

**Personalstruktur und Qualifizierung:
Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	4
Zielsetzungen.....	5
A. Anlaß und Gegenstand.....	7
A.I. Personalkategorien zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	9
I.1. Rechtliche und historische Aspekte	9
I.2. Personalbestand und Planstellen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.....	14
A.II. Qualifizierungswege	19
II.1. Einstellungsvoraussetzungen zum Professor nach Hochschulrahmengesetz	19
II.2. Promotion	19
II.3. Habilitation	22
II.4. Promotion und Habilitation an außeruniversitären Forschungseinrichtungen.....	26
II.5. Erstberufung und Mobilität	26
A.III. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Stipendien ...	28
A.IV. Die Situation von Frauen	29
A.V. Übergang von Hochschulabsolventen in die Wirtschaft.....	32

A.VI.	Personalstruktur in der hochschulpolitischen Diskussion	34
VI.1.	Kultusministerkonferenz.....	35
VI.2.	Bericht der Expertenkommission und Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert“	36
VI.3.	Deutsche Forschungsgemeinschaft.....	38
VI.4.	Hochschulrektorenkonferenz	39
VI.5.	Empfehlungen des Wissenschaftsrates.....	40
A.VII.	Personalstruktur und Qualifizierung in Hochschulsystemen anderer Länder	43
VII.1.	Vereinigte Staaten	43
VII.2.	Großbritannien.....	51
VII.3.	Frankreich.....	55
VII.4.	Zusammenfassender Vergleich	57
B.	Stellungnahme und Empfehlungen	59
B.I.	Reformbedarf und Reformziele	61
I.1.	Frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre – Verkürzung und Straffung der Gesamtqualifizierungszeit	61
I.2.	Frühzeitige Eröffnung einer Karriereperspektive.....	62
I.3.	Erhöhung der Chancengleichheit – Transparenz und Wettbewerb.....	63
I.4.	Mobilität	64
I.5.	Sicherung differenzierter Zugangswege zur Universitätsprofessur	65
I.6.	Funktionale Differenzierung der Personalstruktur.....	66
B.II.	Zur Habilitation	67
B.III.	Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	69
III.1.	Nachwuchsprofessuren	69
a)	Profil	69
b)	Berufungsvoraussetzungen und -verfahren.....	70
c)	Karriereperspektiven und Übergänge.....	71
d)	Realisierung durch Anreize und Flexibilisierung der Personalbewirtschaftung	73
III.2.	Wissenschaftliche Mitarbeiter	75
III.3.	Stipendien.....	79
III.4.	Promotionsphase	80

III.5.	Postdoktorandenphase	82
III.6.	Klinische Medizin	83
III.7.	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	86
B.IV.	Zu institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen	88
IV.1.	Eigenverantwortliche Personalentwicklung an Hochschulen ..	89
IV.2.	Organisationsstrukturen.....	90
IV.3.	Beseitigung von Hemmnissen in Besoldung und Personalstatut	91
C.	Zusammenfassung	93
	Anhang 1: Tabellen und Abbildungen	99
	Anhang 2: Stellenstruktur ausgewählter Hochschulen 1999.....	122

Vorbemerkung

Der Wissenschaftsrat hat mehrfach Empfehlungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zu einer aufgabengerecht differenzierten Personalstruktur der Hochschulen gegeben. Zuletzt hat er im Jahr 1998 ausgehend von Überlegungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung Defizite der Qualifizierungswege festgestellt und Ansätze für die Gestaltung einer künftigen Personalstruktur entwickelt. Seitdem hat sich der internationale Wettbewerb der Hochschulen untereinander und mit außeruniversitären Arbeitgebern um hervorragende Nachwuchswissenschaftler erheblich verschärft. Der Wissenschaftsrat sieht deshalb Anlaß, sich erneut mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch eine geeignete Personalstruktur zu beschäftigen.

Die Universitäten bilden den Schwerpunkt dieser Empfehlungen, da sie die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses tragen. Für die Hochschulmedizin, die aufgrund der Verknüpfung von Forschung, Lehre und Krankenversorgung eine Sonderstellung einnimmt, werden Leitlinien als Orientierungsrahmen für künftige Reformansätze formuliert. Der Wissenschaftsrat bereitet für diesen Bereich eine eigenständige Stellungnahme vor. Für die Fachhochschulen ergeben sich hinsichtlich ihrer Personalstruktur und bei der Qualifizierung ihres Hochschullehrernachwuchses andere Fragen und Probleme. Hierzu wird sich der Wissenschaftsrat in Kürze im Rahmen von Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen äußern.

Der Wissenschaftsrat hat zur Erarbeitung dieser Empfehlungen im Januar 1999 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die im Juni 1999 ihre Arbeit aufgenommen und sich im Rahmen einer internationalen Anhörung auch ein Bild über Strukturen, Probleme und Reformen der Personalstruktur in anderen Ländern und über die Perspektiven von deutschen Nachwuchswissenschaftlern verschafft hat. In der Arbeitsgruppe haben auch Sachverständige mitgewirkt, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet.

Der Wissenschaftsrat hat diese Empfehlungen am 19. Januar 2001 verabschiedet.

Zielsetzungen

1. Die Attraktivität des Hochschullehrerberufs und der Qualifizierungswege muß durch frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre und durch die frühzeitige Eröffnung einer belastbaren Karriereperspektive nachhaltig erhöht werden. Hierdurch wird auch die Chancengleichheit von Frauen wachsen.
2. Verfahren zur Rekrutierung des Hochschullehrernachwuchses müssen transparent und wettbewerbsorientiert sein und zur Vermeidung personeller Erstarrung Mobilität gewährleisten.
3. Die Vielfalt der Zugangswege zur Universitätsprofessur muß gewährleistet sein.
4. Die beschriebenen Reformziele sind im Rahmen des Habilitationsverfahrens nicht zu erreichen. Vielmehr muß die Feststellung der Eignung von Nachwuchswissenschaftlern künftig durch ein im Anspruchsniveau gleichwertiges, international anschließfähiges und wettbewerbsorientiertes Verfahren erfolgen. Dies bedeutet eine Verlagerung der Eignungsfeststellung auf Berufungsverfahren.
5. Die gegenwärtige Personalstruktur ist um eine auf fünf Jahre befristete Professur zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ergänzen. Nachwuchsprofessoren sind den übrigen Professoren korporationsrechtlich gleichzustellen und in die Grundausstattung der Fachbereiche einzubinden. Die Besetzung von Nachwuchsprofessuren erfolgt in einem Berufungsverfahren. Voraussetzungen für die Berufung sind eine herausragende Promotion, Lehrerfahrung und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, über deren Charakter und Umfang die aufnehmende Organisationseinheit je nach Bedarf und Profil entscheiden muß. Der Nachwuchsprofessor muß mindestens einmal die Einrichtung wechseln, entweder bei Berufung oder nach Ablauf der fünf Jahre. Falls er von außen berufen worden ist, sollte die Nachwuchsprofessur nach positivem Ausgang eines Begutachtungsverfahrens nach fünf Jahren in eine unbefristete Professur umgewandelt werden können („tenure track“).
6. Zusätzlich ist eine Umgestaltung derjenigen Personalkategorien erforderlich, die bislang mit weisungsgebundenen Aufgaben in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und – in der Medizin – in der Krankenversorgung verknüpft sind. Sie sollten – einschließlich der wissenschaftlichen Assistenten – durch einen von den Universitäten flexibel gestaltbaren Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiter ersetzt werden, der auch den Erwerb von Qualifikationen ermöglicht, wie sie für die Berufung auf eine Universitätsprofessur erforderlich sind.
7. Eine wichtige institutionelle Voraussetzung dafür, daß eine Umgestaltung der Qualifizierungswege und der Personalstruktur gelingt, ist die grundlegende Reform der Personalbewirtschaftung an Universitäten. Die bisherigen starren Stellenpläne sollten in für die Fachbereiche frei verfügbare Ressourcenpools aus Personalmitteln im Rahmen globalisierter Hochschulhaushalte überführt werden.

8. Die Erhöhung der Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit der Universitäten durch eine Reform der Personalstruktur und der Qualifizierungswege ist kostenneutral nicht möglich. Die Universitäten sollten deshalb für die Finanzierung der Besoldung und der Ausstattung von Nachwuchsprofessuren im Bedarfsfall zusätzliche Mittel erhalten.
9. Auch für wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, für Bewerber aus der Berufspraxis und für Stipendiaten muß der Weg zur Universitätsprofessur offen bleiben. Sie müssen bei Berufungsverfahren auf Universitätsprofessuren gleichwertig mit Nachwuchsprofessoren behandelt werden. Stipendiaten müssen künftig besser in die Universitäten eingebunden werden. Außerdem sind kooperative Berufungen von Nachwuchsprofessoren durch Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen erforderlich. Letztere müssen zusätzlich dafür Sorge tragen, daß ihre Mitarbeiter insbesondere in der Lehre konkurrenzfähige Qualifikationen erwerben.
10. Die strategische Bedeutung der Promotion wird sich im Rahmen des neuen Personalmodells erhöhen, da sie zentrale Zugangsvoraussetzung für die Nachwuchsprofessur wird. Gleichwohl sollte die Promotion in aller Regel in einem Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen werden. Die Funktionsfähigkeit der Promotion als Auswahlkriterium hängt davon ab, daß die geforderten Leistungen auf ihren funktionalen Kern zurückgeführt und die mit einer Promotion vielfach verknüpften Aufgaben in Forschung und Lehre promotionsnah gestaltet werden. Die Empfehlungen zur Einrichtung strukturierter Graduiertenstudien sind dabei zu berücksichtigen.
11. Eine Postdoktorandenphase sollte auch künftig zur Schärfung des Qualifikationsprofils und zur wissenschaftlichen Orientierung nach der Promotion eine Option für Nachwuchswissenschaftler darstellen. Die Dauer der eigentlichen Postdoktorandenphase sollte allerdings drei Jahre nicht übersteigen, Promotions- und Postdoktorandenphase sollten zusammen nicht länger als sechs Jahre dauern.

A. Anlaß und Gegenstand

Die Bedingungen, unter denen Wissenschaft stattfindet, haben sich in den vergangenen dreißig Jahren grundlegend gewandelt: Durch Forschung generiertes Wissen vermehrt sich und veraltet in immer kürzeren Zyklen, die Anforderungen an die Lehre steigen durch die wachsende Komplexität der Lehrinhalte, die Zunahme der Studierendenquote und gewandelte Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Qualifizierte Forschung und gute Lehre sind ohne internationale Ausrichtung nicht mehr denkbar, zugleich stehen die deutschen Hochschulen in einem internationalen Wettbewerb um Wissenschaftler und Studierende. Der Wissenschaftsrat hat bereits im Jahr 1985 darauf hingewiesen, daß die Universitäten auch im Wettbewerb um ihren wissenschaftlichen Nachwuchs immer weniger konkurrenzfähig sind.¹ Exzellente Nachwuchswissenschaftler schlagen heute vielfach nicht mehr eine Hochschullehrerlaufbahn ein, sondern wandern in attraktive Beschäftigungsfelder außerhalb der Hochschule oder an Hochschulen außerhalb Deutschlands ab. Zudem wandeln sich mit der Veränderung der Rahmenbedingungen von Forschung und Lehre auch die historisch gewachsenen Strukturen der Universitäten: Spezifische Profile bilden sich aus, die Strukturen werden heterogener. Da der Staat Regelungskompetenzen abgibt, um die Hochschulen flexibler und reaktionsfähiger zu machen, findet zugleich ein Prozeß der Deregulierung statt, der mit einer Stärkung betriebswirtschaftlicher Steuerungselemente verknüpft ist.

Vor diesem Hintergrund sind die gängigen Verfahren zur Qualifizierung des Hochschullehrernachwuchses und zur Rekrutierung wissenschaftlichen Personals seit kurzem erneut Gegenstand der wissenschafts- und hochschulpolitischen Debatte in Deutschland. Neuere Studien weisen nach, daß die Angehörigen aller Personalgruppen, die der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, zwar mit ihren Forschungschancen, aber nur selten mit ihren beruflichen Aufstiegsperspektiven an der Hochschule zufrieden sind und daß vor allem diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die befristet beschäftigt sind, durch ihre sozial ungesicherte Beschäftigungssituation und die unsicheren Perspektiven an der Hochschule ihre Lage als

¹ Vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zum Wettbewerb im deutschen Hochschulsystem“, Köln 1985, S. 16.

prekär wahrnehmen.² Die internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft wies kritisch auf das hohe Erstberufungsalter sowie „lang andauernde Phasen persönlicher und wissenschaftlicher Abhängigkeit“ hin und führte die relative Schwäche der deutschen Universitäten auch auf „traditionelle Leitungsstrukturen und Muster der Personalrekrutierung“ zurück. Sie regte an, längerfristige Berufsperspektiven durch Assistenzprofessuren mit Karriereoptionen und der Möglichkeit des „tenure track“ zu schaffen sowie auf die Habilitation zu verzichten.³

Anregungen für diese Debatte hat vor kurzem auch die Europäische Kommission gegeben: In ihrer umfassenden Skizze der Zukunft eines europäischen Forschungsraums werden die Erhöhung der Mobilität europäischer Wissenschaftler, die Erweiterung der Karrierechancen von Wissenschaftlern um eine europäische Dimension sowie das nachhaltige Wachstum des Frauenanteils an Leitungspositionen der Forschung zu Zielen europäischer Forschungspolitik erklärt. Die Europäische Kommission verknüpft diese Forderungen mit einer Kritik an Rekrutierungsverfahren, die zur Bevorzugung inländischer Bewerber führen und die Berufung europäischer Spitzenwissenschaftler behindern. Schließlich will die Kommission die Attraktivität des europäischen Forschungsraums für Spitzenwissenschaftler weltweit durch den Abbau materieller und bürokratischer Hürden stärken. Von 8.760 Studierenden aus der Europäischen Union, die in den Jahren 1988 bis 1995 in den USA den Doktorgrad erwarben, waren nach fünf Jahren immer noch die Hälfte dort verblieben, von den in den USA promovierten Deutschen etwa 25%.⁴

Diesen veränderten inhaltlichen und strukturellen Anforderungen an Qualifizierung und Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses steht das komplexe Bündel intrinsischer und extrinsischer Motive gegenüber, die zur Entscheidung für den

² Vgl. Enders, J.: „Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten“, Frankfurt a.M./New York 1996, S. 189-235, insbesondere S. 228-35.

³ „Forschungsförderung in Deutschland“. Bericht der internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft, Hannover 1999, S. 7 f./11/16/18 f.; zum Begriff des „tenure (track)“ s. u. S. 45.

⁴ Vgl. Mahroum, S.: „Europe and the Challenge of the Brain Drain“, in: IPTS Report 29 (Nov. 1998), <http://www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SAT1E296.htm> (Stand: 19.12.2000) mit weiterer Lit.; Kommission der Europäischen Gemeinschaften: „Hin zu einem europäischen Forschungsraum“, KOM (2000) 6, Brüssel 18. Januar 2000, S. 18 ff.

Hochschullehrerberuf beitragen.⁵ Hierzu zählen beispielsweise die Anziehungskraft, die von der Erweiterung und Weitergabe von Wissen in Forschung und Lehre ausgeht, das Bewußtsein hoher Leistung und die große persönliche Autonomie des Hochschullehrers, die durch die Freiheit von Forschung und Lehre in Deutschland grundgesetzlich verbrieft ist.⁶ Ferner können adäquate Rahmenbedingungen, eine angemessene Vergütung, ein hoher sozialer Status und die sachgerechte Einschätzbarkeit von Karrierewegen die Entscheidung für jeden Beruf positiv motivieren. Auch aus diesem Bündel an Motiven ergeben sich wesentliche Anforderungen an Verfahren der Qualifizierung und Rekrutierung.

Um bewerten zu können, ob die in Deutschland gegenwärtig praktizierten Wege sachgerecht sind, werden im folgenden die Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftler beschrieben, die vor der Entscheidung für oder gegen eine Hochschul-lehrerlaufbahn in Deutschland stehen. Im Mittelpunkt stehen Personalstruktur und Qualifizierungsstufen, internationales Vergleichsmaterial und die einschlägigen Linien der jüngeren hochschulpolitischen Diskussion. Ziel der Darstellung ist es, funktionale und strukturelle Defizite aufzuzeigen, die es hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern erschweren, sich für eine Hochschullehrerlaufbahn in Deutschland zu entscheiden.

A.I. Personalkategorien zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

I.1. Rechtliche und historische Aspekte

Die Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der deutschen Hochschulen liegt seit der Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahr 1985 weitgehend fest und erfuhr auch in der letzten Novelle vom 20.8.1998 nur geringfügige Änderungen.⁷ § 42 HRG nennt zusammenfassend folgende Personalkate-

⁵ Zu den Eigenheiten des Hochschullehrerberufs vgl. Enders (wie Anm. 2), S. 15-57; Clark, B.R.: „Small Worlds, Different Worlds: The Uniquenesses and Troubles of American Academic Professions“, in: Daedalus 1997, S. 21-42, hier S. 36 f.; Enders, J./Teichler, U.: „A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective“, in: Higher Education 34, 1997, S. 342-72, insbes. S. 370; zu Motivation als Grundlage für *job satisfaction* vgl. Hamermesh, D.S.: „The Changing Distribution of Job Satisfaction“, IZADP 42/1999, S. 2-7.

⁶ Art. 5 Abs. 3 GG: „Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.“

⁷ Über die wesentlichen Aspekte der historischen Entwicklung der Personalstruktur im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt ausführlich Auskunft Enders (wie Anm. 2), S. 59-130.

gorien: Professoren (§§ 43-46), wissenschaftliche und künstlerische Assistenten (§§ 47-48), Oberassistenten und Oberingenieure (§§ 48a-b), Hochschuldozenten (§§ 48c-d), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (§ 52), Personal mit ärztlichen Aufgaben (§ 54), Lehrbeauftragte (§ 55) sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 56). Im Rahmen dieser Struktur dienen die Personalkategorien der wissenschaftlichen Mitarbeiter (mit Promotionsgelegenheit nach § 53 Abs. 2 Satz 3), der wissenschaftlichen Assistenten, der Oberassistenten, Oberingenieure und der Hochschuldozenten der Nachwuchsförderung.⁸

Nur Professoren und Hochschuldozenten verfügen über volle Selbständigkeit in Forschung und Lehre. Dieser rechtliche Status wird als dienstrechtlicher Ausfluß der in Art. 5 Abs. 3 GG verbrieften Freiheit von Forschung und Lehre angesehen. Folglich haben Hochschuldozenten und Professoren im geltenden Rahmenrecht gleiche Qualifikationsvoraussetzungen und bilden zusammen die Gruppe der Hochschullehrer. Hochschuldozenten sind in der Regel auf höchstens sechs Jahre, im Bereich der Medizin auf höchstens zehn Jahre befristet beschäftigt (§ 48d Abs. 1 HRG). Allerdings besteht die Möglichkeit, Hochschuldozenten in besonders begründeten Ausnahmefällen zu Beamten auf Lebenszeit zu ernennen. Hier findet sich demnach in der geltenden Personalstruktur unterhalb der Professorenebene ein Ansatz des „tenure track“. Professoren und Hochschuldozenten, die ärztliche, zahnärztliche oder tierärztliche Aufgaben wahrnehmen, benötigen als zusätzliche Qualifikation die Anerkennung als Gebietsarzt, Gebietszahnarzt oder Gebietstierarzt, soweit das Landesrecht für ihr Fachgebiet eine entsprechende Weiterbildung vorsieht (§§ 44 Abs. 5; 48c Abs. 2 HRG). Dies soll in medizinischen Bereichen, für die der Umgang mit Patienten typisch ist, eine qualifizierte Krankenversorgung sicherstellen.⁹

Alle anderen Personalkategorien nach HRG haben die Funktion, weisungsgebundene Dienstleistungen zu erbringen. Hier sind insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter eine nur grob definierte Gruppe, da für sie kein Qualifikationserfordernis als maßgebliches Unterscheidungsmerkmal gilt.¹⁰ § 53 Abs. 1 HRG bestimmt, daß sie dem Fachbereich, der wissenschaftlichen Einrichtung, der Betriebseinheit oder auch einzelnen Professoren zugeordnet werden können. Zur Mitarbeit in der Lehre

⁸ Vgl. Walter, in: Hailbronner/Geis (Hrsgg.), Kommentar zum HRG, § 42 Rdnr. 9-17/25.

⁹ Vgl. Krüger, ebd. zu § 44, Rdnr. 44.

¹⁰ Vgl. Krüger, ebd. zu § 53, Rdnr. 2 f.

können sie subsidiär herangezogen werden (§ 53 Abs. 2 Satz 1 HRG).¹¹ Im Bereich der Hochschulmedizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung (§ 53 Abs. 2 Satz 2 HRG). Allerdings ist die Definition der Krankenversorgung als ‚wissenschaftliche‘ Dienstleistung umstritten.¹² Mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist § 54 HRG zufolge das Personal für ärztliche Aufgaben dienst- und mitgliedschaftsrechtlich gleichgestellt. Es nimmt hauptberuflich und weisungsgebunden ärztliche, zahnärztliche oder tierärztliche Aufgaben in der Krankenversorgung wahr.¹³

Den wissenschaftlichen Assistenten kommt seit der Reichsassistentenordnung des Jahres 1940 eine Doppelfunktion von Dienstleistung und Qualifizierung zu.¹⁴ Sie sollen „wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind“ (§ 47 Abs. 1 HRG). Im Bereich der Medizin gehören zu diesen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung (§ 47 Abs. 1 Satz 4 HRG). Assistenten sind einem oder mehreren Professoren zugeordnet, unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung die wissenschaftlichen Dienstleistungen erbracht werden (§ 47 Abs. 2 HRG). In begründeten Fällen kann ihnen auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden (§ 47 Abs. 1 Satz 5 HRG). Voraussetzung für die Einstellung als wissenschaftlicher Assistent ist in der Regel eine qualifizierte Promotion, soweit heilkundliche Aufgaben wahrgenommen werden, auch die Approbation oder die Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung eines ärztlichen Berufes.

Mit den Lehrbeauftragten und den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind in den §§ 55 und 56 HRG zwei Personalkategorien festgelegt, deren Aufgabe überwiegend Dienstleistungen im Bereich der Lehre sind.¹⁵ Lehrbeauftragte können zur Ergänzung des Lehrangebotes bestellt werden, sie sind nebenberuflich tätig und nehmen die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbständig wahr. Lehrkräfte für besondere Aufgaben dagegen sind hauptberuflich tätig und vermitteln überwiegend praktische Kenntnisse und Fertigkeiten. In diese Personalkategorie fallen beispielsweise Lektoren, Studienräte im Hochschuldienst, Fachlehrkräfte in künstlerischen Fächern sowie

¹¹ Vgl. Walter, ebd. zu § 42, Rdnr. 15.

¹² Vgl. Becker, ebd. zu § 47, Rdnr. 11.

¹³ Vgl. Krüger, ebd. zu § 54, Rdnr. 1/3/5.

¹⁴ Vgl. Becker, ebd. zu § 47, Rdnr. 1 f./6 f.

¹⁵ Vgl. Waldeyer, ebd. zu § 55; Krüger, ebd. zu § 56.

technisches Personal mit Lehraufgaben. Die Ausbildungstätigkeit der Lehrkräfte für besondere Aufgaben zielt nicht auf wissenschaftliche Lehre, sondern auf die reine Vermittlung von Wissen und praktische Unterweisung ab.

Die Hochschulgesetze der Länder füllen diese rahmenrechtlichen Vorgaben im Bereich der für die Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gedachten Personalkategorien unterschiedlich aus. So sieht etwa das Bayerische Hochschullehrergesetz die Kategorie des Hochschuldozenten nicht vor. Auch der vom Rahmenrecht nur grob geregelte Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter wird durch die Hochschulgesetze der Länder in unterschiedlicher Weise aufgegriffen. Von der Möglichkeit, Hochschuldozenten auf Lebenszeit anzustellen, machen Länder und Hochschulen ebenfalls in unterschiedlichem Umfang Gebrauch.

Noch vor der ersten Verabschiedung eines Hochschulrahmengesetzes im Jahr 1976 führte eine Reihe von Ländern in den Jahren 1969 bis 1974 die Kategorie des Assistenzprofessors ein, die die Bundesassistentenkonferenz in den Jahren 1968 und 1969 entwickelt hatte.¹⁶ Der Assistenzprofessor sollte die Aufgaben eines Hochschullehrers wahrnehmen, zur Einstellung benötigte er die gleichen Voraussetzungen wie Professoren mit Ausnahme der von diesen geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen. Im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses ohne Übernahmemöglichkeit sollte der Assistenzprofessor die Qualifikation für eine Dauerprofessur erwerben oder seine Eignung nachweisen. Dieses Modell ist Mitte der siebziger Jahre aus mehreren Gründen gescheitert: Der Bedarf an zu besetzenden Professuren blieb weit hinter der Zahl der Assistenzprofessoren zurück, ferner war die Assistenzprofessur auch deshalb nicht attraktiv, weil die Möglichkeiten, nach Beendigung der Assistenzprofessur in andere Berufe außerhalb des Hochschulsystems zu wechseln, wegen des vergleichsweise hohen Lebensalters nur begrenzt waren. Die strukturellen Rahmenbedingungen wandelten sich mit Einführung der Assistenzprofessur nicht. Aus rechtlicher Sicht stellte sich schließlich vor dem Hintergrund des materiel-

¹⁶ Vgl. Bundesassistentenkonferenz: „Kreuznacher Hochschulkonzept. Reformziele der Bundesassistentenkonferenz“, Bonn 1968 (Schriften der Bundesassistentenkonferenz 1); Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur, Bonn ²1970 (Schriften der Bundesassistentenkonferenz 3).

len Hochschullehrerbegriffs die Frage nach der korporationsrechtlichen Zuordnung der Assistenzprofessoren.¹⁷

Aus diesen Gründen sah das erste HRG (1976) den Hochschulassistenten als Ersatz für den Assistenzprofessor vor. Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses von höchstens sechs Jahren sollte er die Qualifikation für die Berufung zum Professor erwerben. Zu diesem Zweck erhielt er volle Selbständigkeit in der seiner Qualifikation dienenden Forschung und eingeschränkte Selbständigkeit in der Lehre, die jedoch bereits im Rahmen der Assistentur erweitert werden konnte. Auch wissenschaftliche Dienstleistungen hatte der Hochschulassistent zu erfüllen, er war einem Fachbereich und einem Professor zugeordnet, dem die Aufgabe der Betreuung zufiel und der hinsichtlich der unselbständigen Lehre und der wissenschaftlichen Dienstleistungen weisungsberechtigt war. Die Personalkategorie des Hochschulassistenten wurde mit der HRG-Novelle vom 14.11.1985 zugunsten der Wiedereinführung des wissenschaftlichen Assistenten abgeschafft. Grundlage für diese Entscheidung war die Kritik an der frühzeitigen Trennung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit von den wissenschaftlichen Dienstleistungen, wie sie insbesondere in einem Bericht der „Expertenkommission zur Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes“ vorgetragen wurde.¹⁸

In den vergangenen Jahren sind mehrere Bundesländer dazu übergegangen, Erstberufungen mit Ausnahmen nur noch befristet vorzunehmen. Ziel ist in erster Linie die Überprüfung der Leistungsfähigkeit von Berufenen in Lehre und Forschung.¹⁹ Das Instrument der befristeten Erstberufung auf eine Professur wird deshalb derzeit nicht zur Nachwuchsförderung eingesetzt. Der Wissenschaftsrat hat sich im Jahr 1985 gegen die Empfehlung einer befristeten Erstberufung ausgesprochen.²⁰ Eine Profes-

¹⁷ Vgl. BVerfGE 35, 79, 126 f.; weitere Nachweise bei Becker (wie Anm. 8/12), Rdnr. 3⁴. Der Assistenzprofessor war im Regierungsentwurf zum HRG von 1976 noch vorgesehen (BT-Drs. 7/1328 vom 22.11.1974). In den Beratungen des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft trat dann ein Hochschuldozent an die Stelle des Assistenzprofessors (BT-Drs. 7/2844 vom 22.11.1974). Während der weiteren Beratungen im Vermittlungsausschuß wurde der Hochschuldozent durch den Hochschulassistenten ersetzt.

¹⁸ Vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): „Bericht der Expertenkommission zur Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG)“, Bonn 1984 (Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 1), S. 56 ff./62 f./68-72.

¹⁹ Z.B. UG Baden-Württemberg § 67 Abs. 1. Zur Begründung vgl. etwa Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: „Die drei Stufen der Hochschulreform“: „Professoren sollen künftig vor der Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ihre Leistungsfähigkeit in Lehre und Forschung unter Beweis stellen. Ihre erste Berufung soll daher grundsätzlich nur befristet erfolgen.“

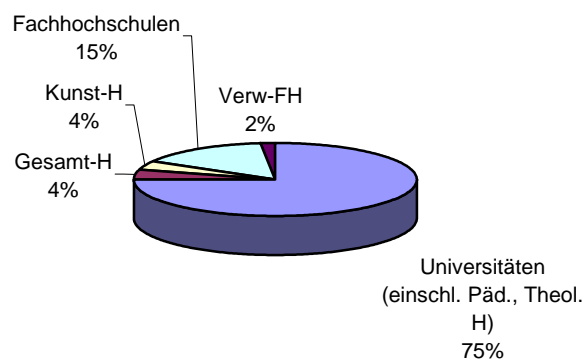
²⁰ Vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 1), S. 28.

sur auf Zeit ist in beinahe allen Bundesländern eingeführt, um den Universitäten die Möglichkeit zu geben, zeitlich begrenzte Aufgaben in selbständiger Forschung und Lehre abzudecken. Bis zum dritten HRG-Änderungsgesetz vom 14.11.1985 dienten solche Zeitprofessuren allerdings vornehmlich dazu, den habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und an den Universitäten zu halten.²¹ Das Hessische Hochschulgesetz sieht zusätzlich eine Art „tenure track“ für Zeitprofessoren vor, in § 75 Abs. 4 HHG heißt es: „Das Beamtenverhältnis kann auf Lebenszeit oder auf Zeit begründet werden. Die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Zeit beträgt drei oder sechs Jahre. Die Umwandlung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist möglich. Die Umwandlung hat zur Voraussetzung, daß vor Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit die Leistungen begutachtet worden sind. Das Verfahren der Begutachtung richtet sich nach den Regeln für den Berufungsvorschlag.“

I.2. Personalbestand und Planstellen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Im Jahr 1999 waren an den deutschen Hochschulen insgesamt 219.222 Wissenschaftler beschäftigt, davon 164.424 an Universitäten, Pädagogischen und Theologischen Hochschulen, 9.459 an Gesamthochschulen, 8.556 an Kunsthochschulen, 33.252 an Fachhochschulen und 3.531 an verwaltungsinternen Fachhochschulen (Abbildung 1).²²

Abbildung 1: Hochschulpersonal nach Hochschultypen 1999

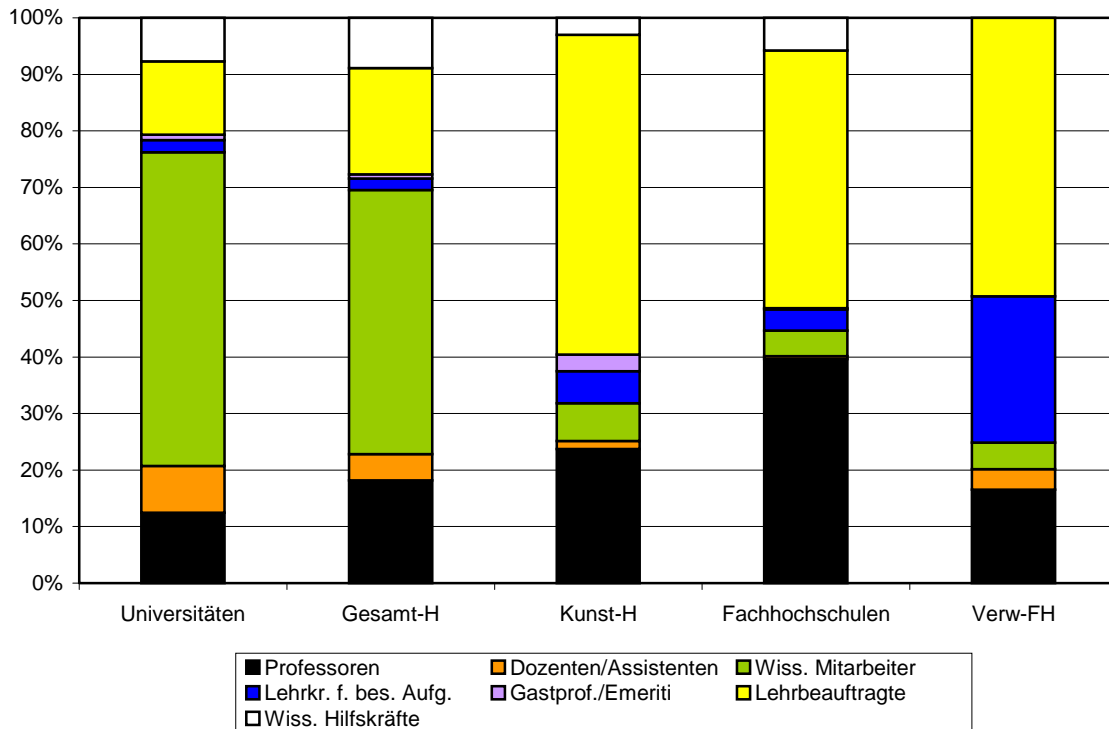


Quelle: Wissenschaftsrat, nach: Statist. Bundesamt, Personal an Hochschulen

²¹ Zu den Regelungen der einzelnen Bundesländer vgl. Walter, in: Hailbronner/Geis (Hrsgg.), Kommentar zum HRG, § 46 Rdnr. 8 f.

²² Die Zahlen zum Personalbestand schließen das auf Drittmittelbasis finanzierte wissenschaftliche Personal ein.

Abbildung 2: Personalstruktur nach Hochschultypen 1999



Die Hochschultypen unterscheiden sich in ihrer Personalstruktur beträchtlich (Abbildung 2). Die Universitäten und Gesamthochschulen verfügen über einen etwa gleich großen Anteil an Professoren und Lehrbeauftragten (12,4%/13,0% bzw. 18,2%/18,8%) und einen hohen Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiter (55,5% bzw. 46,7%). An Fachhochschulen hingegen ist der Anteil der Professoren mit 39,7% des wissenschaftlichen Personals wesentlich höher, zugleich bilden die Lehrbeauftragten mit 45,6% die größte Personalgruppe. Auch an Kunsthochschulen ist der Anteil an Lehrbeauftragten besonders hoch (56,6%).²³ Allerdings lassen sich große fächerspezifische Unterschiede feststellen. So schwankt der Anteil der Professoren an Universitäten zwischen 7,6% in der Humanmedizin und 17,9% in den Sprach- und Kulturwissenschaften, der Dozenten und Assistenten zwischen 3,4% in der Kunst/Kunstwissenschaft und 12,8% in der Veterinärmedizin. Der größte Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitern entfällt auf die Humanmedizin (72,7%), die Ingenieurwissenschaften (66,4%) und die Mathematik und Naturwissenschaften (59,6%).²⁴ In der Humanmedizin schließen die Zahlen das Personal für ärztliche Aufgaben ein.

²³ Zu den Zahlen vgl. Anh. Tabelle 1.

²⁴ Vgl. Anh. Tabelle 2.

Von den Nachwuchswissenschaftlern, die im Jahr 1999 Aufgaben im Rahmen der Personalkategorien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wahrnahmen (Dozenten/Assistenten), bildeten die 9.958 wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten mit einem Anteil von 6,1% am gesamten wissenschaftlichen Personal und die 1.503 Hochschuldozenten (0,9%) die größten Gruppen. Auf andere Personalkategorien wie Oberassistenten und Oberingenieure entfiel ein wesentlich geringerer Anteil. Insgesamt waren gut 20.000 Wissenschaftler in Stellenkategorien beschäftigt, für die eine Promotion in der Regel Einstellungsvoraussetzung ist, etwa als wissenschaftliche und künstlerische Assistenten und als Akademische Räte. Die Anzahl der Dozenten und Assistenten übersteigt den künftigen Ersatzbedarf an Professoren selbst dann bei weitem, wenn man die besonderen Verhältnisse in der Humanmedizin und der Kunstwissenschaft berücksichtigt.²⁵ Diese Situation wird für Nachwuchswissenschaftler insbesondere dann problematisch, wenn die Beschäftigungsphase als Dozent, Assistent und wissenschaftlicher Mitarbeiter so lange dauert, daß der Weg in den Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschulen nur noch mit gravierenden Nachteilen möglich ist („Projektkarrieren“). Betrachtet man die in den vergangenen Jahren abgelegten Habilitationen, so verringert sich die Differenz zum voraussichtlichen Professorenbedarf. Allerdings liegen für die große Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten – knapp 96.000 im Jahr 1999 (55% des gesamten wissenschaftlichen Personals) – keine Angaben darüber vor, wie viele eine weitere wissenschaftliche Qualifikation anstreben und wie hoch der Anteil der Promovierten unter ihnen ist.

Auch im Planstellenbestand der Hochschulen lassen sich innerhalb des Universitätssektors beträchtliche fachspezifische Unterschiede feststellen.²⁶ Während der Anteil der C4-Stellen in den Sprach- und Kultur- sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hoch ist (21,5% resp. 23,5%), schwankt er sonst um die 15%. Der Anteil der C1-Stellen ist besonders hoch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (24,8%) und in der Veterinärmedizin (22,2%), besonders niedrig im Fach Sport (7,1%) und in der Kunstwissenschaft (10,4%). Der Anteil der BAT-IIa-Stellen ist insgesamt hoch (zwischen 16,4% und 26%). Allerdings ergeben sich bei

²⁵ Vgl. Anh. Tabelle 3; den Zahlen liegen die Angaben des Statistischen Bundesamtes über das voraussichtliche Ausscheiden von Professoren zugrunde; über Möglichkeiten und Chancen von Berechnungen des Ersatzbedarfs an Universitätsprofessoren vgl. Wissenschaftsrat: „Grunddaten zum Personalbestand der Hochschulen 1995“, Köln 1998, S. 22 ff.; „Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses“, Köln 1997, S. 156-61.

²⁶ Vgl. Anh. Tabelle 6; Verteilung nach Hochschularten: Anh. Tabelle 5.

allen Stellenkategorien beträchtliche hochschulspezifische Unterschiede: Die Anteile der Professoren-Kategorien C2 bis C4 variieren in einer Auswahl von 16 vom Wissenschaftsrat hierzu befragten Hochschulen zwischen 13% und 21%. Innerhalb der Gruppe der Professoren ist die Verteilung der C2-, C3- und C4-Stellen sehr unterschiedlich. Der Anteil der für die Qualifizierung von Hochschullehrern wichtigen C1- und C2-(Dozenten)-Stellen reicht von 5% bis über 40%. Entsprechend stark schwanken auch die Anteile der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Akademische (Ober-)Räte.²⁷

Stellt man dem Stellenbestand die Zahlen für das Ist-Personal gegenüber, so macht vor allem die auffällige Differenz bei den C1-Stellen deutlich, daß die existierenden Stellenpläne die tatsächliche Personalstruktur der Universitäten nur unzureichend widerspiegeln. Die Gesamtzahl der Stellen der Kategorie C1 an Universitäten, Gesamthochschulen, Pädagogischen und Theologischen Hochschulen betrug im Jahr 1999 16.521 (ohne Stellenäquivalente). Nur rund 60% dieser Stellen werden ihrer Bestimmung gemäß genutzt, da nur knapp 10.000 Personen als wissenschaftliche und künstlerische Assistenten beschäftigt sind. Die übrigen Stellen sind mit wissenschaftlichen Mitarbeitern besetzt. Die Umwidmung der C1-Stellen stellt sich von Fach zu Fach unterschiedlich dar. Besonders auffällig ist sie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, wo nur gut die Hälfte aller C1-Stellen mit wissenschaftlichen Assistenten besetzt ist (Tabelle 1).

