



Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten

Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	3
Kurzfassung.....	5
A. Ausgangslage.....	9
A.I. Personalstruktur an Universitäten	9
I.1. Reformen der letzten Jahre	9
I.2. Statistischer Überblick	11
A.II. Kontexte der Personalstrukturreform	20
II.1. Differenzierung des Hochschulsystems.....	20
II.2. Künftiger Bedarf an Lehrkapazitäten	22
II.3. Qualität der Lehre.....	24
II.4. Defizite der bisherigen Personalstruktur	26
A.III. Zentrale Ergebnisse eines internationalen Vergleichs	29
B. Empfehlungen	31
B.I. Hochschullehrerpositionen mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre	35
I.1. Spezifisches Kompetenzprofil	36
I.2. Berufungsverfahren.....	36
I.3. Attraktivität durch Entwicklungsperspektiven	37
I.4. Quantitativer Ausbau von Stellen mit Schwerpunkt Lehre.....	39
B.II. Qualifizierungsangebote und Kompetenzüberprüfung	41
B.III. Implikationen für die Personalstruktur insgesamt	43
III.1. Lehrer im Hochschuldienst	45
III.2. Beteiligung von Wissenschaftlern aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Lehre	45
III.3. System bezahlter Lehraufträge.....	46
III.4. Wissenschaftlicher Nachwuchs in der Lehre	46

C. Anhang.....	49
C.I. Länderberichte zu ausgewählten Aspekten der Personalstruktur und -entwicklung an Universitäten	49
I.1. Großbritannien	49
I.2. Kanada.....	52
I.3. Niederlande.....	55
I.4. Schweden	59
C.II. Altersstruktur ausgewählter Fächergruppen	64
C.III. Tabellen	70

Vorbemerkung

Der Wissenschaftsrat hat sich immer wieder mit Fragen der Ausgestaltung der Personalstruktur an Hochschulen beschäftigt. Wichtige Leitlinien waren die Verbesserung der Bedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Steigerung der Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere. So hat er sich im Jahr 2001 für die Einführung einer Nachwuchsprofessur (Juniorprofessur) ausgesprochen.¹ Im Jahr 2004 plädierte er dafür, die Möglichkeiten zu verbessern, qualifizierte Wissenschaftler auch ohne Berufung auf eine Professur dauerhaft an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beschäftigen.² Auch die vorliegende Empfehlung zielt darauf, die Verlässlichkeit der Berufsperspektive Wissenschaft zu erhöhen und damit deren Attraktivität zu steigern. Eine der wichtigsten Aufgaben der Hochschulen in den kommenden Jahren ist es, die Lehre den besonderen Anforderungen der neuen gestuften Studiengänge anzupassen, ihre Qualität systematisch sicherzustellen und zu verbessern. Auswahl und Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals sowie die Gestaltung entsprechender Karrierewege werden dabei ein wichtiges Thema sein.

Reformanstrengungen der letzten Jahre haben den wettbewerblichen Charakter des Hochschulsystems gestärkt. Auch die Gestaltung der Personalstruktur und der Karrierewege wird – insbesondere aufgrund der Föderalismusreform – Gegenstand des Wettbewerbs. Besonders auswirken wird sich dies bei der von allen Ländern in Angriff genommenen Anstrengung, der deutlich zunehmenden Anzahl von Studienanfängern mit einem adäquaten Lehrangebot zu begegnen. Da diese Anstrengungen einhergehen mit dem allseits gesehenen Erfordernis, die Qualität der Lehre zu verbessern, sind Konsequenzen für die Personalstruktur unausweichlich. Um zu erreichen, dass sich die notwendigen Reformen in einem vergleichbaren Rahmen halten und dem Erfordernis der Verbesserung der Qualität der Lehre gerecht werden, legt der Wissenschaftsrat „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten“ vor. Er verbindet mit diesen Empfehlungen nicht nur die Absicht, klare Maßstäbe zu setzen, sondern auch die Hoffnung, dass Reformen der Personalstruktur mit dem auch weiterhin notwendigen Maß an Abstimmung zwischen den Ländern erfolgen. Ansätze, die allein der quantitativen Erweiterung des Lehrangebots dienen und dabei eine Verschlechterung der Qualität der Lehre ggf. in Kauf nehmen, sind nicht akzeptabel.

1 Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001.

2 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 2004, Band 1, S. 221 ff.

Zur Ausarbeitung der vorliegenden Empfehlungen hat der Wissenschaftsrat im Januar 2006 unter dem Titel „Personalstruktur und Personalentwicklung an Hochschulen“ eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die im März 2006 ihre Arbeit aufgenommen 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 26. Januar 2007 verabschiedet.

Kurzfassung

Der Wissenschaftsrat empfiehlt die Etablierung von Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre, zu denen der Zugang vorzugsweise über den neuen, eigenständigen Qualifizierungsweg der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre führen sollte. Voraussetzung für die erfolgreiche Einführung ist der Aufbau eines umfangreichen, klar strukturierten Angebotes zur Vermittlung von Lehrkompetenzen, das schnellstmöglich entwickelt und dann allen Nachwuchskräften und Hochschullehrern zur Verfügung stehen soll.³

Dieser weitreichende Vorschlag ist eine Antwort auf zwei der größten Herausforderungen der nächsten Jahre: Zum einen besteht die Notwendigkeit, die Studienplatzkapazitäten zügig auszubauen. Zum anderen muss die Qualität der Lehre weiter verbessert werden. Beides verlangt Ressourcen in erheblichem Umfang. Der Wissenschaftsrat hält es daher für erforderlich, dass zusätzliche Mittel für den erforderlichen Ausbau der Lehrkapazitäten bereitgestellt werden. Der Hochschulpakt ist hier ein wichtiger Beitrag und unterstützt die Länder in ihren Bemühungen. Die vorliegenden Empfehlungen entwickeln einen Vorschlag, wie das zusätzliche wissenschaftliche Personal sinnvoll für die Lehre eingesetzt werden kann. Gleichwohl ist zu befürchten, dass die Ressourcen für die Lehre auf absehbare Zeit zu knapp bleiben.

Der Wissenschaftsrat ist überzeugt, dass in dieser Situation grundsätzliche und mutige Veränderungen unumgänglich sind. Die zuletzt in der hochschulpolitischen Öffentlichkeit diskutierte Etablierung einer eigenständigen Personalkategorie unterhalb der Professur (häufig mit dem Begriff *Lecturer* verbunden) würde dagegen dem Stellenwert der Lehre und der Zielsetzung, entsprechende Positionen für sehr gute Wissenschaftler attraktiv zu machen, nicht gerecht werden.

Professur und Juniorprofessur mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet: Der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben soll bei etwa 60 % des Zeitbudgets liegen (max. 12 Semesterwochenstunden (SWS)), für die Forschung sollten 30 % zur Verfügung stehen, für Aufgaben in Selbstverwaltung und Management 10 %. Die Stelleninhaber vertreten ihr Fach selbständig in Lehre und Forschung. Sie sollen über die notwendigen Ressourcen für ihre Aufgaben in Lehre und Forschung verfügen. Das Entgelt einschließlich der Leistungszulagen der W-Besoldung

³ Gegenstand der vorliegenden Empfehlungen sind Personalstruktur und Karrierewege der Universitäten. Die Empfehlungen enthalten Hinweise, die auch für die Personalstruktur der Fachhochschulen relevant sind. Den damit aufgeworfenen Fragen soll zeitnah nachgegangen werden.

entspricht dem anderer Professoren; dies spiegelt die Gleichrangigkeit von Lehre und Forschung wider. Instrumente der leistungsorientierten Mittelvergabe müssen so ausgestaltet werden, dass Tätigkeiten in der Lehre gleichgewichtig berücksichtigt werden.

Der Zugang zur Professur mit Schwerpunkt Lehre soll auf der Basis dokumentierter Kompetenzen in der Lehre erfolgen, vorzugsweise über den anspruchsvollen Karriereweg einer Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre. Letztere ist im Regelfall mit einer Tenure-Option verbunden. Die Universitäten tragen Verantwortung dafür, die Berufungsverfahren für Juniorprofessoren mit Schwerpunkt Lehre unter Zugrundelegung so strenger Kriterien durchzuführen, dass eine erfolgreiche Evaluierung im Tenure-Verfahren und die daraus folgende Berufung auf eine Professur wahrscheinlich erscheinen. In den ersten drei Jahren soll das Lehrdeputat der Juniorprofessoren mit Schwerpunkt Lehre 6, maximal 8 SWS betragen. Dadurch und durch die allen Nachwuchskräften und Hochschullehrern anzubietenden Qualifizierungsmaßnahmen während der ersten Phase der Juniorprofessur (in beiden Ausprägungen) ist eine weitgehende Durchlässigkeit der Karrierewege gewährleistet.

Deutschlandweit und auf mittlere Sicht soll im Universitätsbereich ein angemessener Anteil der Professuren, maximal 20 %, ein erhöhtes Lehrdeputat aufweisen. Das übliche Lehrdeputat von durchschnittlich 8 SWS soll der Regelfall für eine Universitätsprofessur bleiben. Denn die Leistungsfähigkeit der universitären Forschung und die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen dürfen nicht geschmälert, sondern müssen kontinuierlich ausgeweitet werden.

Ein unverzichtbares Element aller Anstrengungen um eine Verbesserung der Qualität der Lehre ist die systematische Professionalisierung der Lehrtätigkeit. Dies verlangt ein strukturiertes Angebot zur Vermittlung von Lehrkompetenzen, die Herausbildung von Standards hinsichtlich dieser Kompetenzen sowie die Etablierung von Instrumenten zu deren Überprüfung. Zentren der Kompetenzvermittlung können an den einzelnen Hochschulen oder auch hochschulübergreifend etabliert werden. Zusätzlich sollen internationale Erfahrungen und Qualifizierungsangebote nutzbar gemacht werden. Für die zügige Implementierung der vorgeschlagenen Angebote und Institutionen müssen Ressourcen in nicht unerheblichem Umfang bereitgestellt werden. Der neue Karriereweg ist ein attraktives Angebot für Nachwuchskräfte, denn er bietet sehr gute Qualifizierungsangebote sowie kalkulierbare Karriereperspektiven mit dem Ziel der Dauerbeschäftigung auf einer Professur.

