



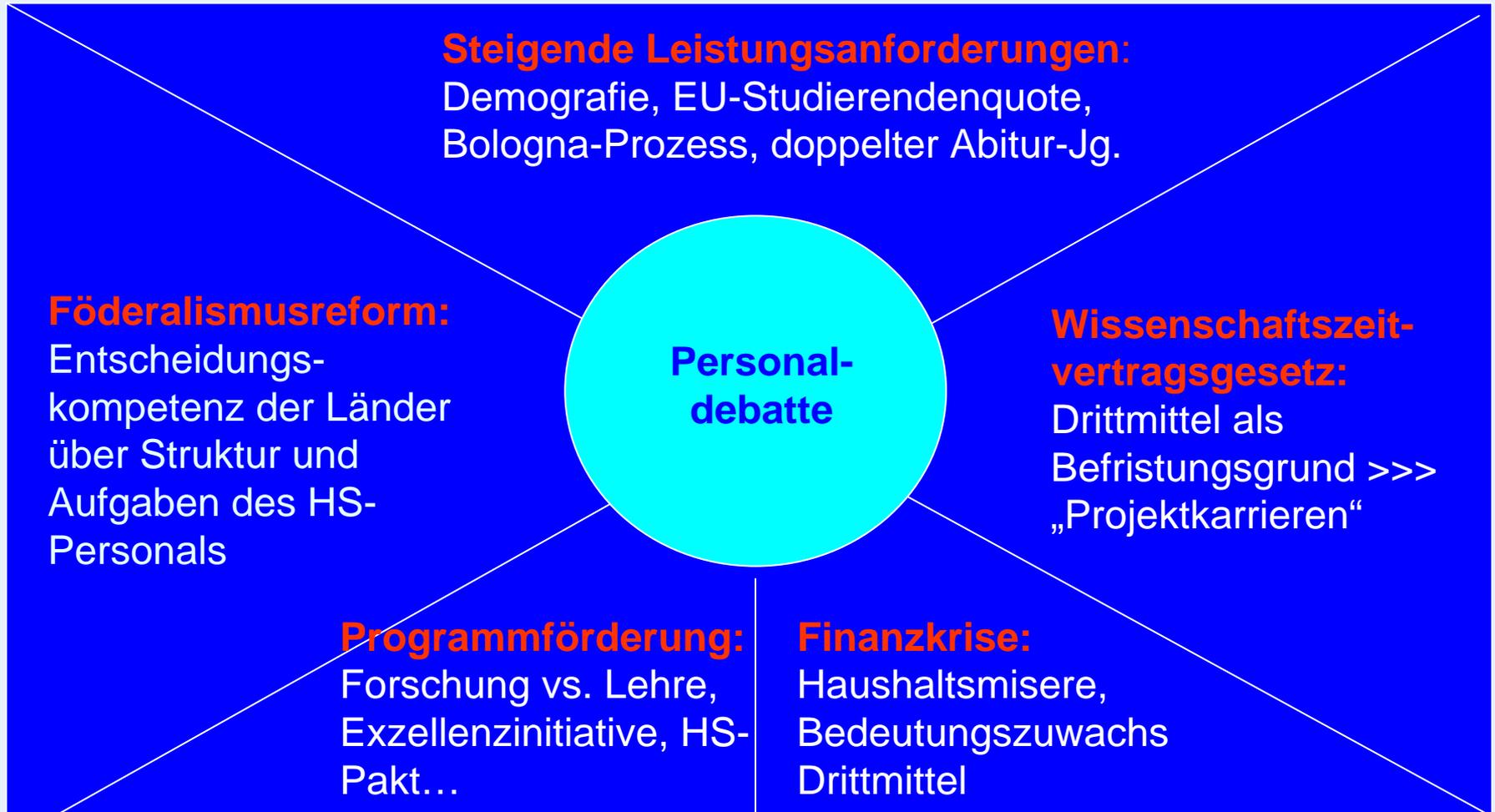
# Entwicklung von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen im Ländervergleich