²⁷ Vgl. Anh. S. 122 ff.

Tabelle 1: Verhältnis der Anzahl von Wiss. u. Künstl. Assistenten zur Anzahl der C1-Stellen nach Fächergruppen an Universitäten 1999

	Assistenten	C1-Stellen	Assistenten auf 100 C1-Stellen
Zentr. Einrichtungen (o. klin. Einr.)	75	402	18,7
Zentr. Einrichtungen der H-Klin.	24	56	42,9
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	1.335	2.451	54,5
Mathematik, Naturwiss.	2.135	3.820	55,9
Insgesamt	9.958	16.521	60,3
Sport	46	74	62,2
Ingenieurwiss.	1.145	1.703	67,2
Agrar-, Forst- u. Ernährungswiss.	229	333	68,8
Sprach- u. Kulturwiss.	1.611	2.324	69,3
Veterinärmedizin	124	178	69,7
Humanmedizin	3.491	4.963	70,3
Kunst, Kunstwiss.	158	120	131,7

Quelle: Wissenschaftsrat, nach: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen 1999.

Nach Angaben der Bund-Länder-Kommission waren an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) und der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) im Jahr 1999 insgesamt knapp 28.000 Wissenschaftler beschäftigt (6.464 MPG; 6.187 FhG; 5.733 WGL; 9.560 HGF).²⁸ Der Anteil an Leitungs- und Professorenpositionen ist gering (MPG 7,2%; FhG 1,0%; WGL 3,2%; HGF 2,7%; insgesamt 3,4%), die vorhandenen C4-Positionen werden oftmals im Rahmen gemeinsamer Berufungen mit Universitäten besetzt.²⁹ Verlässliche Angaben über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch Personalstellen sind nur für die ausdrücklich als Doktoranden oder Postdoktoranden Beschäftigten möglich. Auch hier lassen sich große Unterschiede in den einzelnen Einrichtungsgruppen feststellen. Insgesamt waren im Jahr 1999 12,3% des wissenschaftlichen Personals als Doktoranden

²⁸ Vgl. Anh. Tabelle 4.

²⁹ Vgl. Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der HGF – Stellungnahme des Wissenschaftsrates zur Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren“, Berlin 2001 (Drs. 4755/01), S. 61 f./130; „Systemevaluation der Blauen Liste – Stellungnahme des Wissenschaftsrates zum Abschluß der Bewertung der Einrichtungen der Blauen Liste“, Leipzig 2000 (Drs. 4703/00), S. 62 f. (Anh. 6). Die in der Systemevaluation des Wissenschaftsrates zur HGF genannten Zahlen für das wissenschaftliche Personal gelten für das Jahr 1998 und beruhen auf Angaben der Zentren und der Geschäftsstelle der HGF. Die von der BLK für das Jahr 1999 von allen außeruniversitären Einrichtungen erfragten Zahlen weichen von den Zahlen der Systemevaluationen ab. Um die Vergleichbarkeit der Zahlen zu gewährleisten, beruht die Darstellung in dieser Empfehlung auf den Zahlen der BLK.

(23,3% MPG; 4,0% FhG; 8,8% WGL; 12,2% HGF) und 5,7% als Postdoktoranden tätig (14,3% MPG; 0% FhG; 1,7% WGL; 6% HGF). Zusätzlich war eine große Anzahl von Mitarbeitern auf BAT-IIa/Ib/Ia/I-Stellen beschäftigt: 27,6% auf BAT-IIa-Stellen (22,9% MPG; 24,1% FhG; 33,6% WGL; 29,4% HGF), 32,4% auf BAT-Ib/Ia/I-Stellen (23,2% MPG; 28,6% FhG; 34,6% WGL; 39,9% HGF).

A.II. Qualifizierungswege

II.1. Einstellungsvoraussetzungen zum Professor nach Hochschulrahmengesetz

Einstellungsvoraussetzungen für Professoren sind nach § 44 Abs. 1 HRG ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit – in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen – und „je nach den Anforderungen der Stelle a) zusätzliche wissenschaftliche oder zusätzliche künstlerische Leistungen oder b) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb der Hochschulen ausgeübt worden sein müssen“. Das HRG bestimmt weiter, daß „die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen ... durch eine Habilitation oder durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen“ werden (§ 44 Abs. 2). Ein wesentliches Kennzeichen der Rekrutierung des Hochschullehrernachwuchses stellt das Hausberufungsverbot mit der Möglichkeit der Zulassung von Ausnahmen dar. So bestimmt § 45 Abs. 2 Satz 2 HRG: „Bei der Berufung von Professoren können die Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden.“ Diese Einschränkung gilt nicht für Fachhochschulprofessoren (§ 45 Abs. 2 Satz 3 HRG).

II.2. Promotion

Die Anzahl der Promotionen und das durchschnittliche Promotionsalter haben sich in den letzten Jahren fächerspezifisch unterschiedlich entwickelt. Während die Gesamtzahl der Promotionen in den Jahren 1996 bis 1998 um 3.597 (~ 16,9%) gestiegen und zum Jahr 1999 wieder geringfügig um 345 (~ 1,4%) gesunken ist, ließ sich in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozi-

alwissenschaften ein kontinuierlicher Anstieg der Promotionszahlen feststellen (Tabelle 2). Dagegen ist in der Fächergruppe der Mathematik und der Naturwissenschaften, der Humanmedizin und den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften die bis zum Jahr 1998 steigende Zahl der Promotionen zwischenzeitlich wieder gefallen, besonders erheblich im Bereich der Medizin. In den Ingenieurwissenschaften und der Kunstwissenschaft unterliegen die Zahlen größeren Schwankungen. Vor allem in den Naturwissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften ist allerdings angesichts der Entwicklung der Studierendenzahlen in den nächsten Jahren mit einer starken Abnahme der Promotionszahlen zu rechnen.

Das Durchschnittsalter bei Promotion lag in den medizinischen Fächern und in der Fächergruppe der Mathematik und der Naturwissenschaften unter 32 Jahren, außerdem in der Rechtswissenschaft (31,7 Jahre), insgesamt betrug es im Jahr 1999 32,6 Jahre. Es hat sich in den letzten Jahren in fast allen Fächergruppen kontinuierlich erhöht. Hierzu trägt nicht nur eine Verklängerung der Promotionszeit, sondern auch die lange Gesamtqualifizierungszeit vom Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung bis zum Abschluß der Promotion bei.³⁰ Erheblich niedriger liegt das Promotionsalter der Stipendiaten in den Graduiertenkollegs mit durchschnittlich 30,1 Jahren über alle Wissenschaftsbereiche (Geistes- und Sozialwiss. 30,4; Biowissenschaften 30,3; Naturwiss. 30,0; Ingenieurwiss. 29,5). Allerdings ist das Durchschnittsalter der Kollegiaten, die nicht über ein Stipendium gefördert werden, mit 30,8 Jahren höher. Die mittlere Promotionsdauer der Kollegiaten bis zur Abgabe der Dissertation liegt zur Zeit bei 3,9 Jahren (Stipendiaten) bzw. 4,4 Jahren (anderweitig finanzierte Doktoranden).³¹

Die Promotionsintensität ist in den einzelnen Fächergruppen unterschiedlich. Während in den Sprach- und Kulturwissenschaften im Durchschnitt der Jahre 1996 bis 1999 rund 38 Promotionen auf 100 Professoren entfielen, waren es in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften rund 90, in der Mathematik und den Naturwissenschaften rund 121 und in der Humanmedizin rund 246.

³⁰ Vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung“, in: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, Köln 1997, S. 35-104, hier 44-7.

³¹ Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Entwicklung und Stand des Programms ‚Graduiertenkollegs‘. Erhebung 2000“, S. 28-31.

Tabelle 2: Promotionen 1996-1999, Promotionsalter 1999 und Promotionsintensität 1996-1999 nach Fächergruppen

	Promotionen (bestanden)				Alter	Promotionen je 100 Professoren ^{*)}
	1996	1997	1998	1999		
Sprach- und Kulturwiss.	1.839	2.146	2.174	2.252	36,2	38,4
Sport	50	63	41	67	37,0	24,9
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	2.486	2.785	2.944	3.076	32,7	89,6
Math./Naturwiss.	6.583	7.332	7.616	7.401	31,5	120,6
Humanmedizin	7.073	8.098	8.491	7.911	32,0	246,3
Veterinärmedizin	511	546	540	660	31,0	306,7
Agrar-, Forst-, Ernährungswiss.	425	521	562	522	34,2	91,8
Ingenieurwiss.	2.003	2.292	2.172	2.342	33,5	83,3
Kunst/Kunstwiss.	292	317	288	314	35,4	59,5
Insgesamt	21.293	24.174	24.890	24.545	32,6	106,7

^{*)}: Promotionen je 100 Professoren an Universitäten (einschl. Gesamt-, Theol., Päd. H) im Durchschnitt der Jahre 1996-1999.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Stat. Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen 1996, 1997, 1998, 1999; Personal an Hochschulen 1996, 1997, 1998, 1999.

Die Entwicklung der Promotionszahlen und die Promotionsintensität spiegeln sowohl spezifische Fächerkulturen wie auch Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für promovierte Hochschulabsolventen wider. Eine Untersuchung der HIS GmbH weist berufliche Ziele und Ziele der persönlichen Weiterbildung als stärkstes Motivbündel zur Aufnahme eines weiteren Studiums und der Promotion nach und macht auf charakteristische Unterschiede zwischen den Fächern aufmerksam:³² Für Mediziner spielt der Aspekt der beruflichen Karriere eine ausschlaggebende Rolle – 96% von ihnen geben an, sie nutzten die Promotion zur Verbesserung ihrer Berufschancen –, auch für Chemiker ist der Karriereaspekt wichtig, allerdings ebenfalls die Attraktivität des Forschungsthemas und persönliche Weiterentwicklung. Biologen geben zusätzlich eher arbeitsmarkt-reaktive Motive wie Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Zeit für die Berufsfindung an, ebenso wie Absolventen von Lehramtsstudiengängen, der Psychologie und der Pädagogik. Bei Magisterabsolventen spielen die Verbesserung von Berufschancen und das Forschen an einem interessanten Thema eine große Rolle. Der Wunsch, eine akademische Laufbahn einzuschlagen, wird fach- und abschluss-spezifisch als unterschiedlich wichtig eingestuft: Besonders stark ist er in der Mathematik und Informatik sowie bei Magisterabsolventen, besonders schwach bei den

³² Vgl. zum Folgenden Holtkamp, R./Koller, P./Minks, K.-H.: „Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997“, Hannover 2000 (Hochschulplanung Bd. 143, hrsg. von der HIS GmbH), S. 13 f./68 (Abb. 6).

Rechtswissenschaftlern ausgeprägt. Gleichwohl hat er sich bei letzteren seit 1989 verstärkt, ebenso in der Biologie, der Mathematik und Informatik, der Humanmedizin und bei Magisterabsolventen. Abgeschwächt hat er sich in der Physik, der Chemie, den Wirtschaftswissenschaften und bei Lehramtsabsolventen (Tabelle 3).

Tabelle 3: Motive zur Aufnahme einer weiterführenden akademischen Ausbildung (Promotion, Aufbaustudium)

Jahr	Ing.-wiss.	Phy-sik	Biol.	Che-mie	Math./Inf. ²⁾	Hu-med.	Psy./Päd. ²⁾	Re.-wiss.	Wi.-wiss.	Lehr-amt	Mag.	Ges. ¹⁾
„akademische Laufbahn einschlagen“												
1989	23	31	25	28	33	18	25	11	27	37	35	23
1993	29	31	34	31	42	25	37	17	29	30	43	29
1997	23	25	37	24	45	27	25	19	26	31	44	28
„an einem interessanten Thema forschen“												
1989	81	88	77	71	69	38	66	58	62	66	81	62
1993	64	79	78	77	80	45	70	63	74	58	81	65
1997	66	81	83	82	82	46	63	56	67	51	82	64
„Berufschancen verbessern“												
1989	68	53	88	90	52	87	78	81	56	76	79	77
1993	67	58	78	92	57	97	80	80	73	76	79	78
1997	71	69	88	94	63	96	71	89	61	82	79	80

¹⁾ Einschl. sonst., nicht ausgewiesener Fachrichtungen. ²⁾ wg. zu geringer Fallzahl nur Tendenzangaben.

Quelle: Holtkamp/Koller/Minks (wie Anm. 32), S. 68 Abb. 6.

II.3. Habilitation

Übliche Voraussetzung für die Berufung zum Professor an eine Universität ist in vielen Fächern nach wie vor die Habilitation. Sie dient als „förmliche Feststellung der wissenschaftlichen und pädagogischen Eignung zum Professor in einem bestimmten Fachgebiet an Universitäten“.³³ Grundlagen der Eignungsfeststellung sind in der Regel eine Habilitationsschrift, ein wissenschaftliches Colloquium sowie Leistungen in der akademischen Lehre, die in vielen Fällen durch eine Probevorlesung nachgewiesen werden sollen. Demgegenüber ist die kumulative Habilitation bislang fast ausschließlich in den Naturwissenschaften und der Medizin verbreitet. Die Anzahl der Habilitationen ist bis zum Jahr 1998 kontinuierlich angestiegen, seitdem stagniert sie (Tabelle 4). In den Sprach- und Kulturwissenschaften sind die Habilitationszahlen von 1998 auf 1999 erheblich gesunken, im Bereich der Humanmedizin sind sie im gleichen Zeitraum geringfügig zurückgegangen. Ein nennenswerter Anstieg lässt sich

³³ So etwa Art. 91 Abs. 1 BayHG und in unterschiedlichen Variationen die Hochschulgesetze anderer Länder sowie die Habilitationsordnungen der Fakultäten.

nur in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften feststellen, deren Anteil an der Gesamtzahl der Habilitationen allerdings gering ist.

Die Bedeutung der Habilitation ist in den einzelnen Fächergruppen unterschiedlich, sie läßt sich an der Zahl der Habilitationen je 100 Universitätsprofessoren ablesen.³⁴ Die meisten Habilitationen wurden im Durchschnitt der Jahre 1996 bis 1999 mit 18,9 je 100 Professoren in der Humanmedizin abgelegt (Tabelle 4).³⁵ Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß insbesondere in der klinischen Medizin die Habilitation übliche Voraussetzung für die Besetzung außeruniversitärer Leitungspositionen, etwa von Chefarztstellen, ist und in diesen Fällen nicht der Qualifizierung für eine Laufbahn als Hochschullehrer dient. Ein großes Potential an habilitiertem Hochschullehrernachwuchs existiert auch in der Mathematik und den Naturwissenschaften mit 8,4 Habilitationen je 100 Professoren sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften (6,7). In den Ingenieurwissenschaften hingegen spielt die Habilitation (mit 2,1 je 100 Professoren) keine große Rolle. Hier hat traditionell auch in den Universitäten Praxiserfahrung große Bedeutung. In einigen naturwissenschaftlichen Fächern hat die Habilitation bei Berufungen in den letzten Jahren gegenüber Publikationen in Zeitschriften als Ausweis der Forschungsleistung an Gewicht verloren.

³⁴ Zu den Habilitationsgepflogenheiten in den einzelnen Fächern vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses“, Köln 1997, S. 111-4.

³⁵ Zur Entwicklung der Habilitationszahlen und der Verteilung auf Frauen und Männer seit 1990 s. Anh. Tabelle 7.

Tabelle 4: Habilitationen 1996-1999 und Habilitationsintensität 1996-1999

	Habilitationen				Habilitationen je 100 Professoren*
	1996	1997	1998	1999	
Sprach- und Kulturwissenschaften	320	381	389	368	6,7
Sport	9	7	17	12	5,1
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	171	154	194	210	5,8
Mathematik, Naturwissenschaften	424	457	560	563	8,4
Humanmedizin	541	616	637	625	18,9
Veterinärmedizin	21	21	10	16	9,2
Agrar-, Forst-, Ernährungswiss	27	27	45	45	6,5
Ingenieurwissenschaften	65	51	45	64	2,1
Kunst, Kunstwissenschaften	31	26	18	23	4,8
Insgesamt	1.609	1.740	1.915	1.926	8,1

* Habilitationen je 100 Professoren an Universitäten (einschl. Gesamt-, Theol., Päd. H) im Durchschnitt der Jahre 1996-1999.
Quelle: Wissenschaftsrat nach Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen 1996, 1997, 1998, 1999.

Tabelle 5: Durchschnittliches Habilitationsalter seit 1970

	1970 ¹⁾	1975 ¹⁾	1980	1985	1990	1995	1996	1998	1999
Arithm. Mittel	37	37	38,1	39,4	40,2	40	39,9	39,9	39,8
Median	.	.	37,8	38,8	39,5	39,4	39,6	39,5	39,6

¹⁾ durchschnittliches Habilitationsalter des am 30.6.1977 an Hochschulen tätigen wissenschaftlichen Personals.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, div. Jahrgänge.

Das Durchschnittsalter bei Habilitation ist gegenüber den siebziger Jahren um rund drei Jahre angestiegen und liegt seit Ende der achtziger Jahre konstant bei etwa 40 Jahren, zuletzt (1999) bei 39,8 Jahren (Tabelle 5). Auch hier sind deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen feststellbar: Während naturwissenschaftliche und humanmedizinische Habilitationen durchschnittlich vor dem 40. Lebensjahr abgeschlossen werden, liegt das durchschnittliche Abschlußalter in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 41,6 Jahren und in den Ingenieurwissenschaften bei 41,5 Jahren. Betrachtet man einzelne Fächer, reicht die Spanne von 36,8 Jahren in der Mathematik bis zu über 45 Jahren in anderen Fächern.³⁶

Differenziert man das Habilitationsalter nach der Art der Beschäftigungsverhältnisse, in denen die Habilitation erworben wird, so werden erhebliche Unterschiede sichtbar (s. Anh. Abbildung 1 [a]-[i]): Trotz großer Schwankungen ist das durchschnittliche Habilitationsalter der Akademischen Räte, Oberräte und Direktoren am höchsten.

³⁶ Vgl. Anh. Tabelle 8.

Während es im Jahr 1992 noch bei mehr als 44 Jahren und im Jahr 1997 unter 41 Jahren lag, betrug es zuletzt (1999) wieder knapp 42 Jahre. Allerdings stellt diese Personalgruppe nur einen geringen Teil der Habilitanden (über die Jahre ca. 5-6%; s. Anh. Tabelle 10). Auch diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die zum Zeitpunkt ihrer Habilitation nicht in einem Beschäftigungsverhältnis standen, habilitierten sich mit einem Durchschnittsalter von über 40 Jahren. Ihr Habilitationsalter ist von knapp 42 Jahren im Jahr 1992 auf etwa 40 ½ Jahre im Jahr 1998 gesunken und zuletzt wieder auf knapp 41 Jahre gestiegen. Das Habilitationsalter der wissenschaftlichen Mitarbeiter schwankte im angegebenen Zeitraum zwischen 39 und 40 Jahren. Am niedrigsten lag durchweg das Habilitationsalter der wissenschaftlichen Assistenten, allerdings ist es auch bei dieser Personalgruppe von etwa 37 Jahren im Jahr 1992 auf zuletzt knapp 38 ½ Jahre beinahe kontinuierlich gestiegen. Dieser Trend ist in den meisten Fächergruppen feststellbar, nicht jedoch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hier ist das Habilitationsalter der wissenschaftlichen Assistenten von etwa 39 ½ Jahren (1992) zunächst auf knapp 37 Jahre (1996) gesunken und seitdem auf einem Stand von knapp 37 ½ Jahren geblieben. Bei der Bewertung der Zahlen für die wissenschaftlichen Assistenten ist allerdings zu berücksichtigen, daß Nachwuchswissenschaftler, die ihre Habilitation erst nach Ablauf der Assistentur beenden, statistisch unter anderen Kategorien erfaßt werden, vornehmlich unter „Habilitation ohne Beschäftigungsverhältnis“, bei Besetzung einer Stelle nach der Assistentur etwa auch unter „Habilitation als wissenschaftlicher Mitarbeiter“. Das faktische durchschnittliche Habilitationsalter derjenigen, die im Rahmen ihrer Qualifikationsphase eine Assistentur besetzt haben, dürfte demnach höher liegen, als es die Statistik für die wissenschaftlichen Assistenten ausweist. Die Bedeutung der Assistentur für die Habilitation hat sich seit der Wiedereinführung des wissenschaftlichen Assistenten im Jahr 1985 kontinuierlich vergrößert: Vor acht Jahren waren nur 13% der Habilitanden als wissenschaftliche Assistenten und 26% als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt, im Jahr 1999 hingegen bereits 31,9% als wissenschaftliche Assistenten und nur noch 20,1% als wissenschaftliche Mitarbeiter. Diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die zum Zeitpunkt der Habilitation nicht in einem Beschäftigungsverhältnis standen, bilden nach wie vor die größte Gruppe (1992: 36,5%; 1999: 34,7%). Diese Verschiebung betraf alle Fächergruppen mit Ausnahme der Medizin: Hier bildeten die in der amtlichen Statistik als wissenschaftliche Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis geführten Beschäftigten immer die größte Gruppe der Habilitanden.

II.4. Promotion und Habilitation an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Über die Anzahl der Wissenschaftler, die sich an außeruniversitären Forschungseinrichtungen außerhalb der oben genannten Beschäftigungsverhältnisse als Doktoranden und Postdoktoranden auf die Promotion und Habilitation vorbereiten, liegen nur unvollständige Angaben vor. Im Jahr 1998 führten an den Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft 2.796 Doktoranden ihre Promotionsarbeit durch, teils unter Finanzierung der Zentren selbst, teils aus Mitteln einer Hochschule.³⁷ An den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft waren im gleichen Jahr 2.405 Doktoranden tätig, in der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz 1.057 Doktoranden.

Älteren Schätzungen zufolge streben zwischen 20% und 25% der promovierten Mitarbeiter außeruniversitärer Forschungseinrichtungen die Habilitation an.³⁸ In den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft waren im Jahr 1998 insgesamt 2.180, an den Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft 1.484 und in den Einrichtungen der Blauen Liste etwa 300 Postdoktoranden tätig. In den Jahren 1997 bis 1999 habilitierten sich in der MPG insgesamt 228 und in der HGF insgesamt 136 Nachwuchswissenschaftler, in Einrichtungen der Blauen Liste gibt es zur Zeit etwa 100 Habilitanden.³⁹ Weiterqualifizierung ermöglichen die MPG und die HGF beispielsweise über selbständige Nachwuchsgruppen (1998: MPG 44; HGF 80). Außerdem hat die Helmholtz-Gemeinschaft in den Jahren 1997 und 1998 im Rahmen ihrer „Nachwuchsinitiative“ zusätzlich 100 Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung nach der Promotion gegeben.

II.5. Erstberufung und Mobilität

Im Unterschied zum Durchschnittsalter aller Wissenschaftler, die in einem bestimmten Jahr die Habilitation ablegen, sind verlässliche statistische Angaben über das tatsächliche durchschnittliche Alter aller zum ersten Mal in einem bestimmten Jahr berufenen Professoren nicht verfügbar, da die Altersangaben der amtlichen Hochschulstatistik nur für das zum Erhebungsstichtag an den Hochschulen beschäftigte habilitierte Personal vorliegen, also eine Mischgröße aus Erstberufungen verschiedener

³⁷ Vgl. Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der HGF ...“ (wie Anm. 29), S. 39/115.

³⁸ Vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 34), S. 130.

³⁹ Vgl. Max-Planck-Gesellschaft: „Jahresbericht 1998“, München 1999, S. 27; Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der HGF ...“ (wie Anm. 29), S. 117; Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der Blauen Liste ...“ (wie Anm. 29), S. 22.

Jahre darstellen. Das durchschnittliche Erstberufungsalter der in den letzten Jahren berufenen Professoren ist wahrscheinlich höher als die von der Hochschulstatistik ausgewiesenen Mischgrößen. Eine Verzerrung ergibt sich insbesondere für Fächer, in denen die Habilitation nicht der Regelfall der Qualifizierung ist, insbesondere für die Ingenieurwissenschaften, in geringerem Maße auch für die Naturwissenschaften.

Auf dieser Grundlage weist die Statistik für die im Jahr 1999 an Universitäten beschäftigten habilitierten Professoren ein durchschnittliches Alter von 41,8 Jahren bei ihrer ersten Berufung auf (Tabelle 6). Bei Frauen liegt es mit 43,8 Jahren noch um gut zwei Jahre höher als bei Männern (41,6 Jahre). Ähnlich wie bei der Habilitation bestehen auch hier erhebliche fachspezifische Unterschiede. Während die im Jahr 1999 an Universitäten beschäftigten habilitierten Humanmediziner mit durchschnittlich 43 Jahren ihren ersten Ruf erhielten, gelangten habilitierte Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler im Durchschnitt mit knapp 40 Jahren, habilitierte Mathematiker mit knapp 38 Jahren auf eine Professur.

Tabelle 6: Durchschnittsalter des habilitierten Personals bei der ersten Berufung zum Professor an Universitäten¹⁾ 1993, 1996, 1999

Fächergruppe	Durchschnittsalter bei der ersten Berufung zum Professor		
	1993	1996	1999
Sprach- und Kulturwiss.	41,7	42,3	42,5
Sport	42,6	43,2	43,2
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	39,3	39,9	39,9
Mathem., Naturwiss.	40,1	40,5	40,5
Humanmedizin	42,7	43,1	43,0
Veterinärmedizin	42,6	42,4	42,1
Agrar-, Forst-, Ernährungswiss.	42,7	42,6	42,4
Ingenieurwissenschaften	44,7	44,6	44,3
Kunst, Kunstwissenschaft	42,9	43,0	42,8
Zentr. Einricht. (o. Kliniken)	41,0	41,3	41,8
Zentr. Einricht. d. Hochschulkliniken	44,1	44,0	44,6
Hochschulart insgesamt	41,4	41,8	41,8

¹⁾ Einschl. Gesamthochschulen, Pädag. Hochschulen und Theol. Hochschulen.

Quelle: Statist. Bundesamt, Personal an Hochschulen 1993, 1996, 1999.

Das Hausberufungsverbot nach der Habilitation führt dazu, daß die Mobilität deutscher Universitätsprofessoren im internationalen Vergleich hoch ist.⁴⁰ Im Jahr 1992 waren 54% der Universitätsprofessoren im Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit auch außerhalb des Hochschulwesens (gegenüber 42% der Angehörigen des Mittelbaus), nur 22% an nur einer Hochschule tätig gewesen (Mittelbau: 67%, 53% der Promovierten und 82% der Nicht-Promovierten), vor allem in den Ingenieurwissenschaften und in der Kunstwissenschaft. In diesen Fächergruppen ist die Erstberufung von Praktikern verbreitet, das Hausberufungsverbot spielt nur eine untergeordnete Rolle. Universitätsprofessoren waren im Durchschnitt 7,3 Jahre an anderen Hochschulen tätig.

A.III. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Stipendien

Nach den Personalstellen stellen Stipendien zur Zeit die wichtigste Möglichkeit dar, Nachwuchswissenschaftler zu fördern. Umfassendes statistisches Material, das ein differenziertes Bild des Umfangs und der Verteilung von Stipendien in Deutschland ermöglichen würde, liegt allerdings nicht vor. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) schätzt, daß sie im Jahr 1996 etwa 16.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Projektstellen finanziert hat, davon etwa 3.500 auf ganzen Stellen und damit in der Regel als Promovierte. Zwischen April 1999 und März 2000 wurden insgesamt 7.870 Doktoranden und 890 Postdoktoranden in 357 Graduiertenkollegs gefördert, darunter 4.821 Doktoranden und 500 Postdoktoranden mit einem Stipendium.⁴¹ Die DFG stellt außerdem in einer Reihe von Verfahren Stipendien für promovierte Wissenschaftler zur Verfügung. Im Jahr 1999 wurden insgesamt 54 Stipendien im Rahmen des auslaufenden Postdoktorandenprogramms, 76 Stipendien im Rahmen des neuen Emmy-Noether-Programms sowie 334 Habilitationsstipendien bewilligt. Für das Emmy-Noether-Programm standen 1,4 Mio. DM, für die Graduiertenkollegs 131,9 Mio. DM und für die Habilitationsförderung 25 Mio. DM zur Verfügung. Außerdem vergab die DFG 102 Stipendien im Rahmen des Heisenberg-Programms für habilitierte Nachwuchswissenschaftler.⁴²

⁴⁰ Vgl. Enders, J./Teichler, U.: „Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern“, Bonn 1995, S. 16 ff. (Stand der Befragung: 1992).

⁴¹ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft (wie Anm. 31), S. 8.

⁴² Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.): „Jahresbericht 1999“, Bd. 1: „Aufgaben und Ergebnisse“.

Darüber hinaus werden Fördermittel im Rahmen der Stipendienprogramme der Europäischen Union, beispielsweise des Marie-Curie-Programms, einiger wissenschaftlicher Fachgesellschaften (besonders in den Bereichen Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften) sowie einer Reihe öffentlicher und privater Organisationen vergeben. Hierzu zählt beispielsweise das Feodor-Lynen-Programm der Alexander-von-Humboldt-Stiftung, das promovierten deutschen Wissenschaftlern die Möglichkeit bietet, eine mehrjährige Forschungs- und Lehrtätigkeit an ausländischen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen durchzuführen, in der Regel bei einem ausländischen ehemaligen Humboldt-Stipendiaten. Jährlich vergibt die Stiftung bis zu 150 neue Stipendien dieser Art. Im Jahr 1998 förderte sie im Rahmen des Programms 345 Wissenschaftler, im Zeitraum von 1979 bis 1998 insgesamt 1.904 Wissenschaftler.⁴³

A.IV. Die Situation von Frauen

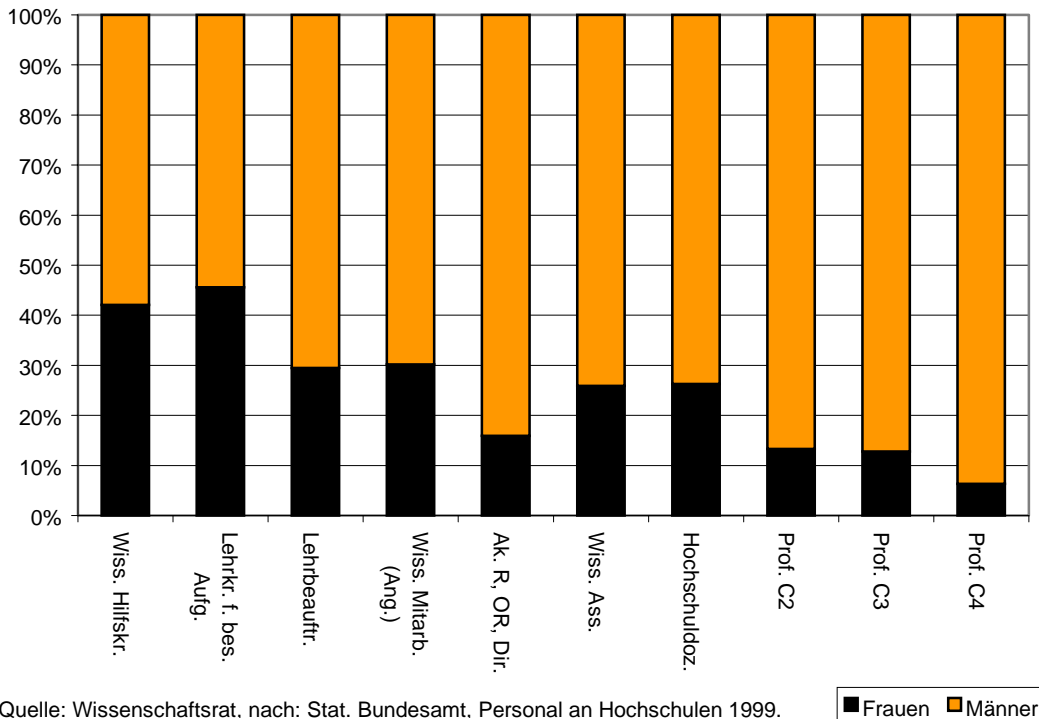
Nach wie vor nimmt der Anteil von Frauen mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Qualifikation ab.⁴⁴ Einem Anteil der Frauen von 46,3% beim ersten Universitätsabschluß steht bei den abgeschlossenen Promotionen ein Anteil von 33,4% gegenüber. Bei den abgelegten Habilitationen reduziert sich der Anteil der Frauen weiter auf 17,7% (Stand: 1999). Diese Entwicklung ist auch im Spektrum der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen feststellbar (Abbildung 3). Mit steigendem Qualifikationsgrad und Status sowie steigender Gehaltsgruppe nimmt der Anteil der Frauen ab. Im Jahr 1999 stellten Frauen 42,1% der Beschäftigten in der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte. Der Frauenanteil an den C4-Professuren lag dagegen bei 6,3%.⁴⁵

⁴³ Vgl. Alexander-von-Humboldt-Stiftung (Hrsg.): „Programm und Profil 1999/2000“, S. 24 f.

⁴⁴ Vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“, Köln 1998, S. 20 ff.

⁴⁵ Zum Vergleich: Nach Angaben des Dearing-Reports betrug der Anteil der Frauen in England an allen Professoren im Jahr 1997 7% (Rep. 5, Sec. 2.5).

Abbildung 3: Anteile von Frauen und Männern am wissenschaftlichen Personal der Universitäten (einschl. Gesamt-, Päd., Theol. H) und Kunsthochschulen 1999



Ein im Oktober 2000 von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung verabschiedeter Bericht⁴⁶ verzeichnet bei der Anzahl der Promotionen eine Steigerung von 6.186 (28,9%) im Jahr 1992 auf 8.228 (33,1%) im Jahr 1998.⁴⁷ Überdurchschnittlich sind die Zahlen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in der Mathematik und den Naturwissenschaften gestiegen. Bei den Habilitationen ließ sich im gleichen Zeitraum ein Anstieg von 169 (12,9%) auf 293 (15,3%) feststellen,⁴⁸ ebenfalls vor allem in der Mathematik und den Naturwissenschaften (von 8,6% auf 13%). Anzahl und Anteil der von Frauen besetzten Professuren sind im gleichen Zeitraum ebenso gestiegen (von 2.246 ~ 6,5% auf 3.592 ~ 9,5%) wie die Teilhabe von Frauen an Leitungspositionen der Hochschulen (von 8,3% in 1996 auf 9,8% in 1999). Im Jahr 1999 allerdings sank der Anteil bei Neuberufungen und Ernennungen an Universitäten und Fachhochschulen wieder ab. Die geringe Dynamik dieser Entwicklung legt nahe, daß das gegenwärtige Rekrutierungssystem in Deutschland noch vielfach zur Reproduktion des Status quo

⁴⁶ „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“, Entwurf, 30. Oktober 2000 (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung 87), S. 9 ff. mit Anhang 1.

⁴⁷ In den neuen Ländern sind die Absolutzahlen jedoch bei Frauen *und* Männern erheblich eingebrochen.

⁴⁸ Auch hier sind in den neuen Ländern im Jahr 1992 und von 1996 auf 1997 starke Einbrüche in den Absolutzahlen, aber auch in den Anteilen zu verzeichnen (1998: 14,1%).

rungssystem in Deutschland noch vielfach zur Reproduktion des Status quo neigt. Dieses in den meisten westlichen Industrieländern sichtbare Phänomen führt ein vor kurzem vorgelegter Bericht der Europäischen Kommission unter anderem auf Einstellungs- und Beförderungsprozesse zurück, die durch ‚old boys networks‘ und Intransparenz gekennzeichnet sind.⁴⁹ Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 1998 darauf hingewiesen, daß im Rahmen von Berufungsverfahren „zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht [werden], die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern und Bewerberinnen deutlich werden lassen“. Dahinter stünden „nur noch ausnahmsweise bewußte Diskriminierungsstrategien, sondern alltägliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen, die eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualität der Ausfüllung von Berufsrollen und -positionen unterstellen“.⁵⁰

Auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen nehmen Frauen zunehmend Führungspositionen wahr:⁵¹ Ihr Anteil wuchs von 2% im Jahr 1992 auf 5,1% im Jahr 1999. Diese Steigerung ist in erster Linie auf die überdurchschnittlichen Zuwachsraten bei MPG und WGL zurückzuführen. So hat sich der Frauenanteil an C3-Positionen bei der MPG von 3,8% im Jahr 1996 auf 15,1% im Jahr 1999 erhöht. Der Frauenanteil in Nachwuchspositionen variierte im Jahr 1999 stark zwischen den einzelnen Organisationen und nahm von der Promotions- zur Postdoktorandenphase unterschiedlich stark ab:⁵² Nahmen Frauen noch insgesamt 24,3% der BAT-IIa- und Doktorandenstellen ein (MPG 25,4%; FhG 14,5%; WGL 29,2%; HGF 24,6%), so betrug ihr Anteil bei den BAT-I/IIa/IIb- und Postdoktorandenstellen nur noch 13,3% (MPG 18,1%; FhG 8,8%; WGL 16,2%; HGF 11,0%). Allerdings sehen die einzelnen Forschungseinrichtungen bereits vielfältige Förderprogramme vor. So verfügt das Forschungszentrum Jülich (HGF) seit 1999 über ein „tenure track“-Programm, in dessen Rahmen drei Wissenschaftlerinnen pro Jahr als Gruppenleiterinnen für zwei Jahre eingestellt werden und nach Ablauf dieser Zeit und einer anschließenden Konsolidierungsphase die Möglichkeit der unbefristeten Anstellung erhalten. Die Max-Planck-Gesellschaft hat neun auf fünf Jahre befristete C3-Professuren eingerichtet, die nach

⁴⁹ Vgl. European Commission Research Directorate-General (Hrsg.): „Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality“. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, Luxemburg 2000, S. 21-31.

⁵⁰ Wissenschaftsrat (wie Anm. 44), S. 43.

⁵¹ Vgl. Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der HGF ...“ (wie Anm. 29), S. 44 ff./119 ff.

⁵² Vgl. Anh. Tabelle 9.

Benennung durch die Institute durch herausragende Wissenschaftlerinnen zu besetzen sind.

A.V. Übergang von Hochschulabsolventen in die Wirtschaft

Die öffentliche Debatte über die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems wird zur Zeit auch durch Überlegungen zur Vergütung und zur Art der Beschäftigungsverhältnisse des Hochschulpersonals, insbesondere der Professoren bestimmt, da die Hochschulen mit Arbeitgebern außerhalb des Wissenschaftssystems in Konkurrenz um Nachwuchswissenschaftler stehen. Eine Aufschlüsselung der Beschäftigungsformen und der Einkommensentwicklung von Hochschulabsolventen in Einstiegspositionen der Wirtschaft kann deshalb über fachspezifisch unterschiedliche Erfordernisse zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten bei der Gewinnung geeigneter Nachwuchswissenschaftler Aufschluß geben.

In der privaten Wirtschaft waren im Jahr 1997 insgesamt 779.000 Personen mit Hochschulabschluß tätig.⁵³ Nach Ergebnissen einer Befragung der HIS GmbH fanden die Absolventen von geistes- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen in ihrer ersten Anstellung zuletzt (1997) selten eine unbefristete Vollzeitstelle.⁵⁴ Dagegen überwog unbefristete Vollzeitbeschäftigung bei Ingenieuren, Mathematikern, Informatikern und Wirtschaftswissenschaftlern, der Anteil befristeter Vollzeitstellen war allerdings bei Ingenieuren der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und Absolventen der Informatik besonders hoch. Vor allem Geistes- und Naturwissenschaftler, Architekten sowie Agrar- und Ernährungswissenschaftler gelangen seit 1989 zunehmend in vertraglich unsichere Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere bei Chemikern ist der Anteil der befristeten Stellen zuletzt angestiegen.⁵⁵ Bei Naturwissenschaftlern läßt sich zudem beobachten, daß Teilzeitbeschäftigung zugunsten von Vollzeitstellen zurückgeht. Insgesamt erhalten Männer eher eine unbefristete Vollzeitstelle als Frauen (31% vs. 17%). Dies ist darauf zurückzuführen, daß in Fachrichtungen, deren

⁵³ 488.000 mit Universitäts- und 291.000 mit Fachhochschulabschluß; vgl. Weißhuhn, G.: „Der Bestand an Erwerbstätigen nach Ausbildungsniveau, Wirtschaftszweigen und beruflichen Tätigkeiten für den Zeitraum 1978-1997 in der Bundesrepublik Deutschland. Schlußbericht“, Berlin, Januar 1999, Anh. Übersichten A16/A17/N11/N12.