In Ergänzung zu dem vorgeschlagenen Konzept verfügen Länder und Hochschulen über die Möglichkeit, Wissenschaftler mit einem Schwerpunkt im Lehrbereich unter anderen als den hier vorgeschlagenen Konditionen zu beschäftigen. Um zu verhindern, dass die Grundintentionen des vorliegenden Vorschlags unterlaufen werden, verweist der Wissenschaftsrat jedoch auf einige unverzichtbare Bedingungen für die Ausgestaltung entsprechender Beschäftigungsverhältnisse:

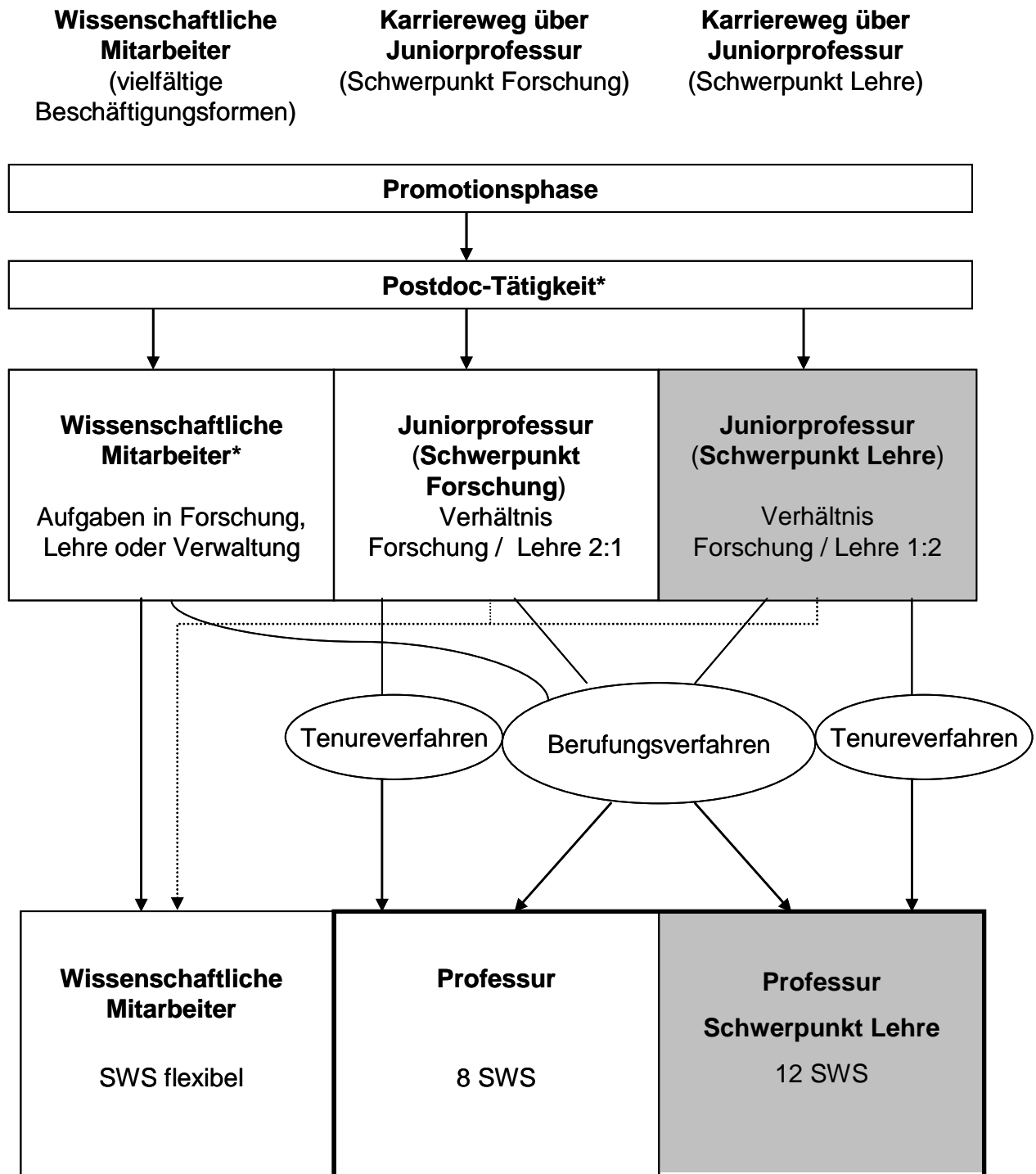
- Wissenschaftlern mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre muss unabdingbar die Gelegenheit zur Teilnahme an qualifizierten Schulungsangeboten im Bereich der Lehre eröffnet werden.
- Lehrkräfte, die mit der Vermittlung forschungsnaher Lehrinhalte beschäftigt sind, müssen Freiräume zu eigener Forschung erhalten. 12 SWS Lehrdeputatsverpflichtung sollten auch hier als Maximum betrachtet werden, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen.
- Bei einer befristeten Beschäftigung von Wissenschaftlern mit einem Schwerpunkt in der Lehre muss das berechtigte Interesse der Beschäftigten an beruflichen Perspektiven adäquat berücksichtigt werden.
- Wissenschaftler mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre müssen über ausreichende Ressourcen und Mitspracherechte verfügen, um ihre Aufgaben adäquat erfüllen zu können.
- Der Anteil von unselbständig erbrachten Lehrleistungen sollte nicht über das bereits bestehende Maß hinaus ausgedehnt werden.

Der Vorschlag der Einführung von Hochschullehrerpositionen mit Schwerpunkt Lehre allein wird nicht hinreichen, kurzfristig die notwendigen Lehrkapazitäten aufzubauen. Daher äußert sich der Wissenschaftsrat auch zu einigen weiteren Optionen einer an hohen Qualitätsstandards orientierten Kapazitätsausweitung: Er schlägt vor, unter Beachtung der jeweiligen fachlichen Gegebenheiten für einen befristeten Zeitraum besonders qualifizierte Gymnasiallehrer mit Aufgaben in der Lehre an den Universitäten zu betrauen. Er sieht Potenzial in einem zusätzlichen Engagement von Wissenschaftlern der außeruniversitären Forschungsinstitute, er spricht sich für ein erneuertes System attraktiv bezahlter Lehraufträge aus und er nennt Regeln und Bedingungen für die Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlern an der Lehre.

Der Wissenschaftsrat ist überzeugt, dass die Umsetzung seines Vorschlages einen wichtigen Beitrag zu einer qualitätsorientierten Ausweitung der Studienplatzkapazitäten

und zu einer Steigerung der Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere leistet. Rasches und weitsichtiges Handeln ist in Anbetracht der großen Herausforderung unabdingbar.

Personalstruktur an Universitäten (Strukturmodell)



* Dies kann auch eine Tätigkeit in der Industrie (Bsp. Ingenieure) oder Ähnliches umfassen.

A. Ausgangslage

Die vorliegenden Empfehlungen basieren auf der Annahme eines dringenden Reformbedarfes von Personalstruktur und Karrierewegen an deutschen Universitäten. Wesentliche Defizite der heutigen Situation werden in Abschnitt A.II. genannt. Anregungen aus einem internationalen Vergleich fasst Abschnitt A.III. zusammen. Zunächst folgen jedoch einige Angaben zu Personalstruktur und Personaleinsatz an Universitäten heute.

A.I. Personalstruktur an Universitäten

I.1. Reformen der letzten Jahre

Die rechtlichen Vorgaben für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen sind in den letzten Jahren maßgeblich verändert worden.⁴ Ein zentrales Ziel der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG), die im Februar 2002 in Kraft getreten ist, war die Neugestaltung des Qualifizierungsweges zur Professur. Neben der Neuregelung des Befristungsrechts (§ 57 HRG) stand daher die Einführung der neuen Personalkategorie der Juniorprofessur⁵ im Zentrum der Reform. Die Juniorprofessur soll das zentrale Angebot für die zweite Phase wissenschaftlicher Qualifikation darstellen. Die Juniorprofessoren sind in statusrechtlicher Hinsicht der Gruppe der Hochschullehrer zugeordnet. Damit verfügen sie wie die Professoren über volle Selbständigkeit in Forschung und Lehre. Im Rahmen der 5. HRG-Novelle entfielen die bisherigen Personalkategorien der hauptberuflich tätigen Hochschuldozenten⁶, Oberassistenten, Oberingenieure sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten⁷. Neben den Hochschullehrern sind außerdem die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben hauptberuflich tätig (§ 42 Satz 1, § 53, § 56 HRG). Die hier genannten zentralen Punkte sind – nachdem die 5. HRG-Novelle durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 für nichtig erklärt worden war – durch die 8. Novelle des HRG vom 27. Dezember 2004 erneut in das HRG aufgenommen worden.

4 Über rechtliche und historische Aspekte der Personalkategorien zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses vgl.: Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Januar 2001, S. 10 ff.

5 Aus Gründen der Lesbarkeit sind hier und im Folgenden nicht die männliche und weibliche Sprachform nebeneinander aufgeführt. Personenbezogene Aussagen, Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen gelten aber stets für Frauen und für Männer.

6 Eingeführt mit der dritten HRG-Novelle im November 1985. Der Hochschuldozent gehört zur Gruppe der Professoren und vertritt sein Fach selbständig in Forschung und Lehre. Für ihre Einstellung galten die gleichen Qualifikationsvoraussetzungen wie für Professoren.

7 Hauptaufgabe der Assistenten war neben (weitgehend selbständigen) Dienstleistungen in Forschung und Lehre die Erlangung der Qualifikation zur Professur. Die Abgrenzung zum wissenschaftlichen Mitarbeiter, der weisungsgebunden Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen hat, war jedoch nicht immer eindeutig.

Der Wissenschaftsrat hat die Einführung der Juniorprofessur im Grundsatz begrüßt. In seinen Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses⁸ hatte er die Einrichtung einer Nachwuchsprofessur empfohlen, die auf der Grundlage eines Begutachtungsverfahrens mit der Möglichkeit einer Berufung auf eine unbefristete C3-äquivalente Professur (Tenure-Track) verbunden sein soll. Darin sah und sieht er eine Möglichkeit, geeigneten Nachwuchskräften frühzeitig eine selbständige und gesicherte Perspektive in der Wissenschaft zu eröffnen und sie damit zu einer Karriere an der Universität zu ermutigen.

Nach der Föderalismusreform, deren Bestimmungen seit dem 1. September 2006 gelten, sind die Länder weitgehend frei, die Personalstruktur an ihren Hochschulen selbst zu gestalten. Die zurückgehend auf das HRG bundesweit einheitliche Typisierung des hauptberuflichen Personals ist de jure aufgehoben, da von der Abschaffung der Rahmengesetzgebung sowohl das HRG (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1a GG alt) als auch beamtenrechtliche Regelungen wie das Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG; Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GG alt) betroffen sind. Zwar gelten vom Bund aufgrund der alten Rahmengesetzgebung erlassene Gesetze zunächst als Bundesrecht fort, sie können aber durch Landesrecht ersetzt werden (Art. 125a Abs. 1 GG).⁹ In Bundeskompetenz (konkurrierende Gesetzgebung) verbleiben die Regelungen zu Hochschulzulassung und -abschlüssen, wozu die Länder ein Abweichungsrecht haben (Art. 72 Abs. 3 Nr. 6 GG), zu den Statusrechten und -pflichten der Beamten der Länder und Kommunen¹⁰ (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27, als Zustimmungsgesetz nach Abs. 2) sowie zum Arbeitsrecht (Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). Damit bleibt die Kompetenz für die dem Arbeitsrecht zugehörigen Befristungsregelungen beim Bund, die für die Karrierewege an Hochschulen eine wichtige Komponente darstellen.

Neben der Neuordnung der Gesetzgebungszuständigkeiten wurden auch die Regelungen zur gemeinsamen Finanzierung von Hochschulen durch Bund und Länder neu geregelt. Gemeinsame Maßnahmen im Bereich von Lehre und Studium können nun nur noch auf der Grundlage von Art. 91b Abs. 1 Nr. 2 GG mit Zustimmung aller Länder erfolgen. Auf dieser Basis haben sich Bund und Länder kürzlich auf einen Hochschulpakt 2020 geeinigt, der einen Beitrag zum Ausbau der Studienplatzkapazitäten in den Län-

8 Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001.