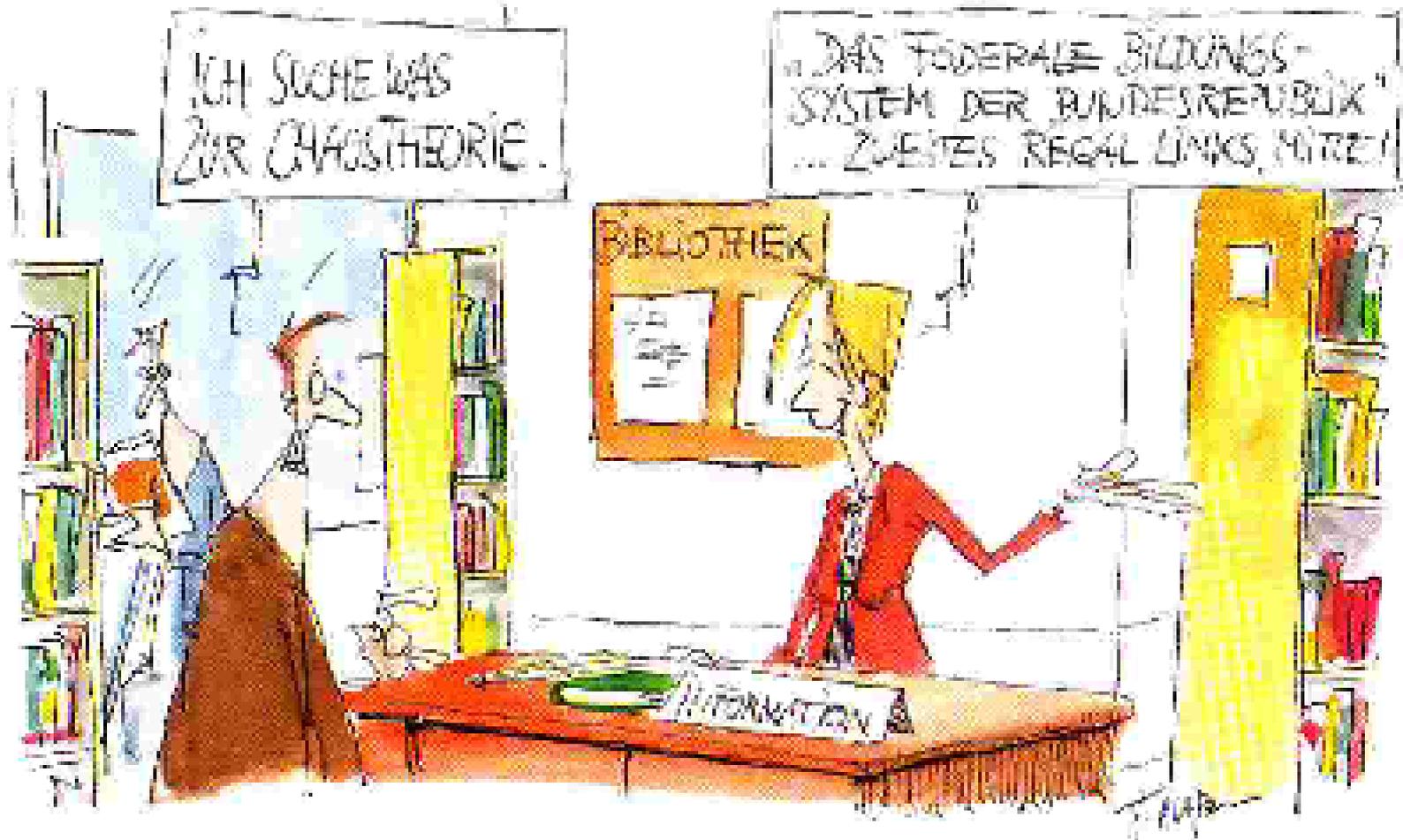
Statistik, Recht und Empirie

*Anke Burkhardt*



# Hochschulpolitisches Spannungsfeld







## Berufungsvoraussetzungen (LHG)

Land	Habilitation (oder gleichwertige Leistung)	Juniorprof.	Dozentur	Tätigkeit als wiss. Mitarb.		wiss. Tätigkeit				Tätigkeit in der Praxis	andere gleichwertige Tätigk./ Leistung/ gleichw. wiss. Tätigk.
				an der HS	an außer-univ. Fo.-Einr.	Wirt.	Verw.	and. gesell. Bereich	in der Praxis		
BW											
BY										FH: 5 Jahre / 3 außerhalb HS	
BE		i.d.R.									
BR											
HB	keine gesonderte Festlegung										
HH		i.d.R.									
HE	nur allg.: zusätzliche wissenschaftliche Leistungen										
MV	bis 2010	i.d.R.									
NS	i.d.R.	i.d.R.									
NRW											
RP		i.d.R.									
SL	i.d.R.	i.d.R.									
SN											
ST											
SH	i.d.R.	i.d.R.									
TH	i.d.R.	i.d.R.									



# Landeshochschulgesetze – Forschung und/oder Lehre

Bundesland	Professuren mit Schwerpunkt		Trad. Mgl. Freistellung für Forschung
	Forschung	Lehre	
Baden-Württemberg	Max. 5 Jahre		
Bayern		„Lehrprof.“	
Berlin	begrenzte Zeit		
Brandenburg			
Bremen			
Hamburg			
Hessen			
Niedersachsen	unbefr. oder befristet	Unbefr. oder befristet	
Mecklenburg-Vorp.			
Nordrhein-Westfalen			
Rheinland-Pfalz			
Saarland			
Sachsen			
Sachsen-Anhalt			
Schleswig-Holstein		„Lehrprof.“	
Thüringen			



# Lehrverpflichtungsverordnungen - Prof.

Bundesland (ohne Einzelregelungen für Hochschulen)	Uni-Professuren (ohne künstl. Fächer)			FH-Professuren
	generell	Schwerpunkt Forschung	Schwerpunkt Lehre	
Baden-Württemberg	9	2-8 überwiegend od. ausschließlich außerhalb Lehre	10-12	18
Bayern	9		12-16 („Lehrprofessur“)	19
Berlin	9	ausschließlich od. überwiegend Forschung	bis 14	18
Brandenburg	8		10-12 (max. 14)	18 9-12 (Schwerpunkt Forschung)
Bremen	8-10			18
Hamburg	4-12, Ø 9	Ermäßigung od. Aufhebung	bis 12	18
Hessen	8		bis 14	18
Mecklenburg-Vorpommern	8	ausschließlich od. überwiegend Forschung (befr.)	bis 12	18
Niedersachsen	8	6	bis 12	18
Nordrhein-Westfalen	9 (2-13 mgl., befr.)		13	18 (ab 55 J. ermäßigt)
Rheinland-Pfalz	8			18
Saarland	9 (4-13 mgl., befr.)	mindestens 4 (befr.)	bis 12 (befr.)	18
Sachsen	8		bis 12	18
Sachsen-Anhalt	8			16
Schleswig-Holstein	9 (6-12 mgl.)	4-6	12 („Lehrprofessur“)	18
Thüringen	9	ausschließlich od. überwiegend Forschung (befr.)	bis 12	18



# LVV Baden-Württemberg

**Weisungsgebundene akademische  
Mitarbeiter, die ihre wissenschaftlichen  
Dienstleistungen erbringen**

- a) zu gleichen Teilen in L und F = 7-13 LV**
- b) überwiegend in F = 5-12 LV**
- c) überwiegend in L = 13-19 LV**
- d) ausschließlich in L = 20-25 LV**



# Hochschulpraxis im Spiegel von Stellenanzeigen

**DIE ZEIT**

**Mai 2000, 2004, 2008, 2009**

**Forschung & Lehre**

**Mai, Juni, Juli 2008, 2009**

**duz**

**Mai, Juni, Juli 2008, 2009**

**Bundesland, Hochschule, Fachrichtung,  
Beschäftigtengruppe, Dauer/Befristung,  
Lehrverpflichtung, Vergütung, Stellenumfang.....**





## **Einstellungsvoraussetzungen / Kenntnisse / Erfahrungen:**

formale Anforderungen, Altersgrenzen, **Lehrbezug**, Forschungsbezug, Projektbezug, Praxisbezug, Leitungsbezug, internationaler Bezug, Genderbezug, Soft skills, wissenschaftsstützender Erfahrungshorizont

## **Einsatzgebiete / Tätigkeitsprofile / Aufgaben:**

Leitung, Forschung, **Lehre**, Forschungsprojekte, Forschungskoooperation, **Studiengangsreform**, **Studierendenbetreuung**, wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftlicher Qualifikationserwerb, Hochschuldidaktik, Genderbezug, akad. Selbstverwaltung, wissenschaftsstützende Tätigkeiten



# Einstellungsvoraussetzungen / Kenntnisse / Erfahrungen

## Beispiel Lehrbezug

pädagogische/didaktische Eignung, Lehrerfahrung (im In- und Ausland, im internationalen Umfeld), Fähigkeit zur Vertretung des Fachs in voller Breite in der Ausbildung, Engagement in der Lehre, hohe Motivation Wissen an Studierende zu vermitteln, Nutzbarmachung der in der beruflichen Praxis erworbenen Kompetenz für die Studierenden, Freude bei der Betreuung von Studierenden



# Einstellungsvoraussetzungen / Kenntnisse / Erfahrungen

## Beispiel Forschungsbezug

Forschungserfahrung, Forschungsaktivitäten, Exzellenz in der Forschung, Theoriefokus/Grundlagenforschung, einschlägige theoretische Arbeiten, besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, Kompetenz in der empirischen Forschung, Methodenkompetenz/-kenntnisse, Bereitschaft experimentell/theoretisch zu arbeiten, Freude an der Forschung, Interesse an der Weiterentwicklung des Fachs, international vergleichende Forschung, industriennahe Forschung

# Professuren an Universitäten

## Einstellungsvoraussetzungen / Kenntnisse / Erfahrungen

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
<b>Habilitation</b>	<b>72</b>	<b>69,2</b>	<b>58</b>	<b>60,4</b>	<b>49</b>	<b>45,4</b>	<b>60</b>	<b>46,5</b>
habilitationsadäquate Leistungen	70	67,3	54	56,3	40	37,0	42	32,6
Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter an HS oder außeruniversitärer Fo-Einr.			1	1,0	4	3,7	17	13,2
Juniorprofessur					25	23,1	39	30,2
Wiss. Tätigkeit außerhalb des HS-Bereiches, in Wirt., Verw., and. gesell. Bereich im In-und Ausland	3	2,9	5	5,2	9	8,3	33	25,6
<b>Lehrbezug</b>	<b>54</b>	<b>51,9</b>	<b>41</b>	<b>42,7</b>	<b>44</b>	<b>40,7</b>	<b>93</b>	<b>72,1</b>
<b>Forschungsbezug</b>	<b>10</b>	<b>9,6</b>	<b>23</b>	<b>24,0</b>	<b>26</b>	<b>24,1</b>	<b>52</b>	<b>40,3</b>
<b>Projektbezug</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>10</b>	<b>10,4</b>	<b>12</b>	<b>11,1</b>	<b>31</b>	<b>24,0</b>
<b>Praxisbezug</b>	<b>17</b>	<b>16,3</b>	<b>14</b>	<b>14,6</b>	<b>17</b>	<b>15,7</b>	<b>18</b>	<b>14,0</b>
<b>Leistungsbezug</b>	<b>2</b>	<b>1,9</b>	<b>2</b>	<b>2,1</b>	<b>8</b>	<b>7,4</b>	<b>6</b>	<b>4,7</b>
<b>Internationaler Bezug</b>	<b>7</b>	<b>6,7</b>	<b>15</b>	<b>15,6</b>	<b>22</b>	<b>20,4</b>	<b>24</b>	<b>18,6</b>
<b>Stellenanzeigen insges.</b>	<b>104</b>		<b>96</b>		<b>108</b>		<b>129</b>	