⁵⁴ Vgl. Holtkamp/Koller/Minks (wie Anm. 32), S. 33 ff./96-99.

⁵⁵ Für Geisteswissenschaftler, die während ihres Studiums an Integrationsprogrammen für die Wirtschaft teilgenommen haben, können sich günstigere Werte ergeben, vgl. Konegen-Grenier, Ch.: „Mit Kant und Kafka in die Wirtschaft. Integrationsprogramm für Geisteswissenschaftler: Befragung der beteiligten Unternehmen und Absolventen“, Köln 1998 (Institut der deutschen Wirtschaft. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 227).

Absolventen bei Einstiegspositionen überdurchschnittlich oft befristet beschäftigt werden, der Frauenanteil besonders hoch ist (Geistes- und Sozialwissenschaften). Allerdings ist zu berücksichtigen, daß die Befristung von Einstiegspositionen den Unternehmen vielfach zur Flexibilisierung ihrer Rekrutierungsstrategien dient und viele der befristet Beschäftigten nach Ablauf der Befristung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, wenn sie sich bewährt haben.

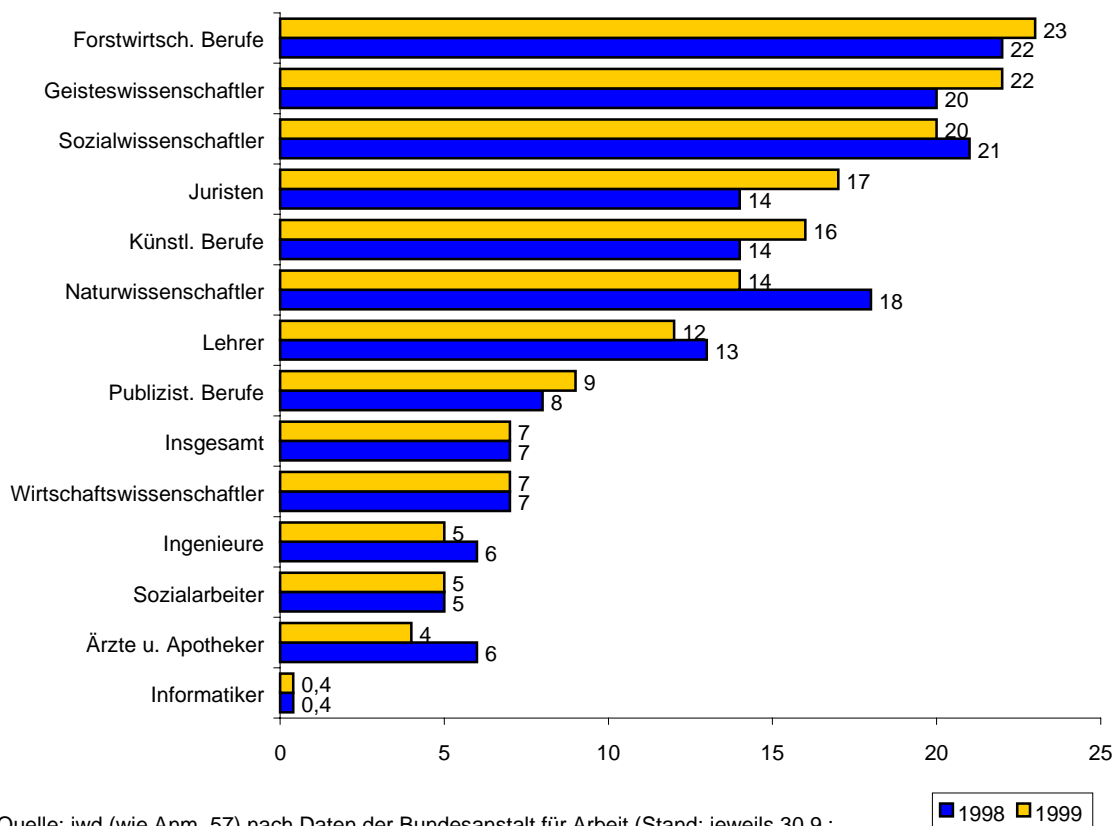
Der Beschäftigungscharakter der Einstiegspositionen hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich verändert. Hierarchieabbau, Umstrukturierungen und der erhöhte Bedarf an Fachexperten haben dazu geführt, daß der Anteil wissenschaftlicher Angestellter ohne Leitungsfunktion stark zugenommen hat (1989: 34%; 1997: 41%), insbesondere bei Ingenieuren der Elektrotechnik, des Maschinenbaus, bei Mathematikern und Informatikern, Psychologen, Wirtschaftswissenschaftlern, Sprach- und Kulturwissenschaftlern, und daß der Anteil qualifizierter Angestelltenpositionen stark (1989/93: 20%; 1997: 12%), der Anteil leitender Angestellter geringfügig gesunken ist. Eine Betrachtung der Einstiegsgehälter zeigt, daß sich die nominalen Brutto-Monatseinkommen von Berufseinsteigern nach Fächergruppen und Wirtschaftszweigen unterschiedlich ausgeprägt in höhere Einkommensgruppen verlagert haben.⁵⁶ Während der Anteil der Hochschulabsolventen, die bei Berufseinstieg DM 4.500 und mehr verdienen, im Jahr 1989 nur 27% betrug, war er im Jahr 1997 bereits auf 56% angestiegen (1993: 41%). Dagegen sank die Quote derjenigen, die über ein Einkommen von DM 3.000 und weniger verfügten, im gleichen Zeitraum von 29% auf 17% (1993: 28%). Auch der Anteil derjenigen, die DM 6.500 und mehr verdienen, hat sich seit 1993 auf zuletzt (1997) 6% verdoppelt. Der Unterschied im Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen hat sich von 1989 bis 1997 verringert. Diese Einkommensentwicklung ist allerdings stark vom jeweiligen Berufsfeld abhängig: Eine überdurchschnittliche Erhöhung ihrer Durchschnittseinkommen haben Informatiker – sie machen in der höchsten Einkommensgruppe einen Anteil von 11% aus – sowie Ingenieure der Elektrotechnik und des Maschinenbaus erfahren. In diesen Fächergruppen ist auch die Gehaltsentwicklung im Laufe mehrjähriger Berufserfahrung mit der Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst kaum zu vergleichen.

Für Informatiker besteht auch am Arbeitsmarkt zur Zeit die größte Nachfrage. So blieben im Jahr 1999 10.500 Stellen für Informatiker und Datenverarbeitungsspeziali-

⁵⁶ Vgl. Holtkamp/Koller/Minks (wie Anm. 32), S. 36 f./100.

sten unbesetzt. Entsprechende Lücken werden vielfach durch Quereinsteiger mit Informatikkenntnissen gefüllt. Auch der Bedarf an jüngeren Ingenieuren, insbesondere in der Elektroindustrie, der IT-Branche und im Beratungsbereich, war im Jahr 1999 besonders hoch.⁵⁷ Die Nachfrage nach Informatikern ist seit 1998 auf hohem Niveau unverändert, der Bedarf an Ingenieuren sogar noch gestiegen (Abbildung 4).

Abbildung 4: Arbeitslose mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluß je Stellenangebot der Arbeitsämter 1998 und 1999



A.VI. Personalstruktur in der hochschulpolitischen Diskussion

Die beschriebenen Rahmenbedingungen der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind vielfach Gegenstand wissenschaftspolitischer Analyse und Debatte. Aus der einschlägigen Kritik haben sich verschiedene Reformvorschläge ergeben, die im folgenden in groben Zügen beschrieben werden.

⁵⁷ Vgl. iwd (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft) 26/40 v. 5.10.2000, S. 6 f.

VI.1. Kultusministerkonferenz

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat bislang in mehreren Diskussionspapieren zu verschiedenen Teilbereichen einer Reform des Hochschullehrerdienstrechts Stellung genommen.⁵⁸ Sie hat angeregt, die Dienstaltersstufen abzuschaffen, flexible Elemente leistungsorientierter Vergütung auch im Angestelltenbereich zu schaffen und zur Stärkung von Mobilität Versorgungsanwartschaften mitnahmefähig zu machen. Insgesamt strebt die KMK eine kostenneutrale Reform des Dienstrechtes an, die die Amtsangemessenheit der Besoldung von Hochschullehrern berücksichtigt und eine leistungsunabhängige Grundvergütung in Verbindung mit Struktur-, Leistungs- und Funktionszulagen vorsieht. Die Länder konnten allerdings noch keine Einigkeit über die Differenzierung der Professorenämter und über Differenzierung und Höhe der jeweiligen Grundvergütungen erzielen. Ferner waren Schaffung und Ausgestaltung eines neuen Qualifizierungsamtes (Assistenzprofessur) Gegenstand der Debatte in der KMK.⁵⁹

Die KMK hat auch zur Ausgestaltung von Teilzeitprofessuren Stellung genommen. Sie unterstützt, daß in Zukunft Teilzeitprofessuren auch im Beamtenverhältnis eröffnet werden. Bei Teilzeitprofessoren soll die Ausübung bzw. Weiterführung einer Berufstätigkeit neben der Professur eindeutig Einstellungsvoraussetzung sein, damit die aktuellen Bezüge zur Berufspraxis gewährleistet sind und bei befristeten Teilzeitprofessoren die Rückkehr in den Beruf möglich bleibt. Ferner soll bei Professoren mit einer Teilzeit von 50% eine Berufstätigkeit in Höhe der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit generell zugelassen werden.

⁵⁸ Vgl. etwa KMK-Diskussionspapier: „Personalstruktur, Dienstrecht – Weitere erörterungsbedürftige Fragen“, ferner „Leistungsorientierte Besoldung der Hochschullehrer“ (Diskussionspapier der KMK vom 28.05.1999, fortgeschrieben am 22.10.1999. Über „Thesen für die Reform des Dienst- und Tarifrechts an den Universitäten“ haben auch die Universitätskanzler auf ihrer 42. Jahrestagung (1999) beraten.

⁵⁹ Vgl. <http://www.kmk.org/hschule/schwerp.htm#ref7> (Stand: 28.9.2000).

VI.2. Bericht der Expertenkommission und Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert“

Das BMBF hat im Jahr 1999 eine Expertenkommission zur Reform des Hochschuldienstrechts eingesetzt, die am 10. April 2000 ihren Bericht vorgelegt hat.⁶⁰ Dieser Bericht enthält detaillierte Vorschläge zur leistungsorientierten Besoldung und zum Personalstatut – zunächst Beibehaltung des Beamtenstatus, mittelfristig jedoch Schaffung eines eigenständigen Personalstatuts, Mitnahme von Versorgungsanswartschaften, Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung schon bei Einstellung von Professoren, wissenschaftsadäquate Reform des Nebentätigkeitsrechts, Änderungen der Zeitvertragsbestimmungen – und spricht sich für die Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer aus. Hierzu soll eine auf zwei mal drei Jahre befristete Juniorprofessur als Regelvoraussetzung für eine Lebenszeitprofessur an Universitäten eingeführt werden. Promotions- und Postdoktorandenphase sollen zusammen nicht länger als sechs Jahre dauern, allerdings soll die Postdoktorandenphase nicht auf die Dauer der Juniorprofessur angerechnet werden. Juniorprofessorenstellen sollen in Verantwortung des Fachbereichs nach öffentlicher Ausschreibung in einem Auswahlverfahren unter Einbeziehung externer Gutachten besetzt werden. Mobilität zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird durch kooperative Berufungen gewährleistet.

Juniorprofessoren sind in Forschung und Lehre selbständig, werden bezüglich des Promotionsrechtes den übrigen Professoren gleichgestellt und unterliegen einer zeitlich gestaffelten Lehrverpflichtung von zwei bis sechs Semesterwochenstunden. Sie verfügen über ein eigenes Budget und eine drittmittelfähige Grundausrüstung. Nach drei Jahren müssen sie sich einer Zwischenevaluation stellen. Wenn diese positiv ausfällt, wird das Beschäftigungsverhältnis um drei Jahre verlängert, andernfalls erhält der Juniorprofessor ein Auslaufjahr. Juniorprofessoren sollen nach Auffassung der Expertenkommission in Orientierung an C2 besoldet werden. Variable Gehaltsbestandteile sind möglich. Im Anschluß an die Juniorprofessur kann die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erfolgen. Diese Berufung ist an derselben Hochschule möglich, wenn der Bewerber zu Beginn der Juniorprofessur die Hochschule gewech-

⁶⁰ Vgl. Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“, 10.04.2000; ähnlich der Beschluß der Bildungspolitischen Konferenz von Freier Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Technischer Universität Berlin vom 9.-11. Dezember 1998: „Berliner Manifest für eine neue Universitätspolitik“.

selt hat. Die Habilitation kann nach Auffassung der Expertenkommission mit Einführung der Juniorprofessur entfallen.

Für den Bereich der Medizin hat die Expertenkommission drei verschiedene Modelle vorgeschlagen. Zwei dieser Modelle sehen nach Studienabschluß eine Phase als Arzt im Praktikum und dann entweder eine Phase, die Weiterbildung mit klinischer Forschung verknüpft, oder eine Sequenz von deutlich verkürzter Weiterbildungs- und anschließender Forschungsphase (einschließlich spezifischer Krankenversorgung) vor. Danach folgt die Berufung auf eine Juniorprofessur. Im dritten Modell tritt der forschungsinteressierte Mediziner im Anschluß an ein verkürztes Studium in die Promotionsphase ein, die im Rahmen eines Promotionsprogramms die Ausbildung in der Forschung leistet. Darauf folgt eine verkürzte Weiterbildungsphase (ca. vier Jahre) und schließlich die Berufung auf eine Juniorprofessur.

Das BMBF hat in seinem am 21. September 2000 der Öffentlichkeit vorgestellten Konzept „Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert“ wesentliche Elemente des Entwurfs der Expertenkommission aufgegriffen, diesen allerdings in Einzelheiten modifiziert und um einen Vorschlag zur künftigen Professorenbesoldung erweitert. Die Juniorprofessur soll weitgehend nach den Vorschlägen der Expertenkommission ausgestaltet werden, allerdings als Bewährungsphase für eine Lebenszeitprofessur gelten. Das BMBF verfolgt außerdem das Ziel, eine stärkere Strukturierung und Verkürzung der Promotionsphase wirksam an den Universitäten zu implementieren. Hierzu soll beispielsweise die Einführung eines Doktorandenstatus in das Hochschulrahmengesetz beitragen. Für die Professoren hat das BMBF eine dreistufige Besoldung angeregt: Juniorprofessoren werden nach W1 besoldet (Grundgehalt: DM 6.000 bzw. DM 6.500 nach erfolgreicher Zwischenevaluation), es soll zwei weitere Professorenämter W2 und W3 geben, die sowohl an Universitäten wie auch an Fachhochschulen eingerichtet werden können (Grundgehalt W2: DM 7.000; W3: DM 8.500). Zusätzlich sollen variable Gehaltsbestandteile gezahlt werden, deren Höhe das BMBF mit durchschnittlich DM 2.000 für Professoren nach W2 und DM 3.100 für Professoren nach W3 veranschlagt. Die Entscheidung, welche Professorenämter an Universitäten und Fachhochschulen eingerichtet werden, obliegt den Ländern. Mit diesem Vorschlag werden Professoren an Universitäten und an Fachhochschulen grundsätzlich besoldungsrechtlich gleichgestellt. Die Länder sollen auch ermächtigt werden, bei der Besoldung der Professoren den bundesrechtlich festgelegten Verga-

berahmen zu überschreiten. Ferner sollen private Drittmittel nicht auf das jeweilige Personalbudget angerechnet werden. Die Vorschläge der Expertenkommission zu variablen Gehaltsbestandteilen werden vor allem im Bereich der leistungsbezogenen Anteile konkretisiert (Verfahren der Leistungsbewertung, Befristung, Dynamisierung).

VI.3. Deutsche Forschungsgemeinschaft

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat am 19. Juni 2000 ihre Vorstellungen zur künftigen Struktur der Nachwuchsförderung von der Schul- bis zur Postdoktorandenphase in Deutschland der Öffentlichkeit vorgestellt.⁶¹ Zur Gestaltung der Promotionsphase empfiehlt sie die Einrichtung von Zentren für Graduiertenstudien (*graduate schools*), die eine strukturierte Doktorandenausbildung ermöglichen. Hierfür können nach Auffassung der DFG universitätstypische Forschungsschwerpunkte hilfreiche Plattformen sein. Solche *graduate schools* sollen eigene Abschlüsse vergeben und eine eigene Promotionsordnung erhalten. Ein begleitendes Studienprogramm soll bereits die Phase des Hauptstudiums einbeziehen. Arbeitsplatzunabhängige Doktorandenstipendien erhalten Auszeichnungscharakter. Anreize für bessere Betreuung und zügige Abschlüsse will die DFG dadurch geben, daß die wesentlichen Elemente der Betreuung von Doktoranden im Sinne von Richtlinien für gute Betreuungspraxis publiziert werden. Das Graduiertenkollegprogramm soll als Exzellenzprogramm weiterentwickelt werden.

Für die Zeit nach der Promotion regt die DFG an, befristete Qualifikationsprofessuren mit der Option des „tenure track“ und mit dem Recht zur selbständigen Forschung und Lehre einzuführen. Die Mobilität soll durch externe Ausschreibung der Qualifikationsprofessuren und durch Besetzung mit auswärtigen Kandidaten nach externer Evaluation gewährleistet werden. Durch die Ausgestaltung der Qualifikationsprofessuren verliert nach Auffassung der DFG das Hausberufungsverbot an Bedeutung. Die DFG spricht sich ferner für eine frühe Zwischenevaluation der Qualifikationsprofessoren aus und schreibt ihrem Emmy-Noether-Programm und ihren Nachwuchsgruppen Modellcharakter zu. Alternative Qualifikationswege sollen auch in solchen

⁶¹ Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft. Empfehlungen der Arbeitsgruppe ‚Wissenschaftlicher Nachwuchs‘ des Präsidiums der DFG“, Stand: 19.06.00. Ähnliche Überlegungen bringen vor Sager, K./Müller-Böling, D.: „Personalreform für die Wissenschaft. Dienstrecht – Vergütungsstrukturen – Qualifizierungswege. Hamburger Erklärung“, 30. April 1999; Becker, Kommentar zu HRG § 47, Rdnr. 27; Kreckel, R.: „Drum prüfe, wen du ewig bindest. Der Streit um die Habilitation geht weiter: Für eine Professur auf Probe“, in: Die ZEIT Nr. 16, 18. April 1997.

Fächern gestärkt werden, in denen die Habilitation aufgrund bestehender Fächerkulturen weiter bestehen wird. Zur Förderung der Chancengleichheit sollen ausreichende und flexibel nutzbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten dienen, ferner die Etablierung von Coachingmodellen sowie eine Lockerung der Altersgrenzen in den DFG-Programmen.

Auch die Finanzierung der eigenen Stelle durch Drittmittelgeber im Rahmen von Projekten soll für exzellente Wissenschaftler erleichtert werden. Das Engagement der Trägerhochschule für die Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses soll durch Gruppen-Rankings der DFG erhöht werden. Kriterien sollen insbesondere die Förderung früher Selbständigkeit und gute Beratung sein. Hierdurch sollen die Hochschulen die Möglichkeit erhalten, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Qualitätsmerkmal zu begreifen und eigenständige Nachwuchsplanung zu betreiben.

Zum Bereich der klinischen Medizin hat die DFG im Rahmen einer Denkschrift Stellung genommen.⁶² Neben Vorschlägen zur Ausbildung von Nachwuchswissenschaftlern, zu deren zeitlicher Einbindung in Forschung und Krankenversorgung und zur Verwissenschaftlichung der Promotion empfiehlt die DFG, für klinische Mediziner zwei gegenseitig durchlässige Laufbahnen zu schaffen, zum einen eine universitäre Laufbahn mit dem Ziel, wissenschaftlicher Dozent oder Professor zu werden, zum anderen die ärztliche Weiterbildung zur Erlangung herausragender klinischer Kompetenz (Ziel: Klinikdozent oder Klinikprofessor). Das Instrument der Habilitation sollte nach Auffassung der DFG in der Medizin abgeschafft werden.

VI.4. Hochschulrektorenkonferenz

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat in ihren am 2. November 1998 verabschiedeten Empfehlungen „Zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“ eine Reform des Dienstrechts und der Personalstruktur in den Rahmen von Profilbildung, Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung gestellt.⁶³ Die Voraussetzung hierfür sollen vor allem ausfinan-

⁶² Deutsche Forschungsgemeinschaft: „Klinische Forschung. Denkschrift“, Weinheim u.a. 1999, insbesondere S. 15-21.

⁶³ Vgl. „Zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“. Empfehlungen des 186. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz. Bonn, 2. November 1998 (Beiträge zur Hochschulpolitik 8/1998).

zierte Globalhaushalte mit Dynamisierungsklausel für Vergütungs- und Besoldungsänderungen, die Übertragung von Dienstherreneigenschaft und Tarifhoheit auf die einzelne Hochschule (einschließlich des auf die jeweilige Hochschule entfallenden Anteils der staatlichen Altersversorgung) sowie Hochschulverträge zwischen Land und Hochschule mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen bilden. Die HRK empfiehlt außerdem ein eigenständiges Personalstatut für alle in der Hochschule Tätigen, allerdings unter Beibehaltung des Beamtenstatus für Professoren, sowie den Wegfall von Berufungsaltersgrenzen und spricht sich für eine leistungsorientierte Besoldung mit Leistungs-, Belastungs- und Funktionszulagen aus.

Die Vielzahl der Stellentypen ist nach Auffassung der HRK zu reduzieren, die Qualifikationszeiten sind stark zu verkürzen. Die HRK hält am Erfordernis einer zusätzlichen Qualifikationsstufe nach der Promotion fest. Die Qualifikation soll auf einer (C2-Professoren-)Stelle erfolgen, die mit dem Aufgabenspektrum eines selbständigen Hochschullehrers verknüpft und auf maximal sechs Jahre befristet ist. Zusätzlich erhält der Stelleninhaber eine Grundausstattung und gegebenenfalls Projektmittel. Ein weisungsfreies Mentorenverhältnis ist möglich. Mitarbeit in größeren Forschungsstrukturen oder in Drittmittelprojekten soll vertraglich zugesichert und bereits bei der Stellenausschreibung vermerkt werden. Das Hausberufungsverbot ist nach Auffassung der HRK beizubehalten. Als Alternative empfiehlt die HRK, Inhabern von C1-Stellen, die sich habilitieren, größere Selbständigkeit einzuräumen. Zusätzlich sollen habilitationsäquivalente Leistungen ein größeres Gewicht erhalten. Im wissenschaftlichen Dienst soll nach den Vorstellungen der HRK auch künftig zwischen befristeten Qualifikations- und unbefristeten Funktionsstellen unterschieden werden.

VI.5. Empfehlungen des Wissenschaftsrates

Bereits im Jahr 1960 hat der Wissenschaftsrat zum Ausbau der wissenschaftlichen Hochschulen die Einführung einer eigenen Personalkategorie für die Wahrnehmung von Daueraufgaben in Forschung und Lehre zusätzlich zu Lehrstuhlinhabern und Assistenten empfohlen.⁶⁴ Diese Anregung hat er in seinen „Empfehlungen zur Neugliederung des Lehrkörpers an den wissenschaftlichen Hochschulen“ vom 21. November 1964 wesentlich konkretisiert. Schließlich hat er im Jahr 1970 die Anregun-

⁶⁴ „Empfehlung über die Eingliederung neuer Dauerstellen in die Lehrkörper der wissenschaftlichen Hochschulen“, in: „Empfehlungen zum Ausbau der wissenschaftlichen Einrichtungen“, Teil I: „Wissenschaftliche Hochschulen“, Köln 1960, S. 439 ff.

gen der Bundesassistentenkonferenz aufgenommen und sich zur Ausgestaltung von Assistenzprofessuren geäußert. Auch Ansätze zur altersunabhängigen, leistungsorientierten Besoldung sind hier bereits entwickelt.⁶⁵ Zur Gestaltung der Personalstruktur im ersten Hochschulrahmengesetz (1976) nahm der Wissenschaftsrat im Jahr 1977 Stellung.⁶⁶

Auch in den vergangenen Jahren hat sich der Wissenschaftsrat mehrfach zur Ausgestaltung der Qualifizierungswege des wissenschaftlichen Nachwuchses geäußert. In seinen „Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung“ vom Mai 1995⁶⁷ weist er der Promotionsphase eine Doppelfunktion von Ausbildung/Qualifikation und selbständiger Forschungsleistung zum Erwerb der Forschungsbefähigung zu und spricht sich für die Begrenzung der Promotionszeit auf drei Jahre aus. Die institutionelle Verantwortung der Universitäten soll durch Einführung forschungsorientierter Graduiertenstudien im Umfang von durchschnittlich zwei bis vier Semesterwochenstunden gefördert werden. Doktoranden sollen sich nach Auffassung des Wissenschaftsrates an der Lehre nur in promotionsnahen Gebieten beteiligen und zugleich von promotionsfernen Dienstleistungsaufgaben entlastet werden. Die Förderung von Doktoranden durch Stipendien sei sachgerechter als eine Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses.

In seinen „Empfehlungen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses“ vom November 1996⁶⁸ hält der Wissenschaftsrat eine weitere Qualifizierungsphase nach der Promotion für notwendig. Diese soll höchstens sechs Jahre dauern und in einem Alter von Mitte 30 abgeschlossen sein. Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, auf die Promotion eine Übergangs- und Orientierungsphase von bis zu zwei Jahren in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis folgen zu lassen, in deren Rahmen ein Statusgespräch unter Beteiligung von mindestens zwei Hochschullehrern stattfinden soll (eigentliche Postdoktorandenphase). Das Erfordernis der Habilitation sei unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Fächerkulturen zu überprüfen. Von den

⁶⁵ „Empfehlungen zur Struktur und zum Ausbau des Bildungswesens im Hochschulbereich nach 1970, Köln 1970, Bd. 1; zur Bundesassistentenkonferenz s.o. S. 12 mit Anm. 16.

⁶⁶ „Stellungnahme zur Neugestaltung der Personalstruktur“, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 1977, S. 38 ff.

⁶⁷ In: „Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses“, Köln 1997, S. 35-104.

⁶⁸ Ebd., S. 105-90.

sechs Jahren, die Nachwuchswissenschaftler auf C1-Stellen verbringen, sollen vier Jahre der Habilitation und weitere zwei Jahre der Orientierung dienen.

Zuletzt hat der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ vom Mai 1998 einen transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerb, individuelle Leistungen in Forschung und Lehre sowie eine kalkulierbare Perspektive für Weiterbeschäftigung als Grundsätze für die künftige Gestaltung von Personalstruktur und Qualifizierungswegen formuliert. Das Hausberufungsverbot mit seinem Mobilitätswang in einem Alter von etwa 40 Jahren mindert nach Auffassung des Wissenschaftsrates die Chancen von Frauen. Der Wissenschaftsrat spricht sich für eine zeitlich flexibel zu handhabende Mobilität und die zeitnahe Verknüpfung des Erwerbs wissenschaftlicher Reputation und des beruflichen Status aus. Für die Promotionsphase empfiehlt der Wissenschaftsrat, von Anfang an zwei Betreuer zu bestimmen, die die Aufgabe der Betreuung gemeinsam für die Fakultät wahrnehmen sollten. Für die Phase der Weiterqualifizierung nach der Promotion hält er hochschulfinanzierte Stellen für die am meisten geeignete Förderform. Solche Stellen sollen mit einem hohen Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit verknüpft sein. Für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler „sollte ... die Perspektive nicht völlig ausgeschlossen werden, nach erneuter Bewertung der erbrachten Leistungen eine unbefristete Beschäftigung zu erhalten“.⁶⁹

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der klinischen Medizin hat der Wissenschaftsrat zuletzt im Jahr 1999 vor allem im Hinblick auf die postgraduale Ausbildung und die Entlastung wissenschaftlich ambitionierter Ärzte von der Krankenversorgung Stellung genommen.⁷⁰ Er begrüßt die Einrichtung von Forschungsstrukturen, die eine forschungsorientierte postgraduale Ausbildung ermöglichen, und spricht sich für eine Differenzierung und Schwerpunktsetzung im Aufgabenspektrum der einzelnen Mitarbeiter aus. Er empfiehlt, Stellen für Ärzte verfügbar zu machen, „deren Aufgaben vorwiegend oder ausschließlich in der Forschung liegen“, und durch ein Rotationssystem eine abwechselnde, zeitlich befristete Freistellung von Aufgaben in der Regelkrankenversorgung zu eröffnen. Der Wissenschaftsrat hat ferner schon

⁶⁹ Wissenschaftsrat (wie Anm. 44), S. 65-70/77-85.

⁷⁰ Vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Struktur der Hochschulmedizin. Aufgaben, Organisation, Finanzierung“, Köln 1999, S. 40 (im Anschluß an: „Empfehlungen zur klinischen Forschung in den Hochschulen, Köln 1986, S. 45 ff.).

vor längerer Zeit kritisch bemerkt, daß die Lehrleistung von Nachwuchswissenschaftlern nur unzureichend im Rahmen des gegenwärtigen Habilitationsverfahrens begutachtet wird und deshalb eine Trennung von Habilitation und Lehrbefugnis angeregt. In diesem Zusammenhang hat er auch auf die große Bedeutung von Berufungsverfahren für die Anerkennung individueller Leistungen hingewiesen.⁷¹

A.VII. Personalstruktur und Qualifizierung in Hochschulsystemen anderer Länder

VII.1. Vereinigte Staaten

Das amerikanische Hochschulsystem dient mit seiner Personalstruktur vielfach auch in Deutschland als Ausgangspunkt von Reformüberlegungen.⁷² Im Rahmen der Debatte um Personalstruktur und Qualifizierung spielen insbesondere die Stufung der Personalkategorien, das Erstberufungsalter auf eine Professur, die selbständige Forschungs- und Lehrtätigkeit ermöglicht, sowie die Besoldung eine wichtige Rolle. Insgesamt waren im tertiären Bildungsbereich der USA im Jahr 1995 2,7 Mio. Personen tätig. Dies bedeutet eine Steigerung um 6,3% seit 1989, die sich allerdings seit 1993 verlangsamt (1989-91 2,1%, 1991-93 2,5%, 1993-95 1,6%). Die Struktur des amerikanischen Hochschulsystems weist einen sehr hohen Differenzierungsgrad auf, der verwertbare Schlüsse erschwert. Felder der Diversifikation sind der Tertiäre Sektor als solcher – etwa in einen *private*- und einen *public*-Bereich, in größere Forschungsuniversitäten, andere Institutionen mit Promotionsrecht, *comprehensive universities*, *liberal arts colleges* und *two year colleges* (nach Carnegie-Klassifikation), in *profit*- und *non-profit*-Institutionen – und die geographische Lage der jeweiligen Institution in stabilen, benachteiligten oder Wachstumsregionen. So ist beispielsweise der Anteil des in Teilzeit beschäftigten Personals an privaten, marktorientierten Hochschulen am größten und an öffentlichen sowie privaten, nicht gewinnorientierten Hochschulen am geringsten (Tabelle 7). Der Gesamtanteil des in Teilzeit beschäftigten Personals hat von 1992 bis 1997 von 32,9% auf 42,5% erheblich zugenommen. Zu berücksichtigen ist auch die starke Rolle des Deans der Fakultät. Das Department bildet die unterste Einheit. Der *Chairman* dieser Einrichtungen ist dem *Dean* verant-

⁷¹ Vgl. Wissenschaftsrat: „Leitlinien zur Reform des Medizinstudiums“, Köln 1992, S. 59 f.

⁷² Zur Personalstruktur an amerikanischen Hochschulen vgl. im allgemeinen Altbach, Ph.G.: „Problems and Possibilities: the US academic profession“, in: *Studies in Higher Education* 20, 1995, S. 27-44; Enders, J.: „Die Stellung der Hochschullehrer an den amerikanischen Universitäten: ein Vorbild für die deutschen Hochschulen?“, in: *hochschule ost* 1999, S. 214-28.

wortlich, der von höchster Stelle an den Hochschulen für Fachgruppen und Sachbereiche eingesetzt wird und mit deutlicher Aufsichts- und Sanktionsmacht ausgestattet ist.

Tabelle 7: Akademisches Personal in den USA nach Typ der Institutionen und Art des Beschäftigungsverhältnisses (Stand: Herbst 1997)

Hochschultyp	Akademisches Personal		Vollzeit (in %)	Teilzeit (in %)
	abs.	in %		
Public	694.560	70,2	57,1	42,9
4-year	404.109	40,8	73,4	26,6
2-year	290.451	29,3	34,5	65,5
Private, not-for-profit	271.257	27,4	60,4	39,6
4-year	265.787	26,9	60,6	39,4
2-year	5.470	0,6	53,0	47,0
Private, for-profit	23.996	2,4	33,5	66,5
4-year	12.754	1,3	18,6	81,4
2-year	11.242	1,1	50,4	49,6
Gesamt	989.813	100,0	57,5	42,5

Quelle: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Integrated Postsecondary Education Data System, "Fall Staff" Survey, 1997 (IPEDS 1997 Fall Staff Survey)

Tabelle 8: Verteilung des akademischen Personals der USA nach Personalkategorien (Vollzeitbeschäftigte) und Art des Beschäftigungsverhältnisses (Stand: Herbst 1997)

Personalkategorie	Personalbestand		Vollzeit in %	Teilzeit
	abs.	in %		
Full Professor	163.632	28,8	87,9	12,1
Associate Professor	128.262	22,6	88,7	11,3
Assistant Professor	128.329	22,6	87,0	13,0
Instructor	68.329	12,0	32,6	67,4
Lecturer	14.342	2,5	27,8	72,2
Andere	65.825	11,6	57,2	42,8
Gesamt	568.719	100,0	67,1	32,9

Quelle: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Integrated Postsecondary Education Data System, "Fall Staff" Survey, 1997 (IPEDS 1997 Fall Staff Survey).

Eine Übersicht über die Verteilung des akademischen Personals nach Personalkategorie und Art der Beschäftigung zeigt, daß – anders als in Deutschland – auf den höheren Ebenen (vom *Assistant* zum *Full Professor*) viele Stellen, auf den unteren Ebenen hingegen weniger Stellen vorhanden sind. Zugleich ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den *Lecturers* und *Instructors* am größten (Tabelle 8). Auch

die Verteilung der Aufgaben der Professoren in Forschung, Lehre und Dienstleistungen variiert nach Institution und Position. Vollzeitbeschäftigte beispielsweise wendeten im Jahr 1992 etwa 66% ihrer Zeit für Lehraufgaben und nur knapp 12% für die Forschung auf (Tabelle 9).

Tabelle 9: Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen Personals der USA nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Stand: 1997)

Personalkategorie	Tätigkeit des Vollzeitpers. in %				Tätigkeit des Teilzeitpers. in %			
	Lehre	Forsch.	Verwalt.	Sonst.	Lehre	Forsch.	Verwalt.	Sonst.
Full Professor	65,7	12,1	15,1	7,1	81,6	5,3	2,2	10,9
Associate Prof.	67,0	12,3	9,5	11,2	72,0	3,7	3,2	21,1
Assistant Prof.	66,9	13,5	5,7	13,8	68,9	4,6	2,8	23,7
Instructor	78,1	2,1	6,7	13,1	87,9	0,5	0,6	11,0
Lecturer	75,4	3,7	9,8	11,1	89,3	1,2	0,5	8,9
Andere	14,6	27,7	34,7	22,9	63,9	8,6	6,2	21,3
Nicht anwendbar	71,3	3,6	18,4	6,7	82,0	0,1	3,5	14,4
Gesamt	65,7	11,5	11,5	11,3	83,2	2,1	1,5	13,2

Quelle: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Integrated Postsecondary Education Data System, „Fall Staff“ Survey, 1997 (IPEDS 1997 Fall Staff Survey).

Das amerikanische Hochschulsystem weist eine große Vielfalt von Karrierewegen zum *Full Professor* auf. Es ist nach wie vor durch das „tenure“-System geprägt, das es geeigneten Personen auf der Grundlage eines Begutachtungsverfahrens ermöglicht, an derselben Institution auf Dauer beschäftigt zu werden, an der die vorhergehende Stufe besetzt wurde und die Begutachtung erfolgte (Tabelle 10).⁷³ In der Regel folgt dem Erwerb des Ph.D. die Berufung zum *Assistant Professor*. Diese Position wird gewöhnlich nicht länger als acht Jahre besetzt, üblich ist die Begutachtung bereits nach drei bis vier Jahren. Bei positivem Ergebnis wird *tenure* in Verbindung mit der Beförderung zum *Associate Professor* gewährt. Fällt die Begutachtung hingegen negativ aus, wird in der Regel ein Auslaufvertrag für ein Jahr geschlossen. Ein *Associate Professor* hat nach einem üblichen, aber nicht festgelegten Zeitrahmen von etwa sechs Jahren die Chance, nach einem positiven *promotion review* zum *Full Professor* aufzusteigen. Auch der *Full Professor* hat sich regelmäßig *post-tenure reviews* zu unterziehen. Notwendige Folge dieses Systems ist, daß sich der Anteil derjenigen Personen, die auf Dauer beschäftigt sind, mit jeder Stufe erhöht. Ein weiteres

⁷³ Grundlage bleibt das im Jahr 1940 von der American Association of University Professors und der Association of American Colleges verabschiedete „Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure“. An vielen der zweijährigen Colleges ist das „tenure“-System allerdings nicht eingeführt.

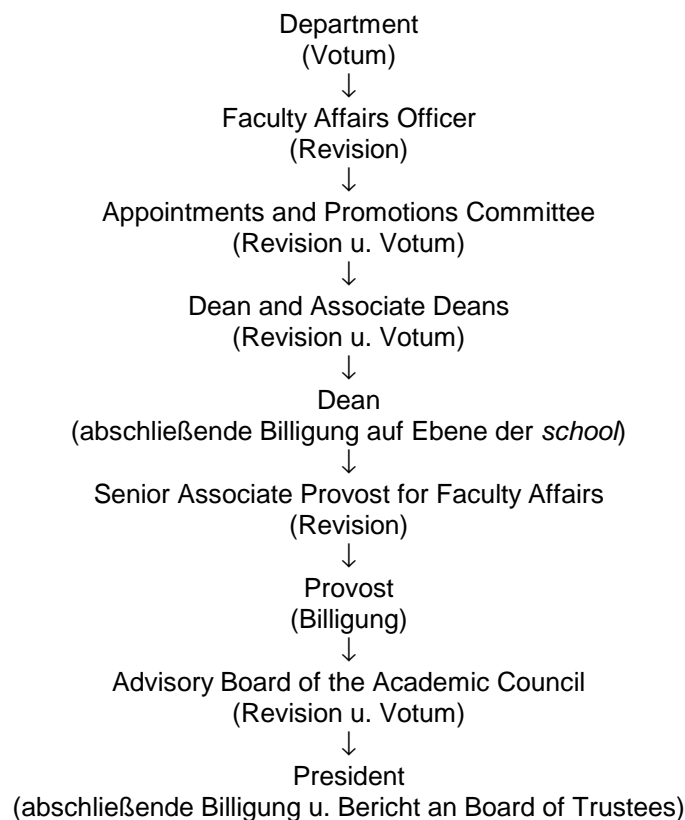
Charakteristikum ist in der Bindung der Einstufung an die Person, nicht an eine Stelle zu sehen. Dies hat zur Konsequenz, daß geeignete Personen auf allen Positionen grundsätzlich „tenure“ erhalten können. Sie verbleiben in der Regel etwa sechs bis acht Jahre auf einer Rangstufe.

