Zugriff am 19.11.2010).
- GEW (2008): Die Lehre in den Mittelpunkt. Bildungsgewerkschaft GEW fordert Qualitätsoffensive für gute Hochschullehre. http://www.gew.de/Binaries/Binary35735/2008_07_04_Empfehlungen%20HochschullehreLehre%20in%20Mittelpunkt.pdf (letzter Zugriff am 23.10.2008).
- GWK (2009): Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-07-Chancengleichheit.pdf> (letzter Zugriff am 4.11.2009).
- HRK (2006): Eckpunkte zum Hochschulpakt 2020. Beschluss vom 10. Oktober 2006.
- Moes, Johannes/Franz, Anja/König, Karsten/Würmann, Cord (2008): Nachwuchsförderung auf Landesebene. In: Burkhardt, Anke (Hg.): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 393-466.
- KMK (2005): Prognose der Studienanfänger, Studieren und Hochschulabsolventen bis 2020. Beschluss vom 22.9.2005 (= Statistische Veröffentlichungen. Dokumentation Nr. 176).
- Hochschulverband schlägt Eckpunkte zum „Lecturer“ vor. In: Forschung & Lehre 10/2006, S. 556.
- HRK (2006): Eckpunkte zum Hochschulpakt 2020. Beschluss vom 10. Oktober 2006.
- Junge Akademie (2008): Zur Zukunft der Lehre an den Universitäten in Deutschland. http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=35 (letzter Zugriff am 23.10.2008).
- Klecha, Stephan/Krüsemann, Markus (2007): Prekäre Hochschulkarrieren? Zwei Beiträge zur Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses (= Schriftenreihe des Instituts für Regionalforschung e.V. an der Universität Göttingen), Heft 19/2007.

- Klecha, Stephan/Reimer, Melanie (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-89.
- KMK (2005): Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020. Beschluss der KMK vom 22.9.05. (Statistische Veröffentlichungen. Dokumentation Nr. 176). http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2005/2005_10_01-Studienanfaenger-Absolventen-2020.pdf (letzter Zugriff am 4.8.2010).
- KMK (2006): Ergebnisse der 315. Plenarsitzung der Kultusministerkonferenz am 19. und 20. Oktober 2006 in Berlin. <http://www.kmk.org/presse-und-aktuelles/pm2006/ergebnisse-der-313plenarsitzung.html#ref1> (letzter Zugriff am 20.12.2010).
- König, Karsten (2005): Hochschulsteuerung up and down – Bologna-Prozess und Chancengleichheit im Rahmen von Zielvereinbarungen und Hochschulgesetzen. In: Gützkow Frauke, Quaißer Gunter (Hg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2005. Denkanstöße zum Bologna Prozess. Bielefeld, S. 135-153.
- LaKoF Berlin (2008): In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. http://www.cms.fu-berlin.de/v/lakof/publikationen/In_der_Vielfalt_erfolgreich09.pdf (letzter Zugriff am 19.11.2010).
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld (= CEWS. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung).
- Luhmann, Niklas (1990): Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt a.M.
- Müller, Hans-Georg (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In: Kellermann, Paul; Manfred Boni und Elisabeth Meyer-Renschhausen (Hg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster, S. 205-217.
- Oevermann, Ulrich (2005): Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. In: die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung 14, 2005, Heft 1, S. 15-52.
- Pasternack, Peer (2010): Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen, Leipzig.
- Ramirez, Francisco O. (2003): Frauen in der Wissenschaft - Frauen und Wissenschaft. Liberale und radikale Perspektiven in einem globalen Rahmen. In: Wobbe, Theresa (Hg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne: Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: Transcript-Verlag, S. 279-305.
- Sailer, Maximilian (2009): Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt. Die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung. Münster. Waxmann (= Erziehung & Bildung - Eichstätter Studien Bd. 3).
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2009): Definitionen. http://www.statistik.sachsen.de/21/07_04/07_04_definitionenliste.asp (letzter Zugriff am 11.9.2009).
- Stock, Manfred/Reisz, Robert (2011): Länderspezifische Zusammenhänge zwischen Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung. Statistische Analysen. In: Peer Pasternack (Hg.), Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt (i.Ersch.), Abschnitt 8.
- Torka, Marc (2006): Die Projektförderung der Forschung. In: die hochschule 1/2006, S. 63-83.
- Torka, Marc (2009): Die Projektförderung der Forschung. Reihe Wissenschafts- und Technikforschung. Baden-Baden: Nomos (= Reihe Wissenschafts- und Technikforschung).
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten. Berlin (Drs. 7721/07).
- Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Köln: Wissenschaftsrat.