# Professuren an Universitäten

## Einsatzgebiet / Tätigkeitsprofil / Aufgaben

	2000		2004		2008		2009	
	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle	%
<b>Leitung</b>	10	9,6	21	21,9	19	17,6	26	20,2
<b>Forschung und Lehre</b>	91	87,5	67	69,8	77	71,3	121	93,8
<b>Lehrtätigkeit</b>	19	18,3	24	25,0	28	26,0	10	7,8
<b>Forschungsprojekte</b>	6	5,8	19	19,8	22	20,4	39	30,2
<b>Forschungskooperationen</b>	29	27,9	26	27,1	41	38,0	77	59,7
<b>Studiengangsreform</b>	5	4,8	13	13,5	16	14,8	18	14,0
<b>Studierendenbetreuung</b>	11	10,6	10	10,4	18	16,7	108	83,7
<b>Wiss. Nachwuchs</b>			2	2,1	4	3,7	20	15,5
<b>Hochschuldidaktik</b>	4	3,8	5	5,2	1	0,9	4	3,1
<b>Akad. Selbstverwaltung</b>	16	15,4	12	12,5	23	21,3	36	27,9
<b>Stellenanzeigen insges.</b>	104		96		108		129	



# Fragenkomplex zur praktischen Umsetzung von „lehrorientierten Personalkategorien“ an Universitäten

## Antwort Hochschulleitung

„Da muss man vielleicht etwas ausholen. Wir haben ja als Universität einen Auftrag in Lehre **und** Forschung. Bei allen Problemen die wir haben mit den hohen Studierendenzahlen und mit den doppelten Abiturjahrgängen, die auf uns zurollen [...] und dem Wissen, dass wir zusätzliche Lehre aufbauen müssen, halten wir doch dieses Humboldt'sche Prinzip der Vereinigung von Forschung und Lehre für nach wie vor maßgebend - für **Universitäten**. Wir möchten eigentlich nicht den Anteil der Lehre, wie er sowohl bei Professoren wie Dozenten jetzt möglich ist nach diesen neuen gesetzlichen Änderungen, **deutlich** erhöhen. Also das sind ja Zahlen, die gehen ja in Richtung von Lehrdeputaten, die Sie an Fachhochschulen finden. Weil wir der Meinung sind, dass der eigentliche Forschungsanteil dann gar nicht mehr zu erfüllen ist. Und das halten wir für grundsätzlich eigentlich falsch. Da stehen wir mit unserer Universität ja nicht alleine da, also das ist die größere Zahl. Aber es gibt natürlich auch Ausnahmen.“



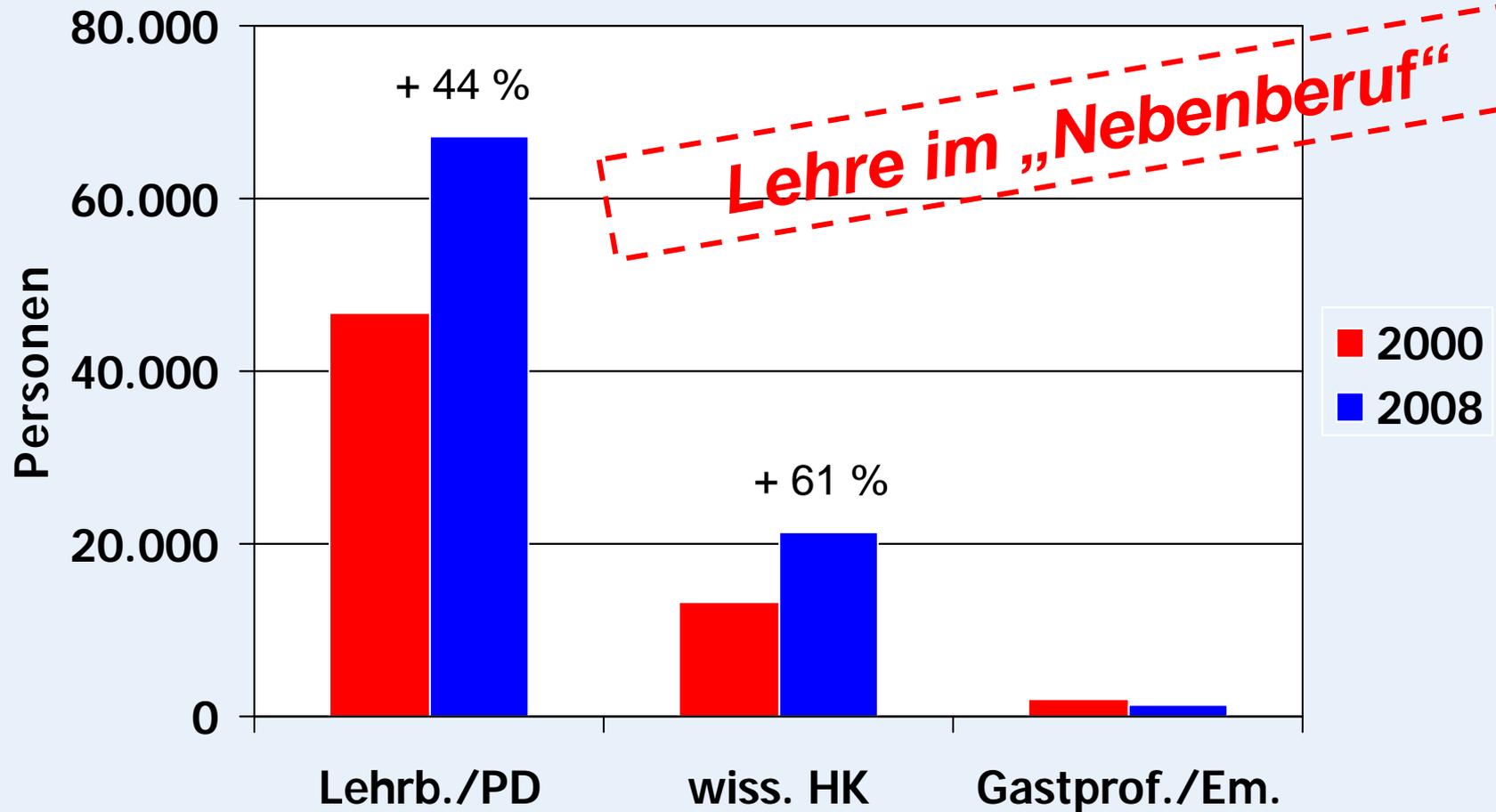
# Statistische Analyse

## Bundestrends - Ländervergleich

- Anteil nebenberufl. wiss. Personal
- Anteil Prof. an hauptberufl. wiss. Personal
- Anteil Frauen an Prof.
- Anteil Frauen unterhalb Professur
- Juniorprofessor/-innen
- Anteil Befristung unterhalb Professur
- Anteil Teilzeit unterhalb Professur
- Anteil Drittmittelfinanzierung unterhalb Professur
- Studierende je Prof.
- Promotionen je Uni-Prof.