Tabelle 10: Wissenschaftliches Personal (Vollzeit) mit „tenure“ nach Personalkategorien und Hochschultypen 1997-98 (in %)

Hochschultyp	Alle	Full Professor	Associate Professor	Assistant Professor	Instructor	Lecturer	Kein akadem. Rang
Public	67,2	97,2	87,6	18,9	9,9	1,5	73,1
4-year	65,5	97,8	87,9	14,2	4,8	1,5	13,6
2-year	72,9	93,7	85,3	51,8	21,5	0,0	76,4
Private	58,6	93,6	75,9	10,5	1,7	1,7	51,0
4-year	58,5	93,6	75,9	10,4	1,4	1,7	38,9
2-year	65,1	94,1	62,5	28,6	14,8	-	75,1
Gesamt	64,7	96,1	83,9	16,0	7,9	1,5	71,5
4-year	63,1	96,4	83,8	12,8	3,7	1,6	26,6
2-year	72,7	93,7	85,0	51,4	21,3	-	76,3

„Tenure“-Entscheidungen sollen allein auf der Basis hervorragender individueller Leistungen in Forschung und Lehre erfolgen und werden auf der Grundlage von Verfahren getroffen, die Forschung und Lehre der zur Beförderung anstehenden Personen systematisch bewerten und mehrere Hierarchieebenen der Hochschulen einbeziehen. So ist beispielsweise an der Universität Stanford ein *tenure evaluation committee* des Departments zunächst für die Sammlung von Daten zu den Lehr- und Forschungsleistungen des „tenure“-Kandidaten zuständig. Es erstellt eine Liste von etwa zehn bis fünfzehn externen Gutachtern (Fachvertretern und Studierenden), die um eine Bewertung der Leistungen des Kandidaten gebeten werden. Diesem steht ein Vorschlagsrecht zu, die Liste muß die Zustimmung des zuständigen Deans erhalten, die Identität der ausgewählten Gutachter bleibt dem Kandidaten unbekannt. Die Kommission des Departments stellt auch eine Liste von angesehenen Fachvertretern zusammen, deren Forschungsleistungen die Gutachter zum Vergleich heranziehen sollen (*comparison set*) und die ebenfalls der Zustimmung des Deans bedarf. Zusätzlich zu diesen externen Gutachten sind auch hochschulinterne Gutachten von Mitgliedern des Lehrkörpers möglich, diese dürfen allerdings nicht demselben Department angehören. Der Kandidat selbst trägt eine Übersicht über seine Forschung und seine Publikationen sowie eine Darstellung seines geplanten Forschungsprogramms

bei. Auch Rezensionen von Publikationen des Kandidaten werden in die Datensammlung aufgenommen. Die Lehrleistung wird durch die Ergebnisse von Lehrevaluationen, einen Überblick über die abgehaltenen Lehrveranstaltungen und vertrauliche Referenzen von Studierenden, betreuten *teaching assistants* und *graduates* dokumentiert. Für die Auswahl der Studierenden gibt es besondere Bestimmungen. Auf der Grundlage dieser Datensammlung erfolgt ein Votum des gesamten Departments für oder gegen den Kandidaten. Fällt das Votum positiv aus, werden Datensammlung und Begleitdokumente einem mehrstufigen Revisions- und Billigungsprozeß unterworfen, der bis zum Präsidenten der Universität geht:⁷⁴



Auf ähnliche Weise verläuft der „tenure“-Prozeß – mit Unterschieden in den beteiligten Ebenen und im Umfang des Datenprofils – an den meisten amerikanischen Universitäten. Um Nutzen und Nachteile dieses Systems wird in den Vereinigten Staaten seit einiger Zeit eine heftige Debatte geführt,⁷⁵ die auch durch den zunehmenden Trend angestoßen wurde, „tenure“-Positionen durch befristete Vollzeitverträge zu

⁷⁴ S. Stanford University, School of Humanities & Sciences: “Faculty Handbook: Promotion to Tenure”, <http://www.stanford.edu/dept/humsci/office/dean/facaffairs/handbook/tenure/index.html> (26.10.2000).

⁷⁵ S. etwa Chait, R., „The Future of Academic Tenure“, in: AGB Priorities 1995/3 (*contra*), ferner Finkin, M.W., „The Case for Tenure“, Ithaca/London 1996 sowie die Beiträge in: American Association of University Professors (Ed.), *Academe* 2000/3 (Mai-Juni) mit vielfältigen Hinweisen auf die aktuelle Diskussion (*pro*).

ersetzen, etwa um die Lehrkapazität für Einführungs- oder Mittelkurse zu sichern, ohne sich längerfristig an wissenschaftliches Personal binden zu müssen (Tabelle 11).⁷⁶ Beschäftigungsverhältnisse, die keine Möglichkeit bieten, „tenure“ zu erhalten, münden so oft in eine Reihe kurz- oder mittelfristiger Verträge ohne Beschäftigungsgarantie und bilden vielfach Wartepositionen für Postdoktoranden, die den Eintritt in das „tenure-track“-System suchen. Diese Situation wird in den USA zunehmend kritisch betrachtet.⁷⁷

Tabelle 11: Veränderungen beim „tenure track“ seit 1975

Akadem. Jahr	Anzahl	Tenured	Non-tenured od. tenure-track	Non-tenure-track
1975	435.000	52,3%	29,1%	18,6%
1989	524.426	52,0%	21,5%	26,5%
1991	535.623	50,9%	21,7%	27,4%
1993	545.706	51,7%	20,8%	27,3%
1995	550.822	51,7%	20,0%	28,3%

Die Relation von wissenschaftlichem Personal und Studierenden in den USA kann wegen des hohen Anteils der Professoren am gesamten wissenschaftlichen Personal und der grundsätzlich anderen Studienstrukturen nur sehr begrenzt mit der Situation in Deutschland verglichen werden. Auch wird die Betreuungsrelation in Deutschland im Rahmen der amtlichen Statistik anhand des Stellenbestandes und nicht des Personalbestandes berechnet. Diese Einschränkungen vorausgesetzt waren im Jahr 1999 in den USA an Institutionen mit Gradverleihungsrecht insgesamt 14.502.334 Studierende eingeschrieben, darunter 77,2% an „Public“-, 20,5% an „Private-non-profit“- und 2,3% an „Private-for-profit“-Institutionen. Insgesamt betrug im Jahr 1995 das Verhältnis von Studierenden zu Personal 4,9 (1976: 5,4), von Studierenden zu Lehrpersonal 15,2 (1976: 16,6). Wie in Deutschland lassen sich allerdings große fächer- und institutionenspezifische Unterschiede in der Relation von wissenschaftli-

⁷⁶ Vgl. auch Chronister, J.L./Baldwin, R.G., „Full-Time Non-Tenure-Track Faculty“, in: NEA Higher Education Research Center Update 2, 1996, die zugleich die Warnung aussprechen, daß „the resultant staffing instability on some campuses and the potential loss to higher education of talented individuals should be issues of concern for higher education leaders and public policy makers“.

⁷⁷ S. etwa „The World of Postdocs“, in: Science 285, 1999, S. 1513-35; Mervis, J.: „Report Urges Better Treatment, Status“, ebd. S. 1854 f.

chem Personal und Studierenden feststellen.⁷⁸ In Deutschland kamen im Jahr 1998 14,5 Studierende auf eine Stelle des wissenschaftlichen Personals.⁷⁹

Eine auf älteren Daten basierende Untersuchung des Alters, in dem akademisches Personal in den USA gewöhnlich Stellen antritt, die in das „tenure-track“-System führen, ergab, daß die Personen, die in den sieben Jahren bis 1992 eine entsprechende Position erhalten hatten, ihre Promotion bis zu einem Alter von durchschnittlich 30 Jahren abgeschlossen hatten und ihnen der Einstieg in eine entsprechende Position bis zu einem Alter von durchschnittlich 36 Jahren gelungen war (Medianwerte; s. Tabelle 12). Während der Übergangszeit haben 82,2% der Personen in Lehre, Forschung oder im klinischen Dienst gearbeitet, 73,8% an Hochschulen oder klinischen Einrichtungen.⁸⁰ Insgesamt haben 42,6% ihre Anstellung als *Assistant Professor*, 20,1% als *Instructor*, 3,2% als *Lecturer*, 15% als *Associate Professor* und 11,9% als *Full Professor* erhalten. Dabei ist der Anteil der *Assistant Professors* insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, den Naturwissenschaften und den Sozialwissenschaften besonders hoch (44,7%, 45,4%, 51,1%). Nur 23,9% befanden sich bereits auf *tenured positions* (56,6%), 42,9% auf *tenure track positions* (21,4%), 33,2% sind nicht im „tenure“-System (21,8%; in Klammern die Werte für das gesamte wissenschaftliche Personal). Der Anteil der *tenure track positions* war dabei besonders hoch in Business Schools (49,6%), den Ingenieurwissenschaften (52,2%), den Naturwissenschaften (45,4%) und den Sozialwissenschaften (50,1%). Mit dem Grad ihrer Beschäftigungssicherheit waren 70,5% der Befragten zufrieden, mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten 65,8%.⁸¹

⁷⁸ Vgl. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics (Ed.): „Digest of Education Statistics 1999“, S. 194.

⁷⁹ Universitäten einschl. Ges., Theol., Päd. Hochschulen 13,1; Fachhochschulen 24,5; vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11. Reihe 4.3.1. Nichtmonetäre Hochschulstatistische Kennzahlen 1980-1998, S. 109/167/225.

⁸⁰ Vgl. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics: „New Entrants to the Full-Time Faculty of Higher Education Institutions“, Statistical Analysis Report, October 1998, S. 19 f./23 ff./36.

⁸¹ Ebd. S. 32-5.

Tabelle 12: Alter des sieben Jahre oder weniger in Vollzeit tätigen wissenschaftlichen Personals in den USA bei Eintritt in das „tenure track“ (Stand: 1992)

Höchster Abschluß	Alter bei höchstem Abschluß			Alter bei Einstellung in derzeitige Position		
	Mittel	Median	Modal	Mittel	Median	Modal
Promotion	32	30	31	39	36	37
Master	32	29	29	39	38	39
Gesamt	32	29	30	39	37	37

Die Bezahlung der Professoren an den staatlichen Universitäten der USA erfolgt nach den Regeln des öffentlichen Dienstes, fällt jedoch von Staat zu Staat und selbst von Department zu Department unterschiedlich aus. So hebt beispielsweise die University of California das Gehalt alle zwei Jahre an und verfügt bei den Professorengehältern über eine Spanne von rund \$63.000 bis zu \$120.000. Zusätzliche Gehaltsbestandteile können in der Folge von Bleibeverhandlungen und durch flexible Zulagemöglichkeiten gewährt werden. An den privaten Forschungsuniversitäten hingegen herrschen marktwirtschaftliche Vergütungsstrukturen vor. So ist vielfach ein jährlicher Bericht der Professoren Grundlage für die Bemessung und den Anstieg der laufenden Gehälter. Die Gehaltsentwicklung ergibt sich weitgehend aus drei Faktoren: einem allgemeinen Gehaltsanstieg, dem möglichen Aufstieg innerhalb des „tenure-track“-Systems (ausgehandelt aufgrund der Beurteilung der Leistungen) sowie einem *equity pool*, der persönliche Faktoren berücksichtigt und als Ausgleich zum leistungsbezogenen Element dient, um die Unterschiede in einem erträglichen Rahmen zu halten. Folglich sind die Gehaltssysteme an den privaten Universitäten in der Regel individueller Natur und bewerten die Leistungsfähigkeit von Professoren auf der Ebene des Einzelfalls. In den letzten Jahren haben die Gehaltsunterschiede innerhalb der einzelnen Statusgruppen, zwischen Departments und zwischen privaten und staatlichen Universitäten zugenommen.

Die Mobilität amerikanischer Professoren wird stark von der Verfügbarkeit statusverbessernder Professorenstellen und von den Möglichkeiten der Vergütung beeinflusst. Insgesamt ist sie nach einer Umfrage aus dem Jahr 1992 im internationalen Vergleich weder über- noch unterdurchschnittlich: 59% der amerikanischen Professoren waren an mehr als einer Hochschule hauptberuflich tätig (Deutschland: 78%; Großbritannien 67%; Niederlande 50%; Schweden 58%; Japan 44%).⁸² Die Mobilität der *Assistant Professors* ist naturgemäß eine Mischung aus freiwilliger und unfreiwilliger

⁸² Vgl. Enders/Teichler (wie Anm. 72), S. 17 Tab. 3.2.

Mobilität wegen nicht gewährtem *Tenure*, *Associate Professors* sind dagegen typischerweise freiwillig mobil, während *Full Professors* entweder freiwillig mobil sind oder durch Pensionierung aus dem Beruf ausscheiden. Die Bleiberaten des wissenschaftlichen Personals sind in den Vereinigten Staaten insgesamt gesehen relativ stabil: Zwischen 1971/72 und 1988/89 schwankten sie zwischen 90% und 92% bei den *Full* und *Associate Professors* sowie zwischen 84% und 86% bei den *Assistant Professors*. Auch eine Hochschule, die in jedem Jahr die gleiche Anzahl an *Assistant Professors* einstellt und ihnen jeweils nach dem sechsten Jahr das „tenure“ verweigert, hätte eine – allerdings systematisch bedingte – Bleiberate von 6/7 ~ 85,7% bei dieser Personalgruppe.

VII.2. Großbritannien

Das britische Hochschulsystem weist seit dem Inkrafttreten des *Further and Higher Education Act* im Jahr 1992 keine rechtliche Differenzierung des tertiären Sektors mehr auf.⁸³ Zuvor bestand es aus *Universities* und *Polytechnics*, ferner zählten die *Higher Education Colleges* (allgemein oder fachlich spezialisiert) und die *Colleges of Further Education* zum tertiären Sektor. Einige wenige und meist kleinere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind in der Regel Zweige des öffentlichen Dienstes – vergleichbar den deutschen Ressortforschungseinrichtungen – oder halbautonome Einrichtungen auf dem Campus von Universitäten. Die *Polytechnics* wurden als alternativer nicht-universitärer Sektor in den späten sechziger Jahren gegründet, sie besaßen kein Gradverleihungsrecht, da die einschlägigen Abschlüsse durch ein neugeschaffenes *Council for National Academic Awards* (CNAA) vergeben wurden. Nur Universitäten erhielten vor dem Jahr 1992 Mittel für Forschung. Mit der Gründung der *Polytechnics* war die Erwartung an eine Konzentration auf berufsbezogene *undergraduate*- und *sub-degree*-Kurse verknüpft, die regionale Bedürfnisse angemessen berücksichtigen sollten. Allerdings setzte bald eine Erosion der Differenzierung ein. Im Jahr 1989 wurden die *Polytechnics* aus der Kontrolle der lokalen Verwaltungen entlassen und zu unabhängigen Institutionen umgewandelt. Durch das erwähnte Gesetz erhielten sie schließlich im Jahr 1992 universitären Status und ein eigenes Gradverleihungsrecht. Heute bilden die britischen Hochschulen einen recht-

⁸³ Zum Folgenden vgl. Fulton, O.: „Employment and Working Conditions of Academic Staff in Higher Education. The UK Case“, Paper prepared for the workshop „Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe“, Kassel, 15-17 April 1999 (Stand: März 1999).

lich einheitlich geregelt und rechtlich nicht differenzierten Hochschulsektor, der durch ein gemeinsames System finanziert und gesteuert wird.

Trotz dieser Entdifferenzierung haben sich viele Unterschiede zwischen *Pre-1992-Universities* und *1992-Universities* erhalten und zum Teil noch verstärkt. So ist die Personalstruktur zwischen den alten und den neuen Hochschulen nach wie vor ebenso stark differenziert wie etwa zwischen unterschiedlichen Fächergruppen (Tabelle 13). Die Personalstruktur innerhalb der Hochschularten sowie über die Fächergruppen hinweg ist jedoch vergleichsweise einheitlich. Insgesamt läßt sich ein großes Übergewicht bei den *Lecturer Grades* feststellen, denen nur ein sehr kleiner Anteil an Professoren gegenübersteht, obgleich auch der Anteil der *Full Professors* angestiegen ist. Das „tenure“-System wurde durch das *Higher Education Reform Act* im Jahr 1988 abgeschafft, um den Hochschulen größere Flexibilität bei der Erneuerung ihres Lehrkörpers zu geben.⁸⁴ Allerdings sind die nicht befristeten Positionen nach wie vor faktisch Lebenszeitstellen. Die Dissertation hat sich zur Regelvoraussetzung für die Bekleidung einer Lecturer-Position entwickelt, obgleich sie nicht formale Voraussetzung ist. Der Anteil des in Teilzeit und des befristet beschäftigten akademischen Personals hat stark zugenommen. So verzeichnet der Dearing-Report unter *Lecturers* und Professoren insgesamt einen Anteil befristeter Stellen von 11% (16% *old universities*; 6% *new universities*), unter *Research Staff* einen Anteil von 86%.⁸⁵ Insgesamt sind an den alten Universitäten 35% des wissenschaftlichen Personals in befristeten Forschungsprojekten beschäftigt. Hieraus ergibt sich eine Stellsituation, die die früher vorhandene Sicherheit des Übergangs zum *Lecturer* sinken läßt. In den Natur- und Technikwissenschaften dauert es nach der Dissertation oft zwei bis drei Jahre, bis der Einstieg in eine *Lecturer*-Position gelingt. In den Sozial- und Geisteswissenschaften ist der unmittelbare Übergang leichter. Ein Drittel des an britischen Hochschulen beschäftigten Personals beginnt seine akademische Karriere bis zum Alter von 25 Jahren, etwa 60% bis zum Alter von 28 Jahren, nur ein Fünftel in einem Alter von mehr als 33 Jahren. Im Regelfall bietet das britische System damit die Gewähr, daß im Alter von etwa dreißig Jahren Gewißheit darüber besteht, ob die Entscheidung für eine akademische Karriere Aussichten auf Erfolg hat.

⁸⁴ Vgl. "The Project on Faculty Appointments at Harvard University", <http://gseweb.harvard.edu/~hpfa/default29.htm> (Stand: 1.12.2000).

⁸⁵ Vgl. National Committee of Inquiry into Higher Education (Ed.): „Higher Education in the Learning Society“ (Dearing Report), 1997, Rep. 3, Tab. 5.1a/b.

Tabelle 13: Personalstruktur in Großbritannien 1996

Rang	Pre-1992 University in %	1992 University in %
Professor	11	3
Head of Department	-	3
Reader	6	3
Senior Lecturer	16	-
Principal Lecturer	-	14
Senior Lecturer	-	55
Lecturer [A/B]	32	12
Assistant Lecturer	-	1
Research Grades	35	9

Quelle: Fulton, O.: „The Academic Profession in England on the Eve of Structural Reform“, in: Altbach, P. (Ed.): „The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries“, Princeton 1996, Tab. 10.5; National Committee of Inquiry into Higher Education (Ed.): „Higher Education in the Learning Society“ (Dearing Report), 1997, Rep. 3, Tab. 5b.

Nicht der Staat oder die Departments, sondern die Hochschulen stellen als autonome Einrichtungen das Personal an. In den *Pre-1992-Universities* bildet der *Lecturer* die Hauptkarrierestufe. Zur Zeit zerfällt diese Position wiederum in zwei weitere Stufen: *Lecturer A* und *B*. Die Beförderung von *Lecturer A* zu *B* erfolgt in der Regel nach drei Jahren auf der Basis individueller Leistung unter Prüfung von Standardkriterien durch die Entscheidung der Hochschule. Die Entscheidung über Prüfung, Beförderung und über das Erfordernis zusätzlicher Billigung der Beförderung durch ein größeres Hochschulgremium mit dem Ziel der Qualitätssicherung wird hier vielfach an höhere Einheiten (Fakultät, Department) delegiert. Darauf aufbauend bilden *Senior Lecturer* und *Reader* die ersten Beförderungsstufen mit identischen Besoldungsgruppen. Traditionell setzt die Beförderung auf ein *Readership* Leistungen vor allem in der Forschung voraus, während ein *Senior Lectureship* meist nach Leistungen in Forschung, Lehre und anderen Leistungsfeldern erreicht wird. Die Professur bildet die letzte Beförderungsstufe und ist fast ausschließlich solchen Personen vorbehalten, die bereits die Stufe eines *Senior Lecturer* oder *Reader* erreicht haben. Personen, die im britischen Hochschulsystem eine Professur erhalten, weisen eine im internationalen Vergleich stark ausgeprägte Mobilitätsrate auf (Tabelle 14). Die Beförderung zum *Senior Lecturer*, *Reader* und *Professor* erfolgt in der Regel erst nach einem zwei- bis dreistufigen Prozeß vom Department über die Fakultät bis zu einem hochschulweiten Gremium unter Hinzuziehung externer Referenzen. In *1992-Universities* bildet der *Lecturer* zwar auch die Eingangsstufe, doch ist der *Senior Lecturer* hier eine normale Karrierestufe, während der *Principal Lecturer* die erste Beför-

derungsstufe darstellt. Die Beförderung erfolgt hier nicht nur auf der Basis persönlicher Leistung, sondern nach interner oder externer Ausschreibung einer Stelle, die wettbewerblich vergeben wird. Die Basis der Stellenausschreibungen bilden die Personalentwicklungspläne der Organisationseinheiten.

Die Gehaltsstrukturen sind innerhalb der Hochschularten sowie über die Fächergruppen hinweg einheitlich. Die Besoldung des wissenschaftlichen Personals erfolgt nach altersabhängigen Skalen. Nur Vollprofessoren verhandeln ihr Gehalt individuell, in den Karrierestufen darunter ist die Variation gering. Die beiden *Lecturer*-Bereiche A und B waren früher in insgesamt 17 Stufen unterteilt, sind nunmehr aber auf sieben Stufen reduziert. Die Besoldung liegt je nach Stufe zwischen etwa £14.400 und £37.300 pro Jahr (*Senior Lecturer/Reader*). Die Professorenbesoldung beginnt bei etwa £35.000 und liegt im Durchschnitt bei £39.500 pro Jahr. Das einzige Leistungselement besteht in einer auf ein Jahr befristeten Zulage für besondere Leistungen. An den neuen Universitäten ist „Professor“ ein Ehrentitel, der sich nicht im Einkommen niederschlägt. Bei der Gehaltsbemessung spielen Management-Kompetenzen eine weitaus größere Rolle als an den alten Universitäten. Die öffentliche Debatte um dieses Besoldungssystem hat sich in Großbritannien zuletzt erheblich verschärft, die Universitäten befürchten in Fächern mit guter Arbeitsmarktlage zunehmend Rekrutierungsprobleme und den Verlust guter Köpfe an die Industrie.⁸⁶

Tabelle 14: Mobilität des wissenschaftlichen Personals in Großbritannien (in %; Stand: 1996)

Mobilitätsform	Typ der Institution			Alter			Position		
	Alle	Pre-1992	1992	Bis 35	35 bis 49	Ab 49	Professoren	Lect.	Re-sear.
Mehr als eine Institution	50	55	43	38	55	57	70	51	42
Außerhalb HE	9	10	6	5	11	9	13	6	13
Privater Sektor	4	4	3	2	5	4	5	2	8
Universität außerhalb UK	16	21	8	12	14	21	25	16	12

⁸⁶ Vgl. Independent Review of Higher Education, Pay and Conditions, „Bett Inquiry into Pay and Conditions“, 23. Juni 1999; IRS Research: „Recruitment and Retention in Employment in UK Higher Education: Case Studies“, 2000; zur öffentlichen Debatte s. etwa Oswald, A.: „Pay the going rate“, in: THES May 7/1999, S. 20; Sanders, C.: „Stark warning of staff crisis“, ebd. February 25/2000, S. 6 f.

VII.3. Frankreich

Frankreich verfügt über ein vielfältiges, hoch zentralisiertes, größtenteils öffentliches, allerdings in Bezug auf die Trägerinstitutionen stark differenziertes tertiäres System.⁸⁷ Die 87 Universitäten stellen nur einen Teil dieses Systems dar. Formal unabhängig, jedoch eng an die Universitäten angeschlossen sind seit 1989 die 28 der Lehrerausbildung dienenden *Instituts universitaires de formation des Maîtres* (IUFM). In einer Reihe von Fächern findet die Ausbildung allerdings nicht an den Universitäten, sondern an einer der etwa 500 *Grandes Écoles* statt, die nach wie vor als Ausbildungsstätte für die besten Studierenden gelten, zumeist auf nur wenige Fächer spezialisiert und wesentlich kleiner sind als die Universitäten. Sie bieten oftmals einen eigenen Forschungsbereich mit der Option des *tenure track*, vor allem im Bereich Wirtschaft. Auf einen Angehörigen des Lehrpersonals der Universitäten kamen im Jahr 1998 durchschnittlich 19,8 Studierende. Hier sind allerdings große fach- und institutionenspezifische Unterschiede feststellbar: So beträgt der Koeffizient etwa in den Rechtswissenschaften 49,2 und in der Medizin 11,6, an der Universität Paris II 50,0 und am Institut National Polytechnique de Toulouse 9,4. Die Universitäten sind im Bereich der Forschung traditionell nur ein schwacher Akteur. Der größte Teil der öffentlich finanzierten Forschung findet in hochspezialisierten Forschungsinstitutionen statt, unter denen das *Centre national de la recherche scientifique* (CNRS) mit insgesamt etwa 20.000 Beschäftigten das größte und berühmteste ist. Der Universitäts- und der Forschungssektor sind vergleichsweise stark gegeneinander abgeschottet. Mobilität zwischen beiden Bereichen ist selten, obwohl die Institutionen häufig gemeinsam Labore in Universitätsgebäuden betreiben. Eine Ursache dafür liegt darin, daß die Strukturen und die Aufstiegswege in beiden Institutionengruppen unterschiedlich sind.

Das Personal des tertiären Bildungsbereichs in Frankreich ist in drei Statusgruppen mit jeweils mehreren Klassen eingeteilt. Die Gruppe der *enseignants chercheurs* ist in Vollzeit und auf Dauer beschäftigt und hat universitären Status. Hierzu zählen die *Professeurs des universités* mit drei Unterklassen (zweite Klasse ~ 53%; erste Klasse ~ 37%; außerordentliche Klasse ~ 10%), die *Maîtres des conférences* mit ebenfalls drei Unterklassen (zweite Kl. ~ 46%; erste Kl. ~ 54%; Ehrenkl. ~ 8%) sowie die verschwindende Gruppe der *Assistants* (z. Z. weniger als 2.000). Die zweite Status-

⁸⁷ Vgl. zum Folgenden Chevaillier, Th.: „Employment and Working Conditions of Academic Staff in Higher Education: France“, November 1998.

gruppe ist ebenfalls in Vollzeit und auf Dauer beschäftigt, gehört jedoch dem sekundären Bildungsbereich an, obgleich sie im tertiären Bereich tätig ist. Zu dieser Gruppe gehören die *Professeurs agrégés*, von denen knapp 6.700 im tertiären Sektor tätig sind, sowie knapp 6.000 im tertiären Sektor tätige *Professeurs certifiés* (mit zwei Klassen: *normale, hors classe*). Die dritte Gruppe besteht aus Personen, die befristet, in Vollzeit oder Teilzeit tätig sind. Hierzu zählt der *Professeur associé/invité* (hauptsächlich aus der Wirtschaft oder ausländische Akademiker), der *Attaché temporaire d'enseignement et de recherche* (ATER), der sich aus Studierenden, die kurz vor oder nach dem Abschluß ihrer Doktorandenphase stehen, rekrutiert und ein zweimal erneuerbares Beschäftigungsverhältnis für ein Jahr (in Ausnahmefällen ein viertes Jahr) erhält, um die Zeit von der Promotion bis zur Einstellung auf eine Dauerstelle zu überbrücken, schließlich der *Moniteur*, eine Personalkategorie für graduierte Studierende, die ein Forschungsstipendium erhalten haben. Die Verteilung dieser Gruppen und Klassen ist für das Studienjahr 1998/99 in Tabelle 15 dargestellt:

Tabelle 15: Personal an Universitäten in Frankreich 1998/99

Statusgruppe bzw. Klasse	Anzahl	Anteil in %
Enseignants-chercheurs	48.598	58,9%
Professeurs des universités	17.282	21,0%
Maîtres des conférences	29.791	36,1%
Enseignants du second degré	15.213	18,5%
Professeurs agrégés	6.694	8,1%
Professeurs certifiés	5.984	7,3%
Personnels enseignants non titulaires	17.578	21,3%
Enseignants associés	2.693	3,3%
ATER	5.485	6,7%
Moniteurs	4.280	5,2%
Lecteurs et maîtres de langues	1.027	1,2%
Assistants temporaires de médecine et d'ontologie	4.093	5,0%
Personnels des corps spécifiques des grands établissements	1.054	1,3%
Insgesamt	82.443	100,0%

Quelle: Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie : «Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche», <http://www.education.gouv.fr/personnel/enssup/persens.htm>.

Voraussetzung für die Besetzung einer Stelle der ersten Statusgruppe ist der Doktorgrad. Die *thèse d'état* – eine der deutschen Habilitation ähnliche Prüfung – wurde im Jahr 1984 abgeschafft. Seitdem wird für Professorenstellen der ersten Statusgruppe die *habilitation à diriger les recherches* gefordert. Diese Prüfung besteht in

der Einreichung und Diskussion einer Arbeit oder einer Sammlung von Forschungsarbeiten, ist also einer kumulativen Habilitation vergleichbar. Für die Berufung auf Stellen der zweiten Statusgruppe ist die *Licence* (bei *professeurs certifiés*) bzw. die *Maitrise* (bei *professeurs agrégés*) erforderlich. Die Anstellung erfolgt nach einem wettbewerbsorientierten staatlichen Prüfungsverfahren (*concours*). Beförderungsverfahren unterscheiden sich danach, ob der Wechsel innerhalb einer Klasse, einer Statusgruppe oder zwischen verschiedenen Statusgruppen stattfinden soll. Der Aufstieg in eine höhere Statusgruppe kann in der Regel nur durch *concours* erfolgen. Das Staatsdienst-Modell für die Beschäftigung akademischen Personals steht in Frankreich nicht in Frage. Befristete Verträge sind selten und dienen meist als Überbrückung für etwa ein Jahr nach der Promotion. Nach der Promotionsphase sind allerdings große Übergangsprobleme feststellbar. Die überkommenen Regelungen zur Personalstruktur stehen hier vielfach im Widerspruch zu den Entwicklungen des Arbeitsmarktes. Für das in Forschungsprojekten tätige Personal existieren ferner keine eigene Status- und Rechtskategorien. Daß Anfang der achziger Jahre aufgrund eines Gerichtsbeschlusses Tausende Wissenschaftler in ein öffentliches Dienstverhältnis übernommen werden mußten, hat die Mobilität im Wissenschaftsbereich auf Jahre hinaus beeinträchtigt.

Die Festlegung der Besoldung unterliegt in Frankreich den Regelungen des öffentlichen Dienstes. Gleichwohl gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, zusätzliche Gratifikationen zu schaffen. Die Bezahlung ist insgesamt relativ niedrig bei einer hohen Arbeitsplatzsicherheit. So verdient ein Professor zwischen durchschnittlich FF222.095 und FF439.367, ein *Maître des conférences* zwischen FF155.147 und FF322.199, ein *ATER* etwa FF150.875 und ein *Moniteur* etwa FF115.200 (Bruttojahresverdienste nach der Verdienstskala vom 30.6.1998).

VII.4. Zusammenfassender Vergleich

Der internationale Vergleich zeigt, daß die unterschiedlichen Grundzüge der Hochschulsysteme sich erheblich auf die Strukturen des Personals, der Vergütung und der Karrierewege auswirken.⁸⁸ So ist das Hochschulsystem der Vereinigten Staaten durch hohe horizontale und vertikale Differenzierung geprägt, die öffentlichen Hochschulen stellen etwa zwei Drittel, die privaten Hochschulen etwa ein Drittel des ge-

⁸⁸ Vgl. auch Enders (wie Anm. 2), S. 54 ff.

samen wissenschaftlichen Personals. Der hohe Anteil der privaten Hochschulen wirkt deshalb auch in den Vergütungsstrukturen in höherem Maße auf die öffentlichen Institutionen zurück, als es in weitgehend öffentlich getragenen Hochschulsystemen wie denen Deutschlands, Frankreichs und Großbritanniens der Fall ist. Hier gelten die Vergütungsstrukturen des öffentlichen Dienstes.

Auch die Personalstruktur ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Während in Deutschland, Großbritannien und Frankreich eine größere Zahl an promovierten Mitarbeitern Lehre und Forschung selbständig oder als Dienstleistung wahrnimmt, ohne eine Professur zu bekleiden, und die Zahl der Professoren begrenzt ist, ist für die Personalstruktur an amerikanischen Hochschulen der hohe Anteil an Professoren mit der Differenzierung in *Assistant*, *Associate* und *Full Professor* charakteristisch. Dieser Umstand hat ebenso wie unterschiedliche Berechnungsmethoden zur Konsequenz, daß Angaben über die Betreuungsrelation in den verschiedenen Ländern kaum vergleichbar sind, da in den Vereinigten Staaten auf einen Professor weit weniger Studierende entfallen als etwa in Deutschland oder Frankreich. Der Wissenschaftsrat hat darauf hingewiesen, daß sogar die vorhandenen deutschen Zahlen kaum über die wirkliche Betreuungssituation und -qualität Auskunft geben.⁸⁹

Ein wesentlicher Unterschied des deutschen Hochschulsystems zu allen anderen verglichenen Ländern liegt darin, daß Nachwuchswissenschaftler in Deutschland erst bei der ersten Berufung auf eine Professur im Alter von über 40 Jahren in ein wettbewerbsorientiertes Verfahren um den Verbleib im Beschäftigungsfeld „Wissenschaft“ eintreten. In allen anderen verglichenen Ländern findet dieser Wettbewerb in aller Regel bereits zeitnah zum Abschluß der Promotion statt.

⁸⁹ „Personalstellen der Hochschulen 1996“, Köln 1998, S. 26 f.

B. Stellungnahme und Empfehlungen

Qualität und Leistungsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems sind nur dann langfristig gesichert, wenn die Universitäten die besten Nachwuchswissenschaftler für den Beruf des Hochschullehrers gewinnen. Dies setzt neben wissenschaftlicher Eignung und hoher intrinsischer Motivation der Nachwuchswissenschaftler auch voraus, daß der Hochschullehrerberuf und die einschlägigen Qualifizierungswege im Vergleich zu konkurrierenden Beschäftigungsfeldern in der Wirtschaft oder im Ausland hinreichend attraktiv gestaltet sind. Auch die internationale Anschlußfähigkeit der Qualifizierungswege ist von großer Bedeutung.

Der Wissenschaftsrat sieht mit Sorge, daß sich vielversprechende Nachwuchswissenschaftler immer häufiger nach der Promotion oder bereits nach dem ersten Studienabschluß gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Laufbahn entscheiden oder Deutschland den Rücken kehren. Die Gründe hierfür sind vor allem in den Strukturen zu suchen, die das deutsche Hochschulsystem zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorsieht. Wenn Nachwuchswissenschaftler sich in Deutschland für die Hochschullehrerlaufbahn an Universitäten entscheiden, müssen sie damit rechnen, erst mit der ersten Berufung auf eine Professur in einem Alter von über 40 Jahren eine gesicherte Perspektive über ihre berufliche Zukunft als Wissenschaftler zu erhalten. Nachwuchswissenschaftler können somit in der Regel auch erst spät selbständig durchgeführte und verantwortete Forschung und Lehre wahrnehmen. Bis zu diesem Zeitpunkt erbringen sie ihre Leistungen gewöhnlich im Rahmen weisungsgebundener Beschäftigungsverhältnisse und sind einer Professur zugeordnet. Selbständigkeit in Forschung und Lehre, die einen wesentlichen Anreiz darstellt, die Hochschullehrerlaufbahn einzuschlagen, und eine kalkulierbare Karriereperspektive werden damit etwa zehn Jahre später als in Ländern vergleichbarer wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit oder in der Wirtschaft erreicht. Dies schränkt nach Ansicht des Wissenschaftsrates die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Universitäten erheblich ein. Der Wissenschaftsrat hat zudem mehrfach kritisch darauf hingewiesen, daß die Habilitation als Regelform der Hochschullehrerqualifizierung in Deutschland im internationalen Vergleich nur eingeschränkt auf Wettbewerb ausgerichtet ist.⁹⁰ Dies führt ebenso wie das bislang wenig flexibel handhabbare Mobilitäts-

⁹⁰ Wie Anm. 67, S. 121.

gebot bei der ersten Berufung auch dazu, daß die Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung erschwert wird.⁹¹

Diese Situation kann nach Einschätzung des Wissenschaftsrates vor allem dadurch verbessert werden, daß die Qualifizierungsformen, die Zugangswege zum Hochschullehrerberuf und die Personalstruktur der Universitäten neu gestaltet werden. Qualifizierungsformen und Personalstruktur sollen auf den Erwerb folgender Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen ausgerichtet sein:⁹²

- Fähigkeit zur selbstbestimmten Forschung;
- vertiefte Kompetenzen in der Lehre;
- Erfahrungen in der Akquisition und Durchführung von Forschungsvorhaben;
- Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung;
- Kenntnis außeruniversitärer Anforderungen und Erwartungen;
- Kenntnisse in Personal- und Wirtschaftsführung (einschließlich industrieähnlicher Managementstrukturen).

Für Qualifizierungsformen und Personalstruktur und für die notwendigen Rahmenbedingungen formuliert der Wissenschaftsrat im folgenden Reformziele und spricht entsprechende Empfehlungen aus.

Für die klinische Medizin gelten besondere Voraussetzungen. Der Wissenschaftsrat wird deshalb in Kürze zur Hochschulmedizin eine gesonderte Stellungnahme vorlegen. In der vorliegenden Empfehlung sind Leitlinien für eine künftige Qualifizierungs- und Personalstruktur in der Medizin formuliert. Da die Fachhochschulen grundsätzlich andere Fragen im Hinblick auf die Personalstruktur und auf die Qualifizierung des Hochschullehrernachwuchses aufwerfen, wird sich der Wissenschaftsrat auch zu diesen in Kürze im Rahmen einer eigenständigen Empfehlung äußern.

⁹¹ Vgl. auch Enders (wie Anm. 2), S. 28-57.

⁹² Diese Elemente hat der Wissenschaftsrat als wesentlich für die erfolgreiche Ausübung des Hochschullehrerberufs bezeichnet; s. Wissenschaftsrat (wie Anm. 34), S. 134-7.

B.I. Reformbedarf und Reformziele

I.1. Frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre – Verkürzung und Straffung der Gesamtqualifizierungszeit

Nachwuchswissenschaftler können zwar während der Qualifizierungsphase, die sich an die Promotion anschließt, bereits jetzt die Gelegenheit erhalten, selbständig zu forschen und zu lehren, dies ist jedoch bislang für wissenschaftliche Assistenten und Mitarbeiter – abgesehen von der selbständigen Erarbeitung von Forschungsergebnissen im Rahmen der Promotion und der Habilitation – im Hochschulrecht nur als Ausnahme vorgesehen. In der Regel verläuft die Habilitationsphase im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen an der Universität, in den meisten Fällen unter Betreuung eines einzelnen Hochschullehrers. Aus der Zuordnung der Dienstverhältnisse wissenschaftlicher Assistenten und Mitarbeiter zu einer Professur, aus Betreuungsverhältnissen im Rahmen von Prüfungsverfahren (Habilitation) oder daraus, daß Nachwuchswissenschaftler bei der Beantragung von Forschungsdrittmitteln in der Regel noch auf eine Professur angewiesen sind, weil sie traditionell nicht über eine drittmittelfähige Grundausstattung verfügen, entstehen unterschiedliche Formen von persönlicher und institutioneller Abhängigkeit. Einzelne Personen entscheiden über die berufliche Karriere der von ihnen betreuten Nachwuchswissenschaftler weitgehend allein.