Anlagen

Anlage 1: Stand der Lehrverpflichtungsverordnungen nach Bundesländern

- [BW] Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 11. Dezember 1995, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2007 (GBl. S. 505, 515)
- [BW] Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtung an Kunsthochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung für Kunsthochschulen) vom 15. Februar 1982, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2007 (GBl. S. 505, 516)
- [BY] Verordnung über die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LUFV) vom 14. Februar 2007 (GVBl. S. 201, BayRS 2030-2-21-WFK), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. März 2008 (GVBl. S. 81)
- [BE] Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 27. März 2001 in der Fassung der Fünften Änderungsverordnung vom 29. April 2008
- [BB] Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsverordnung- LehrVV) vom 06. September 2002 (GVBl.II/02, [Nr. 25], S. 568), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 2008 (GVBl.I/08, [Nr. 17], S. 318, 352)
- [HB] Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen (Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung – LVNV) vom 14. Mai 2004 (Brem.GBl. S. 441)
- [HH] Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO) vom 21. Dezember 2004 (HmbGVBl. 2004, S. 497), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 509), berichtigt (HmbGVBl. 2010 S. 22)
- [HE] Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes (Lehrverpflichtungsverordnung) vom 2. August 2006 (GVBl. I S. 471), zuletzt geändert durch Lehrverpflichtungsverordnung vom 17. Juni 2008 (GVBl. I S. 767)
- [MV] Verordnung über die Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Lehrpersonals an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO M-V -) vom 25. Oktober 2001 (GVOBl. M-V 2001, S. 431)
- [NI] Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO -) vom 2. August 2007, zuletzt geändert durch Verordnung vom 06.05.2008 (Nds. GVBl. S. 129)
- [NW] Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVV) vom 24. Juni 2009 (GV. NRW. S. 409)
- [RP] Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (HLehrVO) vom 7. Juli 1994 (GVBl. 1994, S. 325), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.2006 (GVBl. S. 438)
- [SL] Verordnung über die Lehrverpflichtung an den staatlichen Hochschulen des Saarlandes - Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) - vom 19. Dezember 2008 (Amtsblatt 2009, S. 189)
- [SN] Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Art und Umfang der Aufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen – DAVOHS) vom 25. Februar 2003, berichtigt am 1. April 2003

[ST] Verordnung über die Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 6. April 2006 (GVBl. LSA 2006, 232)

[SH] Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 01. August 2008 (NBl. MWV. Schl.-H. 2008, 145)

[TH] Thüringer Verordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung - ThürLVVO -) (GVBl 2005, 161) vom 24. März 2005, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. Dezember 2006 (GVBl. S. 601, 649)

Anlage 2: Stand der Hochschulgesetzgebung nach Bundesländern

- [HRG] Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) (Aufhebung zum 1. Oktober 2008)
- [BW] Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG BW) vom 1. Januar 2005, zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17.12.2009 (GBl. S. 809, 816)
- [BY] Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 245, BayRS 2210-1-1-WFK), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 7. Juli 2009 (GVBl S. 256)
- [BY] Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz - BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 230, BayRS 2030-1-2-WFK), zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 7. Juli 2009 (GVBl S. 256)
- [BE] Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) in der ab 1. April 2009 geltenden Fassung (Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 – GVBl. S. 70)
- [BB] Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz - BbgHG) vom 18. Dezember 2008 (GVBl.I/08, [Nr. 17], S.318), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 03. April 2009 (GVBl.I/09, [Nr. 04], S.26, 59)
- [HB] Bremisches Hochschulgesetz vom 9. Mai 2007 (Brem. GBl. 2007, S.339), zuletzt geändert durch Art. 16 BeamtenrechtsneuregelungsG vom 22. 12. 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17)
- [HH] Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001, zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 107)
- [HE] Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I 2009, S. 666)
- [MV] Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern - Landeshochschulgesetz (LHG M-V), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 729, 734)
- [NI] Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.06.2009 (Nds. GVBl. S. 280)
- [NW] Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. Oktober 2009 (GV. NRW. S. 516)
- [RP] Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) vom 21. Juli 2003, zuletzt geändert durch Gesetz vom 10.09.2008 (GVBl. S. 205)
- [RP] Gesetzentwurf Rheinland-Pfalz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften vom 04.02.2010
- [SL] Gesetz Nr. 1556 über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz - UG) vom 23. Juni 2004, zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 2010 (Amtsbl. 2009, S. 1087)
- [SL] Gesetz über die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Fachhochschulgesetz - FhG) vom 23. Juni 1999, zuletzt geändert durch Gesetz vom 01. Juli 2009 (Amtsbl. I, S. 28)
- [SN] Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen – Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHG) vom 10. Dezember 2008 (Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 19 vom 24.12.2008), rechtsbereinigt mit Stand vom 11. Juli 2009
- [ST] Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) in der Fassung vom 5. Mai 2004, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Juli 2010 (GVBl. LSA S. 436, 446)
- [SH] Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz-HSG) in der Fassung vom 28. Februar 2007 (GVOBl. 2007, S. 184), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.01.2010 (GVOBl. S. 356)
- [TH] Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 21. Dezember 2006, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. März 2009 (GVBl. S. 238, 268)