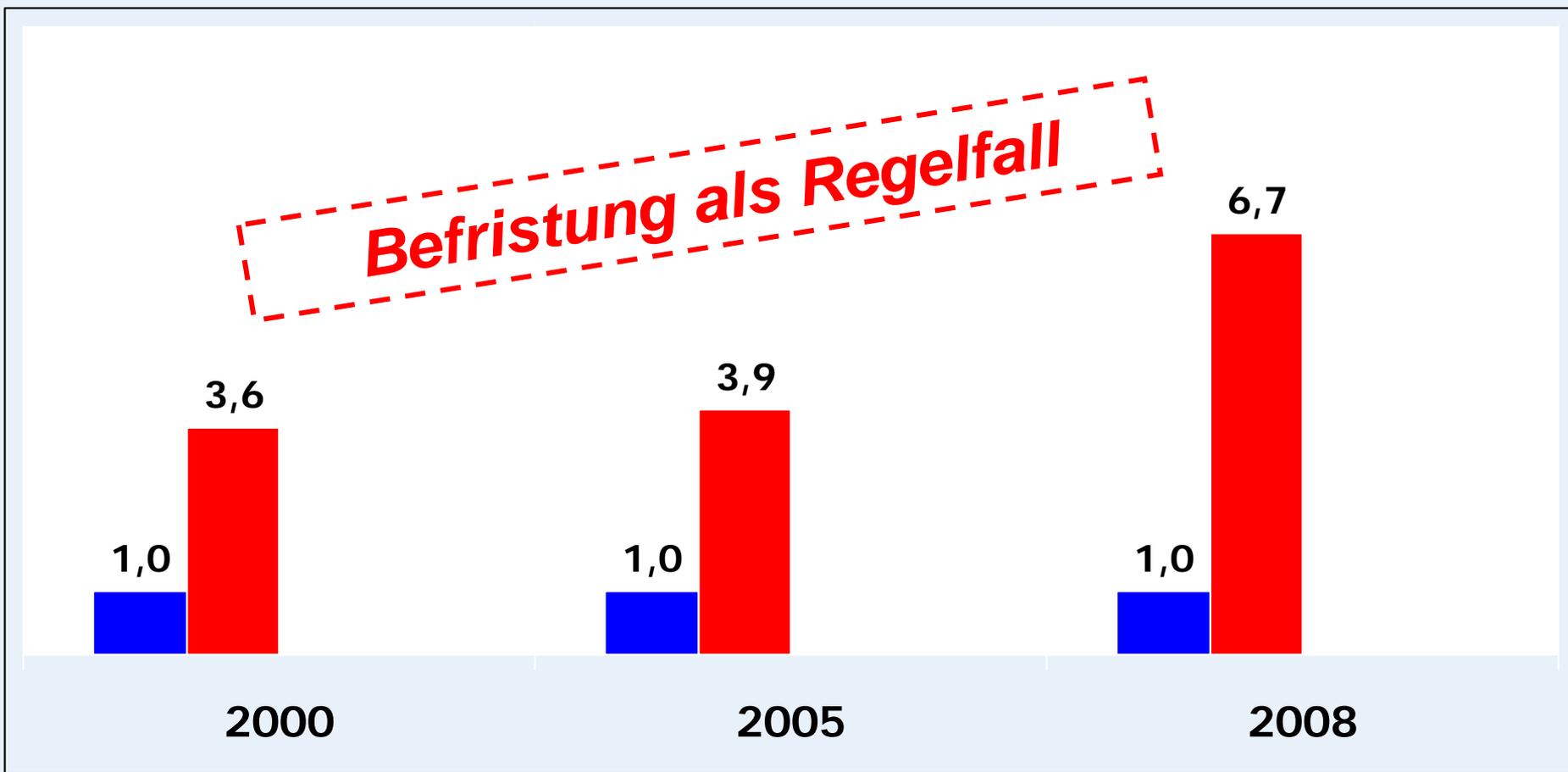


## Nebenberufliches wiss. Personals nach Beschäftigtengruppen 2000 und 2008



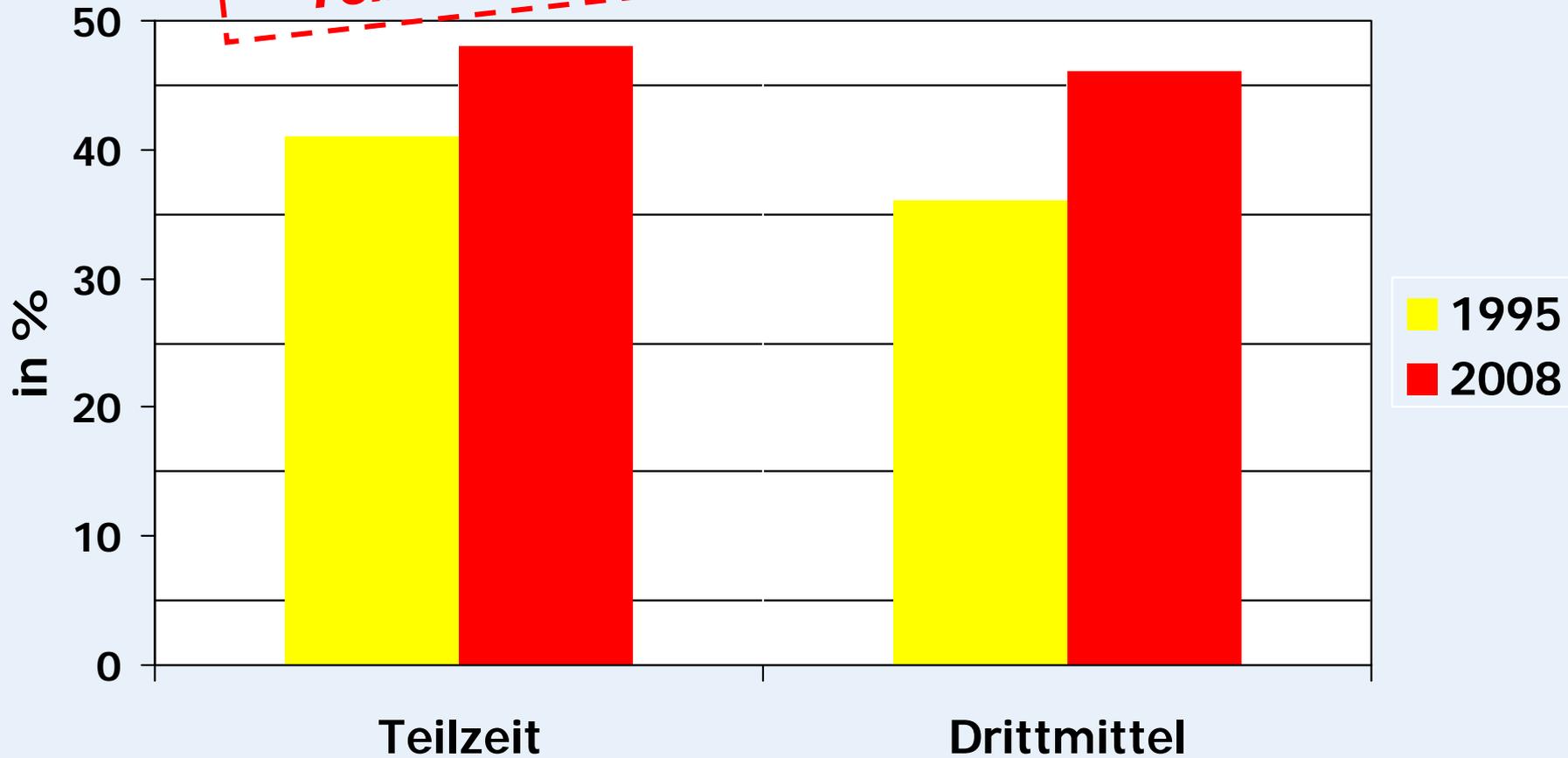


# Relation unbefristeter zu befristetem „Mittelbau“





**Hälfte des befristeten „Mittelbaus“ in  
Teilzeit und/oder Drittmittelfinanzierung**

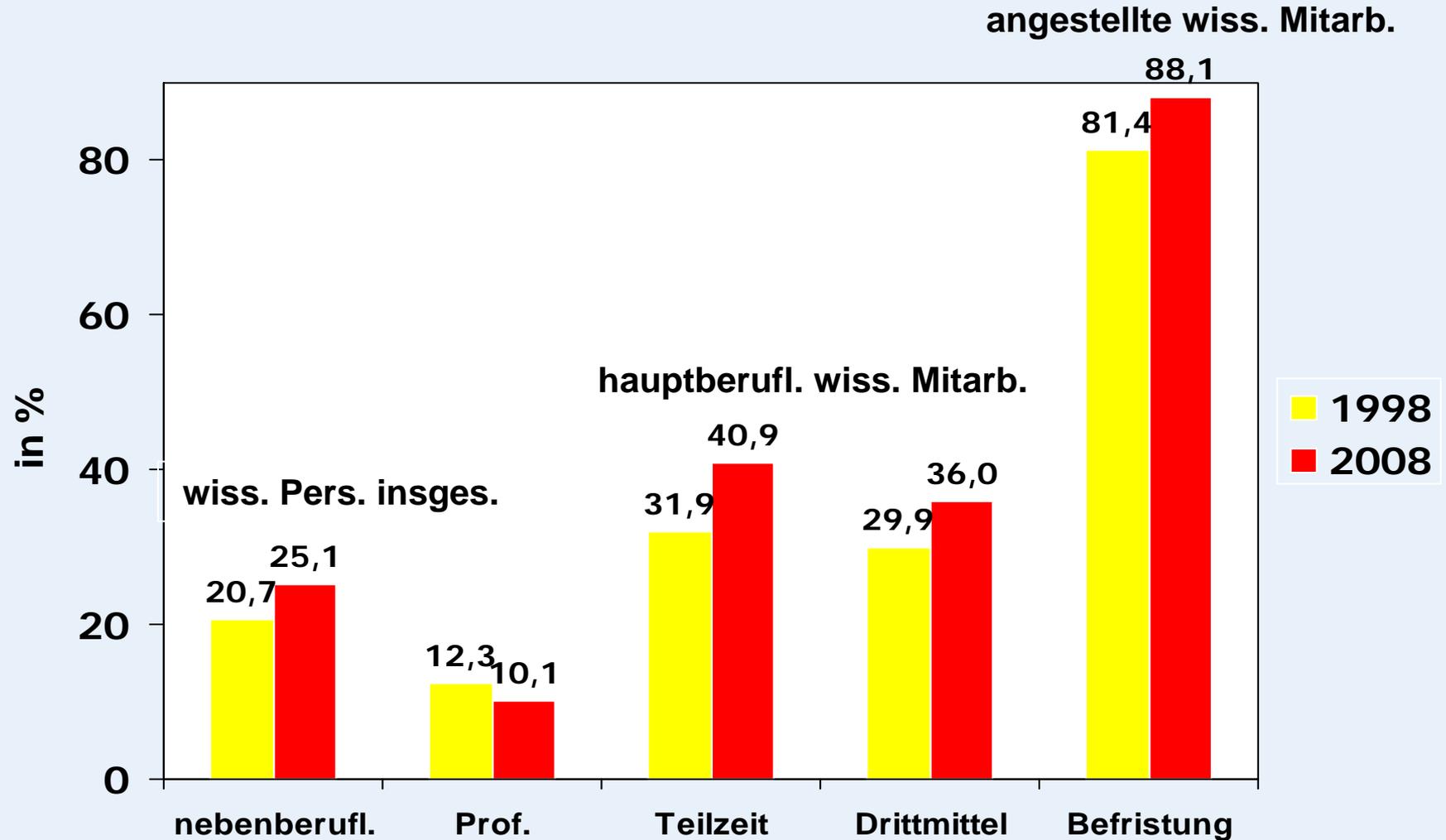


\*angestellte wissen. Mitarb.