Die Phase dieser Abhängigkeit ist bislang erst mit der ersten Berufung auf eine Professur in einem Durchschnittsalter von über 40 Jahren beendet. Ihre lange Dauer trägt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates dazu bei, daß die Hochschullehrerlaufbahn für hervorragende Nachwuchswissenschaftler zu wenig attraktiv ist. Vor allem Selbständigkeit in Forschung und Lehre ist bislang nicht frühzeitig als systematischer Regelfall vorgesehen, obgleich sie einen der Hauptanreize für eine wissenschaftliche Karriere gerade in den Fächern darstellt, in denen Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems eine hohe Attraktivität besitzen. Dies ist ein struktureller Nachteil des bisherigen Qualifizierungssystems und nicht durch systemimmanente Korrekturen zu lösen.

Nach Auffassung des Wissenschaftsrates ließe sich die Attraktivität des Hochschullehrerberufes für Nachwuchswissenschaftler deshalb nachhaltig steigern, wenn diese früher als bislang die Möglichkeit erhielten, selbständig zu forschen und zu lehren.

Frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre würde einen wesentlichen Innovationsfaktor für die Hochschulen darstellen, der ihnen im Wettbewerb untereinander, mit der Wirtschaft und mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen Vorteile verschaffen würde. Auch im internationalen Wettbewerb würden sich den Universitäten bessere Möglichkeiten eröffnen, hervorragende ausländische Wissenschaftler zu gewinnen und deutsche Nachwuchswissenschaftler nach einem Auslandsaufenthalt zur Rückkehr zu bewegen. Wenn es entsprechende Wege zum Hochschullehrerberuf im deutschen System gäbe, wäre auch die Anschlußfähigkeit zu Karrierewegen im Ausland größer.

Frühe Selbständigkeit ist auch deshalb zu fördern, weil hierdurch ein besonders kreativer Lebensabschnitt junger Wissenschaftler und ihre Anfangsmotivation besser genutzt werden. Sie könnte nach Einschätzung des Wissenschaftsrates auch zu einer Straffung und Verkürzung der Gesamtqualifizierungszeit bis zur ersten Berufung beitragen. Diese ist mit einer Dauer von zur Zeit durchschnittlich 22 Jahren vom Erwerb der allgemeinen Hochschulreife bis zum Abschluß der Habilitation international und im Vergleich mit der Wirtschaft nicht konkurrenzfähig.

I.2. Frühzeitige Eröffnung einer Karriereperspektive

Die Personalstruktur der deutschen Universitäten ist derzeit durch eine große Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Assistenten und eine geringe Anzahl von Professoren geprägt. Da die Habilitation die rechtliche und faktische Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Professur bildet, eröffnet sich eine wettbewerbsorientierte Perspektive auf den endgültigen Verbleib im Beschäftigungsfeld „Wissenschaft“ in Deutschland durchschnittlich erst etwa zehn Jahre später als in international vergleichbaren Ländern oder in der Wirtschaft. Dies führt in Verbindung mit dem Hausberufungsverbot nach der Habilitation zu großer Unsicherheit darüber, ob eine Weiterqualifizierung nach der Promotion auch den erfolgreichen Einstieg in die Hochschullehrerkarriere bedeutet. Demjenigen, der nach Abschluß der Habilitation keinen Übergang in eine Stelle im universitären Bereich findet, eröffnet sich durch die lange Dauer der Qualifizierung die Notwendigkeit, berufliche Alternativen außerhalb des Wissenschaftssystems zu suchen, erst in einem Alter, in dem solche Alternativen nur noch schwer ohne gravierende Nachteile für die Betroffenen zu realisieren sind.

Das soziale Risiko, das sich hieraus ergibt, wird von vielen Nachwuchswissenschaftlern beklagt.

Diese Situation trägt nach Auffassung des Wissenschaftsrates erheblich dazu bei, daß die deutschen Universitäten im Vergleich mit anderen Ländern und mit der Wirtschaft nicht konkurrenzfähig sind. Um die Konkurrenz um die besten Köpfe bestehen zu können, müssen die Universitäten deshalb in die Lage versetzt werden, eine kalkulierbare Perspektive auf eine Hochschullehrerkarriere früher als bisher systematisch zu eröffnen. Absolute Beschäftigungssicherheit sollte zwar nicht das Ziel von Qualifizierung und Personalentwicklung im Hochschulbereich sein, mit steigender Qualifikation und gesicherter Qualität sollte aber nach Auffassung des Wissenschaftsrates auch die Beschäftigungssicherheit wachsen. Hierzu können wirksamere Auswahlverfahren nach der Promotion, eine bedarfsgerechte Ausbringung von Stellen für Nachwuchswissenschaftler sowie eine Erleichterung des Übergangs in das universitäre Beschäftigungssystem durch Elemente eines „tenure“-Systems beitragen, das Nachwuchswissenschaftlern eine berufliche Perspektive eröffnet, wenn sie überzeugende Leistungen in Forschung und Lehre erbringen. Ein langfristiges Ziel der Hochschulpolitik sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrates auch darin liegen, die Anzahl der Professuren zu erhöhen und Nachwuchswissenschaftlern auf diese Weise bessere Karriereperspektiven bei Einstieg in die Hochschullehrerlaufbahn zu eröffnen.

I.3. Erhöhung der Chancengleichheit – Transparenz und Wettbewerb

Der Gleichstellungsgrundsatz des Grundgesetzes und die Notwendigkeit, das Wissens-, Kreativitäts- und Innovationspotential einer Gesellschaft für Wissenschaft und Forschung auszuschöpfen, lassen es erforderlich werden, auch im Wissenschaftsbereich aktiv auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken.⁹³ Der Wissenschaftsrat hat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ betont, daß strukturelle Hindernisse beseitigt werden müssen, die sich Frauen insbesondere beim Erwerb der Hochschullehrerqualifikation

⁹³ Vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 44), S. 88.

in den Weg stellen.⁹⁴ Hierzu hat er auch das Hausberufungsverbot gezählt, das bislang in aller Regel zum Zeitpunkt der Erstberufung wirksam wird.

Der Wissenschaftsrat hat ebenfalls kritisch bemerkt, daß die in Deutschland praktizierten Verfahren zur Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht hinreichend transparent und wettbewerbsorientiert sind. Dies behindert einerseits die Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, andererseits führt es dazu, daß promovierte Nachwuchswissenschaftler große Schwierigkeiten haben, nach einem Auslandsaufenthalt an eine deutsche Universität zurückzukehren. Viele qualifizierte Nachwuchswissenschaftler mit internationaler Erfahrung gehen so dem deutschen Hochschulsystem verloren, andere ziehen eine Hochschullehrerlaufbahn nicht mehr in Erwägung. Vor diesem Hintergrund muß nach Ansicht des Wissenschaftsrates die Eignung des wissenschaftlichen Nachwuchses künftig über ein transparenteres und mehr am Wettbewerb orientiertes Verfahren festgestellt werden, als es zur Zeit die Habilitation darstellt.

I.4. Mobilität

Wissenschaftssysteme kennen verschiedene Formen von Mobilität: zwischen Hochschulen gleichen und unterschiedlichen Typs, zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, zwischen Hochschulen und Wirtschaft, zwischen Hochschulen und anderen gesellschaftlichen Bereichen, schließlich die internationale Mobilität zwischen Wissenschaftseinrichtungen verschiedener Länder. Der Wissenschaftsrat hält sowohl die individuelle Bereitschaft von Wissenschaftlern zur Mobilität wie auch ein systematisches Mobilitätsgebot für wichtige Elemente eines flexiblen und leistungsfähigen Wissenschaftssystems. Mobilität nutzt nicht nur dem Wissens- und Technologietransfer, sondern erschwert auch personelle Erstarrung. Berufungen von Wissenschaftlern bestätigen deren Qualifikation und dienen der Qualität und Profilbildung der Hochschulen.

Der Wissenschaftsrat hält es deshalb für notwendig, daß ein Wechsel der Einrichtung auch künftig vorgesehen wird. Die Möglichkeit, das Mobilitätsgebot zu erfüllen, sollte aber nicht nur wie bislang ausschließlich zum Zeitpunkt der Erstberufung in einem Alter von über 40 Jahren, sondern grundsätzlich schon früher vorgesehen

⁹⁴ Ebd., S. 12.

werden. Hierdurch ließe sich nicht nur die Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern fördern, sondern es könnte auch vermieden werden, daß sich erzwungene Mobilität in höherem Alter negativ auf den Bestand von Arbeitsgruppen auswirkt oder Investitionen der Hochschulen in Projekte ihrer Nachwuchswissenschaftler zu Fehlinvestitionen werden läßt. Zusätzlich sollte die Bereitschaft junger Wissenschaftler zur Mobilität gestärkt werden. Hierzu können transparente und wettbewerbsorientierte Rekrutierungs- und Bewertungsverfahren beitragen.

I.5. Sicherung differenzierter Zugangswege zur Universitätsprofessur

Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates trägt es zur Leistungs- und Erneuerungsfähigkeit eines Hochschulsystems wesentlich bei, wenn die Universitätsprofessur grundsätzlich für mehrere Qualifizierungs- und Zugangswege offen ist. Den Universitäten wird ein großes Potential an Begabungen zugänglich, wenn wissenschaftlich hochqualifizierte Personen etwa aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der Berufspraxis und mit unterschiedlichen Forschungs- und Berufsbiographien die Gelegenheit erhalten, den Beruf des Hochschullehrers zu ergreifen. So ist ein flexibler und interessengerechter Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft nicht nur für den Fachhochschulbereich wünschenswert, sondern auch für die Universitäten. Der Wissenschaftsrat spricht sich ausdrücklich dafür aus, verschiedene biographische Wege in Zukunft nicht nur „möglich sein“ zu lassen, sondern als potentielle Bereicherung eines Qualifizierungsweges anzusehen. Hierdurch können auch unterschiedliche Fächerkulturen vermehrt berücksichtigt und durch die Fachbereiche eigene Profile entwickelt werden.

Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates kann vornehmlich eine adäquate Berücksichtigung dieser Aspekte im Rahmen von Berufungsverfahren die Offenheit der Universitäten für differenzierte Bewerberprofile gewährleisten. Das Hochschulsystem kann deshalb hinsichtlich der Zugangswege zur Universitätsprofessur vor allem dadurch differenziert gestaltet werden, daß ausschließlich die aufnehmende Organisationseinheit über die Eignung von Bewerbern für eine spezifische Stelle im Rahmen eines Berufungsverfahrens entscheidet.

Der Wissenschaftsrat verkennt nicht, daß die Forderung nach grundsätzlicher Offenheit mehrerer Zugangswege zur Hochschulprofessur und die Privilegierung kürzerer und gestraffter Qualifizierungszeiten im Einzelfall widersprüchliche Ziele bilden können. Ein zu wenig flexibler Zeitrahmen kann beispielsweise bestimmte Wege einschränken, Chancengleichheit behindern oder dazu führen, daß spezifische Fachkulturen zu wenig berücksichtigt werden können. Der Wissenschaftsrat ist allerdings überzeugt, daß durch vorrangige Berücksichtigung der wissenschaftlichen Leistung in den meisten Einzelfällen adäquate Lösungen dieses Zielkonflikts möglich sind.

I.6. Funktionale Differenzierung der Personalstruktur

Die Universitäten erfüllen ihre Aufgaben in Forschung und Lehre gegenwärtig mithilfe einer Vielzahl von Personalkategorien: Selbständige Forschung und Lehre werden in der Regel durch Professoren und Hochschuldozenten wahrgenommen, zusätzlich müssen in fächerspezifisch unterschiedlichem Umfang Dauer- oder zeitlich befristete Aufgaben in Forschung und Lehre, in der „Sorge um den Sachbestand der Institute“, im Bereich der Medizin auch in der Krankenversorgung erfüllt werden, die von Akademischen Räten, Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieuren, wissenschaftlichen Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis, Lehrbeauftragten und Lehrkräften für besondere Aufgaben getragen werden.⁹⁵ Ähnliche Aufgaben sind – mit unterschiedlichen Graden an Selbständigkeit in Forschung und Lehre – auch Beschäftigten auf Drittmittelbasis und den wissenschaftlichen Mitarbeitern an außeruniversitären Forschungseinrichtungen übertragen. Der Umfang dieser Aufgaben wird sich künftig weiter vergrößern, da die Autonomie der Hochschulen zunimmt, der tertiäre Sektor zur Erhöhung der Studierendenquote wachsen muß und die Einführung neuer Medien und die Virtualisierung der Lehre zu einem hohen Bedarf an entsprechend ausgebildetem wissenschaftlichem Personal führen werden. Im Rahmen weisungsgebundener Beschäftigungsverhältnisse erfüllen die Universitäten zudem bislang auch die ihnen übertragene Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Nach Ansicht des Wissenschaftsrates muß funktionale Differenzierung auch künftig einen wesentlichen Grundsatz der Gestaltung der Personalstruktur an Universitäten bilden, allerdings sollten die Universitäten die Aufgabenprofile der von ihnen jeweils

⁹⁵ Für eine umfassende Aufgabenbeschreibung vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Neugliederung des Lehrkörpers an den wissenschaftlichen Hochschulen“ (21. November 1964), S. 14; Lehrbeauftragte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben führen ihre Lehre selbständig durch.

ausgeschriebenen Stellen, die Lehrdeputate, die Beschäftigungsformen (Voll- und Teilzeit-, befristete und unbefristete, haupt- und nebenberufliche Beschäftigung) und die Finanzierung flexibler und je nach Bedarf und Profil handhaben können. Für das gesamte wissenschaftliche Personal könnten die Lehrdeputate oder die abzudeckenden Lehr- und Forschungsgebiete, die Aufgaben in Forschung und Lehre sowie die Beteiligung an bestehenden Projekten oder Arbeitsgruppen vor der Einstellung zwischen aufnehmender Organisationseinheit und Bewerber ausgehandelt und bei jeder Neuausschreibung neu festgesetzt werden. Dies setzt voraus, daß die bisherige Form der Berechnung der Lehrkapazitäten durch Lehrdeputatsbudgets in finanzieller Form oder durch ein über Zielvereinbarungen festgesetztes Lehrdeputat abgelöst wird, wie es der Wissenschaftsrat in seinen „Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland“ befürwortet hat.⁹⁶

B.II. Zur Habilitation

Angesichts der gegenwärtigen Diskussion um die Reform der Qualifizierungswege muß auch die Rolle der Habilitation überprüft werden. Gewachsenen Fächerkulturen, der wissenschaftlichen Qualität der Habilitationsschrift und der Bedeutung der Habilitation für die wissenschaftliche Entwicklung eines Faches stehen Mängel des Habilitationsverfahrens und der Habilitationsphase (hohes Durchschnittsalter, mangelnde Selbständigkeit) gegenüber.

Nach Ansicht des Wissenschaftsrates ist vor allem die Form der wissenschaftlichen Leistung, die in einzelnen Fächern mit der Habilitation verknüpft ist, die Grundlage für die Ausbildung einer entsprechenden Fachkultur. So gilt in den Geistes- und Sozialwissenschaften das bislang im Rahmen der Habilitation erbrachte „zweite Buch“ als wesentlicher Beitrag zum Fortschritt der Forschung. International unüblich ist es allerdings, ein solches „zweites Buch“ im Rahmen eines Hochschulprüfungsverfahrens und nicht als selbständig tätiger Hochschullehrer anzufertigen. In anderen Fächern, insbesondere in der Medizin und den Naturwissenschaften, übernimmt eine intensive und kontinuierliche Publikationstätigkeit die Funktion des Beitrages zum Fortschritt zur Forschung. In den Naturwissenschaften und in der Medizin ist deshalb die kumulative Habilitation bereits zu einer Alternative geworden, in den Ingenieurwissen-

⁹⁶ S. Wissenschaftsrat: „Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland“, Köln 2000, S. 46; zu einer möglichen Differenzierung der Professuren S. 48; auch unten B.IV.

schaften spielt die Habilitation seit jeher nur eine untergeordnete Rolle. In der Medizin ist die Habilitation inzwischen weitgehend zur Voraussetzung für eine Chefarztposition in Kliniken außerhalb der Hochschulen geworden. Damit gilt eine wissenschaftliche Qualifikation als Beleg für klinische Kompetenz.

Zudem ist das gegenwärtige Habilitationsverfahren nicht grundsätzlich auf Interdisziplinarität und Forschungskooperation angelegt und stellt eine Besonderheit des deutschsprachigen Raumes dar, die international nicht angeschlossen ist. Vor allem für die Forschung ist zu bedenken, daß Erfolge zunehmend durch kooperative, vielfach international ausgerichtete wissenschaftliche Arbeit in der Gruppe erzielt werden und die isolierte Arbeit einzelner Nachwuchswissenschaftler, wie sie von der Habilitation zur Zeit als Prüfungsleistung verlangt wird, nur begrenzt sinnvoll sein kann. Auch die Kompetenz eines Nachwuchswissenschaftlers in der Lehre wird durch die gegenwärtig im Rahmen eines Habilitationsverfahrens zu erbringenden Prüfungsleistungen nur in wenigen Fällen hinreichend nachgewiesen.

Vor diesem Hintergrund und angesichts des beschriebenen Reformbedarfs ist die Habilitation in der herkömmlichen Form nicht geeignet, die vom Wissenschaftsrat formulierten übergreifenden Zielsetzungen zu realisieren. Deshalb empfiehlt der Wissenschaftsrat, die Leistungen eines Nachwuchswissenschaftlers in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung, die bislang durch das Habilitationsverfahren überprüft werden sollen, künftig im Rahmen eines gleichwertigen, wettbewerblich orientierten und im internationalen Vergleich üblichen Verfahrens zu beurteilen. Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, das Gewicht der Eignungsfeststellung auf die aufnehmende Organisationseinheit (Fachbereich, Fakultät, Department) zu verlagern und die Eignung von Nachwuchswissenschaftlern künftig ausschließlich im Rahmen von Berufungsverfahren zu bewerten. Berufungsverfahren müssen das qualitative Anspruchsniveau und die fachspezifische Ausprägung der bisher im Rahmen der Habilitation erbrachten wissenschaftlichen Leistung besonders berücksichtigen. Hierzu sind die Kriterien für wissenschaftliche Qualität und Leistungsmessung in Forschung und Lehre nach den wissenschaftlichen Erfordernissen der einzelnen Fächer schärfer als bisher zu fassen und anzuwenden.

Eine solche Verlagerung der Eignungsfeststellung hat zur Folge, daß den Berufungsverfahren als Steuerungsinstrumenten im Rahmen der Qualitätssicherung künf-

tig ein noch größerer Stellenwert als bisher zuwachsen wird. Der Wissenschaftsrat behält sich deshalb vor, zu einer sachgerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren gesonderte Empfehlungen vorzulegen.

B.III. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Realisierung der beschriebenen Reformziele und die Verlagerung der Eignungsfeststellung auf Berufungsverfahren bedürfen einer adäquaten Ergänzung der für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehenen Personalkategorien. Die Tätigkeit an einer Hochschule ermöglicht es Nachwuchswissenschaftlern, ihre Eignung für den Hochschullehrerberuf durch kontinuierliche Leistungen in Forschung und Lehre nachzuweisen, den Fachbereichen hingegen bietet sie die Gelegenheit, die Qualität dieser Leistungen kontinuierlich zu beobachten.

III.1. Nachwuchsprofessuren

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die Gruppe der Professoren durch eine Personalkategorie zur Förderung des Professorennachwuchses zu ergänzen, deren Anforderungen sich aus den Aufgaben eines Hochschullehrers in Forschung, Lehre und Hochschulverwaltung ergeben, die frühe wissenschaftliche Selbständigkeit gewährleistet, eine belastbare Perspektive für zukünftige Beschäftigung bietet und international ansehbar- und konkurrenzfähig ist.

a) Profil

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, eine auf fünf Jahre befristete „Professur zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ vorzusehen, die in aller Regel in einem Alter von unter 35 Jahren angetreten werden sollte. Um den Schwerpunkt der Eignungsfeststellung auf die aufnehmenden Organisationseinheiten zu verlagern, muß die Besetzung einer solchen Nachwuchsprofessur nach internationaler Ausschreibung in einem qualifizierten, wettbewerbsorientierten und transparenten Berufungsverfahren erfolgen. Nachwuchsprofessoren müssen den übrigen Professoren korporationsrechtlich gleichgestellt und in Forschung und Lehre eigenständig sein. Sie sind deshalb nicht einzelnen Professuren zuzuordnen, sondern der jeweils maßgeblichen Organisationseinheit des Faches. Sie nehmen an der Verteilung der Grundausstattung der Fachbereiche teil. Um Nachwuchsprofessoren zur Einwerbung von For-

schungsdrittmitteln zu befähigen, müssen die Fachbereiche so ausgestattet werden, daß sie in der Lage sind, ihren Nachwuchsprofessoren eine adäquate Grundausstattung zu gewähren. Eine bloße Umverteilung vorhandener Finanzmittel kann allerdings diesem Erfordernis nicht gerecht werden. Den Ländern fällt die Aufgabe zu, bei der Zuweisung der Finanzmittel angemessene Rahmenbedingungen zu schaffen.

Wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit des Hochschullehrers ist akademische Lehre. Regelungen zum Lehrdeputat von Nachwuchsprofessoren müssen genügend Freiraum für die Forschung lassen und zugleich vermeiden, daß die Übertragung von Lehraufgaben als Sanktion für schlechte Leistungen in der Forschung bewertet wird. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb für Nachwuchsprofessoren ein Lehrdeputat, das im Mittel der fünf Jahre bei vier Semesterwochenstunden liegt. Dabei sollte sowohl die zeitliche Staffelung im Umfang von zwei bis sechs Semesterwochenstunden möglich sein wie auch individuelle Regelungen, die zeitliche Besonderheiten der Forschungsarbeit der Nachwuchsprofessoren einbeziehen.

Durch die Bekleidung einer solchen Nachwuchsprofessur erhalten junge Wissenschaftler die Gelegenheit, durch frühzeitig selbständige Forschung und Lehre kontinuierlich wissenschaftliche Leistungen zu erbringen und sich so als Hochschullehrer zu bewähren. Sie sind zusätzlich systematisch in die Steuerung ihres Fachbereichs eingebunden. Dieses Aufgabenprofil der Nachwuchsprofessur stellt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates an Nachwuchswissenschaftler Anforderungen, die der bislang üblichen Habilitation mindestens gleichwertig sind. Die Nachwuchsprofessur stellt somit unter Qualitäts- und Leistungsgesichtspunkten ein funktionales Äquivalent zur Habilitation dar. Da am Anfang der Nachwuchsprofessur ein Berufungsverfahren steht, ist eine Zertifizierung der Leistungen nicht erforderlich.

b) Berufungsvoraussetzungen und -verfahren

Voraussetzungen für die Berufung auf eine Nachwuchsprofessur sollten eine herausragende Promotion, Lehrerfahrung und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen sein, über deren Charakter und Umfang die aufnehmende Organisationseinheit je nach Bedarf und Profil entscheiden muß. Die aufnehmende Organisationseinheit sollte die Möglichkeit haben, bei jeder Berufung die Kategorisierung einer ausgeschriebenen Professur entweder von vornherein im Ausschreibungstext festzulegen

oder diese Differenzierung nicht endgültig vorzunehmen, sondern erst auf der Grundlage der Bewerberprofile über die Ausgestaltung der zu besetzenden Professur zu entscheiden. Qualitäts- und Profilgesichtspunkte müssen bei der Berufung eine herausragende Rolle spielen. Ein solches Berufungsverfahren gewährleistet nach Einschätzung des Wissenschaftsrates größere Transparenz als die bisherigen Möglichkeiten zur Besetzung von Assistentenstellen.

Dem Interesse der Qualitätssicherung durch ein regelrechtes Berufungsverfahren, wie es im herkömmlichen System erst nach der Habilitation erfolgt, wird auf diese Weise bereits zu einem viel früheren Zeitpunkt mit vergleichbaren Anforderungen Rechnung getragen. Hierdurch verliert das Hausberufungsverbot, wie es das jetzige System nach der Habilitation vorsieht, an Bedeutung. Gleichwohl ist der Wissenschaftsrat der Auffassung, daß im Interesse der Qualitätssicherung das Mobilitätsgebot in flexibilisierter Form beizubehalten ist. Künftig sollte deshalb im Zusammenhang mit der Nachwuchsprofessur mindestens einmal ein Hochschul- bzw. Einrichtungswechsel stattfinden, entweder bei Berufung oder nach Ablauf der fünf Jahre. Wurde die Einrichtung bereits nach der Promotion gewechselt, sollte im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karriere eines Nachwuchswissenschaftlers eine Berufung auch an dieselbe Universität möglich sein.

c) Karriereperspektiven und Übergänge

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Reformziele hält es der Wissenschaftsrat für notwendig, Bewerbern bereits mit der Berufung auf eine Nachwuchsprofessur eine berechenbarere Perspektive für eine akademische Karriere zu bieten, als dies bisher der Fall ist. Dies sollte dadurch geschehen, daß sich die Anzahl der ausgeschriebenen Nachwuchsprofessuren am voraussichtlichen Ersatzbedarf an Professoren und an den Entwicklungszielen der aufnehmenden Organisationseinheit orientiert.⁹⁷ Zusätzlich sollten Nachwuchsprofessoren künftig nach Ablauf der Nachwuchsprofessur eine unbefristete Professur an der eigenen Hochschule auf der Basis eines Begutachtungsverfahrens erhalten können, falls sie das Mobilitätsgebot nach Abschluß der Promotion, also im Zuge der Übernahme der Nachwuchsprofessur erfüllt haben und ihre Leistungen in Forschung und Lehre dies rechtfertigen („tenure track“).

⁹⁷ S. schon die Stellenklausel in § 47 Abs. 5 Satz 1 HRG vom 30.1.1976.

Das Begutachtungsverfahren sollte nach etwa vier Jahren eingeleitet werden und muß die Leistungen des Nachwuchsprofessors in Forschung und Lehre systematisch bewerten. Im Rahmen dieser Bewertung sollte besonderes Augenmerk auf die Fähigkeit zur selbstbestimmten Forschung und auf vertiefte Kompetenzen in der Lehre gerichtet werden. Wünschenswert sind auch Erfahrungen in der Akquisition und Durchführung von Forschungsvorhaben, Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung, die Kenntnis außeruniversitärer Anforderungen und Erwartungen sowie Kenntnisse in Personal- und Wirtschaftsführung. Wissenschaftliche Qualität, Transparenz, Nachprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit sind entscheidende Kriterien für das Begutachtungsverfahren. Der Wissenschaftsrat spricht sich deshalb dafür aus, die Begutachtung als gestuftes Verfahren durchzuführen, an dem die wesentlichen Entscheidungsebenen der Hochschule beteiligt sind. Die Forschungsleistung des Nachwuchsprofessors ist durch externe Gutachter zu bewerten, die nach den spezifischen Erfordernissen des zu überprüfenden Eignungsprofils ausgewählt werden müssen. Die Entscheidung der Organisationseinheit über die Berufung bedarf der Zustimmung der Hochschulleitung. Erfolgt diese Zustimmung, wird die Nachwuchsprofessur in eine Professur auf Dauer umgewandelt. Falls die Nachwuchsprofessur nicht in eine unbefristete Professur umgewandelt wird, weil das Mobilitätsgebot greift, endet sie nach insgesamt fünf Jahren. Der Nachwuchsprofessor muß sich in diesem Fall auf ausgeschriebene Professuren bewerben. Gleiches gilt, wenn die Leistungen des Nachwuchsprofessors im Rahmen der Begutachtung als nicht hinreichend beurteilt wurden.

Der Zugang zur C4-äquivalenten Professur sollte weiterhin nur durch ein ordentliches, transparentes und wettbewerbsorientiertes Berufungsverfahren mit internationaler Ausschreibung möglich sein. Um die Flexibilität des Systems und der Zugangswege zu erhöhen, können Nachwuchsprofessoren sich bereits während der fünf Jahre auch auf C4-äquivalente Professuren bewerben. Auch die Möglichkeit der sofortigen Berufung eines geeigneten Bewerbers auf eine C4-äquivalente Professur sollte weiterhin gegeben sein. Falls sich ein Postdoktorand auf eine Nachwuchsprofessur bewirbt, sollte es der aufnehmenden Organisationseinheit möglich sein, die Dauer der Postdoktorandenphase mit Zustimmung des Bewerbers auf die Dauer der Nachwuchsprofessur anzurechnen, falls der Postdoktorand die übrigen Qualifikationsvoraussetzungen erfüllt.

Die durchschnittliche Besoldung von Nachwuchsprofessoren sollte sich unter Berücksichtigung der vom Wissenschaftsrat empfohlenen Budgetierung der Personalhaushalte an den von den Ländern eingerichteten Besoldungskategorien orientieren und zwischen den gegenwärtigen C1- und C2-Besoldungsgruppen liegen. Nach positivem Verlauf des Begutachtungsverfahrens sollte die sich anschließende unbefristete Professur auf höherem Niveau, etwa C3-äquivalent angesiedelt sein.

Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates wird die Einführung der Nachwuchsprofessur die Flexibilität der Universitäten in ihrer Personalbewirtschaftung nicht mindern. Angesichts der Dynamik, die Programme wie das Emmy-Noether-Programm der DFG und das Fiebigger-Programm entwickelt haben, ist zu erwarten, daß Nachwuchsprofessoren in vielen Fällen nach vergleichsweise kurzer Zeit auf eine C4-äquivalente Professur berufen werden. Auch sind die Mobilitätsraten amerikanischer Assistenzprofessoren durchschnittlich nicht wesentlich geringer als die durch systematischen Zwang bedingte Mobilitätsrate wissenschaftlicher Assistenten in Deutschland. Da eine unbefristete Anschlußprofessur noch nicht C4-äquivalent besoldet werden soll, wird zusätzlich zu einer berechenbaren Beschäftigungsperspektive ein Anreiz zu weiterer Mobilität geschaffen.

d) Realisierung durch Anreize und Flexibilisierung der Personalbewirtschaftung

Ein Anreiz für die Fachbereiche zur Ausschreibung von Nachwuchsprofessuren wird darin bestehen, die Möglichkeiten zur Differenzierung und Profilierung in Forschung und Lehre zu erweitern. In der Forschung kann sich ein zusätzlicher Innovationsgewinn für die Fachbereiche dadurch ergeben, daß Nachwuchsprofessuren zum Aufbau neuer Forschungsfelder im Rahmen eines vom Fachbereich entwickelten mittelfristigen Forschungsprogramms ausgebracht werden. Die Vergrößerung der Anzahl der Professuren kann nach Einschätzung des Wissenschaftsrates auch ein inhaltlich und methodisch breiter gefächertes Lehrangebot ermöglichen und somit die Vielfalt und die Qualität der Lehre und der Betreuung erhöhen. Eine bessere Lehrqualität wird die Attraktivität des deutschen Hochschulsystems insgesamt steigern. Die Möglichkeit, von außen berufene Nachwuchsprofessoren unbefristet zu beschäftigen, wenn sie sich in Forschung und Lehre bewährt haben, gibt den Fachbereichen außerdem die Gelegenheit, hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler zu halten, die

in ihr fachliches Profil passen, und vermindert somit die Gefahr von Fehlinvestitionen. Dies läßt sich künftig über die Berufungspolitik steuern.

Der Wissenschaftsrat ist der Auffassung, daß in jedem Fach eine hinreichende Anzahl von Nachwuchsprofessuren geschaffen werden muß, um die skizzierten Reformziele zu erreichen. Den Ländern obliegt es, günstige Voraussetzungen für die Einführung von Nachwuchsprofessuren zu schaffen. Dies kann beispielsweise über Zielvereinbarungen zwischen Ländern und Universitäten geschehen, in denen sich die Universität zu einer bedarfsgerechten Ausbringung von Nachwuchsprofessuren bereit erklärt. Die Gesamtzahl der auszubringenden Nachwuchsprofessuren sollte sich einerseits am voraussichtlichen Ersatzbedarf an Professoren orientieren, andererseits aber auch das Erfordernis der Offenheit unterschiedlicher Zugangswege zur Universitätsprofessur berücksichtigen. Die Universität sollte im Gegenzug zusätzliche Mittel für die Finanzierung von Nachwuchsprofessuren erhalten. Der Wissenschaftsrat empfiehlt außerdem, die zur Zeit als Warteposition dienende Personalkategorie des Hochschuldozenten, die in den Ländern zwar unterschiedlich intensiv, insgesamt jedoch nur in geringem Maß genutzt wird, abzuschaffen und die entsprechenden Mittel für Nachwuchsprofessuren bereitzustellen.

Grundsätzlich sollte die Einführung der Nachwuchsprofessur an den Hochschulen dadurch gefördert werden, daß hochschulinterne Steuerungsprozesse durch die Flexibilisierung der Personalbewirtschaftung verbessert werden. Keinesfalls sollte deshalb eine bestimmte Quote von Stellen für verschiedene Professorenkategorien festgelegt werden.⁹⁸ Eine flexible und eigenverantwortliche Personalentwicklung der Fachbereiche setzt nach Ansicht des Wissenschaftsrates die Abschaffung fester Stellenpläne voraus. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, bei den zuständigen Fachbereichen, Fakultäten oder Departments im Rahmen globalisierter Haushalte Ressourcenpools für Personalmittel einzurichten. In diese Personalpools sollten frei werdende Personalressourcen zurückfallen. Die Fachbereiche können dann darüber entscheiden, wie sie solche Personalmittel wieder verwenden. Ähnliches wird beispielsweise bei der Max-Planck-Gesellschaft mit der Verwendung der Mittel für C4-Stellen für den Aufbau von Nachwuchsgruppen bereits praktiziert. Die Fachbereiche können

⁹⁸ Vgl. Expertenkommission, S. 24: „Die Vorgabe einer verbindlichen Quote von Stellen hält die Kommission für nicht sinnvoll, da der konkrete Bedarf an Professorennachwuchs im Zeitverlauf schwankt. Bei einer Vernachlässigung dieser Schwankungen in der Zeit wäre zur Deckung des Bedarfs an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern rechnerisch ein Verhältnis Professorenstellen : Juniorprofessorenstellen von 3,33 : 1 erforderlich“.

so auch selbst erwirtschaftete Mittel in die Personalpools überführen und die Anzahl ihrer Professuren oder wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie deren jeweiliges Aufgabenprofil im Rahmen der geltenden Zielvereinbarungen eigenverantwortlich bestimmen. Der Wissenschaftsrat unterstützt in diesem Zusammenhang die Empfehlung des BMBF, private Drittmittel nicht auf das Personalbudget anzurechnen, soweit sie für die Besoldung von Professoren gezahlt werden, insbesondere im Rahmen von „Stiftungsprofessuren“.

Ein allmählicher Übergang von den bisherigen Stellenplänen zur neuen Form der Personalplanung und -bewirtschaftung wird sich dann ergeben, wenn die Mittel für die bislang in den Haushaltsplänen fest vorgesehenen Stellen nach und nach in die einzurichtenden Personalpools eingebracht werden, sobald die jeweiligen Stellen frei werden.

Für den Fall, daß sich Universitäten vorerst weiter an Stellenplänen orientieren müssen, empfiehlt der Wissenschaftsrat, Nachwuchsprofessuren aus Mitteln zu finanzieren, die bislang für C1-Stellen verwendet wurden, soweit sie frei werden. Auch hier werden allerdings zusätzliche Mittel für die Ausstattung und Besoldung der Nachwuchsprofessoren erforderlich sein. Zudem signalisiert die fächerspezifisch unterschiedlich ausgeprägte Umwidmung der C1-Stellen einen hohen Bedarf an Dienstleistungen für die Fachbereiche, der von den Professoren nicht erbracht und durch die vorhandenen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter nicht gedeckt werden kann. Auch und gerade in diesem Fall ist eine Neugestaltung der Personalstruktur im Bereich weisungsgebundener Beschäftigungsverhältnisse, wie sie der Wissenschaftsrat unten unter III.2. empfiehlt, eine wesentliche Voraussetzung für die Einführung der Nachwuchsprofessur.

III.2. Wissenschaftliche Mitarbeiter

Der Wissenschaftsrat ist der Auffassung, daß die Einführung der Nachwuchsprofessur durch eine Umgestaltung derjenigen Personalkategorien ergänzt werden muß, die bislang mit weisungsgebundenen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung verknüpft sind. Die Universitäten sichern diese Aufgaben zur Zeit über eine Vielzahl an Personalkategorien ab, z.B. durch wissenschaftliche Assistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter und Akademische Räte. Leitungsfunktionen werden viel-

fach durch eigene Personalkategorien, etwa Oberassistenten, Obergeringeeure oder Akademische Direktoren, wahrgenommen. Dieses Personalraster hält der Wissenschaftsrat – zumal es in der Regel an feste Stellen in Haushaltsplänen geknüpft ist – für zu starr und zu wenig flexibel. Schon der hohe Anteil nicht adäquat besetzter C1-Stellen signalisiert einen großen Bedarf der Universitäten an einem flexibel gestaltbaren Personalbereich für Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung, ohne daß damit notwendigerweise wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Dienstaufgabe verknüpft ist.

Die wissenschaftlichen Assistenten bilden bislang die einzige Personalkategorie, die wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Dienstaufgabe beinhaltet. Die Dienstaufgabe der Qualifizierung wird in aller Regel durch die Anfertigung einer Habilitation erfüllt. Die Assistentur ist deshalb in der gegenwärtigen Personalstruktur eng mit dem Erfordernis der Habilitation und mit der Betreuung durch einen Hochschullehrer verknüpft. Fällt die Habilitation künftig weg, wie es der Wissenschaftsrat empfiehlt, so wird auch die Assistentur als Qualifizierungsamt entbehrlich. Die Assistentur ist außerdem vor dem Hintergrund der skizzierten Reformziele, vor allem des Erfordernisses früherer Selbständigkeit in Forschung und Lehre, der Verkürzung der Qualifizierungszeit sowie der internationalen Anschlußfähigkeit von Personalstruktur und Qualifizierungsformen als Qualifizierungsamt nicht mehr geeignet und neben der Nachwuchsprofessur auch als eigenständiges Qualifizierungsamt an Universitäten nicht erforderlich.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Wissenschaftsrat, die bisher unter den Gruppen der Dozenten und Assistenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter erfaßten differenzierten Personalkategorien künftig nicht mehr vorzusehen.⁹⁹ Stattdessen sollte ein von den Universitäten flexibel gestaltbarer Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiter geschaffen werden, die für die beschriebenen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung zuständig sind. Insbesondere in der individuellen Festsetzung der Lehrverpflichtung, des Umfangs und Inhalts von Forschungsaufgaben und der Ausübung betrieblicher Funktionen, ferner im Grad der gewährten Selbständigkeit in Forschung und Lehre, in der Besoldung, der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses und der Zuordnung an die Organisationseinheit oder an einzelne Hochschullehrer sollten die Universitäten mehr bedarfsgerechte Flexibilität gewinnen. Dies

⁹⁹ Zu den Hochschuldozenten s. o. S. 74.

gilt auch für die Frage, ob wissenschaftliche Mitarbeiter als Beamte, als Beamte auf Zeit oder als Angestellte beschäftigt werden sollen, solange für den Wissenschaftsbereich kein eigenständiges Personalstatut existiert. Die Promotion sollte zur Voraussetzung für die Einstellung gemacht werden (Ausnahme: Ingenieure). Die Einstellungsverfahren sollten in der Verantwortung der zuständigen Organisationseinheit liegen. Der Wissenschaftsrat hält eine öffentliche Ausschreibung der Stellen für notwendig. Zusätzlich sollten die Universitäten weiterhin die Möglichkeit haben, einen bestimmten Teil ihres Lehrangebotes durch Lehraufträge abzudecken. Lehrkräfte für besondere Aufgaben sollten ebenfalls weiterhin vorgesehen werden, sofern diese nicht wissenschaftliche Dienstleistungen im engeren Sinne erbringen und somit als wissenschaftliche Mitarbeiter einzustellen sind.