9 Zudem gibt es eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das Hochschulrahmengesetz mit Ablauf des 30. Juni 2008 aufzuheben (Referentenentwurf des BMBF vom 11. Dezember 2006).

10 Ein (zustimmungspflichtiger) Gesetzesentwurf der Bundesregierung zu einem „Beamtenstatusgesetz“ ist dem Bundesrat am 3. November 2006 zugeleitet worden (Drs. 780/06).

dern leisten und die universitäre Forschung durch Einstieg in ein System der Overheadkostenfinanzierung stärken soll. Damit wird auch die Finanzierung zusätzlicher Personalstellen möglich.

Einzelne Länder beginnen bereits, ihre Hochschulgesetze auch hinsichtlich der Personalkategorien zu überarbeiten. Es bleibt abzuwarten, ob und in welchem Umfang es zu unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen in diesem Bereich kommen wird und in welchem Ausmaß den Hochschulen selbst Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden.

I.2. Statistischer Überblick

Die vorliegenden Statistiken geben Auskunft über den Bestand des wissenschaftlichen Personals, über die Häufigkeit unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisses sowie über die Altersstruktur des Personals.

Etwa 165.000 Personen arbeiteten im Jahr 2004 hauptberuflich als wissenschaftliches und künstlerisches Personal an deutschen staatlichen Hochschulen, davon 88 % an Universitäten und diesen gleichgestellten Hochschulen, knapp 20.500 (12 %) an Fachhochschulen einschließlich Verwaltungsfachhochschulen.

38.500 Personen waren als Professoren beschäftigt (davon 23.800 an Universitäten), 14.000 waren als Dozenten und Assistenten, 6.500 als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Den größten Anteil stellen aber die knapp 106.500 wissenschaftlichen Mitarbeiter dar, die wiederum zu mehr als 95 % (102.000) an Universitäten beschäftigt sind. Diese Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter steht in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen: 75 % sind befristet, 25 % unbefristet beschäftigt; 61 % sind vollzeit-, 39 % sind teilzeitbeschäftigt. Zum Vergleich: An den Instituten der großen außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen arbeiteten im Jahr 2004 knapp 1.000 Professoren¹¹ und knapp 18.000 angestellte Wissenschaftler.

¹¹ Diese sind wegen der gängigen Praxis der Doppelberufung schon zu einem Großteil in den Zahlen zum Personal an Hochschulen erfasst.

Abbildung 1: Gegenüberstellung ausgewählter statistischer Kennzahlen für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen von 1992 bis 2004 (Indexwerte auf Basisjahr 1994)

Jahr (Indexwerte auf Basisjahr 1994)		Universitäten und gleichgestellte Hochschulen			
		Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal			
		Professoren	Wiss. und künstler. Mitarbeiter, Dozenten und Assistenten ¹	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	zusammen
1992	Anzahl	23.941	100.065	5.139	129.145
	Index	0,97	0,97	1,29	0,98
1993	Anzahl	24.866	101.423	4.177	130.466
	Index	1,00	0,99	1,05	0,99
1994	Anzahl	24.792	102.751	3.971	131.514
	Index	1,00	1,00	1,00	1,00
1995	Anzahl	24.955	107.257	3.704	135.916
	Index	1,01	1,04	0,93	1,03
1996	Anzahl	24.569	109.081	4.068	137.718
	Index	0,99	1,06	1,02	1,05
1997	Anzahl	24.518	108.813	3.867	137.198
	Index	0,99	1,06	0,97	1,04
1998	Anzahl	24.124	110.464	4.013	138.601
	Index	0,97	1,08	1,01	1,05
1999	Anzahl	24.205	110.372	4.304	138.881
	Index	0,98	1,07	1,08	1,06
2000	Anzahl	23.980	110.863	4.329	139.172
	Index	0,97	1,08	1,09	1,06
2001	Anzahl	23.744	113.421	4.492	141.657
	Index	0,96	1,10	1,13	1,08
2002	Anzahl	23.739	116.505	4.525	144.769
	Index	0,96	1,13	1,14	1,10
2003	Anzahl	23.712	118.102	4.465	146.279
	Index	0,96	1,15	1,12	1,11
2004	Anzahl	23.829	115.869	4.619	144.317
	Index	0,96	1,13	1,16	1,10
2005	Anzahl	23.475	117.123	4.662	145.260
	Index	0,95	1,14	1,17	1,10

¹ Bedingt durch die mit dem 5. HRGÄndG vom 16.02.2002 erfolgte Aufhebung der Kategorie "Dozenten und Assistenten" wird diese Personalgruppe hier nicht mehr getrennt ausgewiesen.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Abfrageergebnis HIS GmbH ICE-Land-Datenbank laut Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes; fortlaufende Jahrgänge.

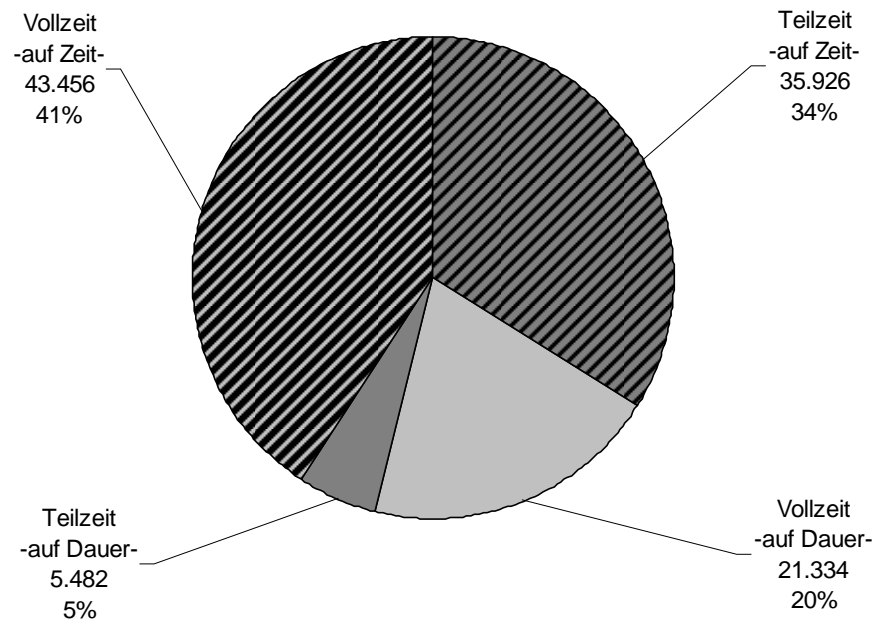
Fortsetzung von Abbildung 2:

Universitäten und gleichgestellte Hochschulen						
Ausgewählte Kennzahlen zum Vergleich						
Studienanfänger (1. HS)	Studierende ²	Absolventen mit bestanden Prüfung ³	Promotionen insgesamt	Promotionen ohne Humanmed./ Gesundheitsw.	Habilitationen insgesamt.	Habilitationen ohne Humanmed./ Gesundheitsw.
199.339 <i>1,10</i>	1.392.808 <i>0,98</i>	115.234 <i>0,91</i>	20.038 <i>0,89</i>	12.824 <i>0,86</i>	1.311 <i>0,89</i>	869 <i>0,92</i>
187.464 <i>1,03</i>	1.423.540 <i>1,00</i>	118.824 <i>0,94</i>	21.030 <i>0,94</i>	13.138 <i>0,88</i>	1.419 <i>0,96</i>	905 <i>0,96</i>
181.545 <i>1,00</i>	1.423.714 <i>1,00</i>	126.986 <i>1,00</i>	22.404 <i>1,00</i>	14.989 <i>1,00</i>	1.479 <i>1,00</i>	946 <i>1,00</i>
179.943 <i>0,99</i>	1.409.345 <i>0,99</i>	133.293 <i>1,05</i>	22.386 <i>1,00</i>	15.158 <i>1,01</i>	1.532 <i>1,04</i>	1.008 <i>1,07</i>
186.706 <i>1,03</i>	1.395.719 <i>0,98</i>	139.601 <i>1,10</i>	22.849 <i>1,02</i>	15.512 <i>1,03</i>	1.609 <i>1,09</i>	1.068 <i>1,13</i>
186.139 <i>1,03</i>	1.386.656 <i>0,97</i>	138.738 <i>1,09</i>	24.174 <i>1,08</i>	16.076 <i>1,07</i>	1.740 <i>1,18</i>	1.124 <i>1,19</i>
186.803 <i>1,03</i>	1.364.803 <i>0,96</i>	132.906 <i>1,05</i>	24.889 <i>1,11</i>	16.399 <i>1,09</i>	1.915 <i>1,29</i>	1.278 <i>1,35</i>
199.604 <i>1,10</i>	1.330.798 <i>0,93</i>	128.228 <i>1,01</i>	24.545 <i>1,10</i>	16.634 <i>1,11</i>	1.926 <i>1,30</i>	1.301 <i>1,38</i>
216.052 <i>1,19</i>	1.341.149 <i>0,94</i>	123.129 <i>0,97</i>	25.778 <i>1,15</i>	17.381 <i>1,16</i>	2.128 <i>1,44</i>	1.428 <i>1,51</i>
236.846 <i>1,30</i>	1.382.261 <i>0,97</i>	117.811 <i>0,93</i>	24.795 <i>1,11</i>	16.707 <i>1,11</i>	2.199 <i>1,49</i>	1.388 <i>1,47</i>
243.869 <i>1,34</i>	1.422.688 <i>1,00</i>	118.024 <i>0,93</i>	23.838 <i>1,06</i>	15.776 <i>1,05</i>	2.302 <i>1,56</i>	1.453 <i>1,54</i>
255.907 <i>1,41</i>	1.467.890 <i>1,03</i>	121.073 <i>0,95</i>	23.043 <i>1,03</i>	15.850 <i>1,06</i>	2.209 <i>1,49</i>	1.336 <i>1,41</i>
239.741 <i>1,32</i>	1.403.491 <i>0,99</i>	127.574 <i>1,00</i>	23.138 <i>1,03</i>	15.691 <i>1,05</i>	2.283 <i>1,54</i>	1.373 <i>1,45</i>
238.262 <i>1,31</i>	1.418.377 <i>1,00</i>	135.199 <i>1,06</i>	25.952 <i>1,16</i>	17.628 <i>1,18</i>	2.001 <i>1,35</i>	1.145 <i>1,21</i>

² Stand zum jeweiligen Wintersemester.

³ Erhöhter Wert in 2005 ist auf vorläufig noch nicht nach Hochschularten differenzierbare BA-/MA-Absolventen zurückzuführen; 1993 bis 2005: HIS GmbH ICE-Land- Datenbank; 1992: KMK-Dokumentation Nr. 176; Tab. 21 "Absolventen Universitäten".

Abbildung 2: Hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter insgesamt nach Beschäftigungsgrad und Befristung 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ (2004).

Außerdem zählte die Statistik 50.000 Lehrbeauftragte.¹² Hinzuzunehmen sind diejenigen Wissenschaftler insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die sich durch Stipendien oder private Mittel und teilweise durch Mittel aus der Arbeitslosenversicherung finanzieren, von denen aber trotzdem viele in die Arbeit in der Forschung und auch in der Lehre eingebunden sind. Genauere statistische Angaben über diese Gruppe fehlen und damit auch ein Gesamtüberblick über alle mit der Hochschule verbundenen Wissenschaftler. Die Hochschulen binden damit eine quantitativ bedeutsame Anzahl von Wissenschaftlern, für die sie nicht die durch ein Beschäftigungsverhältnis festgelegte Verantwortung übernehmen, die sie aber flexibel für Aufgaben insbesondere in der Lehre einsetzen können.