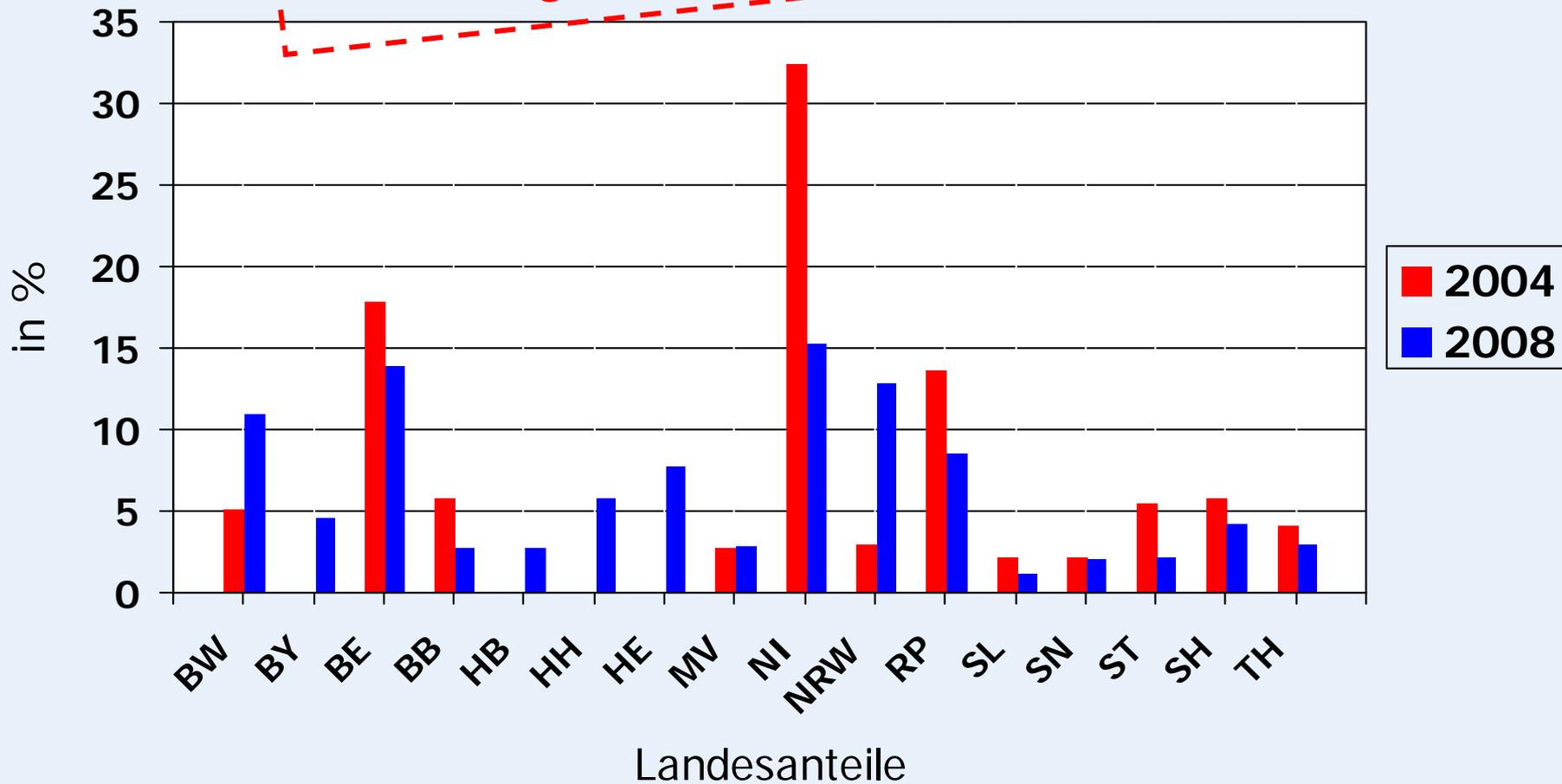


# Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an **Universitäten** (in %)