Wissenschaftliche Mitarbeiter erfüllen entweder solche Aufgaben, die die Universität dauerhaft benötigt, oder sind im Rahmen befristeter Projekte beschäftigt. Es liegt nahe, daß Universitäten Mitarbeiter des ersten Typus auf Dauer, diejenigen des zweiten Typus hingegen befristet beschäftigen. Insbesondere wenn neben den entsprechenden spezifischen Kompetenzen die kontinuierliche Aktualisierung des wissenschaftlichen Kenntnisstandes der betreffenden Disziplin und eine kontinuierlich gebildete Erfahrung erforderlich sind (z.B. bei der Betreuung von Großgeräten), sollten wissenschaftliche Mitarbeiter die Möglichkeit einer unbefristeten Anstellung erhalten. Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bergen allerdings die Gefahr, daß der Anschluß an die wissenschaftliche Entwicklung eines Faches verloren geht. Dies gilt insbesondere für Stellen, deren Profilschwerpunkte im Bereich der Lehre und der Selbstverwaltung liegen, ohne daß entsprechende Aufgaben in der Forschung hinzukämen. Deshalb sollten sich die Universitäten die Möglichkeit personeller Flexibilität dadurch erhalten, daß sie auch hier in geeigneten Fällen Mitarbeiter befristet beschäftigen.

Die Attraktivität der Stellen ist die Voraussetzung für die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb, auch wissenschaftlichen Mitarbeitern Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Gerade zu diesem Zweck ist die Gelegenheit zur flexiblen Gestaltung der Aufgaben, des Status und der Vergütung der wissenschaftlichen Mitarbeiter für die Hochschulen unabdingbar, beispielsweise bei der Besetzung von Leitungspositionen in betrieblich organisierten Einrichtungen wie Laboren und Instituten, die bislang vielfach durch Oberassistenten

und Oberingenieure wahrgenommen werden. Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, gerade in diesem Bereich einen hohen Anteil variabler und jährlich zu vergebender Gehaltsbestandteile vorzusehen, die im äußersten Fall eine Verdoppelung des Grundgehaltes ermöglichen.

Die Attraktivität von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter sollte nach Einschätzung des Wissenschaftsrates weiter dadurch erhöht werden, daß diesen bei entsprechender Leistung ein Zugang zu größerer Selbständigkeit ermöglicht wird, beispielsweise durch eine Vermehrung selbständiger Lehraufgaben im Zuge der Übernahme von Lehraufträgen und durch die Ermöglichung eigenständiger Forschung. Universitäten sollten auch die Möglichkeit haben, hochqualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeitern bereits bei Einstellung ein höheres Maß an Selbständigkeit einzuräumen. Der Wissenschaftsrat hält außerdem eine verstärkte Einbeziehung von wissenschaftlichen Mitarbeitern in die Vergabe von Drittmitteln für notwendig. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft sollte hier ihre Aktivitäten zur Berücksichtigung entsprechender Anträge – auch im Rahmen von Sonderforschungsbereichen – weiter verstärken.

Nach Auffassung des Wissenschaftsrates müssen sich wissenschaftliche Mitarbeiter jederzeit auf eine Universitätsprofessur bewerben können, allerdings nicht an derselben Hochschule (Hausberufungsverbot). Berufungsverfahren müssen wissenschaftliche Mitarbeiter, die über konkurrenzfähige Qualifikationen verfügen, gleichwertig mit Nachwuchsprofessoren behandeln. Exzellente wissenschaftliche Mitarbeiter, denen auf die beschriebene Weise die Möglichkeit zur Ausbildung eines eigenständigen wissenschaftlichen Profils gegeben worden ist, werden nach Einschätzung des Wissenschaftsrates bei Berufungsverfahren mit Nachwuchsprofessoren ohne weiteres konkurrieren können.

Schließlich hat die derzeit hohe Anzahl promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiter auf Drittmittel- und Projektstellen zur Folge, daß die Beschäftigungsperspektiven der Stelleninhaber sich trotz Gelegenheit zum Erwerb hervorragender wissenschaftlicher Qualifikationen vermindern, je länger sie solche Stellen besetzen. Dies gilt vor allem für Fächer, in denen die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt unzureichend sind. Falls Stellen wegen der wahrzunehmenden Aufgaben für länger als drei Jahre befristet besetzt werden, sollten sie deshalb in hohem Maße Gelegenheit zur Ausbildung konkurrenzfähiger Qualifikationen in Forschung

und Lehre geben. In jedem Fall sollte ein begleitendes Statusgespräch mit Bezug auf künftige Beschäftigungsmöglichkeiten stattfinden, wie es der Wissenschaftsrat im Jahr 1996 für Postdoktoranden empfohlen hat.¹⁰⁰

III.3. Stipendien

Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 1996 ebenfalls betont, daß „Stipendien für die Förderung der Hochschullehrerqualifizierung in der Regel nicht geeignet [sind], da sie den Tätigkeitsbereichen künftiger Hochschullehrer sowie ihrer angemessenen sozialen Absicherung nicht entsprechen“.¹⁰¹ Er hat ihnen im Einzelfall eine ergänzende Förderfunktion zugesprochen. Im Rahmen einer neu gestalteten Qualifizierungs- und Personalstruktur sowie einer eigenverantwortlichen Personalentwicklungsplanung der Universitäten erhalten allerdings auch Stipendien eine neue Bedeutung. Dies gilt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates insbesondere für exzellenzorientierte Stipendienprogramme, die eine besonders leistungs- und auswahlorientierte Möglichkeit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses darstellen, etwa das Emmy-Noether-Programm der DFG während der Auslandsphase. Stipendiaten müssen deshalb ebenso wie wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei Berufungsverfahren auf eine Universitätsprofessur gleichwertig mit Nachwuchsprofessoren behandelt werden.

Stipendiaten sind allerdings vielfach nicht hinreichend an eine Hochschule angebunden. Wenn sie aus dem Ausland zurückkehren, werden sie in vielen Fällen nur unzureichend in die Fachbereiche integriert. Der Wissenschaftsrat spricht sich deshalb dafür aus, Stipendienförderung künftig stärker mit der Vergabe einer Stelle – vornehmlich als Nachwuchsprofessor oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter – an einer Hochschule zu verknüpfen. Als Vorbild kann hier das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft dienen, bei dem in der Inlandsphase die Förderung auf Stellen erfolgt. Der Wissenschaftsrat begrüßt ausdrücklich die Bestrebungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Stipendienbewerbern die Einwerbung einer eigenen Stelle zu ermöglichen. Denkbar ist auch, daß den Universitäten selbst verstärkt Gelegenheit gegeben wird, Mittel für Stipendien einzuwerben und diese Mittel in eigener Verantwortung an Stipendiaten zu vergeben – verknüpft mit Leistun-

¹⁰⁰ Vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 34), S. 142 f.

¹⁰¹ Vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 34), S. 144.

gen in Forschung und Lehre. Voraussetzung hierfür ist, daß entsprechende Mittel nicht auf das Personalbudget und das Lehrdeputat des Fachbereichs angerechnet werden. Die Einbindung von Stipendiaten, die aus dem Ausland in das deutsche Hochschulsystem zurückkehren, könnte auch durch eine vermehrte Vergabe von Rückkehrstipendien oder durch einen Auffangpool erleichtert werden. Eine weitere Möglichkeit zur Schaffung von Anreizen für die Hochschulen könnte in der Ausstattung der Stipendien mit Mitteln für Overhead-Kosten liegen, die an die Fachbereiche gehen. Hier wäre es Aufgabe der Länder, die Rahmenbedingungen so umzugestalten, daß sich Anreize für die Hochschulen ergeben.

III.4. Promotionsphase

Falls die Personalstruktur in der vom Wissenschaftsrat empfohlenen Form realisiert wird, erhält die Promotion ein weit größeres systematisches Gewicht als bisher. Sie wird sich zu einem entscheidenden Auswahlkriterium bei Berufungsverfahren auf Nachwuchsprofessuren entwickeln. Der Ausgestaltung der Promotion als Ausbildung zum Wissenschaftler kommt somit künftig eine erhöhte Bedeutung zu. Auch die Rolle der Promotion in der Medizin muß in diesem Zusammenhang grundsätzlich überdacht werden.

Der Wissenschaftsrat hat kritisch darauf hingewiesen, daß die lange Dauer der Promotionsphase wesentlich dazu beiträgt, daß die Gesamtqualifizierungszeit von Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland im internationalen Vergleich nicht konkurrenzfähig ist. Selbst in den Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft war zuletzt ein Anstieg der Promotionszeiten feststellbar. Der Wissenschaftsrat erneuert deshalb seine Empfehlung, für die Promotionszeit einen Richtwert von drei Jahren anzusetzen.¹⁰² Die Funktionsfähigkeit der Promotion als Auswahlkriterium hängt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates insbesondere davon ab, daß die Leistungen, die im Zusammenhang mit der Promotion gefordert werden, auf ihren funktionalen Kern zurückgeführt werden. Nur dann läßt sich ein Zielkonflikt zwischen Verkürzung der Promotionszeit und Zuwachs an strategischer Bedeutung der Promotion vermeiden. Umfang und wissenschaftliche Komplexität der geforderten Leistungen müssen überprüft, das Promotionsverfahren gestrafft und die mit einer Promotion vielfach verknüpften Dienstleistungsaufgaben von Doktoranden pro-

¹⁰² Wissenschaftsrat (wie Anm. 30), S. 80.

motionsnah gestaltet werden. Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates muß mit Etablierung des Nachwuchsprofessorenmodells auch die gegenwärtige Praxis der Rekrutierung und Betreuung von Doktoranden überdacht werden. In solche Überlegungen müssen die Zuordnung von Doktoranden, die Determinanten von Betreuungsqualität, die Gestaltung der Promotionsprüfung sowie das Erfordernis einer öffentlichen Ausschreibung von Promotionsgelegenheiten und einer Bewerbung bei der Universität einbezogen werden. Der Wissenschaftsrat behält sich hierzu eine gesonderte Stellungnahme vor.

Zur Verkürzung und Strukturierung der Promotionsphase hat der Wissenschaftsrat die Einführung strukturierter Graduiertenstudien empfohlen, für die vor allem die Graduiertenkollegs als Anstoß dienen sollten. Da solche Graduiertenstudien bislang von den Hochschulen noch nicht im erforderlichen Umfang angeboten werden, unterstreicht der Wissenschaftsrat diese Empfehlung. Zusätzlich sollten die Universitäten die Empfehlungen des Wissenschaftsrates darin aufgreifen, daß sie Doktoranden künftig vermehrt die Gelegenheit zu promotionsnaher Lehrtätigkeit bieten.¹⁰³ Die Aufgabenstellung für Dissertationen muß allerdings ebenso wie die sonstigen Aufgaben, die mit einer Promotion verknüpft werden, so zugeschnitten sein, daß die Promotion in einem Zeitraum von drei Jahren abgeschlossen werden kann. Dazu gehört einerseits, daß Doktoranden von „promotionsabträglichen und forschungshindernden Verpflichtungen und Aufgaben“ weitgehend freigestellt werden¹⁰⁴, andererseits ist es aber auch dringend erforderlich, Hürden, die bislang den Abschluß von Promotionsverfahren verzögern, wirksam zu beseitigen, etwa durch Festschreibung bindender Fristen für Gutachten und die Verkürzung von Fristen bis zur mündlichen Prüfung. Falls Doktoranden als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden, sollten reine Funktionsaufgaben nicht zu ihren Dienstaufgaben gehören. Sie müssen im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses vorrangig Gelegenheit zur Anfertigung ihrer Dissertation und zum Erwerb der für eine Nachwuchsprofessur erforderlichen Qualifikationen, insbesondere auch in der Lehre, erhalten. Solche Beschäftigungsverhältnisse sollten auf drei Jahre befristet sein.

¹⁰³ Hierzu vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 30), S. 72 f.

¹⁰⁴ Ebd., S. 65.

III.5. Postdoktorandenphase

An die Promotion schließt sich in vielen Fächern, insbesondere in den Naturwissenschaften, eine Zwischenphase an, die üblicherweise als „Postdoktorandenphase“ bezeichnet wird.¹⁰⁵ Sie ist häufig mit einem Auslandsaufenthalt verbunden und dient der Vertiefung methodischer Qualifikationen. Auch künftig sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrates nach der Promotion je nach Fachkultur die Postdoktorandenphase eine Option für Nachwuchswissenschaftler darstellen.

Diese Phase sollte vor allem der wissenschaftlichen Qualifizierung und der Orientierung über Berufs- und Qualifikationsziele dienen. Der Wissenschaftsrat ist der Auffassung, daß die Postdoktorandenphase künftig im Einzelfall auch die Funktion übernehmen sollte, Nachwuchswissenschaftlern die für die Berufung auf eine Nachwuchsprofessur erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln, sofern diese durch die Promotionskultur des jeweiligen Faches nicht gewährleistet sind. Zusätzlich sollten die Fachbereiche künftig im Rahmen ihrer Personalentwicklungsplanung Mitarbeiterstellen für Postdoktoranden vorsehen. Hierdurch erhalten die Universitäten die Möglichkeit, qualifizierte Promovierte anzuwerben oder zu halten. Solche Stellen sollten flexibel bezahlt werden können, beispielsweise um für Postdoktoranden, die aus dem Ausland zurückkehren, hinreichend attraktiv zu sein. Sie sollten neben der Verpflichtung zu Dienstleistungen und der Möglichkeit zu selbständiger Forschung insbesondere Gelegenheit zur Qualifikation in der Lehre geben. Hierfür sollten auch diejenigen Stellen, die aus Mitteln Dritter oder für zeitlich begrenzte Forschungsprojekte zur Verfügung stehen, vermehrt vorgesehen werden. Der Wissenschaftsrat unterstreicht seine Empfehlung aus dem Jahr 1996, in Statusgesprächen den Qualifikationsgang von Postdoktoranden unter den Gesichtspunkten der Qualität in Forschung und Lehre und einer verlässlichen Beschäftigungsperspektive zu begleiten.

Gleichwohl darf die Verknüpfung von Promotions- und Postdoktorandenphase nicht zur Verlängerung der Gesamtqualifikationszeit führen. Promotions- und Postdoktorandenzeit sollten deshalb zusammen eine Höchstdauer von sechs Jahren nicht überschreiten. Dabei sollte die überschüssige Promotionszeit auf die Postdoktorandenzeit angerechnet werden. Hierdurch entsteht ein zeitlicher Puffer für die Promotion, der es unter Berücksichtigung fachspezifischer Besonderheiten ermöglichen wird,

¹⁰⁵ Zu den Eigenheiten und Aufgaben dieser Phase vgl. Wissenschaftsrat (wie Anm. 34), S. 141 ff.

über die vom Wissenschaftsrat empfohlene Richtzeit von drei Jahren für die Promotion hinausgehen. Zugleich sichert die vorgesehene Pufferzeit eine hinreichende Flexibilität, um Graduiertenstudien in Deutschland in solchen Fällen international anschlussfähig sein zu lassen, in denen die für ein Promotionsstudium erforderliche Zeit international unterschiedlich ist.

III.6. Klinische Medizin

Den medizinischen Einrichtungen der Universitäten sind zusätzlich zu Forschung und Lehre Dienstleistungsaufgaben im Bereich der Krankenversorgung übertragen. Als Träger der Maximalversorgung sind die Universitätsklinika in das deutsche Gesundheitssystem vollständig integriert. Forschung, Lehre und Krankenversorgung sind in der klinischen Medizin inhaltlich und organisatorisch stark vernetzt: Der Differenzierung der Forschung in grundlagenorientierte, krankheitsorientierte und patientenorientierte Forschung, wie sie die Deutsche Forschungsgemeinschaft in ihrer Denkschrift zur klinischen Forschung vornimmt, entspricht im Bereich der Lehre die Unterscheidung von grundlagenorientierter Lehre und Lehre am Patienten, die vornehmlich im Bereich der Krankenversorgung stattfindet. Dieses besondere Aufgabenprofil der klinischen Medizin erfordert nach Auffassung des Wissenschaftsrates eine spezifische Betrachtung der Qualifizierungsformen und den Entwurf einer entsprechenden Personalstruktur.

Im Bereich der klinischen Medizin sind die Qualifizierungsformen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bislang kaum nach diesen unterschiedlichen Aufgaben differenziert. Die Qualifizierungsdauer erhöht sich zur Zeit um fünf bis sechs Jahre, weil alle Nachwuchswissenschaftler auch die Weiterbildung zum Facharzt durchlaufen und somit einer kontinuierlichen Doppelbelastung von ärztlicher Weiterbildung und wissenschaftlicher Qualifizierung unterliegen. Die im internationalen Vergleich lang ausgedehnte Facharztausbildung könnte nach Einschätzung des Wissenschaftsrates dann verkürzt werden, wenn wesentliche praktische Anteile in das Medizinstudium verlagert würden. Hiermit ist allerdings in absehbarer Zeit nicht zu rechnen. Die Überlegungen des Wissenschaftsrates zielen deshalb vorerst darauf ab, innerhalb des gegenwärtigen Weiterbildungssystems die Leistungsfähigkeit der klinischen Forschung zu erhöhen und die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Der Wissenschaftsrat hält außerdem die gängige Praxis in der Medizin

für nicht angemessen, Habilitationen nicht mit dem Ziel abzulegen, eine Hochschul-lehrerlaufbahn einzuschlagen, sondern um die Voraussetzung für die Bekleidung einer Chefarztposition außerhalb der Universität zu erwerben.

Der Bereich der Krankenversorgung ist auch bei der Beantwortung der Frage zu berücksichtigen, ob und wann in der klinischen Medizin Selbständigkeit gewährt werden kann. Frühe Selbständigkeit ist hier vor allem in der Forschung und – in den von der Approbationsordnung eng gesteckten Grenzen – in der Lehre denkbar. Die Krankenversorgung hingegen muß in der Verantwortung des Einrichtungsleiters angesiedelt sein und deshalb weisungsgebunden erfolgen. Erst nach der Weiterbildung zum Facharzt könnte auch für den Bereich der Krankenversorgung die Selbständigkeit schrittweise erhöht werden.

Der Grundsatz der Flexibilität und der Vielfalt der Qualifizierungswege sollte auch für die klinische Medizin gelten. Der Wissenschaftsrat hält eine starre Struktur mit fest gefügten Karrierewegen nicht für adäquat. Die Ausgestaltung einer nach den jeweiligen Aufgaben differenzierten Personalstruktur sollte auch hier den Einrichtungen selbst möglich sein. Dem trägt die weitgehende Verselbständigung der hochschulmedizinischen Einrichtungen in vielen Bundesländern bereits Rechnung.

Vor dem Hintergrund dieser Grundsätze empfiehlt der Wissenschaftsrat, eine Neugestaltung der Qualifizierungsformen und der Personalstruktur im Bereich der klinischen Medizin an folgenden Leitlinien zu orientieren, die der Wissenschaftsrat in einer gesonderten Stellungnahme konkretisieren wird. Das Modell der Nachwuchsprofessur ist nach Einschätzung des Wissenschaftsrates nur begrenzt auf die klinische Medizin anwendbar und kann in der vorgestellten Form nur für einen Teil der wissenschaftlich orientierten Kliniker und Vorkliniker sinnvoll eingeführt werden.

Die Qualität der verschiedenen Bereiche klinischer Forschung und Lehre sowie der Krankenversorgung läßt sich nach Einschätzung des Wissenschaftsrates insbesondere dadurch verbessern, daß die bislang wenig differenzierten Aufgabenbereiche und Aufgabenprofile der Ärztlichen Mitarbeiter an Universitätsklinikum entzerrt werden. Hierzu kann auch eine durch die Klinik flexibel und eigenständig gestaltbare Binnendifferenzierung der Personalkategorien des Nachwuchsprofessors und des wissenschaftlichen Mitarbeiters beitragen, die den differenzierten Anforderungen in den

Bereichen Lehre, Forschung und Krankenversorgung Rechnung trägt. Diese ließe sich beispielsweise im Anschluß an die Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur klinischen Forschung durch die Einrichtung eines eher klinisch und eines eher grundlagenorientierten Aufgabenprofils und der Eröffnung entsprechender Karrierewege verwirklichen. Beide Karrierewege sollten die Beschäftigung als Nachwuchsprofessor oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich ermöglichen. Solange die Weiterbildung zum Facharzt allerdings nicht einer grundsätzlichen Reform unterzogen ist, sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrates für beide Karrierewege der Erwerb des Facharztes in der herkömmlichen Form Voraussetzung bleiben. Dadurch bedarf auch der Zeitrahmen, den der Wissenschaftsrat für die übrigen Fächer und Fächergruppen vorsieht, in der Medizin der Modifikation.

Sofern Nachwuchsprofessoren in der klinischen Medizin tätig werden, können sie in Forschung und Lehre selbständig sein, müssen jedoch ihre Tätigkeiten im Bereich der Krankenversorgung weisungsgebunden wahrnehmen. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Universitätsklinik zu sichern, müssen Fakultät und Klinikum im Rahmen ihrer Personalentwicklungsplanung sowohl über die spezifische Orientierung der von ihnen ausgeschriebenen Stellen wie auch über die leistungsgerechte Bezahlung ihrer Mitarbeiter mit schwerpunktmäßig wissenschaftlicher Tätigkeit entscheiden können.

Klinisch orientierte Nachwuchsprofessoren bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter haben die Aufgabe, patientennahe Forschung (klinische Studien, neue Operationsmethoden u. ä.) sowie Lehre am Krankenbett zu betreiben. Sie sind außerdem Träger einer hochqualifizierten Krankenversorgung mit neuen Therapieverfahren. Voraussetzung für die Berufung bzw. Einstellung sollte eine an klinischen Fragestellungen orientierte Dissertation sein. Nach Abschluß des Beschäftigungsverhältnisses stehen solchen klinisch orientierten Nachwuchswissenschaftlern entweder klinisch orientierte Positionen im außeruniversitären medizinischen Arbeitsmarkt oder die weitere Beschäftigung an einer Universitätsklinik offen. Nachwuchsprofessoren bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter des zweiten Typus hingegen betreiben eher grundlagenorientierte Forschung und Lehre von Grundlagenwissen. Ihre Tätigkeit in der Krankenversorgung kann sich im Rahmen einer Spezialambulanz auf fest umrissene Patientengruppen beschränken, deren Krankheitsbilder in engem Bezug zu den Forschungsgebieten der Nachwuchswissenschaftler stehen. Voraussetzung für die Berufung bzw. Einstellung sollte hier ein bereits forschungsorientiertes Medizinstudium sowie eine ent-

sprechende, möglichst im Rahmen strukturierter Graduiertenstudien erworbene Promotion sein. Ein Teil der Ausbildungszeit sollte an einem Grundlageninstitut verbracht worden sein. Für Nachwuchswissenschaftler solcher Prägung bietet sich nach Ablauf der Nachwuchsprofessur vor allem der universitäre Arbeitsmarkt an. Allerdings bedarf die Frage der Beschäftigungsperspektive von Nachwuchsprofessoren mit Grundlagenorientierung, die nach Ablauf ihrer Professur keine Anschluß- oder C4-äquivalente Professur erhalten, ebenso noch gesonderter Betrachtung wie die Frage der gegenseitigen Durchlässigkeit der beiden Karrierewege, die Ausgestaltung der Selbständigkeit von Nachwuchsprofessoren und die Einbindung von Nachwuchsprofessoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern beider Orientierungen in Arbeits- und Forschergruppen.

Zusätzlich zu einer solchen Entzerrung der Aufgabenprofile hält es der Wissenschaftsrat für notwendig, daß die wissenschaftlich tätigen Hochschulmediziner größere zeitliche Freiräume als bisher erhalten, damit sie erfolgreich Forschung betreiben können. Zu diesem Zweck müssen sie von Tätigkeiten der Regelkrankenversorgung weitgehend entlastet werden können. Hierzu ist es nach Einschätzung des Wissenschaftsrates erforderlich, zusätzlich langfristige Stellen für erfahrene Kliniker zu schaffen, deren Schwerpunkt die Krankenversorgung ist. Auch für solche überwiegend in der Krankenversorgung tätige und erfahrene Ärzte sind Karrierewege im Rahmen der universitären Medizin zu eröffnen. Dies kann beispielsweise über die Gestaltung der Vergütung gesteuert werden. Hierzu sind allerdings Vergütungsstrukturen erforderlich, die den Anforderungen der Dienstleistungsaufgaben Rechnung tragen. Die bisherigen Karrierewege werden in Verbindung mit den Regelwerken des öffentlichen Tarifrechtes den Erfordernissen zunehmend weniger gerecht. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb, die für wissenschaftliche Mitarbeiter angeregte Vergütungsstruktur auch auf überwiegend in der Krankenversorgung tätige Ärzte an Universitätsklinik anzuwenden (s. S. 78).

III.7. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter bilden ein großes Nachwuchspotential. Der Wissenschaftsrat hat mehrfach kritisch auf die „Versäulung“ des Wissenschaftssystems hingewiesen und empfohlen, die Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitären For-

schungseinrichtungen zu verbessern.¹⁰⁶ Hierzu muß auch die Gestaltung der Qualifizierungsformen und der Personalstrukturen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beitragen.

Die Universitäten müssen künftig bei ihrer Personalplanung die Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen verstärkt im Auge haben. Die Nachwuchsprofessur stellt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates eine attraktive zusätzliche Möglichkeit für promovierte Mitarbeiter an außeruniversitären Forschungseinrichtungen dar, eine Professur an einer Universität zu erhalten. Nachwuchsprofessoren sollten deshalb verstärkt in Kooperation von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen berufen werden, wie es bislang schon vielfach bei der Besetzung von C3- und C4-Positionen praktiziert wird.¹⁰⁷ Dabei sollten die außeruniversitären Forschungseinrichtungen die bei ihnen vorhandene Grundausstattung in die Ausstattung der Nachwuchsprofessur einbringen. Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates wird der Zugriff eines gemeinsam berufenen Nachwuchsprofessors auf eine gemeinsame Ausstattung sowohl für die Universität wie für die Forschungseinrichtung von Vorteil sein.

Daneben besteht die Möglichkeit, sich als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit entsprechender Lehrerfahrung auf eine Universitätsprofessur zu bewerben. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollten deshalb die vom Wissenschaftsrat empfohlenen Formen der Qualifizierung und der Personalstruktur an Universitäten aufgreifen und dafür Sorge tragen, daß für ihre Nachwuchswissenschaftler die Wege zu einer Berufung als Professor an eine Universität offen bleiben. Sie sollten ihren Nachwuchswissenschaftlern die Gelegenheit zum Erwerb konkurrenzfähiger Qualifikationen geben. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeit zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit und zu Dienstleistungen in der Lehre an Universitäten. Die Gewinnung von Lehrerfahrung hat der Wissenschaftsrat in seiner Systemevaluation der HGF als wesentliches Kriterium für eine effektive Nachwuchsförderung der Zentren genannt, ferner hat er die Beteiligung geeigneter wissenschaftlicher Mitarbeiter

¹⁰⁶ Vgl. Wissenschaftsrat: „Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland“, Köln 2000, S. 42 ff.; „Systemevaluation der HGF ...“ (wie Anm. 29), S. 61-8/129-36; „Systemevaluation der Blauen Liste ...“ (wie Anm. 29), S. 33 f./48 ff.

¹⁰⁷ Vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Zusammenarbeit von Großforschungseinrichtungen und Hochschulen“, Köln 1991, S. 42-49, vor allem S. 42-45 (zu gemeinsamen Berufungen); 47 f. (Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses).

von Einrichtungen der Blauen Liste an der Hochschullehre empfohlen.¹⁰⁸ Wissenschaftliche Mitarbeiter aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen ebenso wie Stipendiaten und wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten bei Berufungsverfahren auf eine Universitätsprofessur gleichwertig mit Nachwuchsprofessoren behandelt werden.

Der Wissenschaftsrat begrüßt zudem ausdrücklich, daß außeruniversitäre Einrichtungen bereits vielfach eigene Karrierewege eröffnen. Dies gilt beispielsweise für das „tenure“-Programm des Forschungszentrums Jülich und die Nachwuchsgruppen der Max-Planck-Gesellschaft. Im Rahmen seiner Systemevaluationen der HGF und der Blauen Liste hat der Wissenschaftsrat die Einführung eines tenure-track-Systems an außeruniversitären Forschungseinrichtungen angeregt.¹⁰⁹ Diese Mechanismen der Nachwuchsförderung sollten weiter ausgebaut werden.

B.IV. Zu institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen

Die Motivation zur Entscheidung für oder gegen eine Hochschullehrerlaufbahn wird nicht nur durch die zur Verfügung stehenden Qualifizierungsformen und Personalkategorien, sondern auch wesentlich durch die allgemeinen Rahmenbedingungen beeinflusst, denen Forschung und Lehre an Universitäten unterworfen sind. Adäquate Rahmenbedingungen sind auch zur Sicherung der Qualität von Wissenschaft unabdingbare Voraussetzung. Da die Universitäten in Deutschland als einzige Institution das formale Recht und die Pflicht zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben, müssen die Universitäten und ihre Organisationseinheiten diese Aufgabe als wesentliches Qualitätsmerkmal begreifen. Verfahren zur Qualifizierung und Rekrutierung junger Wissenschaftler müssen zur Profilbildung der Institution beitragen.

Vor diesem Hintergrund muß allerdings auch gewährleistet sein, daß die Hochschulen auf neue Anforderungen rasch und flexibel reagieren können. Nur so können sie ihre Wettbewerbsfähigkeit in Forschung und Lehre erhalten, beispielsweise durch Eröffnung neuer Forschungsfelder, aber auch durch Veränderungen ihres Leistungs-

¹⁰⁸ Vgl. Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der HGF ...“ (wie Anm. 29), S. 42 f.; „Systemevaluation der Blauen Liste ...“ (wie Anm. 29), S. 44.

¹⁰⁹ Vgl. Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der HGF ...“ (wie Anm. 29), S. 35; „Systemevaluation der Blauen Liste ...“ (wie Anm. 29), S. 7/43.

angebotes im Bereich der Lehre, z. B. durch neue Studienangebote im Rahmen der Einführung gestufter Studienabschlüsse und durch Angebote im Bereich berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung, deren Bedeutung angesichts der Notwendigkeit lebenslangen Lernens weiter zunehmen wird.¹¹⁰ Für die Schaffung eines entsprechend flexiblen und reaktionsfähigen Hochschulsystems ist es nach Ansicht des Wissenschaftsrates unabdingbar, die institutionelle Autonomie der Hochschulen auch im Personalbereich weiter zu stärken. Dies setzt allerdings die Fähigkeit der Hochschulen zu professionellem Personalmanagement und zu professioneller Personalführung auch im Nachwuchsbereich voraus. Obgleich der Wissenschaftsrat bereits vor sieben Jahren auf das Erfordernis hingewiesen hat, entsprechende Fähigkeiten zur Selbstverwaltung auszubilden, sind die Voraussetzungen hierfür an den Universitäten bislang vielfach nicht gegeben.¹¹¹ Hier ist demnach eine verstärkte Professionalisierung erforderlich, die sowohl in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses wie in der strukturellen Organisation der Hochschulen ihren Ausdruck finden muß.

IV.1. Eigenverantwortliche Personalentwicklung an Hochschulen

Die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals muß den Hochschulen die Bildung von Schwerpunkten und spezifischen Profilen in Forschung und Lehre eröffnen und die Berücksichtigung fachspezifischer Unterschiede ermöglichen. Nach Auffassung des Wissenschaftsrates sollten die Hochschulen und Fachbereiche im Rahmen einer globalen Mittelbewirtschaftung und des vom Wissenschaftsrat empfohlenen Personalbewirtschaftungsmodells (s. III.1.d.) eine eigenverantwortliche Personalentwicklung ohne vorgegebene staatliche Stellenpläne betreiben. Der Wissenschaftsrat begrüßt ausdrücklich Ansätze, die die gegenwärtige Kapazitätsberechnung nach Stellen durch eine Kapazitätsberechnung nach Personalbudgets oder durch geeignete Zielvereinbarungen ersetzen.¹¹² Der Wissenschaftsrat behält sich vor, konkrete Vorschläge zur tatsächlichen und rechtlichen Verknüpfung von Zielver-

¹¹⁰ Vgl. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung“. In: Empfehlungen zur Hochschulentwicklung durch Teilzeitstudium, Multimedia und wissenschaftliche Weiterbildung, Köln 1998, S. 91 ff.

¹¹¹ Vgl. Wissenschaftsrat: „10 Thesen zur Hochschulpolitik“, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 1993, Köln 1993, S. 41 ff.

¹¹² Vgl. Wissenschaftsrat: „Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland“, Köln 2000, S. 46.

einbarungen und individueller Lehrverpflichtung des Lehrpersonals zu entwickeln, die die Kapazitätsverordnung als Steuerungsinstrument entbehrlich machen.

IV.2. Organisationsstrukturen

Nach Ansicht des Wissenschaftsrates können Elemente einer Department-Struktur die institutionelle Steuerungsfähigkeit der Hochschulen, insbesondere die Flexibilität interner Mittelverteilung und das strategische Handeln fördern. Solche Strukturen zeichnen sich durch einen gemeinsamen Haushalt der Organisationseinheit und gemeinsame Haushaltsentscheidungen aus. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb die Verknüpfung kleinerer Institute bzw. Seminare zu sachgerecht strukturierten größeren Organisationseinheiten.

Die Stärkung der Autonomie einer Hochschule setzt nach Auffassung des Wissenschaftsrates ferner adäquate Leitungsstrukturen voraus, wie sie in verschiedenen Bundesländern bereits geplant sind oder eingerichtet werden. Der Wissenschaftsrat hat bereits im Jahr 1993 in seinen „10 Thesen zur Hochschulpolitik“ empfohlen, die Autonomiefähigkeit der Hochschulen durch eine Stärkung der Dekane und der Hochschulleitung zu verbessern und der erhöhten Verantwortung der gestärkten Leitungspositionen durch finanzielle Anreize Rechnung zu tragen.¹¹³ Eine starke Leitungsebene ist insbesondere in solchen Fällen notwendig, in denen Entscheidungen korporativ nicht effektiv zu treffen sind. Zusätzlich sollten die Hochschulen und ihre untergeordneten Organisationseinheiten neue Managementprofile entwickeln. Der Wissenschaftsrat begrüßt die Anstrengungen, die von vielen Fachbereichen bereits in diese Richtung unternommen werden. Er fordert die Länder dazu auf, durch entsprechende Rahmenbedingungen und eine Reduktion der Reglementierung solche Entwicklungen überhaupt möglich zu machen.

Eine wesentliche Voraussetzung für eigenverantwortlichen Mitteleinsatz auch und besonders im Personalbereich ist nach Einschätzung des Wissenschaftsrates eine verlässliche und mittelfristig einplanbare Zuweisung der zur Verfügung stehenden Ressourcen durch die Träger der Hochschulen. Zur Sicherung der Entwicklungsplanungen und der Finanzierung können beispielsweise Verträge zwischen Land und

¹¹³ S. Wissenschaftsrat: „10 Thesen zur Hochschulpolitik“, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 1993, Köln 1994, S. 7-46, hier S. 41 f., 43 f.

Hochschulen mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen beitragen, die haushaltsrechtlich abgesichert sind.

IV.3. Beseitigung von Hemmnissen in Besoldung und Personalstatut

Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates ist der Einbezug leistungsbezogener Elemente in die Besoldung aller Personalgruppen geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen zu steigern. Die Hochschulen müssen die Freiräume erhalten, einerseits hervorragende Forschung besser zu bezahlen, andererseits auch eine überdurchschnittliche Lehre finanziell besser zu vergüten. Der Wissenschaftsrat spricht sich deshalb dafür aus, im Sinne eines „systematischen Gleichklangs“ die Möglichkeiten einer leistungsorientierten, nach der jeweiligen Tätigkeit differenzierten Besoldung auf das gesamte wissenschaftliche Personal auszuweiten.

Ferner müssen die rechtlichen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und das Nebentätigkeitsrecht flexibler gestaltet werden als bisher, ohne auf diese Weise institutionelle Strukturen und Verantwortung für die Institution aufzulösen. Dies gilt insbesondere für Nebentätigkeiten von Teilzeitbeschäftigten und ist sowohl an Universitäten wie auch an Fachhochschulen vor allem für solche Fächergruppen dringend erforderlich, deren Attraktivität auf einem funktionsfähigen Technologietransfer oder der Möglichkeit außeruniversitärer Beschäftigung beruht (z.B. Architektur, Ingenieurwissenschaften). Partielle Tätigkeit in einem anderen Sektor muß ohne finanzielle Verluste möglich sein.

Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates wird die Mobilität zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, zwischen staatlichen wissenschaftlichen Einrichtungen verschiedener Bundesländer und zwischen den Wissenschaftssystemen verschiedener Länder durch die bestehenden Regelungen zur Altersversorgung im öffentlichen Dienst erschwert. Der Wissenschaftsrat unterstützt deshalb die Empfehlung der vom BMBF berufenen Expertenkommission, Versorgungs- bzw. Zusatzversorgungsansparungen auch für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes grundsätzlich mitnahmefähig zu machen. Zur weiteren Verbesserung der Mobilität könnte auch daran gedacht werden, für die Gruppe der mit einer Dauer von bis zu fünf Jahren befristet Beschäftigten eine Ausnahme von der Zusatzversorgung des öffentlichen

Dienstes (VBL) zugunsten einer alternativen, mitnahmefähigen, vom Arbeitgeber bezuschußten Versorgung zu ermöglichen.

Der Beamtenstatus von Teilen des wissenschaftlichen Personals behindert zwar nicht die Gewinnung ausländischer Wissenschaftler und die Mobilität innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems, hemmt jedoch die internationale Mobilität deutscher Wissenschaftler, da diese im Falle eines Wechsels ins Ausland auf einen erheblichen Teil ihrer Beamtenversorgung verzichten müssen. Daß auch der Bundesangestelltentarif (BAT) deutliche Mängel im Hinblick auf eine wissenschaftsadäquate und flexible Personalentwicklung aufweist und grundsätzlich notwendige Änderungen weitgehend unmöglich macht, hat der Wissenschaftsrat in seiner Systemevaluation der Blauen Liste kritisch festgestellt.¹¹⁴ Das bislang geltende Dienst- und Tarifrecht ist nach Auffassung des Wissenschaftsrates nicht wissenschaftsgerecht. Er empfiehlt deshalb, das Statut des wissenschaftlichen Personals unter Berücksichtigung der Mobilitäts- und Wettbewerbserfordernisse des deutschen Wissenschaftssystems umzugestalten, um die Attraktivität der Arbeitsbedingungen an den Universitäten nachhaltig zu erhöhen. Dazu behält er sich eine eigene Stellungnahme vor.

¹¹⁴ Vgl. Wissenschaftsrat: „Systemevaluation der Blauen Liste ...“ (wie Anm. 29), S. 46.

C. Zusammenfassung

Der Wissenschaftsrat nimmt die gegenwärtige hochschulpolitische Debatte zum Anlaß, erneut Empfehlungen zu einer Reform der Qualifizierungswege und der Personalstruktur der Universitäten auszusprechen. Seiner Einschätzung nach tragen die Formen wissenschaftlicher Qualifizierung, wie sie derzeit in Deutschland praktiziert werden, dazu bei, daß die Attraktivität der Hochschullehrerlaufbahn in Deutschland abnimmt und die Universitäten am Wettbewerb um exzellente Nachwuchswissenschaftler mit immer geringerer Aussicht auf Erfolg teilnehmen können.