Die Relevanz von Hochschule und Wissenschaft als Arbeitsbereich lässt sich aber aus den Bestandszahlen allein nicht ermessen: Denn ein beachtlicher Anteil der Hochschulabsolventen hat zumindest zeitweilig eine berufliche Tätigkeit an einer Hochschule ausgeübt, bevor eine Tätigkeit außerhalb von Hochschule und öffentlich finanzierter Forschung aufgenommen wurde. Dies lässt sich grob am Anteil der Promovierten unter den Hochschulabsolventen abschätzen, der – ohne Berücksichtigung der medizinischen Fächer – bei gut 15 % liegt. Dieser Anteil ist im internationalen Vergleich recht hoch. In

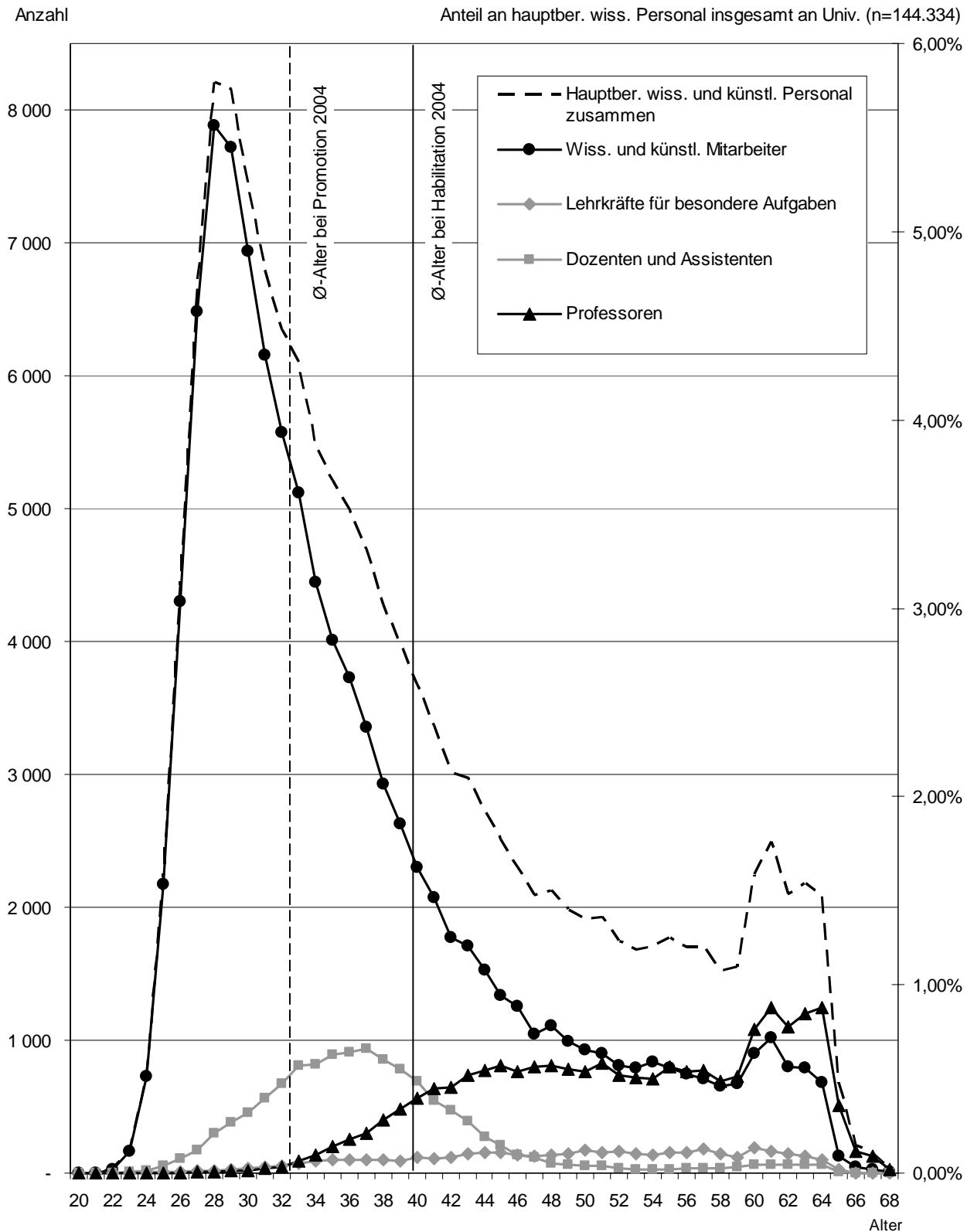
¹² Allerdings sind hier Doppelungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes nicht ausgeschlossen. Es handelt es sich hier strenggenommen um die Zahl der Lehraufträge, nicht der Lehrbeauftragten.

Deutschland ist die Promotion traditionell polyvalent angelegt, als Vorbereitung für eine wissenschaftliche Karriere, aber auch für herausgehobene Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern.

Altersstruktur

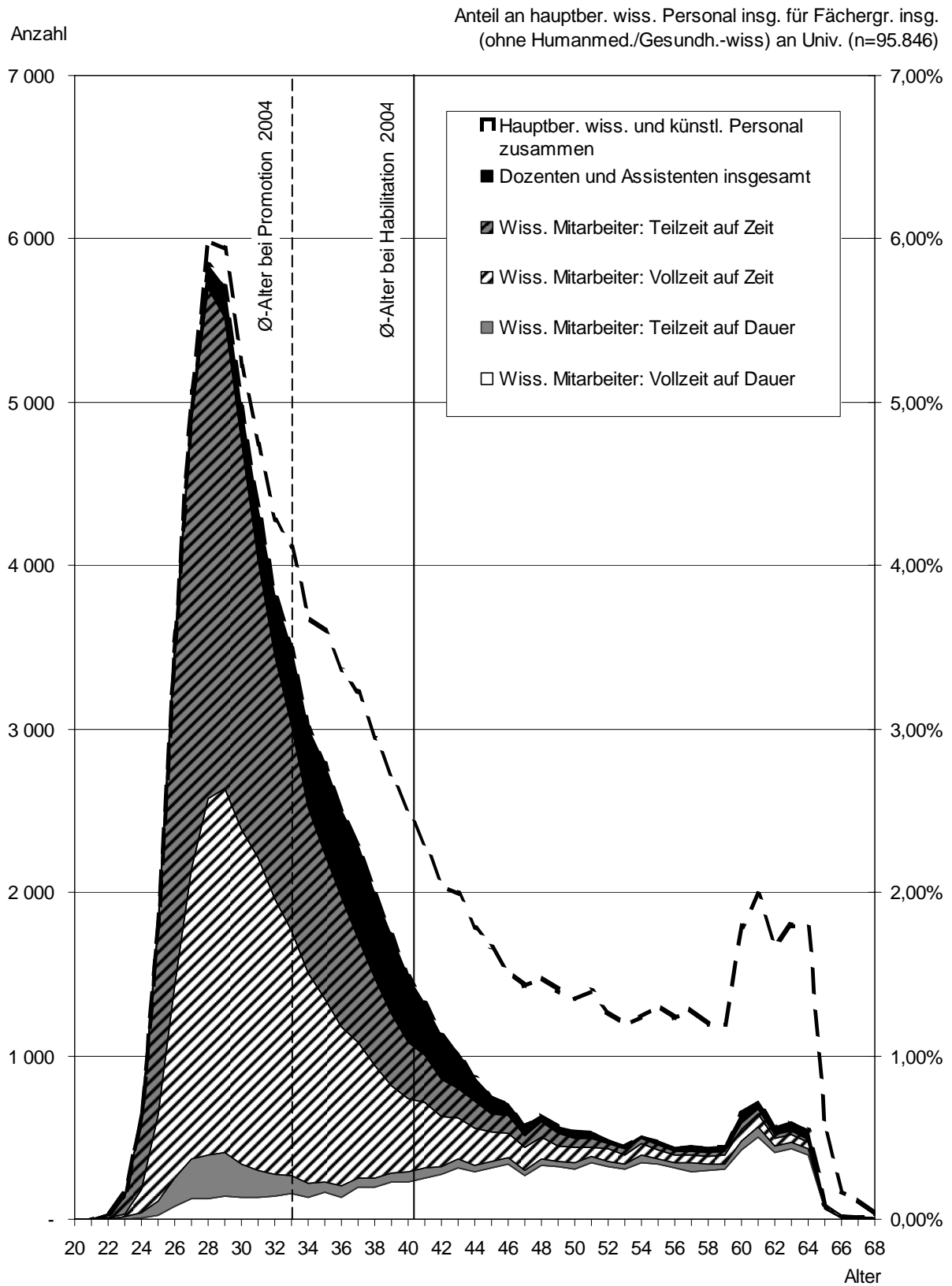
Die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten weist eine Reihe bekannter Charakteristika auf (vgl. Abbildung 3). Es dominiert die Alterskohorte zwischen Mitte 20 und Mitte 40. Das Hochschulsystem bietet einer Vielzahl von Nachwuchskräften die Chancen auf eine befristete Beschäftigung – zur Promotion oder für eine daran anschließende weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Der übergroße Teil dieser Nachwuchskräfte verlässt dann aber auch zügig wieder die Universität. Einen ähnlichen Verlauf nimmt die Kurve für die – zum ganz überwiegenden Teil befristet beschäftigten – Assistenten und Dozenten, allerdings mit nach rechts (zu einem höheren Lebensalter) verschobenem Scheitelpunkt. Ab Mitte 40 überwiegt unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern der Anteil der unbefristet Beschäftigten (vgl. Abbildung 4). Ein bedeutsamer Anteil von ihnen arbeitet in der Hochschulmedizin. Die Jahrgangsstärke der Professoren wächst in der Altersgruppe der 30jährigen kontinuierlich an, spätestens mit 45 sind so gut wie alle Professuren, die die Angehörigen eines Altersjahrgangs erhalten werden, vergeben. Natürlich spiegeln sich in dieser Momentaufnahme der Altersstruktur von 2004 auch historische Konjunktoren vermehrter oder verringerter Einstellungen wider. Auffällig ist die zahlenmäßig starke Besetzung der Jahrgänge 1940 bis 1944, danach ist die Zahl der Professuren pro Altersjahrgang relativ stabil geblieben (vgl. auch Abschnitt C.II. mit entsprechenden Grafiken zur Altersstruktur ausgewählter Fächergruppen).