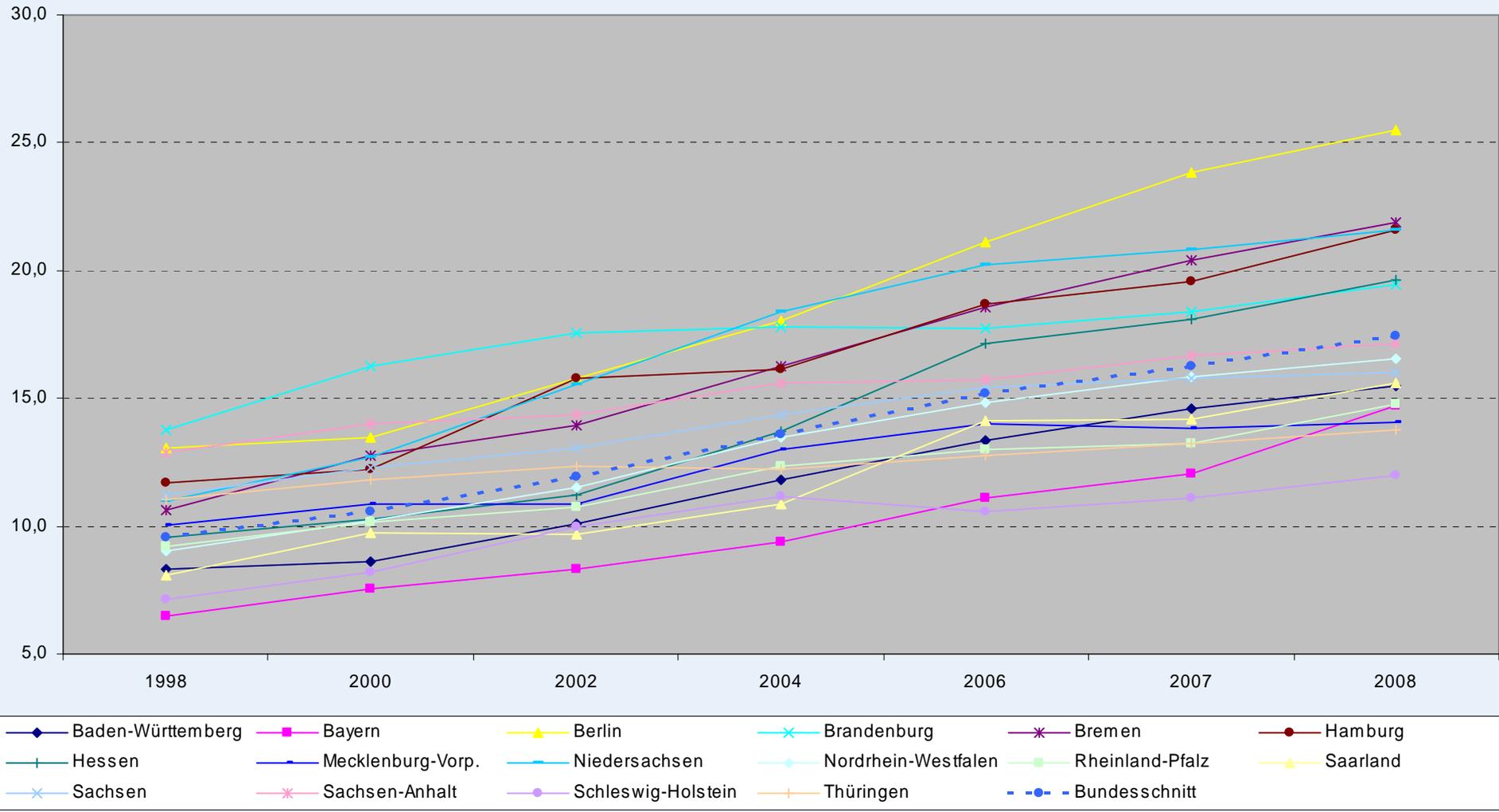


**Juniorprofessor/-innen: Spitzen  
schwächen sich ab**

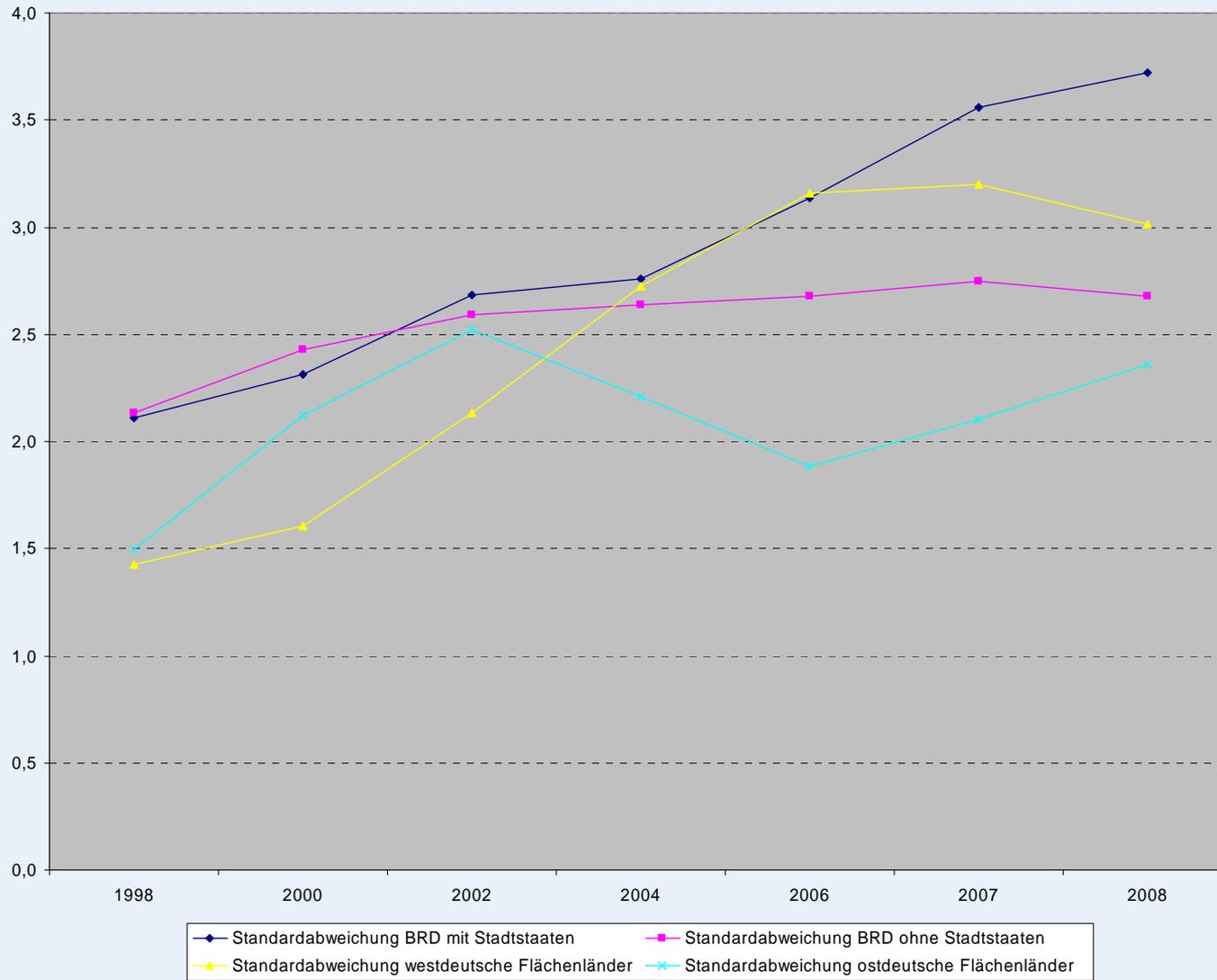