Ein wesentliches Defizit sieht der Wissenschaftsrat darin, daß die Gesamtqualifizierungszeit bis zur Habilitation in Deutschland zu lang und hierdurch das durchschnittliche Alter der ersten Berufung auf eine Professur mit über 40 Jahren zu hoch ist. Damit eröffnet sich auch eine belastbare Karriereperspektive im Beschäftigungsfeld „Wissenschaft“ erst mit der Erstberufung. Dies ist international und im Vergleich mit der Wirtschaft nicht konkurrenzfähig. Dadurch daß die Qualifizierung meist im Rahmen weisungsgebundener Beschäftigungsverhältnisse erfolgt, erlangen Nachwuchswissenschaftler Selbständigkeit in Forschung und Lehre in aller Regel ebenfalls erst in einem Alter von über 40 Jahren, obwohl Selbständigkeit einen wesentlichen Anreiz dafür darstellt, die Hochschullehrerlaufbahn einzuschlagen. Schließlich trägt das gegenwärtige Qualifizierungssystem mit dem Hausberufungsverbot bei der ersten Berufung dazu bei, daß der Frauenanteil an herausgehobenen wissenschaftlichen Positionen nicht so stark steigt, wie dies erwünscht wäre.

Der Wissenschaftsrat sieht mit Sorge, daß sich vor dem Hintergrund dieser Defizite geeignete Nachwuchswissenschaftler zunehmend gegen eine Hochschullehrerlaufbahn entscheiden oder an Universitäten außerhalb Deutschlands abwandern. Um die Defizite zu beseitigen, erachtet der Wissenschaftsrat eine Reform der Qualifizierungswege und der zugehörigen Personalstruktur für notwendig. Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll vor allem auf die Fähigkeit zur selbstbestimmten Forschung und auf vertiefte Kompetenzen in der Lehre ausgerichtet sein. Wünschenswert sind auch Erfahrungen in der Akquisition und Durchführung von Forschungsvorhaben, Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung, die Kenntnis außeruniversitärer Anforderungen und Erwartungen sowie Kenntnisse in Personal- und Wirtschaftsführung. Eine Reform muß Nachwuchswissenschaftlern

frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre ermöglichen und ihnen frühzeitig eine Karriereperspektive in der Wissenschaft eröffnen. Sie muß zu einer Verkürzung der Gesamtqualifizierungszeit beitragen, die Chancengleichheit der Frauen vergrößern, sie muß Mobilität und die Offenheit differenzierter Zugangswege zur Universitätsprofessur sichern. Zusätzlich muß sie den Universitäten eine flexible funktionale Differenzierung ihres Personals ermöglichen und die Transparenz und Wettbewerbsorientierung der Verfahren zur Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals erhöhen. Der Wissenschaftsrat spricht sich ausdrücklich dafür aus, verschiedene biographische Wege zukünftig nicht nur „möglich sein“ zu lassen, sondern als potentielle Bereicherung des Qualifizierungsweges anzusehen.

Das Habilitationsverfahren wird nach Einschätzung des Wissenschaftsrates als Qualifikationsschritt in ihrer herkömmlichen Form diesen Anforderungen nicht gerecht. Sie ist zudem nicht grundsätzlich auf Forschungskooperation ausgerichtet und stellt eine Besonderheit des deutschsprachigen Raumes dar, die international nicht an-schlußfähig ist. Nach Auffassung des Wissenschaftsrates muß deshalb die Eignungsfeststellung von Nachwuchswissenschaftlern künftig durch ein im Anspruchsniveau gleichwertiges, international an-schlußfähiges, wettbewerbsorientiertes Verfahren und ausschließlich durch die einstellende Organisationseinheit (Fachbereich, Fakultät, Department) erfolgen. Die Leistungen von Nachwuchswissenschaftlern in Forschung und Lehre sollten deshalb im Rahmen von Berufungsverfahren validiert werden.

Diese Umstellung läßt sich nur dann realisieren, wenn auch die Personalstruktur zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß den beschriebenen Reformzielen neu gestaltet wird. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb als eine Möglichkeit die Einführung einer auf fünf Jahre befristeten „Professur zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Die Besetzung einer solchen Nachwuchsprofessur sollte durch ein regelrechtes Berufungsverfahren erfolgen. Der Nachwuchsprofessor muß mindestens einmal die Einrichtung wechseln, entweder bei Berufung oder nach Ablauf der Nachwuchsprofessur. Voraussetzungen für die Berufung auf eine Nachwuchsprofessur sollten eine herausragende Promotion, Lehrerfahrung und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen sein, über deren Charakter und Umfang die aufnehmende Organisationseinheit je nach Bedarf und Profil entscheiden muß. Eine frühzeitige Karriereperspektive kann schon dadurch eröffnet werden, daß Stellen für

Nachwuchsprofessoren bedarfs- und entwicklungsgerecht ausgebracht werden. Nachwuchsprofessoren sollten aber zusätzlich die Möglichkeit erhalten, auf der Grundlage eines Begutachtungsverfahrens eine unbefristete C3-äquivalente Professur an der eigenen Hochschule zu erhalten, falls sie sich in Forschung und Lehre bewährt und sie die Einrichtung bei Berufung auf die Nachwuchsprofessur gewechselt haben („tenure track“). Der Zugang zur C4-äquivalenten Professur sollte hingegen nur durch ein ordentliches, transparentes und wettbewerbsorientiertes Berufungsverfahren mit internationaler Ausschreibung erfolgen. Der Wissenschaftsrat hält dabei die Offenheit der Berufungsverfahren für Bewerber mit unterschiedlichen wissenschaftlichen und beruflichen Biographien für ein wesentliches Element zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Universitäten.

Der Wissenschaftsrat verknüpft die Reform der Personalstruktur mit einer Empfehlung zur künftigen Personalbewirtschaftung der Fachbereiche über Ressourcenpools für Personal im Rahmen globalisierter Hochschulhaushalte. Er ist der Auffassung, daß die Universitäten zur Finanzierung von Nachwuchsprofessuren zusätzliche Mittel für Besoldung und Ausstattung erhalten müssen.

Den wissenschaftlichen Mitarbeitern an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eröffnen kooperative Berufungen auf eine Nachwuchsprofessur die Möglichkeit, frühzeitig eine Professur an einer Universität zu erlangen. Dies wird nach Einschätzung des Wissenschaftsrates dazu beitragen, die „Versäulung“ des Wissenschaftssystems in Deutschland weiter aufzulockern. Allerdings müssen die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ihren Mitarbeitern künftig verstärkt den Erwerb konkurrenzfähiger Qualifikationen, insbesondere in der Lehre, ermöglichen. Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren müssen gewährleisten, daß wissenschaftliche Mitarbeiter aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen gleichwertig mit Nachwuchsprofessoren behandelt werden.

Für die Reform der Personalstruktur in der klinischen Medizin formuliert der Wissenschaftsrat Leitlinien, die die Einrichtung eines eher klinisch und eines eher grundlagenorientierten Karriereweges sowie eines eigenen Bereiches für auf Dauer beschäftigtes ärztliches Personal vorsehen, das die wissenschaftlich tätigen Hochschulmediziner von Aufgaben in der Krankenversorgung entlasten soll.

Der Wissenschaftsrat ist der Auffassung, daß die Einführung der Nachwuchsprofessur durch eine Umgestaltung derjenigen Personalkategorien ergänzt werden muß, die bislang mit weisungsgebundenen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung verknüpft sind. Die Universitäten sichern diese Aufgaben zur Zeit über eine Vielzahl an Personalkategorien ab. Ihr Bedarf wird sich nach Einschätzung des Wissenschaftsrates künftig weiter erhöhen und muß deshalb ein Gegengewicht in der Personalstruktur finden. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die bislang geltende rechtliche Differenzierung des Personals, das weisungsgebundenen Aufgaben in Forschung und Lehre zu erbringen hat, durch einen von den Universitäten flexibel gestaltbaren Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiter zu ersetzen. Flexibilität sollte vor allem in Fragen der Lehrverpflichtung, des Umfangs und Inhalts von Forschungsaufgaben, des Grades der Selbständigkeit, der Besoldung, der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit, befristet, unbefristet) und der Zuordnung wissenschaftlicher Mitarbeiter bestehen. Für die Ausbringung von Dauer- oder befristeten Stellen sollte der Charakter der Tätigkeit maßgeblich sein. Hervorragenden wissenschaftlichen Mitarbeitern sollte Gelegenheit gegeben werden, das für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur erforderliche wissenschaftliche Profil zu erwerben. Sie müssen bei Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren gleichwertig mit Nachwuchsprofessoren behandelt werden.

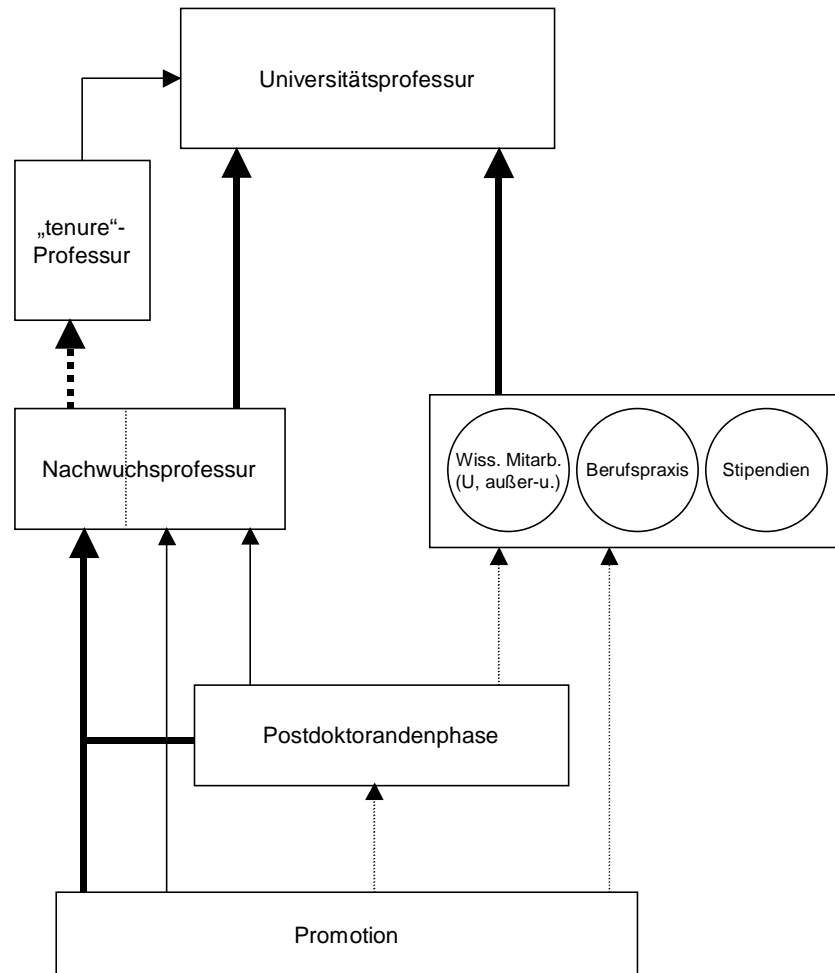
Im Rahmen dieses Personalmodells wird die Vergabe von Stipendien zur Förderung promovierter Nachwuchswissenschaftler ebenso wie die Promotions- und Postdoktorandenphase eine veränderte Bedeutung gewinnen. Der Wissenschaftsrat ergänzt deshalb seinen Vorschlag zur Reform der Personalstruktur mit Empfehlungen zu Stipendien und zu den Qualifikationsphasen, die der Nachwuchsprofessur vorausgehen. Stipendien sollten künftig so vergeben werden, daß eine bessere Einbindung der Stipendiaten in die Universität möglich wird, beispielsweise durch Leistungen in Forschung und/oder Lehre. Insbesondere die Promotion wird als zentrale Zugangsvoraussetzung für eine Nachwuchsprofessur in Zukunft eine neue strategische Bedeutung haben. Um so wichtiger wird es nach Einschätzung des Wissenschaftsrates sein, die Empfehlungen zur Einrichtung strukturierter Graduiertenstudien in die Tat umzusetzen.

Auch künftig sollte eine Postdoktorandenphase zur Schärfung des Qualifikationsprofils und zur wissenschaftlichen Orientierung nach der Promotion eine Option für

Nachwuchswissenschaftler darstellen. Allerdings sollte die Dauer der Postdoktorandenphase drei Jahre nicht übersteigen, Promotions- und Postdoktorandenphase sollten zusammen nicht länger als sechs Jahre dauern. Für Postdoktoranden sollte eine Universität eigene Stellen einrichten, um qualifizierte Promovierte für eine Übergangszeit anwerben oder halten zu können.

Nach Einschätzung des Wissenschaftsrates können adäquate institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen wesentlich zur Flexibilität der Personalentwicklung der Universitäten beitragen. Der Wissenschaftsrat hält es deshalb für eine wesentliche Voraussetzung der Funktionalität der von ihm angeregten Ressourcenpools, daß feste Stellenpläne wegfallen. Außerdem sollten die Ausbildung von Managementprofilen an den Universitäten gefördert, die Leitungsebenen der Hochschulen gestärkt und kleinere Institute bzw. Seminare zu sachgerecht strukturierten größeren Organisationseinheiten umgestaltet bzw. zusammengefaßt werden. Der Wissenschaftsrat spricht sich auch für die Einführung einer leistungsorientierten Besoldung auf allen Ebenen des Personals, für die Flexibilisierung der Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit Nebentätigkeiten sowie für eine Verbesserung der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen aus. Er ist der Auffassung, daß ein geeignetes Personalstatut für den Wissenschaftsbereich neu geschaffen werden muß, um die Attraktivität der Arbeitsbedingungen an den Universitäten nachhaltig zu erhöhen.

Modell für Personalstruktur und Qualifizierung



Übergänge:

- Berufungsverfahren, **mit Wechsel der Einrichtung**
- Berufungsverfahren, **ohne Wechsel der Einrichtung**
- Umwandlung in unbefristete Professur nach positiver Begutachtung der Leistungen in Forschung und Lehre (**tenure**)
- Bewerbungs-, Einstellungs-, **sonstige** Aufnahmeverfahren

Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal der Hochschulen 1999

	Universitäten ¹⁾		Gesamthochschulen		Kunsthochschulen		Fachhochschulen		Verw.-FH	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Professoren ges.	20.457	12,4	1.719	18,2	2.029	23,7	13.185	39,7	584	16,5
C4	11.092	6,7	758	8,0	707	8,3	13	0,0	9	0,3
C3	7.484	4,6	691	7,3	650	7,6	7.330	22,0	320	9,1
C2 (auf Dauer)	1.592	1,0	266	2,8	604	7,1	5.587	16,8	237	6,7
C2 (auf Zeit)	247	0,2	4	0,0	68	0,8	255	0,8	18	0,5
Dozenten/Assistenten ges.	13.646	8,3	440	4,7	124	1,4	174	0,5	127	3,6
Hochschuldozenten	1.503	0,9	34	0,4	35	0,4	153	0,5	127	3,6
Universitätsdozenten	238	0,1	8	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Oberassistenten	1.443	0,9	28	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Oberingenieure	186	0,1	42	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Hochschulassistenten	140	0,1	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0
Wiss. u. künstl. Ass.	9.958	6,1	327	3,5	86	1,0	2	0,0	0	0,0
Ak. (Ober)Räte (auf Zeit)	33	0,0	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0
Wissenschaftl. Mitarb. ges.	91.175	55,5	4.416	46,7	571	6,7	1.500	4,5	166	4,7
Ak. (Ober)Räte, Direkt.	6.844	4,2	441	4,7	12	0,1	32	0,1	154	4,4
Wiss. u. künstl. Mitarb.	81.135	49,3	3.884	41,1	559	6,5	1.467	4,4	12	0,3
Ärzte i. Praktikum	3.044	1,9	91	1,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	3.623	2,2	197	2,1	484	5,7	1.231	3,7	915	25,9
Gastprofessoren/Emeriti	1.571	1,0	67	0,7	251	2,9	82	0,2	0	0,0
Lehrbeauftragte	21.323	13,0	1.778	18,8	4.841	56,6	15.167	45,6	1.739	49,2
Wissenschaftl. Hilfskräfte	12.629	7,7	842	8,9	256	3,0	1.913	5,8	0	0,0
Summe	164.424	100,0	9.459	100,0	8.556	100,0	33.252	100,0	3.531	100,0

¹⁾ Einschl. Päd., Theol. H.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 1999.

Tabelle 2: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten (einschl. Gesamt-, Päd., Theol. H) in ausgewählten Fächern/Fächergruppen 1999

	Professoren		Dozenten/ Assistenten		Wiss. u. künstl. Mitarb.		Lehrkräfte f. bes. Aufg.		Gastprof., Emer.		Lehrbeauftragt., Hon.prof., Priv.doz.		Wiss. Hilfskr., Tutoren		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	5.460	17,9	2.154	7,1	9.063	29,8	2.102	6,9	458	1,5	8.219	27,0	3.002	9,9	30.458	100,0
Sport	225	10,9	74	3,6	590	28,5	306	14,8	7	0,3	653	31,6	213	10,3	2.068	100,0
Rechts-, Wirt.-, Soz.wiss.	3.162	17,7	1.509	8,4	7.237	40,5	124	0,7	204	1,1	3.145	17,6	2.506	14,0	17.887	100,0
Mathematik, Naturwiss.	5.904	14,4	2.940	7,2	24.472	59,6	325	0,8	403	1,0	2.921	7,1	4.074	9,9	41.039	100,0
Humanmedizin	3.260	7,6	5.180	12,1	31.114	72,7	10	0,0	116	0,3	2.346	5,5	792	1,8	42.818	100,0
Veterinärmedizin	180	16,0	144	12,8	615	54,7	0	0,0	11	1,0	42	3,7	132	11,7	1.124	100,0
Agrar-, Forst-, Ern.wiss.	542	14,1	321	8,3	2.261	58,8	30	0,8	38	1,0	298	7,8	355	9,2	3.845	100,0
Ingenieurwiss.	2.620	11,7	1.479	6,6	14.818	66,4	45	0,2	222	1,0	1.741	7,8	1.381	6,2	22.306	100,0
Kunst, Kunstwiss.	526	15,1	118	3,4	516	14,8	268	7,7	22	0,6	1.873	53,7	167	4,8	3.490	100,0
Zentr. Einr. (o. klin. Einr.)	264	3,4	117	1,5	4.205	54,0	525	6,7	119	1,5	1.728	22,2	823	10,6	7.781	100,0
Zentr. Einricht. d. H-Klin.	33	3,1	50	4,7	700	65,6	85	8,0	38	3,6	135	12,7	26	2,4	1.067	100,0
Gesamt	22.176	12,8	14.086	8,1	95.591	55,0	3.820	2,2	1.638	0,9	23.101	13,3	13.471	7,7	173.883	100,0

Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen 1999.

Tabelle 3: Ausscheidende Professoren an Universitäten (einschl. Gesamt-, Päd., Theol. H) 2000-2005

	Anzahl der ausscheidenden Professoren							Doz./Ass. 1999	Wiss. Mitarb. 1999	Habilitationen 1994-1999
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005			
Sprach- u. Kulturwiss.	236	284	292	286	365	348	1.811	2.154	9.063	2.069
Sport	7	20	12	17	18	7	81	74	590	73
Rechts-, Wirtsch., Soz.wiss.	99	136	154	149	165	183	886	1.509	7.237	994
Math./Naturwiss.	283	297	324	372	354	310	1.940	2.940	24.472	2.797
Humanmedizin	123	128	155	167	148	161	882	5.180	31.114	3.476
Veterinärmedizin	8	10	13	10	5	9	55	144	615	107
Agrar-, Forst-, Ern.wiss.	29	23	24	38	26	41	181	321	2.261	202
Ingenieurwiss.	143	134	151	145	183	138	894	1.479	14.818	334
Kunst, Kunstwiss.	102	106	112	110	124	115	669	118	516	149
Insgesamt o. Med./Kunst	808	907	966	1.025	1.123	1.041	5.870	8.644	63.346	6.469
Insgesamt	1.041	1.151	1.246	1.312	1.400	1.326	7.476	14.086	95.591	10.201

Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen 1999.

Tabelle 4: Wissenschaftliches Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 1999

	MPG		FhG		WGL		HGF		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Leitung	0	0,0	0	0,0	62	1,1	34	0,4	96	0,3
S (C4)	246	3,8	63	1,0	75	1,3	186	1,9	570	2,0
S (C3)	219	3,4	0	0,0	46	0,8	39	0,4	304	1,1
BAT I	49	0,8	223	3,6	168	2,9	347	3,6	787	2,8
BAT Ia	412	6,4	494	8,0	431	7,5	1.050	11,0	2.387	8,5
BAT Ib	1.035	16,0	1.051	17,0	1.387	24,2	2.422	25,3	5.895	21,1
BAT IIa	1.482	22,9	1.492	24,1	1.929	33,6	2.812	29,4	7.715	27,6
Postdoktoranden	922	14,3	0	0,0	96	1,7	569	6,0	1.587	5,7
Doktoranden	1.507	23,3	246	4,0	505	8,8	1.171	12,2	3.429	12,3
Student. Hilfskräfte	592	9,2	2.618	42,3	959	16,7	921	9,6	5.090	18,2
Gesamt	6.464	100,0	6.187	100,0	5.733	100,0	9.560	100,0	27.944	100,0

Wiss. Personal = Wissenschaftler u. Techniker bis BAT IIa; C4: einschl. C4g; C3: in Einzelfällen einschl. C2; Postdakt.: Mit Stipendienvertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfaßt; Dokt.: Mit Vertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfaßt; Stud.Hilfskr.: Wiss. Hilfskräfte ohne Abschlußprüfung; WGL: BAT I inkl. B3, BAT Ia inkl. A15, BAT Ib inkl. A14, BAT IIa inkl. A13, Dokt. inkl. wiss. Volontäre/Mitarb., AT.

Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Aus: BLK-Bericht (wie Anm. 27), Anhang 1, S. 43.

Tabelle 5: Personalstellen (ohne Stellenäquivalente) an Hochschulen 1999

	Universitäten ¹⁾		Kunsthochschulen		Fachhochschulen		Verw.-FH	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
C4	13.036	13,6	860	26,3	0	0,0	0	0,0
C3	10.343	10,8	804	24,6	8.468	54,6	319	22,4
C2	5.242	5,5	431	13,2	5.992	38,6	239	16,8
C1	16.521	17,2	94	2,9	2	0,0	0	0,0
H, B, R3 u. höh., AT	543	0,6	47	1,4	100	0,6	5	0,4
A16, R2	127	0,1	3	0,1	5	0,0	43	3,0
A15, R1	1.961	2,0	25	0,8	58	0,4	448	31,5
A14	5.418	5,7	40	1,2	80	0,5	236	16,6
A13	3.593	3,8	25	0,8	46	0,3	84	5,9
BAT I-Ib, AT	17.544	18,3	423	12,9	201	1,3	29	2,0
BAT IIa, IIb	21.474	22,4	520	15,9	563	3,6	19	1,3
Summe	95.802	100,0	3.272	100,0	15.515	100,0	1.422	100,0

¹⁾ Einschl. Ges.-, Päd., Theol. H. Quelle: Stat. Bundesamt: Personal an Hochschulen 1999.

Tabelle 6: Personalstellen (ohne Stellenäquivalente) an Universitäten (einschl. Gesamt-, Päd., Theol. H) nach Fächergruppen 1999

	C4		C3		C2		C1	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	3.229	21,5	2.292	15,2	985	6,6	2.423	16,1
Sport	108	10,4	123	11,8	55	5,3	74	7,1
Rechts-, Wirtsch.-, Soz.wiss.	2.318	23,5	896	9,1	378	3,8	2.451	24,8
Mathematik, Naturwiss.	3.152	15,7	2.833	14,1	1.267	6,3	3.820	19,0
Humanmedizin	1.750	5,8	2.092	7,0	1.611	5,4	4.963	16,5
Veterinärmedizin	112	14,0	98	12,2	42	5,2	178	22,2
Agrar-, Forst-, Ern.wiss.	297	15,1	299	15,2	95	4,8	333	16,9
Ingenieurwiss.	1.684	15,4	1.148	10,5	591	5,4	1.703	15,6
Kunst, Kunstwiss.	186	16,1	327	28,3	80	6,9	120	10,4
Zentr. Einr. (o. klin. Einr.)	177	4,3	191	4,7	123	3,0	402	9,9
Zentr. Einr. der H-Klin.	23	3,0	45	5,9	14	1,8	56	7,3

Noch: Tabelle 6

	H, B, R3 u. höh., AT		A16, R2		A15, R1		A14	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	103	0,7	20	0,1	367	2,4	1.176	7,8
Sport	2	0,2	9	0,9	80	7,8	192	18,7
Rechts-, Wirtsch.-, Soz.wiss.	38	0,4	7	0,1	104	1,1	357	3,6
Mathematik, Naturwiss.	73	0,4	12	0,1	505	2,5	1.408	7,0
Humanmedizin	293	1,0	11	0,0	250	0,8	931	3,1
Veterinärmedizin	13	1,6	0	0,0	25	3,1	55	6,9
Agrar-, Forst-, Ern.wiss.	0	0,0	1	0,1	62	3,2	144	7,3
Ingenieurwiss.	12	0,1	4	0,0	247	2,3	567	5,2
Kunst, Kunstwiss.	0	0,0	4	0,3	23	1,9	99	8,3
Zentr. Einr. (o. klin. Einr.)	9	0,2	53	1,3	263	6,3	442	10,6
Zentr. Einr. der H-Klin.	0	0,0	6	0,7	35	4,3	50	6,2

Noch: Tabelle 6

	A13		BAT I-Ib, AT		BAT IIa, IIb		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	746	5,0	986	6,5	2.707	18,0	15.060	100,0
Sport	77	7,3	95	9,1	255	24,3	1.049	100,0
Rechts-, Wirtsch.-, Soz.wiss.	250	2,6	735	7,6	2.195	22,7	9.662	100,0
Mathematik, Naturwiss.	873	4,4	2.216	11,1	3.779	18,9	19.970	100,0
Humanmedizin	619	2,1	10.263	34,2	7.633	25,5	29.985	100,0
Veterinärmedizin	41	5,2	34	4,3	202	25,6	789	100,0
Agrar-, Forst-, Ern.wiss.	127	6,6	185	9,7	385	20,1	1.914	100,0
Ingenieurwiss.	392	3,6	1.673	15,5	2.809	26,0	10.812	100,0
Kunst, Kunstwiss.	51	4,4	58	4,9	192	16,4	1.172	100,0
Zentr. Einr. (o. klin. Einr.)	384	9,4	934	22,8	1.039	25,3	4.105	100,0
Zentr. Einr. der H-Klin.	35	3,9	367	40,7	279	31,0	901	100,0

Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen 1999.

Tabelle 7: Habilitationen nach Fächergruppen sowie Lehr- und Forschungsbereichen 1980, 1985, 1990-1999 (ab 1992 alte und neue Länder)

Fächergruppe Lehr- und Forschungsbereich	Habilitationen											
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
(1) Männer und Frauen												
Sprach- und Kulturwissenschaften	187	189	198	243	259	278	309	302	320	381	389	368
darunter:												
Allgemein	1	0	0	3	2	1	2	2	5	2	3	4
Evangelische Theologie ¹⁾	19	13	11	17	14	25	24	23	20	29	30	29
Katholische Theologie ¹⁾		10	4	20	13	10	22	22	19	26	26	24
Philosophie	14	19	19	16	18	18	22	28	31	37	45	34
Geschichte	36	30	41	41	46	50	64	52	50	60	54	54
Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	1	1	2	1	2	2	2	3	2	4	9	6
Allgemeine u. vgl. Sprachwissenschaft	6	6	3	10	10	12	4	5	23	7	16	17
Altphilologie	5	3	2	4	6	6	12	8	11	14	7	12
Germanistik	33	22	24	28	29	42	35	31	35	55	51	43
Anglistik	8	17	12	11	18	9	17	13	15	16	16	20
Romanistik	10	13	6	12	14	14	18	18	17	15	21	16
Slawistik	2	3	2	2	8	5	5	5	5	7	3	2
Außereurop. Sprach- u. Kulturwissenschaften	16	8	23	10	14	15	20	19	19	34	25	25
Psychologie	7	17	30	41	35	37	36	41	38	43	44	49
Erziehungswissenschaften	29	27	19	27	30	29	26	32	29	30	34	30
Sonderpädagogik	0	0	0	0	1	3	0	0	1	2	5	3
Sport	1	11	4	3	5	6	15	13	9	7	17	12
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	95	91	105	85	114	113	133	132	171	154	194	210 ⁴⁾
darunter:												
Allgemein	0	1	0	0	2	1	2	0	7	0	0	1
Politik- und Sozialwissenschaften	33	39	51	25	39	49	46	50	50	54	60	67
Sozialwesen	1	1	2	2	3	2	0	4	2	4	2	2
Rechtswissenschaft	25	21	19	21	30	32	33	26	44	43	65	55
Verwaltungswissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Wirtschaftswissenschaften	36	29	33	37	40	29	52	51	68	53	66	83
Wirtschaftsingenieurwesen	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Noch: Tabelle 7

Fächergruppe - Lehr- und Forschungsbereich	Habilitationen											
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Noch: (1) Männer und Frauen												
Mathematik, Naturwissenschaften	300	271	278	308	361	376	355	438	424	457	560	563
davon:												
Allgemein	0	0	2	0	3	6	4	4	3	7	5	3
Mathematik	55	49	32	51	53	54	45	61	57	49	76	85
Informatik	7	12	17	16	21	34	30	24	30	33	39	56
Physik	75	53	50	66	64	75	75	100	96	110	139	129
Chemie	64	34	39	61	83	57	52	64	75	72	83	74
Pharmazie	12	17	15	12	5	10	10	14	8	14	9	14
Biologie	52	69	75	68	88	91	93	127	98	109	124	126
Geowissenschaften	16	21	29	21	34	32	31	33	38	44	58	53
Geographie	19	16	19	13	10	17	15	11	19	19	27	23
Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	350	345	428	458	442	514	533	524	541	616	637	625
davon:												
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	334	340	415	440	415	495	519	508	527	596	611	602
Zahnmedizin	16	5	13	18	27	19	14	16	14	20	26	23
Veterinärmedizin	9	13	13	7	17	20	17	22	21	21	10	16
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	25	12	20	27	34	36	34	24	27	27	45	45
davon:												
Allgemein	0	0	0	0	2	7	1	7	5	2	7	5
Agrarwissenschaften ²⁾	16	5	11	14	17	16	22	12	18	16	24	25
Gartenbau, Landespflege ³⁾	3	1	1	2	3	5	3	1	1	4	4	2
Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	5	5	8	9	12	6	5	4	1	3	7	8
Ernährungs- u. Haushaltswissenschaften	1	1	0	2	0	2	3	0	2	2	3	5
Ingenieurwissenschaften	41	35	42	31	56	59	54	55	65	51	45	64
davon:												
Allgemein	0	5	0	0	1	3	3	2	0	2	2	1
Bergbau, Hüttenwesen	1	0	0	2	3	1	0	2	4	3	6	2
Maschinenbau	29	16	17	22	22	27	18	27	31	19	22	33
Elektrotechnik	3	3	12	4	15	11	18	13	11	10	5	13
Nautik, Schiffstechnik	0	0	0	0	3	0	2	1	1	0	2	1
Architektur	1	3	1	0	3	5	3	3	2	3	2	0
Raumplanung	1	0	1	1	1	0	3	1	2	1	1	3
Bauingenieurwesen	6	6	10	2	4	9	6	5	12	12	5	8
Vermessungswesen	0	2	1	0	4	3	1	1	2	1	0	3
Kunst, Kunstwissenschaft	11	10	11	22	23	17	29	22	31	26	18	23
davon:												
Allgemein	0	1	3	14	13	9	14	11	16	13	11	9
Bild. Kunst, Kunsterziehung, -geschichte	7	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestaltung	0	0	2	0	1	0	1	1	0	1	0	1
Darstellende Kunst, Theaterwissenschaft	0	0	0	2	2	2	2	0	5	2	2	1
Musik	4	2	3	6	7	6	12	10	10	10	5	12
Insgesamt	1.035	982	1.112	1.202	1.338	1.419	1.479	1.532	1.609	1.740	1.915	1.926

Noch: Tabelle 7

Fächergruppe - Lehr- und Forschungsbereich	Habilitationen											
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
(2) Frauen												
Sprach- und Kulturwissenschaften	17	26	40	39	70	54	85	79	70	92	111	123
darunter:												
Allgemein	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	0
Evangelische Theologie ¹⁾		1	3	0	3	4	3	2	1	6	5	3
Katholische Theologie ¹⁾	0	0	0	1	4	0	2	3	2	3	3	4
Philosophie	2	0	0	1	1	2	1	3	4	2	11	5
Geschichte	3	3	4	8	8	8	16	11	9	14	16	16
Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3	2	2
Allgemeine u. vgl. Sprachwissenschaft	0	1	1	0	2	1	3	1	5	2	4	7
Altphilologie	0	1	1	2	0	0	4	4	2	3	1	1
Germanistik	6	3	4	5	12	9	12	8	8	11	21	20
Anglistik	1	4	2	5	10	5	6	4	6	5	4	9
Romanistik	0	3	1	5	4	6	7	6	7	6	8	9
Slawistik	0	0	1	1	3	1	3	2	2	2	2	0
Außereurop. Sprach- u. Kulturwissenschaften	3	2	5	1	4	3	7	12	6	11	11	12
Psychologie	0	4	5	6	16	6	10	9	8	13	9	17
Erziehungswissenschaften	2	4	12	4	3	7	10	10	7	10	11	15
Sonderpädagogik	0	0	0	0	0	1	1	3	0	1	2	3
Sport	0	0	0	1	2	0	3	2	0	1	2	4
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	3	10	13	9	18	20	14	19	21	26	29	35
darunter:												
Allgemein	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Politik- und Sozialwissenschaften	2	6	9	5	7	11	8	7	10	14	11	12
Sozialwesen	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2	0	0
Rechtswissenschaft	0	3	1	0	7	5	1	4	0	6	14	11
Verwaltungswissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Wirtschaftswissenschaften	0	1	3	3	4	4	5	7	9	4	3	12
Wirtschaftsingenieurwesen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mathematik, Naturwissenschaften	9	12	19	19	31	33	37	43	43	57	73	83
darunter:												
Allgemein	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	0	0
Mathematik	1	2	0	1	4	3	1	2	2	7	10	13
Informatik	0	0	0	1	0	4	2	1	2	4	5	12
Physik	1	0	2	4	5	5	2	5	3	4	5	10
Chemie	1	3	2	2	2	1	3	5	12	8	10	9
Pharmazie	0	1	1	1	0	0	4	2	0	1	1	3
Biologie	3	6	11	10	18	12	18	21	18	23	28	26
Geowissenschaften	0	0	0	0	2	4	2	6	4	6	8	6
Geographie	3	0	3	0	0	3	4	0	2	2	6	4
Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	16	17	34	34	35	51	48	50	52	77	61	76
davon:												
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	16	17	34	34	33	50	47	50	48	74	59	75
Zahnmedizin	0	0	0	0	2	1	1	0	4	3	2	1
Veterinärmedizin	0	1	1	2	2	1	2	4	2	4	5	4
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0	2	1	2	3	6	3	4	4	3	7	6
davon:												
Allgemein	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1
Agrarwissenschaften ²⁾	0	1	1	1	3	4	1	2	3	2	3	3
Gartenbau, Landespflege ³⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	0	1	0	1	0	2	1	1	0	0	1	0
Ernährungs- u. Haushaltswissenschaften	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2

Noch: Tabelle 7

Fächergruppe - Lehr- und Forschungsbereich	Habilitationen											
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Noch: (2) Frauen												
Ingenieurwissenschaften	1	0	1	1	2	2	1	4	5	3	0	3
davon:												
Allgemein	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
Bergbau, Hüttenwesen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maschinenbau	1	0	0	1	1	1	0	1	4	0	0	1
Elektrotechnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Nautik, Schiffstechnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Architektur	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Raumplanung	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
Bauingenieurwesen	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vermessungswesen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kunst, Kunstwissenschaft	0	1	1	8	5	5	7	6	11	10	5	6
davon:												
Allgemein	0	0	0	0	5	3	4	3	7	6	4	4
Bild. Kunst, Kunsterziehung, -geschichte	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestaltung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Darstellende Kunst, Theaterwissenschaft	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1
Musik	0	0	1	3	0	2	2	3	3	3	0	1
Insgesamt	46	69	110	115	168	172	200	211	208	273	293	340
(3) Anteil der Frauen in %												
Sprach- und Kulturwissenschaften	9,1	13,8	20,2	16,0	27,0	19,4	27,5	26,2	21,9	24,1	28,5	33,4
darunter:												
Allgemein	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	60,0	0,0	33,3	0,0
Evangelische Theologie ¹⁾		7,7	27,3	0,0	21,4	16,0	12,5	8,7	5,0	20,7	16,7	10,3
Katholische Theologie ¹⁾	0,0	0,0	0,0	5,0	30,8	0,0	9,1	13,6	10,5	11,5	11,5	16,7
Philosophie	14,3	0,0	0,0	6,3	5,6	11,1	4,5	10,7	12,9	5,4	24,4	14,7
Geschichte	8,3	10,0	9,8	19,5	17,4	16,0	25,0	21,2	18,0	23,3	29,6	29,6
Bibliothekswissenschaft, Dokumentation	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	75,0	22,2	33,3
Allgemeine u. vgl. Sprachwissenschaft	0,0	16,7	33,3	0,0	20,0	8,3	75,0	20,0	21,7	28,6	25,0	41,2
Altphilologie	0,0	33,3	50,0	50,0	0,0	0,0	33,3	50,0	18,2	21,4	14,3	8,3
Germanistik	18,2	13,6	16,7	17,9	41,4	21,4	34,3	25,8	22,9	20,0	41,2	46,5
Anglistik	12,5	23,5	16,7	45,5	55,6	55,6	35,3	30,8	40,0	31,3	25,0	45,0
Romanistik	0,0	23,1	16,7	41,7	28,6	42,9	38,9	33,3	41,2	40,0	38,1	56,3
Slawistik	0,0	0,0	50,0	50,0	37,5	20,0	60,0	40,0	40,0	28,6	66,7	0,0
Außereurop. Sprach- u. Kulturwissenschaft	18,8	25,0	21,7	10,0	28,6	20,0	35,0	63,2	31,6	32,4	44,0	48,0
Psychologie	0,0	23,5	16,7	14,6	45,7	16,2	27,8	22,0	21,1	30,2	20,5	34,7
Erziehungswissenschaften	6,9	14,8	63,2	14,8	10,0	24,1	38,5	31,3	24,1	33,3	32,4	50,0
Sonderpädagogik	-	-	-	-	0,0	33,3	-	-	0,0	50,0	-	100,0
Sport	0,0	0,0	0,0	33,3	40,0	0,0	20,0	15,4	0,0	14,3	11,8	33,3
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	3,2	11,0	12,4	10,6	15,8	17,7	10,5	14,4	12,3	16,9	14,9	16,7
davon:												
Allgemein	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	14,3	-	-	0,0
Politik- und Sozialwissenschaften	6,1	15,4	17,6	20,0	17,9	22,4	17,4	14,0	20,0	25,9	18,3	17,9
Sozialwesen	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	-	25,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Rechtswissenschaft	0,0	14,3	5,3	0,0	23,3	15,6	3,0	15,4	0,0	14,0	21,5	20,0
Verwaltungswissenschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0	0,0
Wirtschaftswissenschaften	0,0	3,4	9,1	8,1	10,0	13,8	9,6	13,7	13,2	7,5	4,5	14,5
Wirtschaftsingenieurwesen	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-

Noch: Tabelle 7

Fächergruppe - Lehr- und Forschungsbereich	Habilitationen											
	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Noch: (3) Anteil der Frauen in %												
Mathematik, Naturwissenschaften	3,0	4,4	6,8	6,2	8,6	8,8	10,4	9,8	10,1	12,5	13,0	14,7
davon:												
Allgemein	-	-	0,0	-	0,0	16,7	25,0	25,0	0,0	28,6	0,0	0,0
Mathematik	1,8	4,1	0,0	2,0	7,5	5,6	2,2	3,3	3,5	14,3	13,2	15,3
Informatik	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	11,8	6,7	4,2	6,7	12,1	12,8	21,4
Physik	1,3	0,0	4,0	6,1	7,8	6,7	2,7	5,0	3,1	3,6	3,6	7,8
Chemie	1,6	8,8	5,1	3,3	2,4	1,8	5,8	7,8	16,0	11,1	12,0	12,2
Pharmazie	0,0	5,9	6,7	8,3	0,0	0,0	40,0	14,3	0,0	7,1	11,1	21,4
Biologie	5,8	8,7	14,7	14,7	20,5	13,2	19,4	16,5	18,4	21,1	22,6	20,6
Geowissenschaften	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	12,5	6,5	18,2	10,5	13,6	13,8	11,3
Geographie	15,8	0,0	15,8	0,0	0,0	17,6	26,7	0,0	10,5	10,5	22,2	17,4
Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	4,6	4,9	7,9	7,4	7,9	9,9	9,0	9,5	9,6	12,5	9,6	12,2
davon:												
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	4,8	5,0	8,2	7,7	8,0	10,1	9,1	9,8	9,1	12,4	9,7	12,5
Zahnmedizin	0,0	0,0	0,0	0,0	7,4	5,3	7,1	0,0	28,6	15,0	7,7	4,3
Veterinärmedizin	0,0	7,7	7,7	28,6	11,8	5,0	11,8	18,2	9,5	19,0	50,0	25,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,0	16,7	5,0	7,4	8,8	16,7	8,8	16,7	14,8	11,1	15,6	13,3
davon:												
Allgemein	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	14,3	20,0	0,0	42,9	20,0
Agrarwissenschaften ²⁾	0,0	20,0	9,1	7,1	17,6	25,0	4,5	16,7	16,7	12,5	12,5	12,0
Gartenbau, Landespflege ³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0
Forstwissenschaft, Holzwirtschaft	0,0	20,0	0,0	11,1	0,0	33,3	20,0	25,0	0,0	0,0	14,3	0,0
Ernährungs- u. Haushaltswissenschaften	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	33,3	-	0,0	0,0	0,0	40,0
Ingenieurwissenschaften	2,4	0,0	2,4	3,2	3,6	3,4	1,9	7,3	7,7	5,9	0,0	4,7
davon:												
Allgemein	-	0,0	-	-	100,0	0,0	33,3	50,0	-	0,0	0,0	0,0
Bergbau, Hüttenwesen	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maschinenbau	3,4	0,0	0,0	4,5	4,5	3,7	0,0	3,7	12,9	0,0	0,0	3,0
Elektrotechnik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	15,4
Nautik, Schiffstechnik	-	-	-	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-
Architektur	0,0	0,0	0,0	-	0,0	20,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Raumplanung	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	100,0	50,0	100,0	0,0	0,0
Bauingenieurwesen	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vermessungswesen	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
Kunst, Kunstwissenschaft	0,0	10,0	9,1	36,4	21,7	29,4	24,1	27,3	35,5	38,5	27,8	26,1
davon:												
Allgemein	-	0,0	0,0	0,0	38,5	33,3	28,6	27,3	43,8	46,2	36,4	44,4
Bild. Kunst, Kunsterziehung, -geschichte	0,0	14,3	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestaltung	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0
Darstellende Kunst, Theaterwissenschaft	-	-	-	0,0	0,0	0,0	50,0	-	20,0	50,0	50,0	100,0
Musik	0,0	0,0	33,3	50,0	0,0	33,3	16,7	30,0	30,0	30,0	0,0	8,3
Insgesamt	4,4	7,0	9,9	9,6	12,6	12,1	13,5	13,8	12,9	15,7	15,3	17,7

- = kein Zahlenwert vorhanden

1) 1976 bis 1980 nicht getrennt nachgewiesen.- 2) Ab 1993 Lehr- und Forschungsbereich Agrarwissenschaften/Lebensmittel- und Getränketechnologie.- 3) Ab 1993 Lehr- und Forschungsbereich Landespflege, Umweltgestaltung.- 4) Einschl. 1 Habilitation in Regionalwissenschaften.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen (Fachserie 11, Reihe 4.4), div. Jahrgänge.