Abbildung 3: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgest. Hochschulen nach Alter 2004



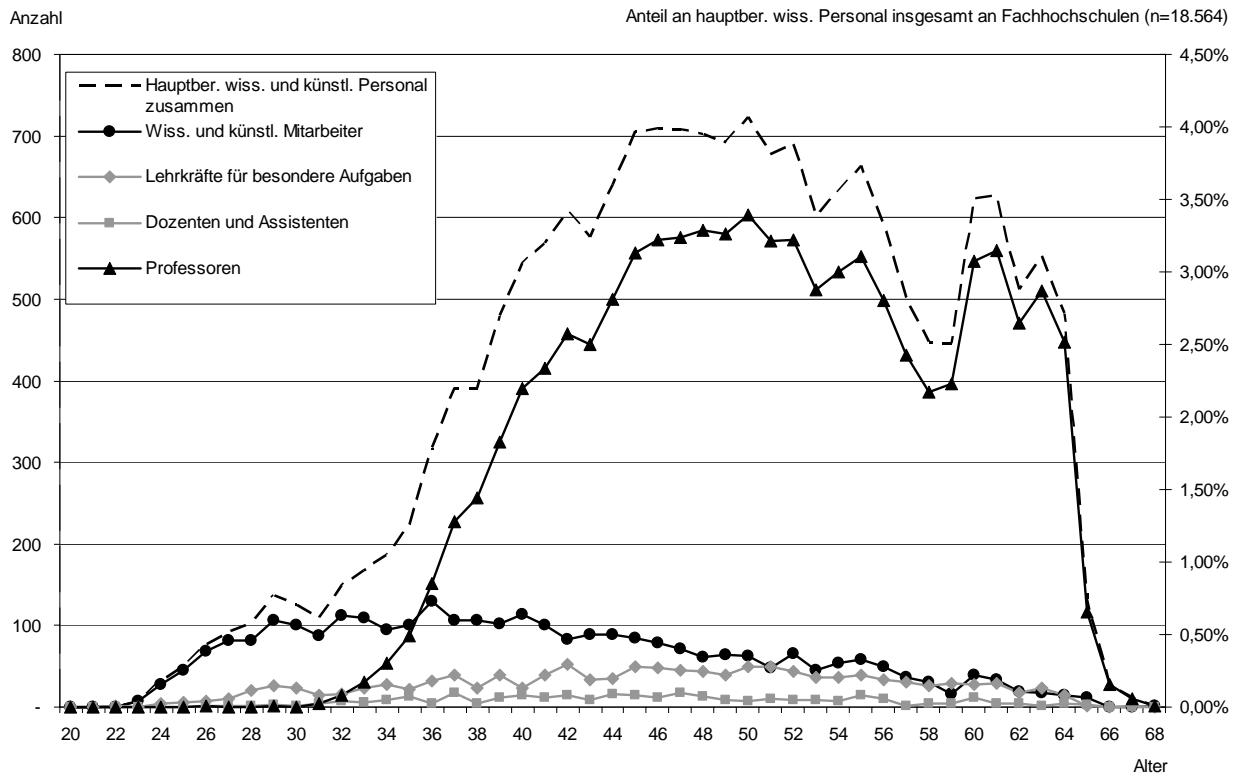
Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006.

Abbildung 4: Altersstruktur ausgewählter Personalkategorien 2004 an Universitäten und gleichgest. Hochschulen für Fächergruppen insgesamt (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006.

Abbildung 5: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Fachhochschulen (ohne VerwFH) nach Alter 2004



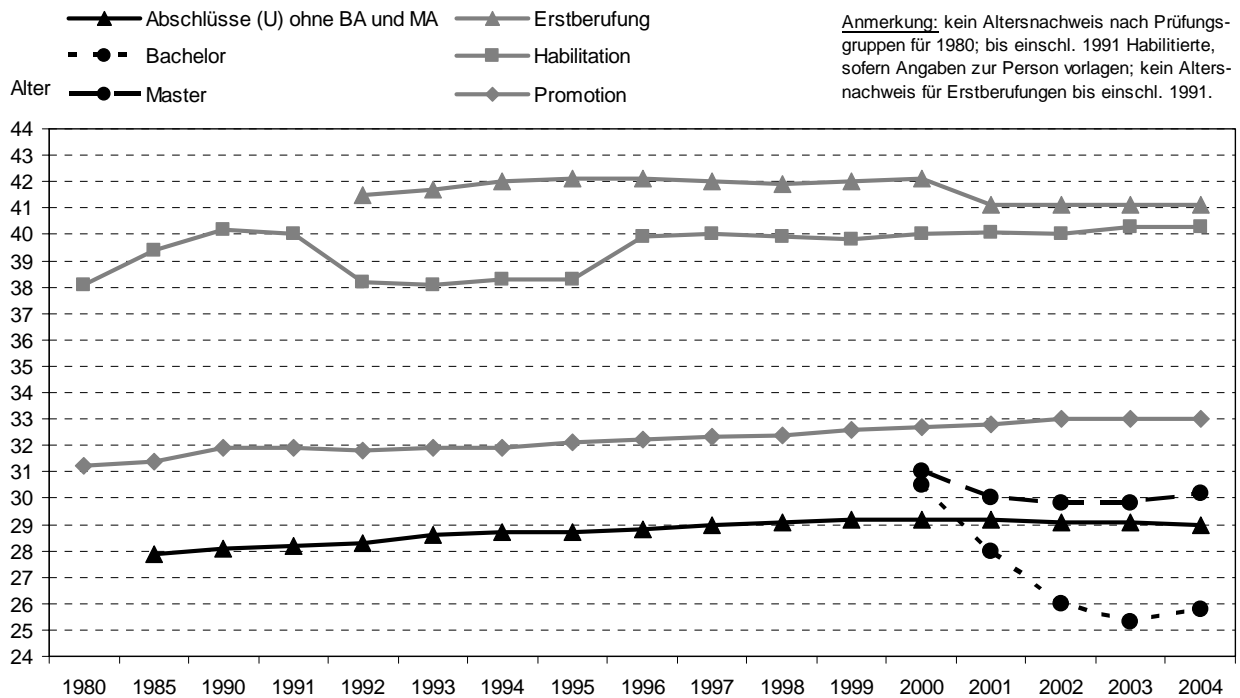
Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006.

Die Altersstruktur der Fachhochschulen wird dagegen ganz eindeutig von den Professoren dominiert.

Im Hinblick auf die Chance auf einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem ist die Altersgruppe der 35- bis 49jährigen von besonderem Interesse. Zur Orientierung: Das Durchschnittsalter der Promotion lag im Jahr 2004 bei 33,0 Jahren, dasjenige der Habilitation bei 40,3 Jahren, dasjenige der Erstberufung auf eine Professur bei 41,1 Jahren. 32.500 Wissenschaftler im Alter zwischen 35 (d.h. zwei Jahre nach dem durchschnittlichen Promotionsalter) und 49 Jahren sind befristet beschäftigt. Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil von ihnen eine wissenschaftliche Karriere anstrebt. Mit Anfang 40 ist jedoch bereits ein großer Teil der für einen Altersjahrgang erreichbaren Professuren vergeben! Anderweitige Möglichkeiten für einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft sind schwer erkennbar, auch der Einbezug der außeruniversitären Forschung in die Betrachtung dürfte hieran nichts Grundsätzliches ändern.¹³

13 Eine solche Darstellung ist mangels vorhandener Daten allerdings nicht möglich.

Abbildung 6: Durchschnittsalter nach Prüfungsgruppen sowie bei Habilitation für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen von 1995 bis 2004

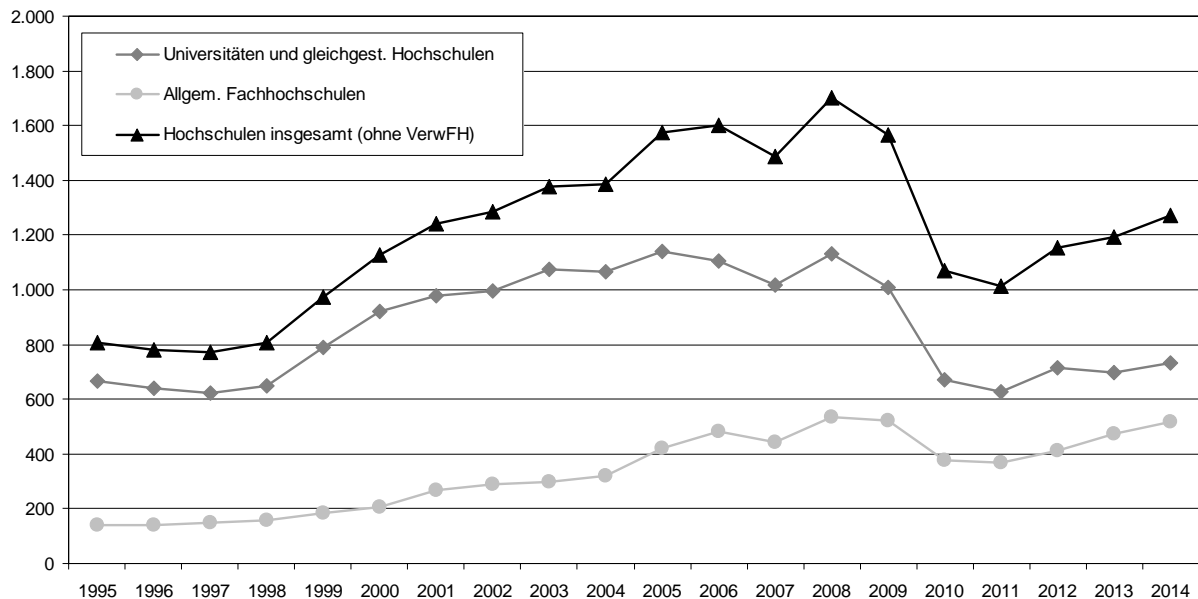


Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen“ und 4.4 „Personal an Hochschulen“; fortlaufende Jahrgänge.

Chancen auf Berufung in eine Professur

Zusammen mit der Altersstruktur können auch recht zuverlässige Angaben zur Anzahl der in einem bestimmten Zeitraum freiwerdenden Professuren und damit zu dem zu erwartenden Ersatzbedarf getroffen werden. Die längere Phase erhöhter Emeritierungszahlen geht nach dem Jahr 2008 zu Ende. Diejenige Professoren- generation, die noch von der Expansion des Hochschulbereiches bis zu Beginn der 80er Jahre profitierte, ist dann aus dem aktiven Dienst ausgeschieden. Nachdem für mehrere Jahre weit über 1.500 Professuren pro Jahr frei wurden, sinkt diese Zahl ab 2010 auf 1.070 und steigt nur langsam wieder an. Die Zahl der Professuren an Universitäten ist nach einem gewissen Rückgang Mitte der 90er Jahre weitgehend stabil geblieben. Die in diesen Jahren vergleichsweise hohe Zahl von Emeritierungen ist demzufolge nicht dazu genutzt worden, die Zahl der Professuren zu verringern. Es gibt jedoch Anzeichen, dass sich dies aktuell ändert.

Abbildung 7: Ausscheidende hauptberufliche Professoren mit dauerhafter Beschäftigung für Fächergruppen insgesamt¹ nach Hochschularten von 1995 bis 2014



¹ ohne zentrale Einrichtungen und zentr. Einrichtungen der Hochschulkliniken

Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“; fortlaufende Jahrgänge. Wert entspricht der Jahrgangsstärke desjenigen Jahrgangs, der im angegebenen Jahr das Emeritierungsalter erreicht hat oder erreichen wird.