Anlage 3: Ergänzungsübersicht – Stellenausschreibungen 2009

Ergänzungsübersicht 1 – Stellenausschreibungen 2009: Stellenausschreibungen für die Personalkategorien Juniorprofessor/inn/en, Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en, akademische Räte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern

	Juniorprof.		Doktorand/inn/en		Post doc.		Akad. Räte		Wiss. Mitarb.	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
BW	5	4,6	38	21,1	10	16,9	4	13,8	29	18,7
BY	15	13,9	15	8,3	11	18,6	8	27,6	13	8,4
BE	10	9,3	21	11,7	16	27,1			27	17,4
BB	4	3,7	10	5,6						
HB									1	0,6
HH	2	1,9	1	0,6					3	1,9
HE	8	7,4	3	1,7	6	10,2	8	27,6	14	9,0
MV	1	0,9	1	0,6					5	3,2
NI	4	3,7	9	5,0	2	3,4	1	3,4	19	12,3
NW	29	26,9	42	23,3	9	15,3	3	10,3	21	13,5
RP	9	8,3	8	4,4			5	17,2	4	2,6
SL									1	0,6
SN	5	4,6	11	6,1	1	1,7			10	6,5
ST	1	0,9	1	0,6						
SH	2	1,9	8	4,4					4	2,6
TH	13	12,0	12	6,7	4	6,8			4	2,6
Stellenanzeigen insgesamt	108	100	180	100	59	100	29	100	155	100

Quelle: DIE ZEIT Ausgaben Mai-Juli 2009 Anlage 4: Ergänzungsübersicht – Qualifikationsprofile 2009

Anlage 4: Ergänzungsübersicht – Qualifikationsprofile 2009

Ergänzungsübersicht 2 – Qualifikationsprofile 2009: Entwicklung des Qualifikationsprofils für die Personalkategorien Juniorprofessor/inn/en, Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en, akademische Räte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern

	Juniorprof.		Doktorand/inn/en		Post doc.		Akad. Räte		Wiss. Mitarb.	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Promotion erwünscht			17	9,4	1	1,7	1	3,4	8	5,2
Promotion gefordert	21	19,4			32	54,2	17	58,6	47	30,3
herausragende Promotion	45	41,7			18	30,5	4	13,8	8	5,2
Tätigkeit als wiss. Mitarb. an HS oder außeruniversitärer Forschungseinrichtung	1	0,9			2	3,4	6	20,7	4	2,6
Wiss. Tätigkeit außerhalb des HS-Bereiches, in Wirtschaft, Verwaltung oder anderem gesellsch. Bereich im In- und Ausland	5	4,6	7	3,9	2	3,4	16	55,2	19	12,3
Lehrbezug	46	42,6	8	4,4	5	8,5	15	51,7	35	22,6
Studiengangsreform										
Hochschuldidaktik			1	0,6			2	6,9	4	2,6
Forschungsbezug			20	11,1	11	18,6	6	20,7	17	11,0
Projektbezug	17	15,7	6	3,3	7	11,9	2	6,9	6	3,9
Praxisbezug	4	3,7	9	5,0	2	3,4	17	58,6	26	16,8
Leitungsbezug					3	5,1			2	1,3
Internationaler Bezug	17	15,7	3	1,7	3	5,1	1	3,4	3	1,9
Stellenanzeigen insgesamt	108		180		59		29		155	

Quelle: DIE ZEIT Ausgaben Mai-Juli 2009

Anlage 5: Ergänzungsübersicht – Tätigkeitsprofile 2009

Ergänzungsübersicht 3 – Tätigkeitsprofile 2009: Entwicklung des Tätigkeitsprofils für die Personalkategorien Juniorprofessor/inn/en, Doktorand/inn/en, Postdoktorand/inn/en akademische Räte und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Bundesländern

	Juniorprof.		Doktorand/inn/en		Post doc.		Akad. Räte		Wiss. Mitarb.	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
Leitungstätigkeit	14	13,0			10	16,9	6	20,7	16	10,3
Forschung und Lehre	94	87,0	77	42,8	21	35,6	10	34,5	39	25,2
Vorrangig Lehrtätigkeit	2	1,9	11	6,2	3	5,1	21	72,4	49	31,6
Forschungsprojekte	45	41,7	86	47,8	40	67,8	5	17,2	60	38,7
Forschungsoperationen	55	50,9	24	13,3	14	23,7	5	17,2	10	6,5
Studiengangsreform	7	6,5	6	3,3	3	5,1	8	27,6	26	16,8
Ausbildung, Studierendenbetreuung	70	64,8	44	24,4	12	20,3	23	79,3	60	38,7
Förderung wiss. Nachwuchs	23	21,3	13	7,2	6	10,2			13	8,4
Wiss. Qualifikationserwerb			165	91,7	34	57,6			11	7,1
Hochschuldidaktik	2	1,9	1	0,6	2	3,4	2	6,9	9	5,8
Akad. Selbstverwaltung	15	13,9	13	7,2	3	5,1	10	34,5	10	6,5
Wissenschaftsstützende Aufgaben	3	2,8	9	5,0	4	6,8	5	17,2	38	24,5
Stellenanzeigen insgesamt	108		180		59		29		155	