Tabelle 8: Habilitationsalter und Habilitationen nach Fächergruppen und Art der Beschäftigung 1999

	Alter		Anzahl	Wiss. Ass.		Akad. R., OR., Dir.		Wiss. Mitarbeiter		ohne Beschäftigungsverh.	
	Mittel	Med.		abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Sprach- u. Kulturwiss.	41,6	41,3	368	109	29,6	8	2,2	43	11,7	167	45,4
Sport	41,9	41,7	12	5	41,7	1	8,3	1	8,3	4	33,3
Rechts-, Wirt.-, Soz.wiss.	40,0	39,4	210	78	37,1	9	4,3	15	7,1	85	40,5
Mathem., Naturwiss.	38,5	38,4	563	215	38,2	11	2,0	81	14,4	218	38,7
Humanmedizin	39,6	39,4	625	181	29,0	73	11,7	220	35,2	125	20,0
Veterinärmedizin	40,4	40,3	16	5	31,3	0	0,0	2	12,5	7	43,8
Agrar-, Forst-, Ern.wiss.	40,3	40,8	45	12	26,7	2	4,4	5	11,1	25	55,6
Ingenieurwiss.	41,5	42,0	64	6	9,4	6	9,4	15	23,4	30	46,9
Kunst, Kunstwiss.	41,3	40,8	23	4	17,4	1	4,3	6	26,1	7	30,4
Insgesamt	39,8	39,6	1926	615	31,9	111	5,8	388	20,1	668	34,7

Tabelle 9: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal außeruniversitärer Forschungseinrichtungen 1999

	MPG		FhG		WGL		HGF		Insgesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Leitung	0	-	0	-	2	3,2	1	2,9	3	3,1
S (C4)	6	2,4	0	0,0	6	8,0	3	1,6	15	2,6
S (C3)	33	15,1	0	-	11	23,9	1	2,6	45	14,8
BAT I	0	0,0	9	4,0	7	4,2	11	3,2	27	3,4
BAT Ia	25	6,1	32	6,5	56	13,0	59	5,6	172	7,2
BAT Ib	140	13,5	114	10,8	252	18,2	321	13,3	827	14,0
BAT IIa	315	21,3	215	14,4	501	26,0	632	22,5	1.663	21,6
Postdoktoranden	272	29,5	0	-	22	22,9	93	16,3	387	24,4
Doktoranden	444	29,5	37	15,0	210	41,6	348	29,7	1.039	30,3
Student. Hilfskräfte	280	47,3	676	25,8	454	47,3	264	28,7	1.674	32,9
Insgesamt	1.515	23,4	1.083	17,5	1.549	27,0	1.733	18,1	5.880	21,0%

Wiss. Personal = Wissenschaftler u. Techniker bis BAT IIa; C4: einschl. C4g; C3: in Einzelfällen einschl. C2; Postdokt.: Mit Stipendienvertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfaßt; Dokt.: Mit Vertrag, soweit nicht unter BAT I bis IIa erfaßt; Stud.Hilfskr.: Wiss. Hilfskräfte ohne Abschlußprüfung; WGL: BAT I inkl. B3, BAT Ia inkl. A15, BAT Ib inkl. A14, BAT IIa inkl. A13, Dokt. inkl. wiss. Volontäre/Mitarb., AT.
Quelle: Umfrage der BLK bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Aus: BLK-Bericht (wie Anm. 46), Anhang 1, Tab. 8.1.

(e) Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)

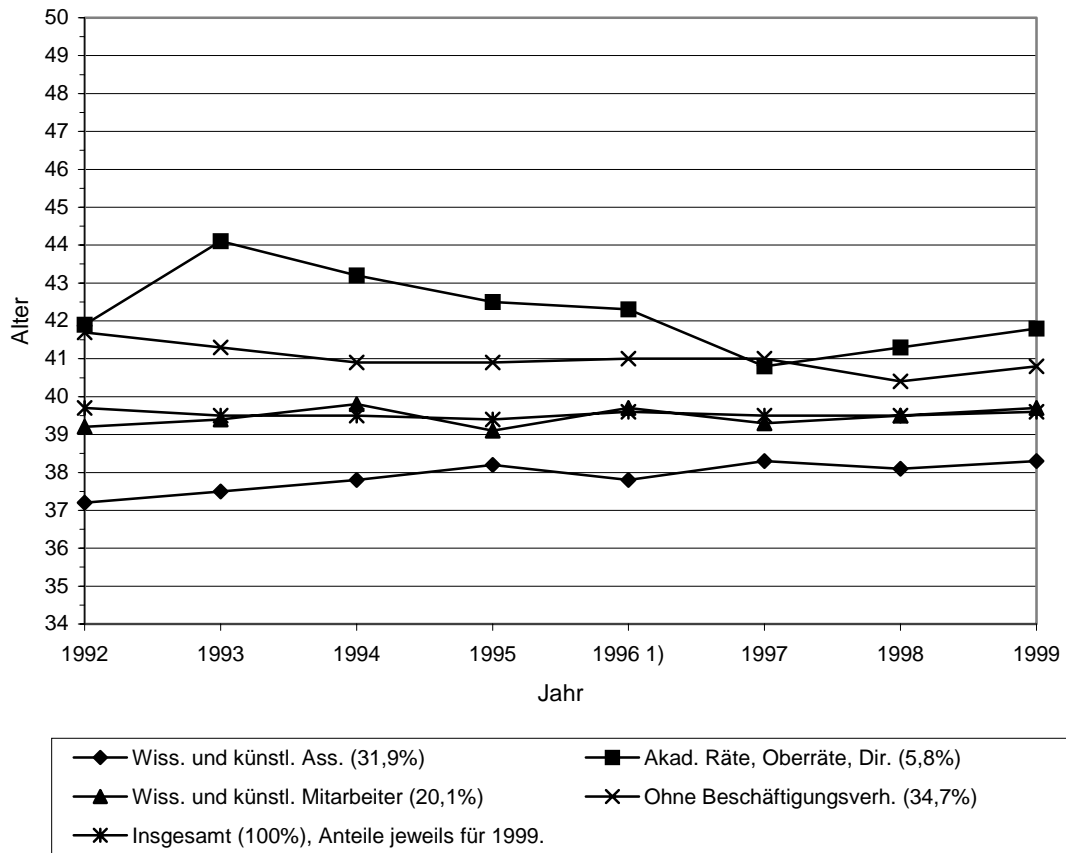
Dienstbezeichnung	Habilitationen nach Dienstbezeichnung in %							
	1992	1993	1994	1995	1996 ¹⁾	1997	1998	1999
Oberassistenten	0,2	0,4	0,0	0,4	0,6	0,3	1,3	3,0
Hochschulassistenten	1,8	1,8	1,1	1,1	3,5	1,0	0,6	0,6
Wiss. u. künstl. Ass.	17,4	16,9	26,5	25,4	26,1	28,6	26,8	29,0
Akadem. (Ober) Räte auf Zeit	3,8	3,1	3,2	1,0	0,7	0,2	0,2	0,0
Akadem. Räte, Oberräte u. Direktoren	5,7	5,1	4,9	5,7	7,9	8,0	11,0	11,7
Wiss. u. künstl. Mitarb.	46,4	46,5	37,7	40,6	37,3	39,9	38,0	35,2
Ohne Beschäftigungsverhältnis	22,6	25,7	25,7	25,8	23,3	21,9	22,0	20,0
Sonstige	2,0	0,6	0,9	0,0	0,6	0,2	0,2	0,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Stat. Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

Abbildung 1: Alter (Median) bei der Habilitation nach Dienstbezeichnungen 1992-1999

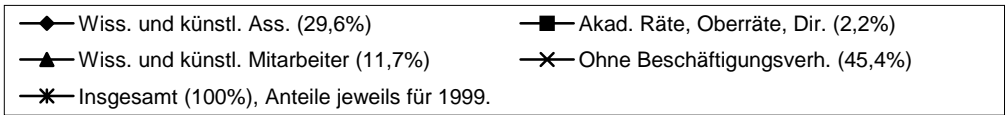
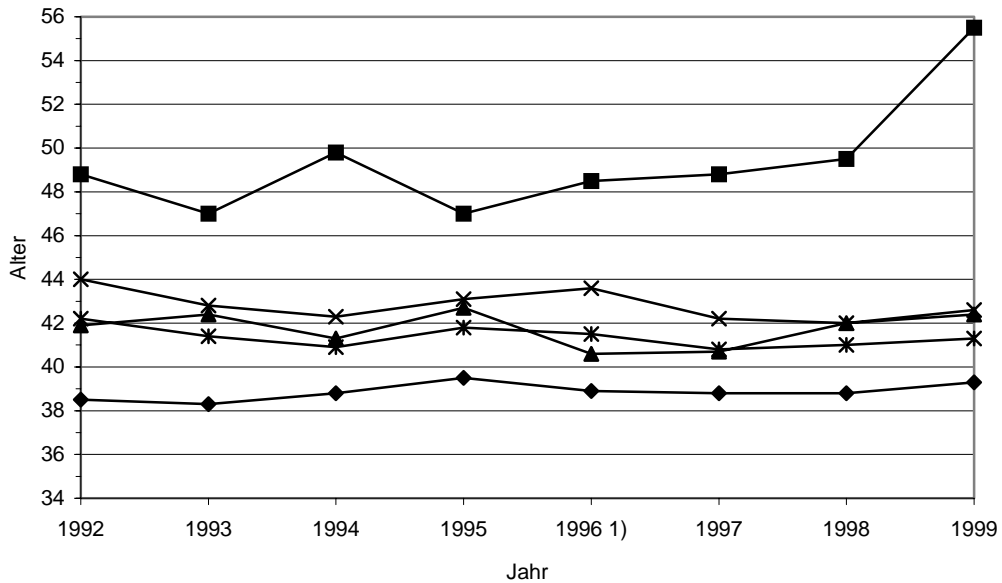
(a) Fächergruppen insgesamt



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

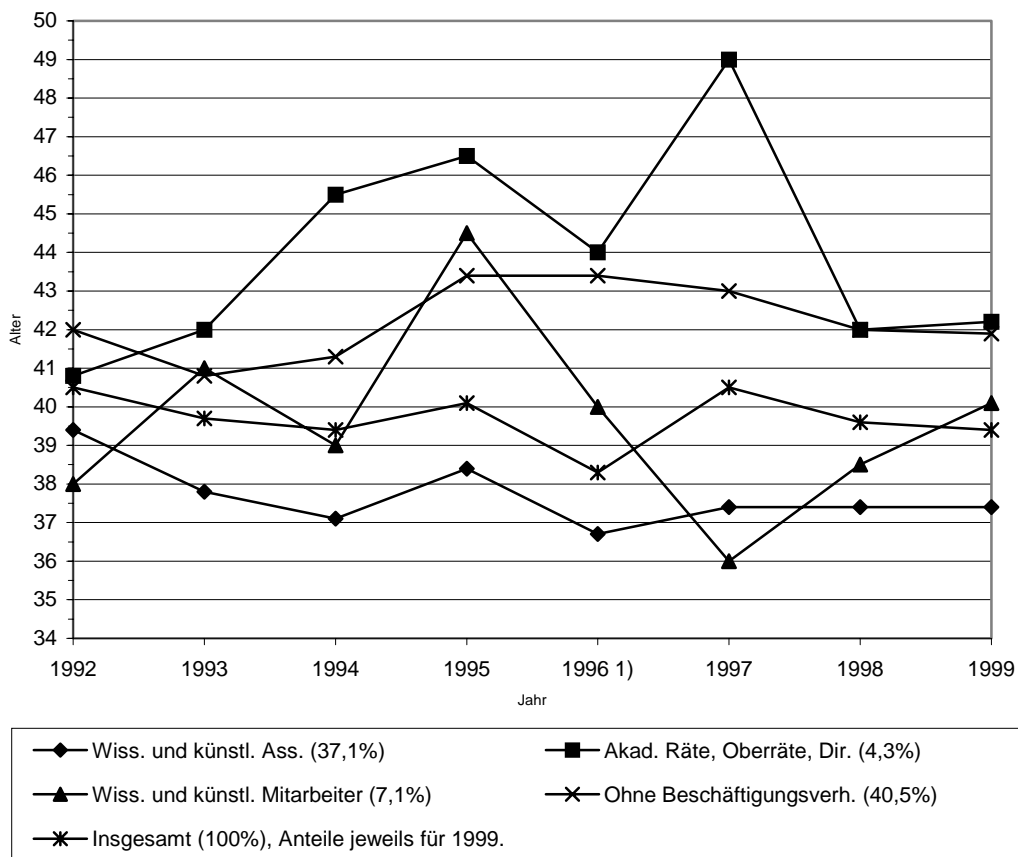
(b) Sprach- und Kulturwissenschaften



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitations-statistik.

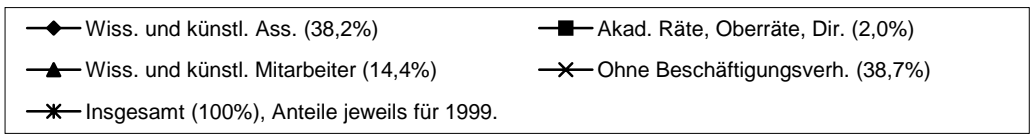
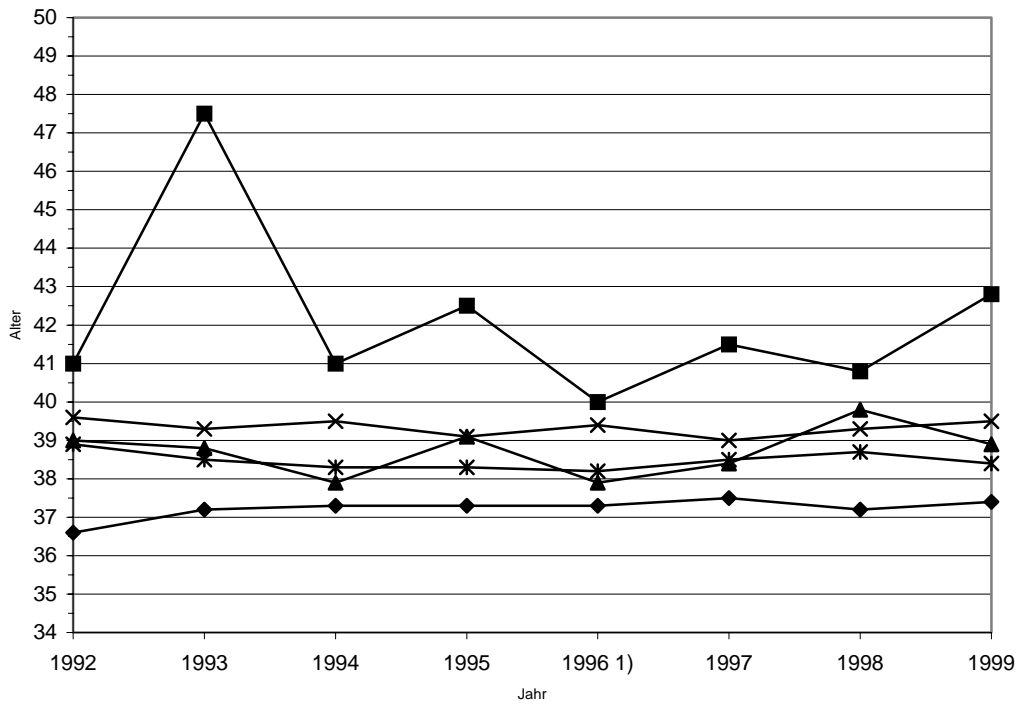
(c) Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

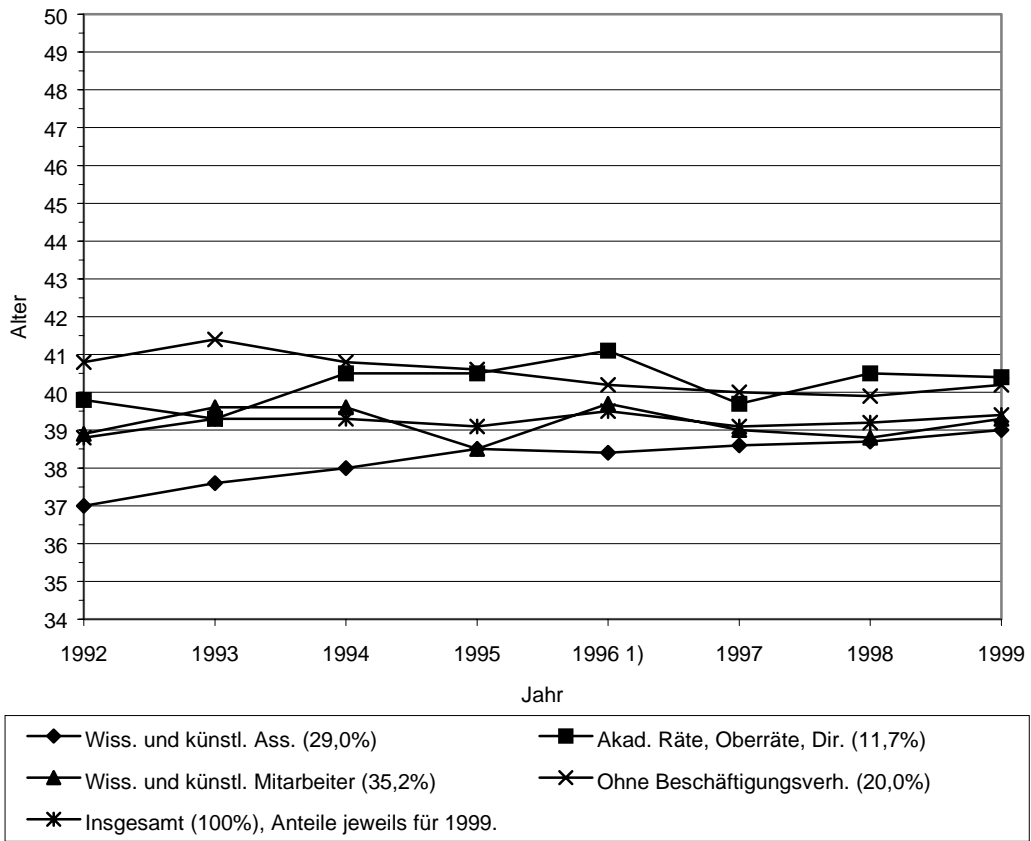
(d) Mathematik, Naturwissenschaften



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

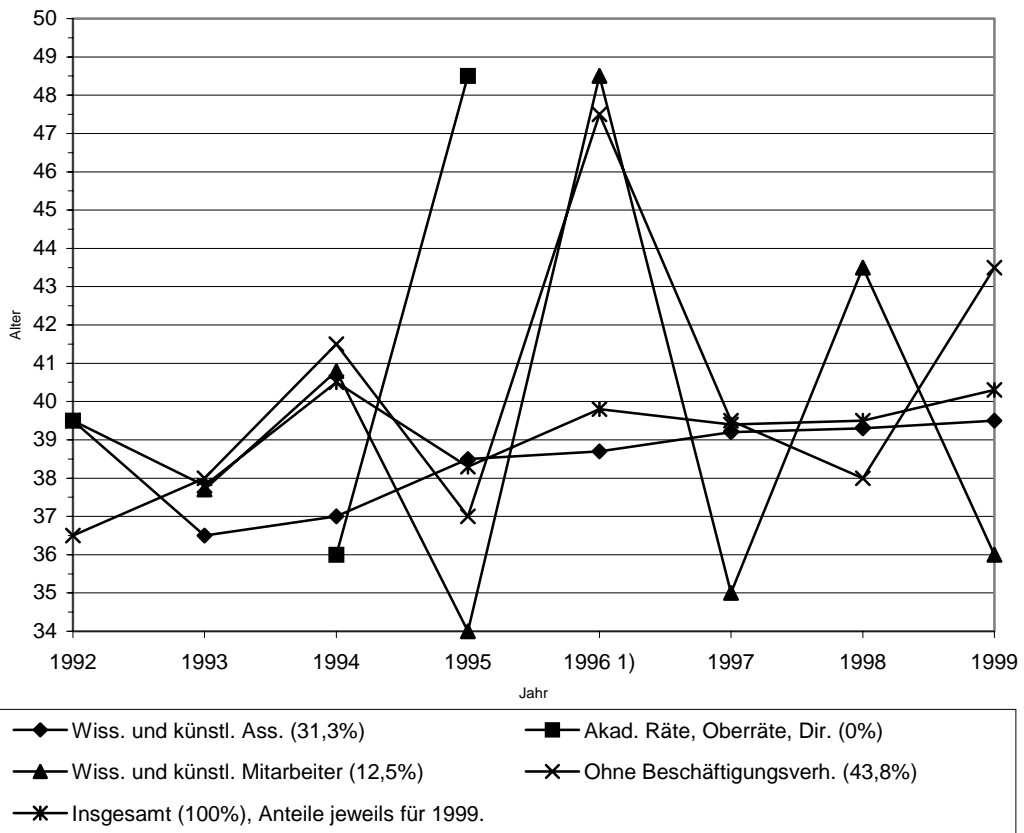
(e) Humanmedizin einschl. Zahnmedizin



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

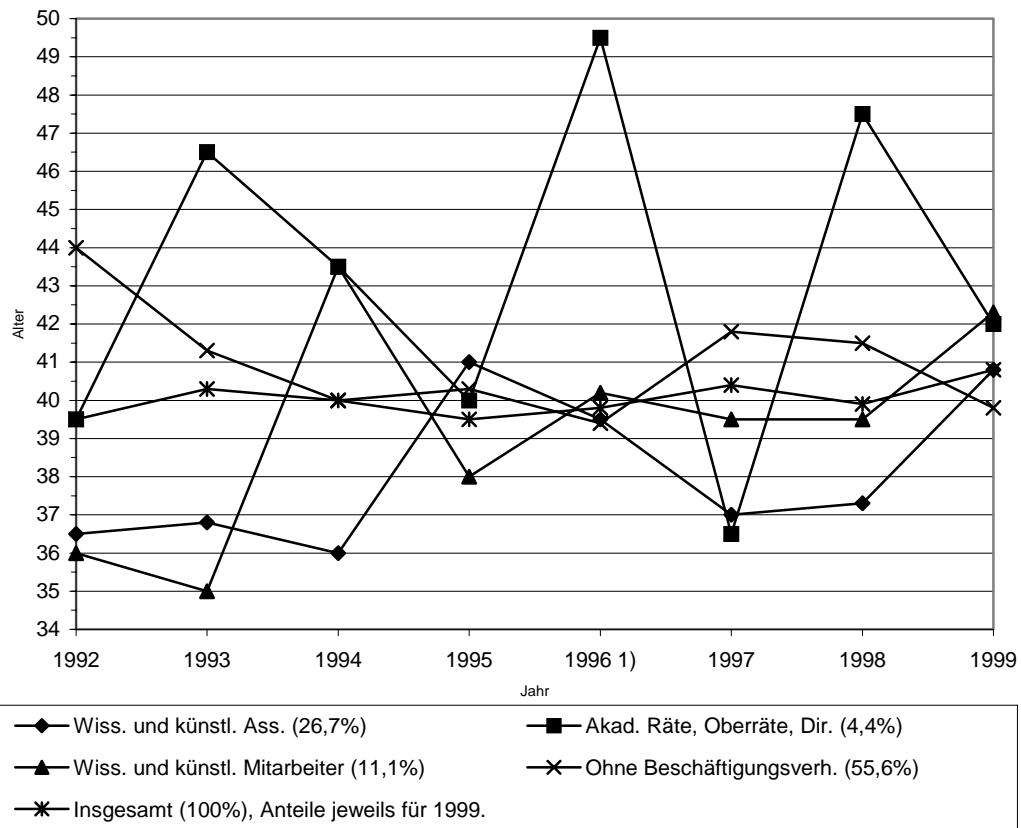
(f) Veterinärmedizin



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

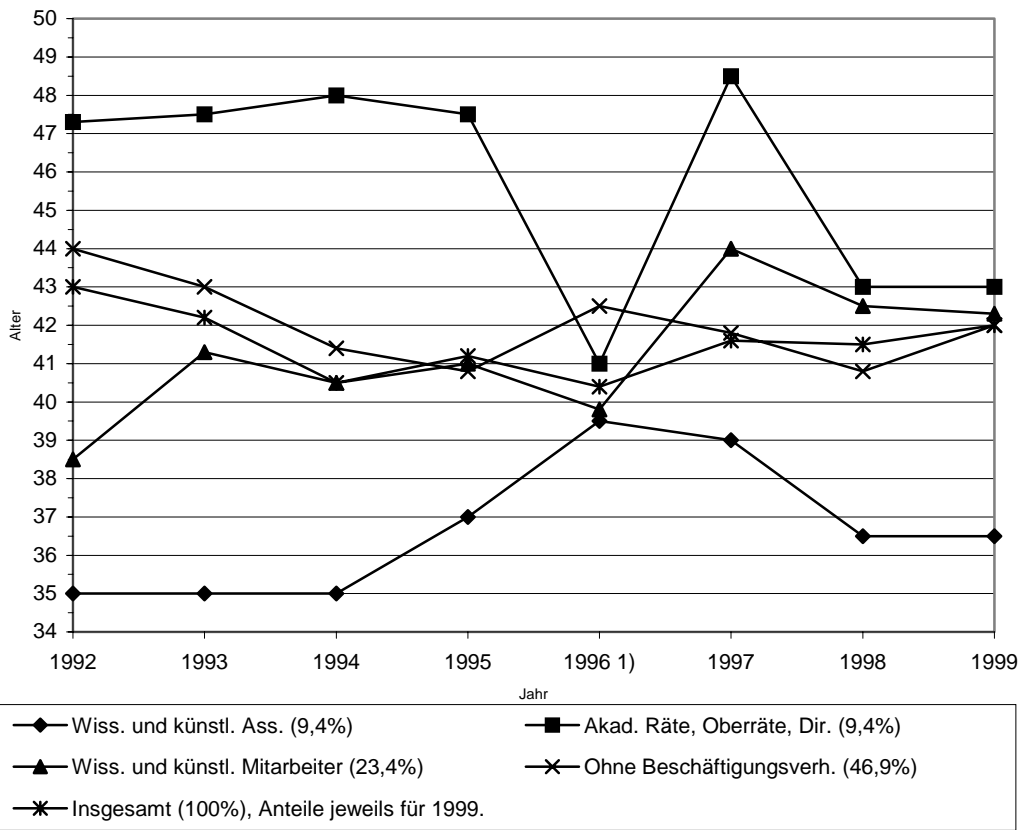
(g) Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

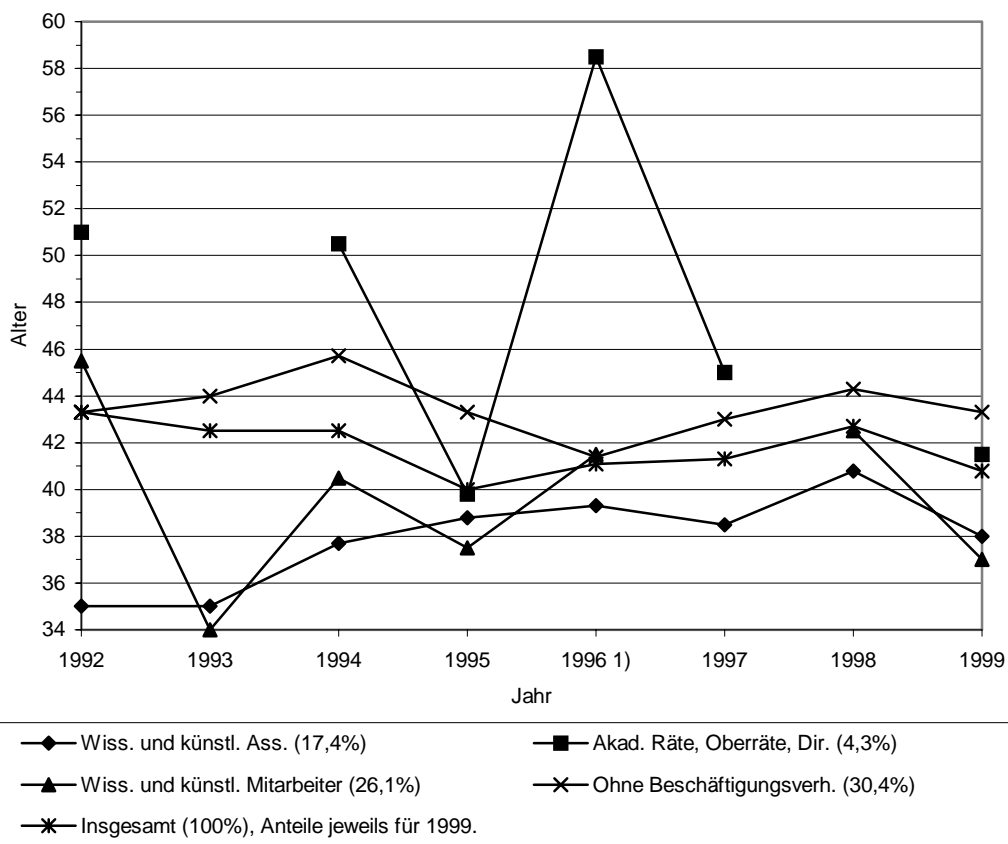
(h) Ingenieurwissenschaften



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

(i) Kunst, Kunstwissenschaft



1) Für 1996 vorläufige Angaben.

Quelle: Wissenschaftsrat, erstellt nach Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Habilitationsstatistik.

Anhang 2: Stellenstruktur ausgewählter Hochschulen 1999 (ohne Medizinische Einrichtungen)

Universität Bonn		
	Zahl	in %
C4	257	20
C3	176	13
C2 - Prof.	13	1
<i>Summe</i>	<i>446</i>	<i>34</i>
C2 - andere	60	5
C1	212	16
<i>Summe</i>	<i>272</i>	<i>21</i>
A13 - A16	203	16
BAT I - IIa	383	29
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>586</i>	<i>45</i>
<i>Insgesamt</i>	<i>1.304</i>	<i>100</i>

Universität Bielefeld		
	Zahl	in %
C4	163	22
C3	88	12
C2 - Prof.	8	1
<i>Summe</i>	<i>259</i>	<i>35</i>
C2 - andere	44	6
C1	158	21
<i>Summe</i>	<i>202</i>	<i>27</i>
A13 - A16	124	17
BAT I - IIa	159	21
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>283</i>	<i>38</i>
<i>Insgesamt</i>	<i>744</i>	<i>100</i>

Universität Köln		
	Zahl	in %
C4	251	20
C3	151	12
C2 - Prof.	11	1
<i>Summe</i>	<i>413</i>	<i>32</i>
C2 - andere	38	3
C1	241	19
<i>Summe</i>	<i>279</i>	<i>22</i>
A13 - A16	242	19
BAT I - IIa	342	27
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>584</i>	<i>46</i>
<i>Insgesamt</i>	<i>1.276</i>	<i>100</i>

Universität Würzburg		
	Zahl	in %
C4	163	19
C3	123	14
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>286</i>	<i>33</i>
C2 - andere	36	4
C1	335	39
<i>Summe</i>	<i>371</i>	<i>43</i>
A13 - A16	182	21
BAT I - IIa	19	2
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>201</i>	<i>23</i>
<i>Insgesamt</i>	<i>858</i>	<i>100</i>

Universität München		
	Zahl	in %
C4	326	16
C3	308	15
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>634</i>	<i>30</i>
C2 - andere	94	4
C1	822	39
<i>Summe</i>	<i>916</i>	<i>44</i>
A13 - A16	309	15
BAT I - IIa	235	11
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>544</i>	<i>26</i>
Insgesamt	2.094	100

Techn. Universität München		
	Zahl	in %
C4	221	13
C3	188	11
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>409</i>	<i>24</i>
C2 - andere	29	2
C1	627	37
<i>Summe</i>	<i>656</i>	<i>38</i>
A13 - A16	439	26
BAT I - IIa	203	12
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>642</i>	<i>38</i>
Insgesamt	1.707	100

Universität Regensburg		
	Zahl	in %
C4	154	19
C3	82	10
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>236</i>	<i>29</i>
C2 - andere	34	4
C1	340	42
<i>Summe</i>	<i>374</i>	<i>47</i>
A13 - A16	154	19
BAT I - IIa	40	5
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>194</i>	<i>24</i>
Insgesamt	804	100

Universität Heidelberg		
	Zahl	in %
C4	206	19
C3	135	12
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>341</i>	<i>31</i>
C2 - andere	76	7
C1	323	29
<i>Summe</i>	<i>399</i>	<i>36</i>
A13 - A16	157	14
BAT I - IIa	205	19
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>362</i>	<i>33</i>
Insgesamt	1.102	100

Universität Freiburg		
	Zahl	in %
C4	203	19
C3	130	12
C2 - Prof.	0	0
Summe	333	30
C2 - andere	72	7
C1	380	35
Summe	452	41
A13 - A16	161	15
BAT I - IIa	150	14
Sonstige	0	0
Summe	311	28
Insgesamt	1.096	100

Universität Hamburg		
	Zahl	in %
C4	273	18
C3	169	11
C2 - Prof.	231	15
Summe	673	45
C2 - andere	10	1
C1	196	13
Summe	206	14
A13 - A16	130	9
BAT I - IIa	484	32
Sonstige	0	0
Summe	614	41
Insgesamt	1.493	100

Universität Potsdam¹⁾		
	Zahl	in %
C4	118	14
C3	86	10
C2 - Prof.	0	0
Summe	204	24
C2 - andere	80	9
C1	50	6
Summe	130	15
A13 - A16	68	8
BAT I - IIa	466	54
Sonstige	0	0
Summe	534	62
Insgesamt	868	100

Techn. Universität Darmstadt²⁾		
	Zahl	in %
C4	174	15
C3	116	10
C2 - Prof.	34	3
Summe	324	29
C2 - andere	9	1
C1	48	4
Summe	57	5
A13 - A16	137	12
BAT I - IIa	615	54
Sonstige	0	0
Summe	752	66
Insgesamt	1.133	100

1) Angaben nach dem Haushaltsplan 1994.

2) Angaben nach dem Haushaltsplan 1997.

Techn. Universität Dresden		
	Zahl	in %
C4	266	16
C3	197	12
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>463</i>	<i>28</i>
C2 - andere	76	5
C1	80	5
<i>Summe</i>	<i>156</i>	<i>9</i>
A13 - A16	1	0
BAT I - IIa	1.037	63
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>1.038</i>	<i>63</i>
Insgesamt	1.657	100

Universität Lüneburg³⁾		
	Zahl	in %
C4	32	21
C3	26	17
C2 - Prof.	6	4
<i>Summe</i>	<i>64</i>	<i>42</i>
C2 - andere	11	7
C1	7	5
<i>Summe</i>	<i>18</i>	<i>12</i>
A13 - A16	34	22
BAT I - IIa	37	24
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>71</i>	<i>46</i>
Insgesamt	153	100

3) Angaben nach dem Haushaltsplan 1998.

Universität Mainz		
	Zahl	in %
C4	200	16
C3	165	13
C2 - Prof.	45	4
<i>Summe</i>	<i>410</i>	<i>32</i>
C2 - andere	61	5
C1	125	10
<i>Summe</i>	<i>186</i>	<i>15</i>
A13 - A16	175	14
BAT I - IIa	511	40
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>686</i>	<i>54</i>
Insgesamt	1.282	100

Universität Kiel		
	Zahl	in %
C4	195	21
C3	107	11
C2 - Prof.	0	0
<i>Summe</i>	<i>302</i>	<i>32</i>
C2 - andere	103	11
C1	277	29
<i>Summe</i>	<i>380</i>	<i>40</i>
A13 - A16	133	14
BAT I - IIa	128	14
Sonstige	0	0
<i>Summe</i>	<i>261</i>	<i>28</i>
Insgesamt	943	100