Durch die sinkende Zahl von durch Emeritierung freiwerdenden Professuren werden sich die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses ab Ende des Jahrzehnts deutlich verschlechtern. Dies kann zu einem Teil durch zusätzliche Mittel – etwa aus dem Hochschulpakt 2020 – ausgeglichen werden. Gleichzeitig erhöht sich aber aufgrund steigender Ausgaben für die universitäre Forschung – etwa durch die Exzellenzinitiative – die Zahl hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftler. Daher muss insgesamt damit gerechnet werden, dass die Karrierechancen berufungsfähiger Wissenschaftler in vielen Fächern angespannt bleiben werden.

A.II. Kontexte der Personalstrukturreform

Die Notwendigkeit zu einer weiteren Reform der Personalstruktur begründet sich aus unterschiedlichen Kontexten heraus, die im Folgenden kurz ausgeführt werden sollen.

II.1. Differenzierung des Hochschulsystems

Das deutsche Hochschulsystem befindet sich in einem Prozess fortschreitender Differenzierung. Die Konturen seiner langfristigen Ausgestaltung sind heute nur grob er-

kennbar. In diesem Kontext eines im Umbruch befindlichen Systems stehen auch alle Überlegungen zu Personalstruktur und Karriereverläufen an Hochschulen. Dieser Prozess ist politisch gewollt. Mit ihm verbinden sich folgende zentrale Zielsetzungen: Universitäten müssen in die Lage versetzt werden, sich als Einrichtungen der Spitzenforschung im internationalen Wettbewerb zu behaupten, qualitativ hochwertige Lehre anzubieten und einen großen Teil ihrer Absolventen gezielter als bisher auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Um diesen unterschiedlichen Erwartungen gerecht zu werden, muss es – so die Überzeugung – Raum für vielfältige Profile im Universitätssystem geben. Nicht jede einzelne Universität kann alle Aufgaben übernehmen, die an das Universitätssystem als Ganzes herangetragen werden. Bereits heute stellen sich Universitäten ganz unterschiedlich auf. Längst orientieren sich nicht mehr alle Universitäten am klassischen Modell der „Volluniversität“, die für das ganze Spektrum der Fächer alle Aufgaben übernimmt. Dies hat u.a. zur Folge, dass die herkömmliche Typendifferenzierung, die lediglich zwischen den Aufgaben von Universitäten und Fachhochschulen trennt, nicht mehr überzeugend ist. In der Hochschulrealität finden sich mehr als nur zwei Typen.¹⁴

Diese Aussagen gelten auch für den Bereich der Lehre: Das Ziel, für einen Anteil von gut 40 % am Altersjahrgang ein den jeweiligen Neigungen und Fähigkeiten entsprechendes Studienangebot zu unterbreiten und gleichzeitig die internationale Attraktivität eines Studiums in Deutschland zu steigern, setzt zweifellos ein hochgradig differenziertes Studienangebot voraus. Die Einführung des Systems gestufter Studiengänge ist hierfür eine wichtige und sinnvolle Basis, nicht zuletzt weil sie viel Raum lässt für unterschiedliche strategische Ausrichtungen. Hinzu treten Aufgaben der wissenschaftlichen Weiterbildung, die angesichts der demographischen Entwicklung weiter an Bedeutung gewinnen.

Aber auch innerhalb der Hochschule ist eine zunehmende Differenzierung etwa hinsichtlich der Schwerpunktsetzung in Lehre oder Forschung, dort wiederum in Grundlagen- oder angewandter Forschung, festzustellen. Das ist nicht nur ein weiteres Argument gegen eine binäre institutionelle Typendifferenzierung, sondern bedeutet auch eine große Herausforderung für jede einzelne Universität: Sie muss mit einem erheblichen Ausmaß an interner Differenzierung – und damit an internen Differenzen – zurecht kommen, nicht nur aufgrund von Unterschieden der Fachkulturen, sondern

14 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Köln 2006, S. 40.

auch von Unterschieden des Aufgabenverständnisses, der Leistungskriterien und der Adressaten ihrer Leistungen.

Die insgesamt gestiegenen Leistungsanforderungen in Forschung und Lehre könnten auf den ersten Blick neue Möglichkeiten für Organisationen eröffnen, die sich ganz auf die Lehre, die Forschung oder auch die wissenschaftliche Weiterbildung, auf einzelne Fächer oder ganz spezifische Studierendengruppen konzentrieren. Dagegen steht aber die Überzeugung, dass die Universität gerade aufgrund ihrer Verbindung von Lehre und Forschung und der Vielfalt von Fächern auch künftig ein einmaliges Potenzial aufweist und daher genau diese Vielfalt von Aufgaben sinnvoll gestärkt und weiter entwickelt werden muss.

Eine zentrale Voraussetzung für die Differenzierung ist die Stärkung der Autonomie der Hochschulen. Entsprechend sind in den vergangenen Jahren Entscheidungskompetenzen und Verantwortlichkeiten von der Regierungsebene an die Hochschulen übertragen worden, die Ministerien sollen sich stärker auf die Regelung grundlegender Rahmenbedingungen, auf die Formulierung von Zielvorgaben und die Kontrolle ihrer Umsetzung konzentrieren. Dahinter steht die Erwartung, dass in ihrer Eigenverantwortlichkeit gestärkte Hochschulen schneller auf die vielfältigen und veränderlichen Anforderungen aus Gesellschaft und Wirtschaft reagieren können. Eine Entstaatlichung des Hochschulwesens ist dieser Veränderungsprozess jedoch nicht – weder in der politischen Zielsetzung noch in der faktischen Entwicklung: Der Staat behält die politische Verantwortung für das Hochschulwesen, die staatliche Regelungskompetenz geht weit darüber hinaus, lediglich allgemeine Rahmenbedingungen für den freien Wettbewerb zu setzen.

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

II.2. Künftiger Bedarf an Lehrkapazitäten

Der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und viele andere Institutionen haben sich zuletzt dafür ausgesprochen, die Studienplatzkapazitäten der Hoch-

schulen zügig auszubauen. Denn die Zahl der Studienberechtigten ist seit Ende der 90er Jahre insgesamt stark gestiegen und wird weiter steigen. Dies ist für ein Land mit einer alternden Bevölkerung und einem steigenden Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften eine außergewöhnliche Chance.

Aus arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Gründen plädierte der Wissenschaftsrat dafür, nicht lediglich einen gleich bleibenden Anteil von Studienanfängern und -absolventen auszubilden.¹⁵ Vielmehr sollten die relativen Anteile der Studienberechtigten, der Studienanfänger und der Absolventen an den Altersjahrgängen auf mittlere Sicht weiter gesteigert werden. Vorrangiges Ziel müsse es sein, 35 % (derzeit 20,5 %) eines Altersjahrgangs zu einem Studienabschluss zu führen. Dementsprechend sollten deutlich über 40 % (derzeit knapp 37 %) ein Studium aufnehmen und mindestens 50 % (derzeit gut 40 %) die Hochschulzugangsberechtigung erlangen.

Der Wissenschaftsrat plädierte auch dafür, dass der Ausbau nicht lediglich in den weniger kostspieligen Fächern der Buchwissenschaften erfolgen dürfe, sondern auch in den vergleichsweise teuren Fächern der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Lebenswissenschaften. Außerdem sollten soweit möglich auch die Fachhochschulen in den Ausbau der Studienplatzkapazitäten einbezogen werden. Schließlich plädierten die Empfehlungen für eine stärkere Differenzierung des Lehrkörpers der Universitäten nach Tätigkeitsschwerpunkten.

Inzwischen haben sich Bund und Länder auf einen Hochschulpakt 2020 verständigt. Darin vereinbarten sie die Bereitstellung von insgesamt 1,13 Mrd. Euro für zusätzliche Studienplatzkapazitäten in den Jahren 2007 bis 2010. Außerdem erklären sie ihre Absicht, auch in den darauf folgenden Jahren zur Sicherung eines ausreichenden Studienplatzangebotes zusammenwirken zu wollen. Der Hochschulpakt stellt einen wichtigen Beitrag dar, der die Länder darin unterstützt, ihrer Aufgabe der Bereitstellung ausreichender Studienplatzkapazitäten gerecht zu werden.

Bei allen Überlegungen zur quantitativen Entwicklung der Hochschulen ist die disparate Entwicklung zwischen Neuen und Alten Ländern zu beachten. Der Rückgang der Zahl studienberechtigter Landeskinder in den neuen Ländern stellt deren Hochschulsysteme vor eine anders geartete Herausforderung. Fragen der Kapazitätsausweitung und damit

¹⁵ Die verbleibenden Absätze dieses Abschnitts referieren zentrale Punkte der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems, Köln 2006.

auch der Neugestaltung der Personalstruktur betreffen daher mit besonderer Vordringlichkeit die Hochschulen und besonders die Universitäten in den Alten Ländern.

Nun sind entgegen den Prognosen die Studienanfängerzahlen auch in diesem Wintersemester, zum dritten Mal in Folge, zurückgegangen. Prognosen hatten, basierend auf den im gleichen Zeitraum weiter stark gestiegenen Zahlen der Schulabsolventen mit Hochschulreife, im Gegenteil einen Anstieg erwartet. Der Rückgang liegt zu einem Teil an der bereits eingetretenen Verknappung von Studienplätzen und der Vielzahl von Zugangsbeschränkungen durch NCs. Statt ein Studium aufzunehmen, werden sich viele Studienberechtigte dafür entschieden haben, eine berufliche Ausbildung zu beginnen.¹⁶ Diejenigen, die ihre (Fach-)Hochschulreife mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung erworben haben, haben aber auch die Option, in dem erlernten Beruf zu arbeiten. Außerdem ist anzunehmen, dass ein weiterer Teil der Studienberechtigten Wartezeiten in Kauf nimmt, um zu einem späteren Zeitpunkt das gewünschte Studium aufnehmen zu können. All dies mag in jedem Einzelfall eine sinnvolle Entscheidung sein. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist die Situation unbefriedigend, nicht zuletzt, weil Absolventen mit formal schlechterer Qualifikation dann in der Konkurrenz um Ausbildungsangebote unterliegen. Es gibt daher ein übergeordnetes gesellschaftspolitisches Interesse, die Option Studium auch kurzfristig deutlich attraktiver zu machen. Die Zielsetzung der Erhöhung der Studienanfängerzahlen und der Anfängerquote verweist daher gleichzeitig auf die Notwendigkeit einer Steigerung der Attraktivität und Qualität des Studienangebots.

II.3. Qualität der Lehre

Trotz des vielfach hohen Engagements der Hochschullehrer und der zahlreichen auch international konkurrenzfähigen Lehr- und Studienangebote ist die Situation der universitären Lehre¹⁷ insgesamt unbefriedigend. Dies ist festzumachen insbesondere an:

- den unzureichenden Betreuungsrelationen;
- fehlenden Qualifizierungsangeboten für die Ausbildung von Lehrkompetenzen;

¹⁶ Wenn auch die Bildungsrendite eines Studiums deutlich höher als diejenige für eine Ausbildung ist, kann dies doch in jedem Einzelfall – abhängig von Begabung und Interessen – auch umgekehrt sein. Empirische Untersuchungen etwa für die Entscheidungsoptionen von Schulabsolventen mit unterdurchschnittlichen Leistungen gibt es nicht.