Quelle: DIE ZEIT Ausgaben Mai-Juli 2009

Anlage 6: Kodierungsraster zur inhaltlichen Auswertung der Stellenanzeigen

1. Inhaltliches Auswertungsraster „Einstellungsvoraussetzungen / Kenntnisse / Erfahrungen“
(kursiv = Berücksichtigung in verschiedenen Rubriken)

Formale Einstellungsvoraussetzungen	
Nicht berücksichtigt: Studienabschluss: Uni/wiss. HS, Master's degree/Masterabschluss, anerkannter FH-Abschluss, 1./2. Staatsexamen Lehramt/Befähigung für Lehramt, 1. juristisches Staatsexamen, Facharzt/ärztl. Approbation/Erfahrung als niedergelassener Arzt, Zertifikate	
Dr	Getrennt nach: Promotion erwünscht, Promotion, herausragende Promotion, promotionsadäquate Leistungen
Hab	Habilitation
HäL	habilitationsadäquate Leistungen, gleichwertige wiss. und künstl. Leistungen, DFG-Heisenberg-Stipendium/-Professur eingeworben, Leitung Nachwuchsgruppe, Publikationen in internat. führenden Zeitschriften
WM	Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter an Hochschule oder außeruniversitärer Forschungseinrichtung
JP	Juniorprofessur, erfolgreich evaluierte Juniorprofessur
Px	(wiss.) Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs, in Wirtschaft, Verwaltung oder anderem gesellsch. Bereich im In- und Ausland, fachbezogene Leistungen in der Praxis, mehrjährige Industrietätigkeit
Altersgrenzen	
AL	z.B. max. Alter bei Juniorprofessur, Höchstabstand zu Hochschulabschluss bzw. Promotion (i.d.R. nicht länger als 5 Jahre)
Lehrbezug	
L	Lehre: pädagogische/didaktische Eignung/Fähigkeit/Geschick/Kompetenz, (umfangreiche, universitäre) Lehrererfahrung (im In- und Ausland, im internationalen Umfeld), Fähigkeit zur Vertretung des Fachs in voller Breite in der Ausbildung, einschlägige Berufserfahrung in der Lehre, Nachweis erfolgreicher Lehre, pädagogische Eignung für die akademische Lehre, (hohes) Engagement in der Lehre, hohe Motivation Wissen an Studierende zu vermitteln, Nutzbarmachung der in der beruflichen Praxis erworbenen Kompetenz für die Studierenden, Befähigung Lehrveranstaltungen in Englisch abzuhalten, Lehrveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache, Freude bei der Betreuung von Studierenden, <i>Vertretung des Fachs in ganzer Breite in Forschung und Lehre (auch zu F)</i>
StR	Studiengangsreform: Erhöhung/Modernisierung der Lehrqualität, Koordination von Curricula, Erfahrung in der curricularen Gestaltung, Aufbau von Studiengängen
HD	Hochschuldidaktik: Interesse an hochschuldidaktischer Weiterbildung, Erfahrung in praxisbezogener Vermittlung von Kompetenzen methodischen Handelns, Erfahrungen in mediengestützten Lehrformen, Erfahrung und Konzepte zur computergestützten Vermittlung von Fachinhalten, einschlägige Erfahrung im Umgang mit neuen Medien, Mediendidaktik, Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Formen der Hochschullehre, Vorstellungen zur Verbesserung der Lehre oder zur Erhöhung der Qualität der Lehre
Forschungsbezug	
Nicht berücksichtigt: Publikationsaktivitäten, einschlägige Publikationen, wiss. Veröffentlichungen	
F	Forschung: Forschungserfahrung, Forschungsaktivitäten, Exzellenz in der Forschung, Theoriefokus/Grundlagenforschung, einschlägige theoretische Arbeiten, besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, Kompetenz in der empirischen Forschung, Interesse am Umgang mit Daten, empirische Forschungsverfahren, Methodenkompetenz/-kenntnisse (quantitativ/qualitativ), ausgewiesen in Forschungsmethoden, Kenntnisse in Theorie und Methoden, experimentelles Geschick, Bereitschaft experimentell/theoretisch zu arbeiten, Beiträge in eigener Forschung liefern, Freude an der Forschung, Interesse an der Weiterentwicklung des Fachs, <i>internat. vergleichende Forschung (auch zu Int), industriennahe Forschung (auch zu Pra), Vertretung des Fachs in ganzer Breite in Forschung und Lehre (auch zu L)</i>
Projektbezug	
Pro	Organisation und Durchführung von Studien, Forschungsprojekte, Erfahrung in Forschungsprojekten, Erfahrung im konzeptionellen, projektbezogenen, interdisziplinären Arbeiten, Erfahrung im Rahmen von Drittmittelforschung, Engagement und Erfahrung bei der Drittmittelinwerbung/Einwerbung von (begutachteten) Drittmittelprojekten, Fähigkeit drittmittelgeförderte Forschungsprojekte einzuwerben, in Beantragung befindliche Forschungsprojekte, Erfahrung in Projektakquisition und -durchführung, Akquise und Organisation von Forschungsvorhaben, Bereitschaft zur engagierten Mitarbeit in Forschungsprojekten, eigenverantwortliche Durchführung von Forschungsprojekten,