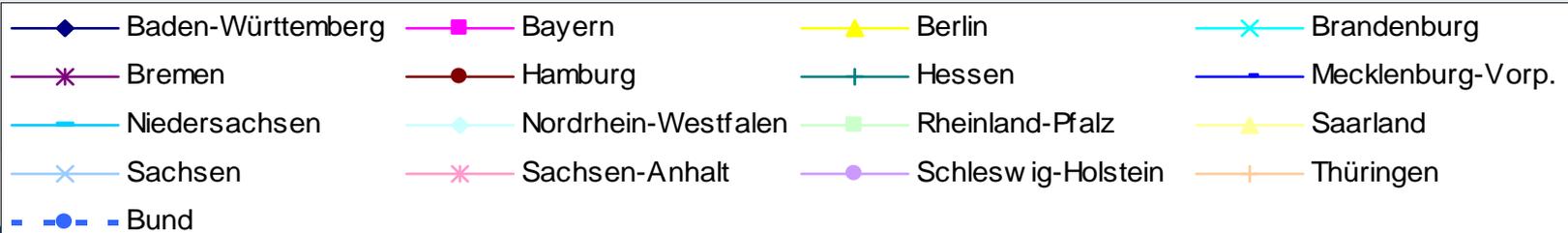
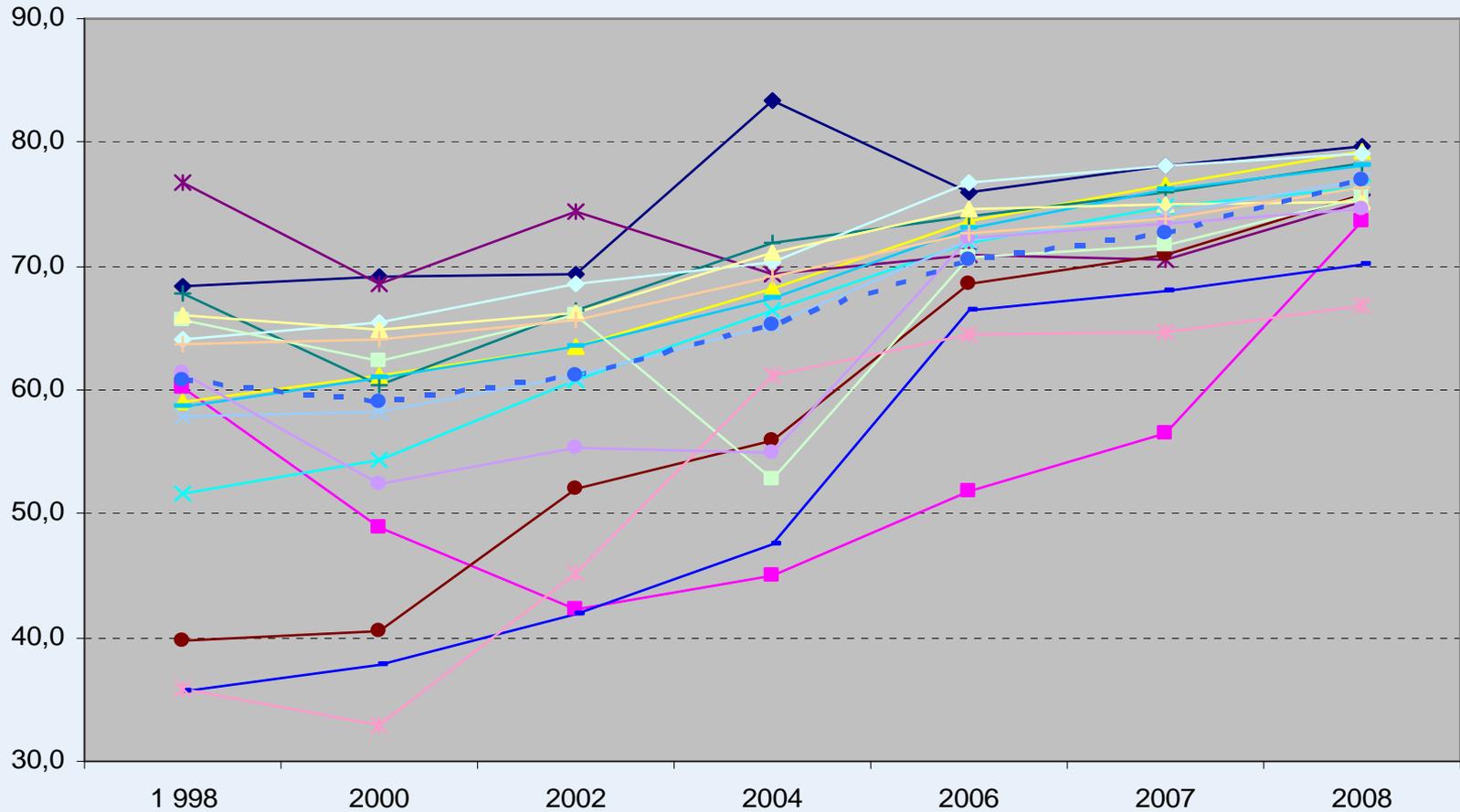
# Professorinnenanteil (in %)