¹⁷ Darunter wird im Folgenden die Gesamtheit der Maßnahmen zur Gestaltung von Lernprozessen an Hochschulen verstanden. Dazu gehören u.a. die Gestaltung der Lehrveranstaltungen, die Curricula, die didaktischen Konzepte, die fachliche und didaktische Qualifizierung des Lehrpersonals, Angebote und Möglichkeiten des selbstgesteuerten Lernens und in einem umfassenderen Sinne auch die dominante Lernkultur.

- Defiziten in der Curriculums- und Studiengangsgestaltung, wobei hier erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fächern und Disziplinen zu konstatieren sind.

Für die Studierenden resultieren daraus in vielen Fächern hohe Fachwechsler- und Studienabbrecherquoten sowie lange Studienzeiten. Die Position der deutschen Universitäten auf dem internationalen Bildungsmarkt ist dadurch beeinträchtigt.

Gerade in vielen Geistes- und Sozialwissenschaften sind die Studienbedingungen aufgrund der Überlastung und der schlechten Betreuungsrelationen nicht akzeptabel.¹⁸ Die Situation wird dadurch verschärft, dass die Universitäten es über lange Jahre versäumt haben, ihre didaktischen Konzepte mit Blick auf die Bedingungen der Massenuniversität, hoher Studierendenzahlen und heterogener Studierendengruppen mit stark divergierenden Vorkenntnissen weiterzuentwickeln und die Hochschullehrer entsprechend zu qualifizieren. Zwar können verbesserte didaktische Konzepte die unzureichenden Betreuungsrelationen nicht vollständig kompensieren, gleichwohl könnten mit ihnen die Lehr- und Studienbedingungen deutlich verbessert werden. Auch die Potenziale des E-Learning werden – sie zu erschließen verlangt spezialisierte Kompetenzen und beträchtliche Ressourcen – noch unzureichend genutzt. Dabei gibt es jedoch erhebliche Unterschiede sowohl zwischen den Hochschulen als auch zwischen den Disziplinen. Die Probleme der Überlastung konzentrieren sich auf die Universitäten. Den Fachhochschulen ist es dagegen im Großen und Ganzen gelungen, ihre vergleichsweise besseren Betreuungsrelationen beizubehalten.

Die Hochschulsysteme anderer Länder scheinen die überall zu beobachtende massive Steigerung der Studierendenquote (die auch dort nicht von einem Ressourcenzuwachs in entsprechender Größenordnung begleitet wurde) wesentlich früher als Anlass für Anstrengungen hinsichtlich einer Reform der didaktischen Konzepte und der Qualifizierung des Lehrpersonals genommen zu haben. Dies verschafft einigen dieser Länder heute einen relevanten Vorteil bei der Positionierung ihrer Angebote auf dem internationalen Bildungsmarkt.

Durch die seit langem bestehende Überlast ist die Lehrbelastung – gerade im internationalen Vergleich – zu hoch. Es fehlen aber Ressourcen, Interesse und Anreize, um mit einem über das nötigste hinausgehenden Engagement besondere Anstrengungen für die Verbesserung der Lehrleistung und der Betreuung zu erbringen. Dies erklärt sich

¹⁸ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung und Förderung der Geisteswissenschaften in Deutschland, Köln 2006, S. 18 ff., S. 37.

zum Teil aus fehlenden monetären Anreizen auf allen Ebenen. Vor allem aber ist die Lehre bisher für Reputationserwerb und Karriereentwicklung von Wissenschaftlern weitgehend nachrangig. In Berufungsverfahren etwa werden Lehrqualifikationen nur selten systematisch überprüft und zu einem ausschlaggebenden Entscheidungskriterium gemacht.

Entsprechend sowohl der geringen institutionellen Relevanz als auch der mangelnden Bedeutung für die wissenschaftliche Karriere ist die Vermittlung von Lehrkompetenzen bisher wenig professionalisiert worden. Notwendige Qualifizierungsangebote stehen nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung.¹⁹ Dies gilt zumal in international vergleichender Perspektive. Die in einigen Bundesländern eingeführten Studiengebühren, die für die Verbesserung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen verwandt werden sollen, sowie die durch den Hochschulpakt zur Verfügung gestellten Mittel haben der Diskussion über veränderte Personaleinsatzkonzepte deutlichen Nachdruck verliehen. Erste neue Entwicklungen sind bereits zu beobachten.

Die Gestaltung der Karrierewege reflektiert die bisherige Prioritätensetzung. Die angestrebte höhere Gewichtung der Lehre und insbesondere die Zielsetzung einer deutlichen Verbesserung der Qualität der Lehre erzeugt daher Änderungsbedarf. Nachwuchswissenschaftler sind gehalten, sich spezifische Qualifikationen anzueignen, die außerhalb der Hochschule nicht in derselben Weise beansprucht werden (z.B. didaktische Kompetenzen, Kenntnisse der Curriculumsgestaltung, etc.). Hierzu müssen die richtigen Bedingungen geschaffen werden. Denn solche Qualifikationen rentieren sich für die Beschäftigten nur dann, wenn sie mit einiger Sicherheit auf einen dauerhaften Verbleib an der Hochschule rechnen können. Karriereunsicherheit und immer neue befristete Anstellung sind dieser Zielsetzung eher abträglich.

II.4. Defizite der bisherigen Personalstruktur

Die Gestaltung der Karrierewege und der Personalstruktur unterliegt vielfältigen, z. T. widersprüchlichen Anforderungen.

¹⁹ Vgl. aber als Überblick über vorhandene Angebote: Kultusministerkonferenz: Bestandsaufnahme zu den bestehenden Maßnahmen und Instrumenten der Qualitätssicherung. Anlage zu: Qualitätssicherung in der Lehre. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22.9.2005, S. 7.; http://www.kmk.org/doc/beschl/BS_050922_Qualitaetssicherung_Lehre.pdf

Schwierigkeiten bei der Bereitstellung von Personalressourcen für die Lehre

Die Bereitstellung von Personalressourcen speziell für die Lehre lässt sich bisher nur schwer steuern.²⁰ In einem ausdifferenzierten Hochschulsystem und angesichts steigender Studierendenzahlen wächst aber auch der Bedarf, Personal differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkten Forschung oder Lehre zu beschäftigen.

Der Wissenschaftsrat hat an anderer Stelle empfohlen, von einer individuellen Festlegung des Lehrdeputats zu einer institutionellen Festlegung und Sicherstellung desselben (etwa auf Ebene der Fachbereiche) überzugehen. Dies ist in einigen Ländern bereits erfolgt, ohne dass allerdings die Hochschulen bisher die Möglichkeit gehabt hätten, durch die Rekrutierung entsprechenden Personals auf die jeweiligen Vorgaben zu reagieren.²¹

Hindernisse für eine Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler mit langjähriger Erfahrung in der Forschung wie in der Lehre

Sowohl in der Lehre als auch in der Forschung besteht Bedarf an Personal mit stärker spezialisierten – durch langjährige wissenschaftliche Tätigkeit erworbenen – Kompetenzen. Viele Aufgaben in Forschungsprojekten verlangen Kompetenzen, die jüngere Nachwuchskräfte – insbesondere Doktoranden – noch nicht abdecken können. Professoren hingegen sind oftmals zeitlich nicht in der Lage, diese Aufgaben selber zu übernehmen.

Aber auch in der Lehre ist ein Bedarf an Fachkräften erkennbar, deren besondere Kompetenzen im Bereich von Studium und Lehre eine längerfristige Beschäftigung notwendig und attraktiv machen. Die Hochschulen in Deutschland haben aufgrund verschärfter internationaler Konkurrenz einen hohen Bedarf an zusätzlichem Personal in diesen Bereichen.

Das deutsche Hochschulsystem hat die Zahl der Professoren über viele Jahre konstant belassen und für die Abdeckung zusätzlicher Aufgaben in Forschung und Lehre sehr stark auf den Einsatz von jüngeren, noch in der Qualifizierungsphase befindlichen Wissenschaftlern gesetzt. Eine unbefristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter

20 Durch die Festschreibung des Lehrdeputats für Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter bedingt bisher ein Aufwuchs von Kapazitäten für die Lehre (durch zusätzliches Personal) einen entsprechenden Aufwuchs für die Forschung. Anders hingegen bei der Heraufsetzung des Lehrdeputats, wie es zuletzt einige Länder praktiziert haben. Diese Maßnahme ist allerdings wegen ihrer negativen Auswirkungen auf die Forschungsleistung und ihres sehr pauschalen Ansatzes umstritten.

21 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Köln 2006. S. 76 f.

außerhalb der Professur wurde möglichst vermieden. Dies hat Ursachen im z.T. nicht wissenschaftsadäquaten Arbeits- und Tarifrecht. Darin spiegelt sich aber auch eine personalpolitische Prioritätensetzung zugunsten größerer Flexibilität unter Verzicht auf die Bindung qualifizierter Wissenschaftler mit langjähriger Erfahrung.

Zu späte Auswahl, unklare Perspektiven

Die Beschäftigung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte steht in einem Spannungsfeld: Einerseits sollen den Nachwuchskräften attraktive und berechenbare Perspektiven geboten werden, andererseits muss auf allen Stufen eine Auswahl unter den besten Bewerbern möglich sein. Dem Hochschulsystem in Deutschland gelingt es nur unzureichend, diese Spannung produktiv aufzulösen. Dass an den Universitäten die Entscheidung über den Verbleib zu einem relativ späten, biographisch ungünstigen Zeitpunkt getroffen wird, hat negative Konsequenz sowohl für die Wissenschaft als auch für die ebenfalls wichtige Aufgabe der Qualifizierung für Tätigkeitsbereiche außerhalb von Hochschule und staatlicher Forschung:

Das Karriererisiko kann dazu führen, dass einige der besonders qualifizierten Nachwuchswissenschaftler von einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland abgeschreckt werden. Dies ist dem Ziel der Bestenauswahl offensichtlich abträglich. Auch die Aufgabe, Studierende für Bereiche außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren, wird so nur unzureichend erfüllt. Zweifellos ist es eine der Stärken des deutschen Wissenschaftssystems, eine recht große Zahl von Hochschulabsolventen noch für eine begrenzte Zeit in der Wissenschaft zu beschäftigen. Für einen über die Postdoc-Tätigkeit hinausgehenden Verbleib muss jedoch insgesamt infrage gestellt werden, ob dies Qualifikationen vermittelt, die auf Arbeitsmärkten außerhalb der Wissenschaft honoriert werden. Für viele Disziplinen lässt sich das Gegenteil behaupten. Dass eine Reihe sehr guter Nachwuchskräfte beim Ausbleiben des Rufs vor einer schwierigen beruflichen Situation stehen, ist auch aus Arbeitsmarktsicht ein erheblicher Missstand.

Die Beschäftigung einer großen Zahl wissenschaftlicher Nachwuchskräfte hat für die Universitäten aber auch einen gewichtigen Vorteil, der bei allen Reformbestrebungen mitbedacht werden muss. Durch die befristete Anstellung einer hohen Zahl wissenschaftlicher Nachwuchskräfte – zur Promotion aber auch weit darüber hinaus – sichert sich das Wissenschaftssystem ein großes Potential flexibel einsetzbarer Mitarbeiter, ohne dafür langjährige Bindungen eingehen zu müssen.