	<p>Durchführung von Forschungsprojekten in internat. Konsortien (auch zu Int),</p> <p>Durchführung von Forschungsprojekten mit Industriepartnern oder Industrie, Durchführung anwendungsorientierter Projekte (auch zu Pra)</p>
Praxisbezug	
Pra	<p>Praxiskenntnisse/-nähe: Nachweis (mehrjähriger) Berufspraxis/praktische Erfahrungen/Berufserfahrung/berufspraktische Leistungen/Kenntnisse/Fähigkeiten, einschlägige/fundierte Berufserfahrung, journalistische Ausbildung, Industrieerfahrung, industrielle oder industrienähe Tätigkeit/mehrjährige Industrietätigkeit, erfolgreiche industrielle/industrienähe Tätigkeit, Interesse an praxisorientierter interdisziplinärer Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern aus Forschung und Industrie, fundierte technische Kenntnisse, Anwendungsbezug der Forschung, anwendungsorientierte Kompetenz, Bewährung in verantwortlicher Position in der Industrie, unternehmerische Kompetenz, besondere Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wiss. Erkenntnisse und Methoden in der Praxis,</p> <p>Tätigkeit an der Schule oder vergleichbaren päd. Einrichtung/(dreijährige) Schulpraxis/Schulerfahrung/Unterrichtserfahrung, schulpraktische Eignung,</p> <p>Durchführung von Forschungsprojekten mit Industriepartnern oder Industrie, Durchführung anwendungsorientierter Projekte (auch zu Pro),</p> <p>industrienähe Forschung (auch zu F)</p>
Leistungsbezug	
Nicht berücksichtigt: Erfahrungen/Mitwirkung in/an der akademischen Selbstverwaltung, Vertretung des Klinikdirektors/Erfahrung in der Führungsfunktion einer Uni-Klinik	
Leit	<p>Leitung, Administration, Management: Leitungserfahrung, Erfahrung in Leitung einer Abt., Erfahrungen in der Führung eines größeren Mitarbeiterstabes, Erfahrung in der Personenführung, Erfahrung bei der Leitung von Forschungsteams, Erfahrung in Führungspositionen, Personalverantwortung in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, Erfolge in der Organisation großer wiss. Verbände. Fähigkeit an Ltg. Forschungsinstitut mitzuwirken,</p> <p>Führungskompetenz/-qualitäten (auch zu SK)</p>
Internationaler Bezug	
Nicht berücksichtigt: Fremdsprachkenntnisse, Englischkenntnisse, Englisch in Wort und Schrift, Muttersprachler/native speaker, fließend Englisch, Befähigung Lehrveranstaltungen in Englisch abzuhalten	
Int	<p>internat. Erfahrung, Auslandserfahrung, internat. Projekterfahrung, internat. ausgewiesen (in Forschung und Lehre), internat. anerkannte wiss. Arbeit, internat. Forschungsprofil, internationale Koop., Durchführung von Forschungsprojekten in internat. Konsortien, internat. Kontakte/internat. Vernetzung, internat. herausragende Forscherpersönlichkeit, Forschung und Studienaufenthalte in den USA, im Ausland absolvierte Weiterbildung, Forschungsaufenthalte im Ausland, internat. anerkannte Publikationen/internat. Publikationsleistungen/Publikation in internat. Zeitschriften</p>
Soft skills	
SK	<p>Teamfähigkeit/teamfähig/Teamgeist/Fähigkeit zur selbständigen Arbeit im Team/Bereitschaft zu selbständiger konzeptioneller Teamarbeit,</p> <p>selbständige/systematische Arbeitsweise,</p> <p>ergebnisorientiertes Arbeiten,</p> <p>Flexibilität,</p> <p>Kommunikationsfähigkeit/kommunikativ,</p> <p>Belastbarkeit/belastungsfähig,</p> <p>Kooperationsbereitschaft/kooperative Arbeitsweise,</p> <p>Fähigkeit zur Koordination,</p> <p>Fähigkeit zu konzeptioneller und projektorientierter Arbeit,</p> <p>zielstrebige Planung,</p> <p>Eigeninitiative,</p> <p>Ideenreichtum,</p> <p>Offenheit gegenüber techn./wiss. Themen,</p> <p>Organisationsgeschick,</p> <p>Überzeugungskraft,</p> <p>Arbeit mit Menschen,</p> <p>Bereitschaft zu interdisziplinärem wiss. Arbeiten,</p> <p>zielorientiert,</p> <p>strukturiert,</p> <p>durchsetzungsfähig,</p> <p>sicheres Auftreten,</p> <p>freundliches Auftreten,</p> <p>aufgeschlossene Persönlichkeit,</p> <p>aufgeschlossen gegenüber neuen/ungewöhnlichen Wegen in der Wissenschaft/innovative Arbeitsrichtungen/visionärer Wissenschaftler,</p> <p>herausragende Persönlichkeit,</p>