# Standardabweichung Professorinnenanteil

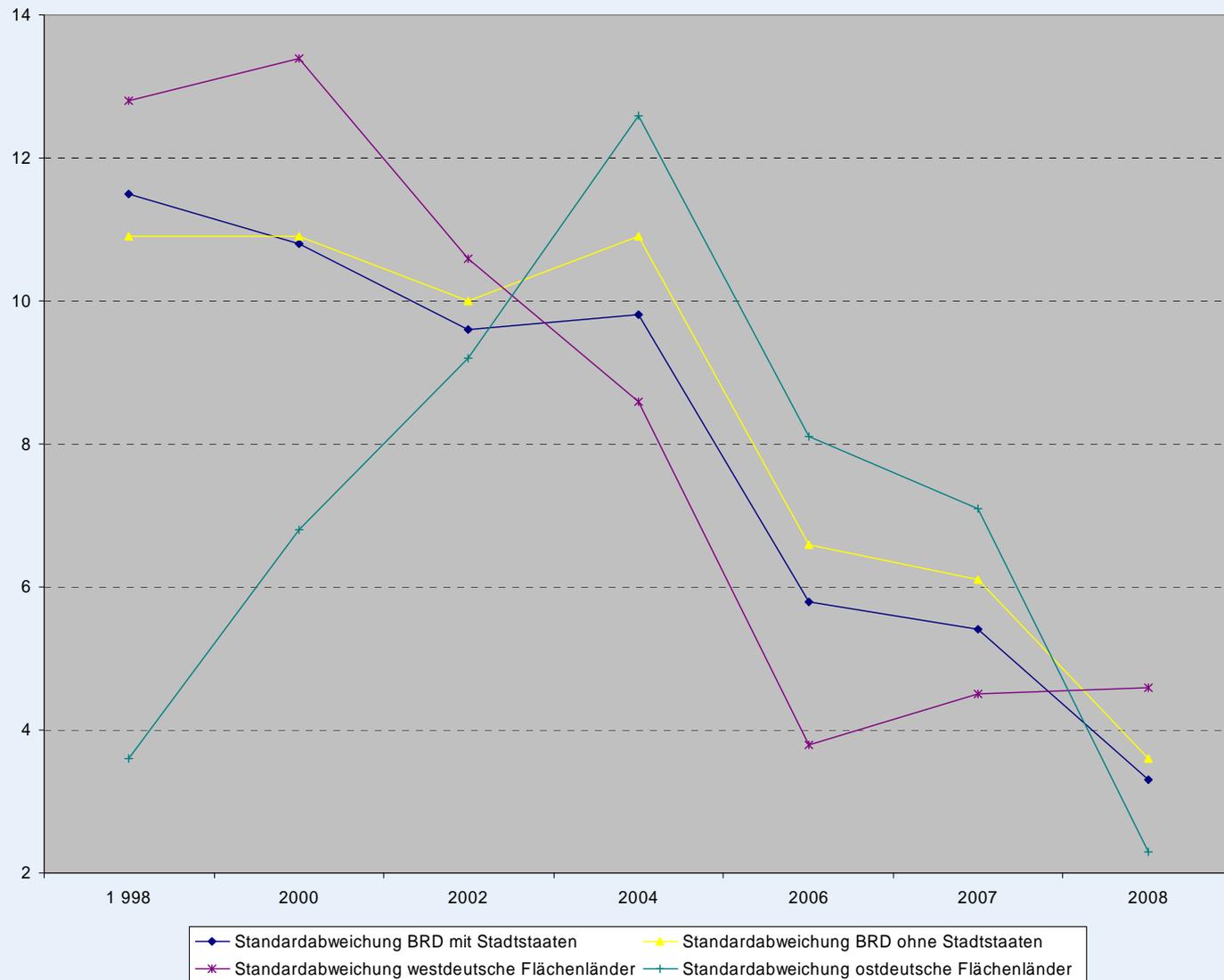


# Anteil Befristung im „Mittelbau“ (in %)

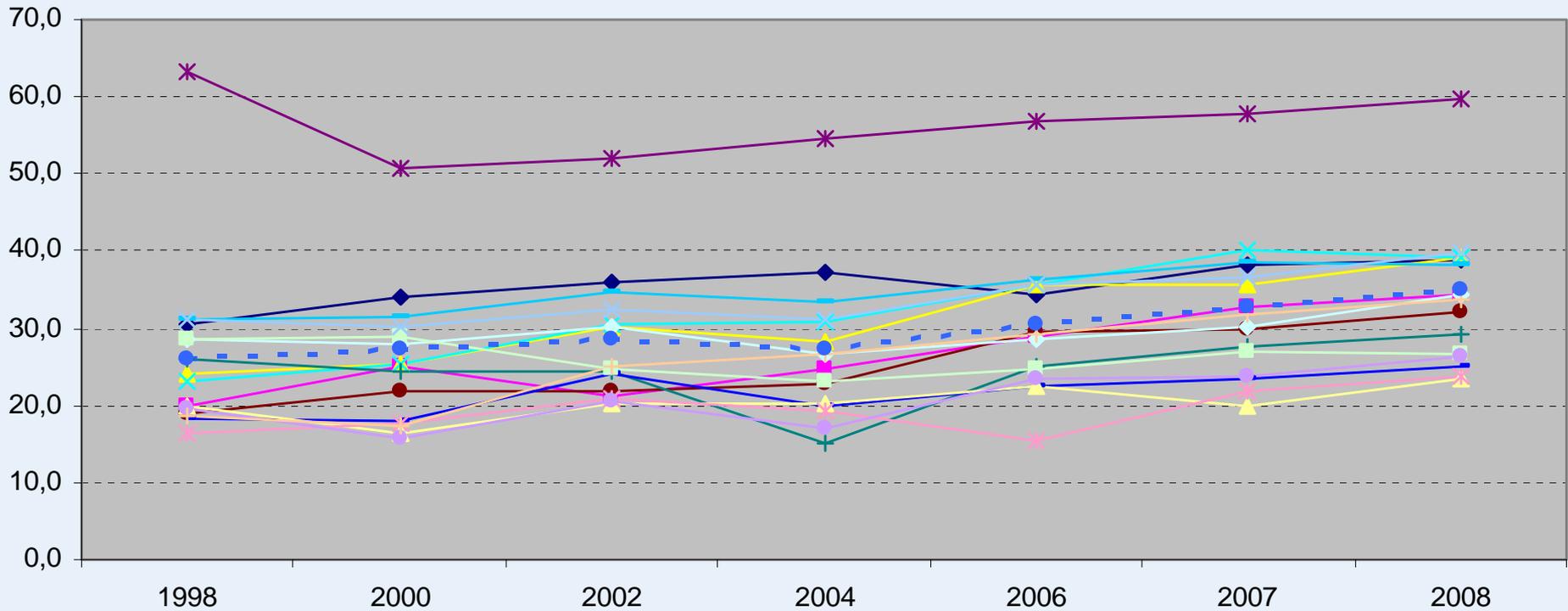




# Standardabweichung Befristung im „Mittelbau“



# Anteil Drittmittelfinanzierung im „Mittelbau“ (in %)





# Standardabweichung Drittmittelfinanzierung „Mittelbau“





# Totgesagte leben länger

## Professuren

- Universitäten halten offensichtlich (vorerst) am Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre fest.
- Von den neuen rechtlichen Regelungen zur Schwerpunktsetzung in Forschung **oder** Lehre wird in der Praxis bisher kaum Gebrauch gemacht.
- Unterhalb des „Einheitslabels“ erfahren lehrbezogene Erfahrungen und Tätigkeitsprofile einen Bedeutungszuwachs.



# Alte Zöpfe neu geflochten

## Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

- LHG: es bleibt beim „Dienstleistungsmodus“ - Selbständigkeit als „kann-Bestimmung“
- LVV: ermöglichen Ausweitung der Lehrleistungen und Flexibilisierung
- Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung entwickeln sich zum Normalfall



# Getrennt marschieren, vereint „schlagen“

Auch ohne HRG geht die Entwicklung bundesweit im Grundsatz in eine ähnliche Richtung. Abweichungen auf normativer Ebene werden durch die Hochschulpraxis gedämpft. Wenn sich im Einzelfall (bereits vorhandene) Länderunterschiede ausprägen, scheint dies in der Regel auf ein unterschiedliches Ausmaß der Entwicklungsdynamik zurückzuführen zu sein.