	selbständiges Arbeiten, überdurchschnittliches/persönliches Engagement, hohe Leistungsbereitschaft, Tatkraft begeisterungsfähig, motiviert/hochmotiviert, interaktiv, Kreativität, Selbständigkeit, soziale Kompetenz, Bereitschaft zur Einarbeitung in andere Fachkulturen Reisefähigkeit/-bereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, gutes schriftliches Ausdrucksvermögen, gute deutsche Sprachkenntnis/Sprachkompetenz, <i>Führungskompetenz/-qualitäten (auch zu Leit)</i>
Genderbezug	
G	Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in Lehre und Forschung (zzgl. Kenntnisse Hochschulstrukturen), Erfahrung mit Gleichstellungsprojekten
Wissenschaftsstützende Tätigkeiten	
WiS	Erfahrung in Projektkoordination und -administration, Erfahrung im Management-/Wissenschaftsmanagement, Evaluation/Kenntnisse über Prozessevaluation, Erfahrung in Planung/Durchführung internat. wiss. Fachtagungen, Veranstaltungsmanagement, Durchführung von Service-Veranstaltungen, Erfahrung in Wissenschaftsorganisation, Organisationserfahrung, organisatorische Fähigkeiten, Betreuung Preisverleihung, Lektorats-/Redaktionsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Vertrautheit mit Forschungsplanung, Planung von Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten/Organisation und Konzeption von Weiterbildungsveranstaltungen
Nicht berücksichtigt:	
Fach-/berufsspezif. Angaben	bestimmte fachliche Profilierung/Schwerpunkte in Forschung und Lehre/exzellente Leistungen auf bestimmten Fachgebieten, spezieller Forschungsgegenstand, Erfahrung in empirische Lehr- und Lernforschung/experimentelle Forschung mit Kindern/Begeisterung für die Arbeit mit Kindern, Sprachvermittlung, Krankenversorgung, Programmierkenntnisse, Kenntnisse in Office- und Internetanwendung, überdurchschnittliche Fähigkeiten mit Windows-Anwendungssoftware. Erfahrung mit Statistik-Software, sicherer Umgang mit Computer, Erfahrung mit relevanten Programmen
Sonst.	Bereitschaft Lebensmittelpunkt zu verlegen, Wohnsitz in Hochschulnähe

2. Inhaltliches Auswertungsraster „Einsatzgebiet / Tätigkeitsprofil / Aufgaben“

Leit	Leitungstätigkeit: Leitung eines Instituts / einer Abteilung / eines Lehrstuhls; Aufbau / Koordinierung eines Forschungszentrums, -programms, -schwerpunkts, Leitung / Aufbau / Koordinierung einer Forschungsgruppe /wissenschaftlichen Arbeitsgruppe, Leitung Hochschul-/ Facharchiv;
FuL	Forschung und Lehre: (Selbständige) Vertretung des Faches in Forschung und Lehre; Vertretung des Faches in seiner vollen/ gesamten Breite; Lehraufgaben und eigenständiges Forschungsprojekt; Koordinierung von Forschungsprojekten und Aufgaben in der Lehre;
L	Vorrangig Lehrtätigkeit: Lehrtätigkeit, Durchführung von Lehrveranstaltungen, Vertretung des Faches in der Lehre, Wahrnehmung von Lehraufgaben; einschließlich: wissenschaftliche Dienstleistungen; Serviceleistungen für andere Fachbereiche und Studiengänge; einschließlich: Lehre qualitativ beschrieben: z.B. interdisziplinär, fremdsprachig
FP	Forschungsprojekte: Einwerbung von Drittmittelprojekten (von DFG, EU, BMBF etc.) und/oder Betreuung von Drittmittelprojekten; Durchführung oder Koordinierung von /eines Forschungsprojektes/n; (Mitarbeit beim) Drittmittelforschungsaktivität; Beteiligung an Forschungsverbänden; (institutsübergreifende/r) Transfer/projekte; Mitarbeit in Sonderforschungsbereichen / in Forschungsclustern der Exzellenzinitiative;
FK	Forschungskooperationen: in der eigener Fakultät/Institut, mit anderen Fakultäten/Instituten/ /Zentralen Einrich-

	<p>tungen, mit anderen Hochschulen, mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit Wirtschaft, Unternehmen (in der Region) / mit dem bischöflichen Priesterseminar /Museum etc.; internationale Forschungsk Kooperationen: Kontakte /Zusammenarbeit auf- bzw. ausbauen bzw. darin mitarbeiten; Zusammenarbeit mit Partnerhochschule im Ausland;</p> <p>interdisziplinäre Forschungsk Kooperationen: Kooperation mit interdisziplinärem Institut; Einbindung in interdisziplinäres Forschungsumfeld; interdisziplinäre Kooperation /Zusammenarbeit /Vernetzung auf- bzw. ausbauen bzw. daran mitarbeiten; Interdisziplinarität: nur in der Forschung /in Forschung</p>
StR	Studiengangsreform: Studiengangsorganisation /-koordination neuer oder bestehender Studiengänge; Mitarbeit an Studienprogrammen (BA = Bachelor oder MA = Master); Ausbau bzw. Weiterentwicklung BA-MA-Studiengang /-struktur; Implementierung neuer Studiengänge /-schwerpunkte; neue Lehrkonzepte erarbeiten; Aufbau neues Studienmodul;
StB	Ausbildung, Studierendenbetreuung: Ausbildung und/oder Betreuung der Studierenden in einem/verschiedenen Studiengängen; Lehr-, Prüfungs- und Verwaltungstätigkeiten in einem/verschiedenen Studiengängen; Betreuung von Praktika (z.B. Schulpraktika / schulpraktische Ausbildung bei Lehramtsstudierenden);
WN	Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs: Betreuung von Doktoranden; (Mitarbeit bei) Doktorandenausbildung; Nachwuchs(forscher)gruppe; (DFG-)Graduiertenkolleg; (International) Graduate School; PhD (-Programm);
QUAL	Eigener wissenschaftlicher Qualifikationserwerb , betrifft Kategorie Doktoranden (zur Promotion) und Postdocs (zur Habilitation)
HD	Hochschuldidaktik: was mit Lehre zu tun hat und hochschulübergreifend organisiert ist: (Aufbau) Hochschuldidaktikzentrum; Leitung des Medienzentrums; Beteiligung am Weiterbildungsprogramm der Hochschule und/oder Übernahme von Aufgaben auf dem Gebiet der Weiterbildung; Interesse an hochschuldidaktischer Weiterbildung;
G	Genderbezug: Mitarbeit in Genderprojekten, Weiterentwicklung Zentrum für Genderstudies /Geschlechter-/Frauenforschung
AS	Akademische Selbstverwaltung: Mitwirkung /Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung; Mitarbeit im Fachbereich /Fachbereichsgremien (und/oder) in den Gremien der Hochschule (organisatorisch, konzeptionell etc.)
WiS	Wissenschaftsstützende Tätigkeiten: Geschäftsführung Institut; mit administrativen Tätigkeiten; Öffentlichkeitsarbeit für Fachbereich/Institut; (Beteiligung an) administrative/n Aufgaben; interne Personalplanung; Durchführung von Bedarfsanalysen, Qualitätsmanagement (in Lehre bzw. Weiterbildung); Veranstaltungsmanagement, Wissenschaftsorganisation; Betreuung Preisverleihung

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

- 2'11 Keil, Johannes / Pasternack, Peer: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.
- 1'11 Hechler, Daniel / Pasternack, Peer: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S.
ISBN 978-3-937573-24-3.
- 4'10 Pasternack; Peer: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S.
ISBN 978-3-937573-23-6.
- 3'10 Lischka, Irene / Rathmann, Annika / Reisz, Robert: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen*, 69 S.
- 2'10 Pasternack, Peer / Schulze, Henning: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.
- 1'10 Winter, Martin / Anger, Yvonne: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie*, 310 S.
- 5'09 Schuster, Robert: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.
- 4'09 Stock, Manfred unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.
- 3'09 Darraz, Enrique Fernández / Lenhardt, Gero / Reisz, Robert D. / Stock, Manfred : *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.
- 2'09 Herrmann, Viola / Winter, Martin: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1'09 Winter, Martin: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5'08 König, Karsten / Pasternack, Peer: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.
- 4'08 Pasternack, Peer / Bloch, Roland / Hechler, Daniel / Schulze, Henning: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 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*, 120 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 Hölscher, Michael / Pasternack, Peer: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07 Winter, Martin: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerbildung? 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 Kremppow, Rene / König, Karsten / Ellwardt, Lea: *Studienqualität und Studierenerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 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-„Stadtumbau 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 (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Körnert, Juliana / Schildberg, Arne / Stock, Manfred: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. 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.
- 6'04 Lewin, Dirk / Lischka, Irene: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Pasternack, Peer: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, € 10,00.
- 4'04 Hüttmann, Jens: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Winter, Martin: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Bloch, Roland / Pasternack, Peer: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Teichmann, Christine: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Meyer, Hansgünter (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Bloch, Roland / Hüttmann, Jens: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, € 10,-.
- 2'03 Reisz, Robert D.: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Reisz, Robert D.: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Teichmann, Christine: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Friedrich, Hans Rainer: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Lischka, Irene: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02 Kreckel, Reinhard / Lewin, Dirk: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.
- 1'02 Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01 Pasternack, Peer: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, € 5,-.
- 4'01 Teichmann, Christine: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Jahn, Heidrun: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Olbertz, Jan-Hendrik / Otto, Hans-Uwe (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, € 5,-.
- 1'01 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Lischka, Irene: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, € 7,50.
- 3'00 Lewin, Dirk: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Burkhardt, Anke: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Jahn, Heidrun: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Alesi, Bettina: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, € 7,50.
- 6'99 Jahn, Heidrun / Kreckel, Reinhard: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.

- 4'99 Jahn, Heidrun: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Lewin, Dirk: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Pasternack, Peer: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, € 12,50.
- 1'99 Buck-Bechler, Gertraude: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Lischka, Irene: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Pasternack, Peer: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Jahn, Heidrun: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Lewin, Dirk: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Jahn, Heidrun: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Lischka, Irene: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Buck-Bechler, Gertraude: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Lischka, Irene: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Jahn, Heidrun: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung (HoF)

Themenhefte:

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulföderalismus* (2011, 217 S.; € 17,50)

Carsten Würmann / Karin Zimmermann (Hg.): *Hochschulkapazitäten – historisch, juristisch, praktisch* (2010, 216 S.; € 17,50)

Georg Krücken / Gerd Grözinger (Hg.): *Innovation und Kreativität an Hochschulen* (2010, 211 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Zwischen Intervention und Eigensinn. Sonderaspekte der Bologna-Reform* (2009, 215 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen in kritischen Kontexten. Forschung und Lehre in den ostdeutschen Regionen* (2009, 203 S.; € 17,50)

Robert D. Reisz / Manfred Stock (Hg.): *Private Hochschulen – Private Higher Education* (2008, 166 S.; € 17,50)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 218 S.; € 17,50)

Peer Pasternack: *Forschungslandkarte Ostdeutschland*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler (Sonderband 2007, 299 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.die-hochschule.de>

Schriftenreihen „Wittenberger Hochschulforschung“ / „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“

Peer Pasternack (Hg.): *Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2010, 547 S.

Eva Bosbach: *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 182 S.

Roland Bloch: *Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 336 S.

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, 400 S.

Anke Burkhardt (Hg.): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 691 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 471 S.

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.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 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: *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 Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Hochschulprivatisierung und akademische Freiheit. Jenseits von Markt und Staat: Hochschulen in der Weltgesellschaft*, Transcript Verlag, Bielefeld 2010, 200 S.

Yvonne Anger / Oliver Gebhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Das Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt (WZW) im Schnittpunkt von Anspruchsgruppen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit*, WZW/HoF, Wittenberg 2010, 111 S.

Peer Pasternack / Carsten von Wissel: *Programmatische Konzepte der Hochschulentwicklung in Deutschland seit 1945*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009, 83 S. URL http://www.boeckler.de/pdf/p_arb_p_204.pdf.

Daniel Hechler / Jens Hüttmann / Ulrich Mählert / Peer Pasternack (Hg.): *Promovieren zur deutsch-deutschen Zeitgeschichte. Handbuch*, Metropol Verlag, Berlin 2009, 292 S.

Nicolai Genov / Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziologische Zeitgeschichte. Helmut Steiner zum 70. Geburtstag*, Edition Sigma, Berlin 2007, 334 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 / Arne Schildberg / Ursula Rabe-Kleberg / Kathrin Bock-Famulla / Franziska Larrá: *Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich*, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München 2005,

Peer Pasternack / Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Weblar, 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 Weblar, 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.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitäts-schließung 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 & bekunstet. 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.