A.III. Zentrale Ergebnisse eines internationalen Vergleichs

Aus einem Vergleich der Personalstrukturen anderer Länder²² können für die Entwicklung an deutschen Hochschulen interessante Perspektiven abgeleitet werden, auch wenn die äußeren Rahmenbedingungen in den betrachteten Hochschullandschaften sehr unterschiedlich sind. In einer internationalen Anhörung wurden Sachverständige aus den Ländern Großbritannien, Kanada, Niederlande und Schweden gebeten, die Entwicklungen der Hochschulsysteme ihrer Länder mit Blick auf die Personalstruktur darzustellen. Die Hochschulsysteme in Großbritannien, Kanada und Schweden umfassen aufgrund ihres hohen inter- und intrainstitutionellen Differenzierungsgrades sehr vielfältige und unterschiedliche Hochschulen, von stark auf Lehre ausgerichteten *Colleges* bis hin zu den bekannten forschungsorientierten Universitäten. In den Niederlanden hat inzwischen ein Prozess hin zu größerer Differenzierung zwischen den Hochschulen begonnen, der mit einer allmählichen Angleichung einer stärker wissenschaftlichen und einer stärker beruflich geprägten Hochschulausbildung (in den Fachhochschulen ähnlichen *Hogeschole*n) einhergeht. Vielfältig sind auch die jeweiligen Finanzierungssysteme (in den betrachteten Ländern weitgehend öffentliche Einrichtungen, aber mit sehr unterschiedlichen privaten Finanzierungsanteilen auch durch Studiengebühren). Die Anforderungen und Probleme, denen sich die verschiedenen Hochschulsysteme hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit in der Lehre ausgesetzt sehen, sind jedoch in vielen Punkten vergleichbar:

- Trend zur Erhöhung der Studierendenzahlen, zurückgehend auf eine stärkere Beteiligungsrate (*Participation rate*), steigende Bevölkerungs- bzw. Einwandererzahlen (Vereinigtes Königreich, Kanada, Schweden) oder Einführung neuer Studienstrukturen (Bachelor und Master nach dem Bologna-Modell);
- Notwendigkeit, auf Schwankungen der Studienanfängerzahlen zu reagieren, etwa kürzlich in Kanada auf Grund der Verkürzung der Schulzeit von 13 auf 12 Schuljahren;
- Erhöhte Anforderungen an die Qualität der Lehre.

Diese Herausforderungen haben in allen Hochschulsystemen vielfältige Reformen angestoßen, die z.T. auch die Personalstruktur betreffen. Zunehmend rückt in allen betrachteten Systemen die Anhebung des Stellenwerts und der Qualität der Lehre in den

22 Die Kurzberichte zu den Ländern Großbritannien, Kanada, Niederlande und Schweden sind im Anhang C.I. zu finden.

Vordergrund, auch an eigentlich forschungsorientierten Institutionen. Es besteht Einigkeit darüber, dass dies ganz wesentlich auch durch die Etablierung angemessener Bezahlungs- und Anreizstrukturen geschehen muss. Denn bisher sind sowohl die Allokation von Ressourcen der einzelnen Institution als auch die individuellen Karriereausichten im Hochschulsystem, zumindest an den stärker forschungsorientierten Institutionen, stark an den Leistungen in der Forschung ausgerichtet. Reine Lehrpositionen werden allerdings an forschungsorientierten Universitäten nicht als konkurrenzfähig und karrierefördernd angesehen, da auch mit Blick auf die Qualität der Lehre ein Forschungsbezug vorhanden sein muss.

Durch eine stärkere Flexibilisierung des individuellen Zeitbudgets des dauerhaft beschäftigten akademischen Personals in Forschung, Lehre und Administration sowie durch zusätzliches befristetes Personal, sowohl im akademischen Bereich als auch als (studentisches) Hilfspersonal, wird versucht, Spitzenzahlen der Studienanfänger bzw. Studierenden zu bewältigen. Diese Entwicklung ist besonders stark in Kanada, aber auch deutlich in Großbritannien, Schweden und den Niederlanden zu erkennen. Insbesondere im britischen, kanadischen und schwedischen Hochschulsystem werden parallel dazu große Anstrengungen unternommen, die Qualität in der Lehre zu erhöhen. Aber auch in den Niederlanden wird an einigen Universitäten damit experimentiert, die Qualität der Lehre durch gezielte Qualifizierungsprogramme für die verschiedenen Gruppen der Lehrenden zu stärken. Teilweise werden dafür eigene Institutionen bzw. eigenständige Einheiten innerhalb der Hochschulen eingerichtet (Großbritannien, Kanada, Schweden).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die verschiedenen Hochschulsysteme auf schwankende Studienanfänger- bzw. Studierendenzahlen vor dem Hintergrund eines erwarteten längerfristigen Anstiegs der Studierendenzahlen mit einer (zeitlich begrenzten) Flexibilisierung des Einsatzes des akademischen Personals und mit einer Anpassung im Bereich des befristet beschäftigten akademischen Personals reagieren.²³ Eine Möglichkeit zur Anhebung der Qualität in der Lehre wird in der Bereitstellung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie in der Etablierung einer zusätzlichen Anreizstruktur gesehen, die besondere Lehrleistungen belohnen soll. Insofern bieten die betrachteten Hochschulsysteme auch für die deutschen Universitäten interessante Hinweise.

23 Die Gefahr einer umfassenden Anhebung des Lehrdeputats auf Kosten der Forschungszeit ist auch in anderen Ländern in der Diskussion. Die einzelnen Hochschulen sind hinsichtlich der Forschungsfinanzierung weiterhin einem starken Erfolgsdruck ausgesetzt, in einzelnen Ländern wie Großbritannien über das Research Assessment Exercise (RAE) zu einem relativ großen Anteil der Gesamtfinanzierung. Es existiert aber auch ein finanzieller Druck, Studierende aufzunehmen, da in Kanada und Großbritannien Studierende durch ihre Studiengebühren einen erheblichen Beitrag zur Finanzierung der Universitäten leisten. Forschungsorientierte Universitäten sind in diesen Ländern attraktiver für die Studienanfänger.

B. Empfehlungen

Mit ihrer bisherigen Personalstruktur und den dazugehörigen Karrierewegen werden die deutschen, staatlichen Universitäten zentralen Herausforderungen der nächsten Jahre nicht gerecht (vgl. Abschnitt A). Der Wissenschaftsrat hält eine Reform für vordringlich und legt hiermit ein Konzept für eine lehrorientierte Ergänzung der Personalstruktur vor. Die Empfehlungen orientieren sich an folgenden Zielsetzungen:

1. Durch eine stärkere Differenzierung des Hochschulsystems und damit verbunden auch der Personalstruktur soll es gelingen, die Leistungsfähigkeit des Gesamtsystems zu verbessern.
2. Der Stellenwert der Lehre an den Hochschulen soll gesteigert und die Qualität der Lehrleistungen deutlich verbessert werden. Dies macht eine systematische Qualifizierung der Hochschullehrer notwendig.
3. Die enge Verbindung von Forschung und Lehre bleibt das Kennzeichen der Universität wie auch des universitären Studienangebotes. Für die einzelnen Hochschullehrer können unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte gelten.
4. Karrierewege in der Wissenschaft sollen so attraktiv sein, dass die besten Wissenschaftler für eine Karriere in der Wissenschaft gewonnen werden können.
5. Der notwendige zügige Ausbau der Studienplatzkapazitäten muss unter den gegebenen finanziellen Restriktionen so erfolgen, dass die Qualität der Lehre nicht leidet, sondern im Gegenteil verbessert wird. Die dafür notwendigen Personalstellen müssen mit zusätzlichen Mitteln finanziert werden.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt im Folgenden die Etablierung von Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre, zu denen der Zugang vorzugsweise über den neuen, eigenständigen Qualifizierungsweg der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre führen sollte. Unterstützend soll ein klar strukturiertes Angebot zur Vermittlung von Lehrkompetenzen aufgebaut werden, das generell allen Hochschullehrern zur Verfügung stehen soll. Entsprechende Kompetenzen sollen an entscheidenden Punkten der Karriere unter Zugrundelegung anspruchsvoller Kriterien (vgl. Kap. B.II.) überprüft werden. Der Vorschlag zur Erhöhung des Lehrdeputats für einen Teil der Hochschullehrer an Universitäten soll nicht losgelöst von den anderen Vorschlägen – Vermittlung von

Lehrkompetenzen und attraktive Karrierewege – realisiert werden. Die Professur mit dem üblichen Lehrdeputat soll der Regelfall bleiben.

Die Reformanstrengungen der letzten Jahre haben den wettbewerblichen Charakter des Hochschulsystems gestärkt. Auch die Gestaltung der Personalstruktur und der Karrierewege wird – insbesondere aufgrund der Föderalismusreform – Gegenstand des Wettbewerbs. Besonders auswirken wird sich dies bei der von allen Ländern in Angriff genommenen Anstrengung, der deutlich zunehmenden Anzahl von Studienanfängern mit einem adäquaten Lehrangebot zu begegnen. Da diese Anstrengungen einhergehen mit dem allseits gesehenen Erfordernis, die Qualität der Lehre zu verbessern, sind Konsequenzen für die Personalstruktur unausweichlich. Um zu erreichen, dass sich die notwendigen Reformen in einem vergleichbaren Rahmen halten und dem Erfordernis der Verbesserung der Qualität der Lehre gerecht werden, legt der Wissenschaftsrat die nachfolgenden Empfehlungen vor. Er verbindet damit nicht nur die Absicht, klare Maßstäbe zu setzen, sondern auch die Hoffnung, dass Reformen der Personalstruktur mit dem auch weiterhin notwendigen Maß an Abstimmung zwischen den Ländern erfolgen.

Der Ausbau der zusätzlichen Studienplatzkapazitäten verlangt Ressourcen in erheblichem Umfang. Der Wissenschaftsrat hält es daher für notwendig, dass zusätzliche Mittel für den erforderlichen Ausbau der Lehrkapazitäten bereitgestellt werden. Der Hochschulpakt vom 13. Dezember 2006 ist hier ein wichtiger Beitrag und unterstützt die Länder in ihren Bemühungen. Die vorliegenden Empfehlungen entwickeln einen Vorschlag, wie das zusätzliche wissenschaftliche Personal sinnvoll für die Lehre eingesetzt werden kann. Gleichwohl ist zu befürchten, dass die Ressourcen für die Lehre auf absehbare Zeit zu knapp bleiben, da die Hochschulen zusätzlich zum Ausbau der Studienplätze die Umstellung auf gestufte Studiengänge bewältigen müssen. All dies zusammen stellt sie vor eine große Belastung. Es besteht daher die Sorge, dass die Hochschulen zu kurzfristig orientierten, wenig innovativen und einseitig auf Kosteneinsparung hin orientierten Lösungen zu greifen gedrängt sind. Ein Anzeichen hierfür ist die Ausschreibung von befristeten Dozentenstellen mit sehr hohem Lehrdeputat, die aber mangels beruflicher Perspektiven kaum attraktiv sein können. Solche Maßnahmen würden nicht nur die unzureichende Situation der Lehre weiter verschlechtern, sondern auch die Forschungsleistung der Universitäten beeinträchtigen. Dies hält der Wissenschaftsrat für nicht vertretbar.

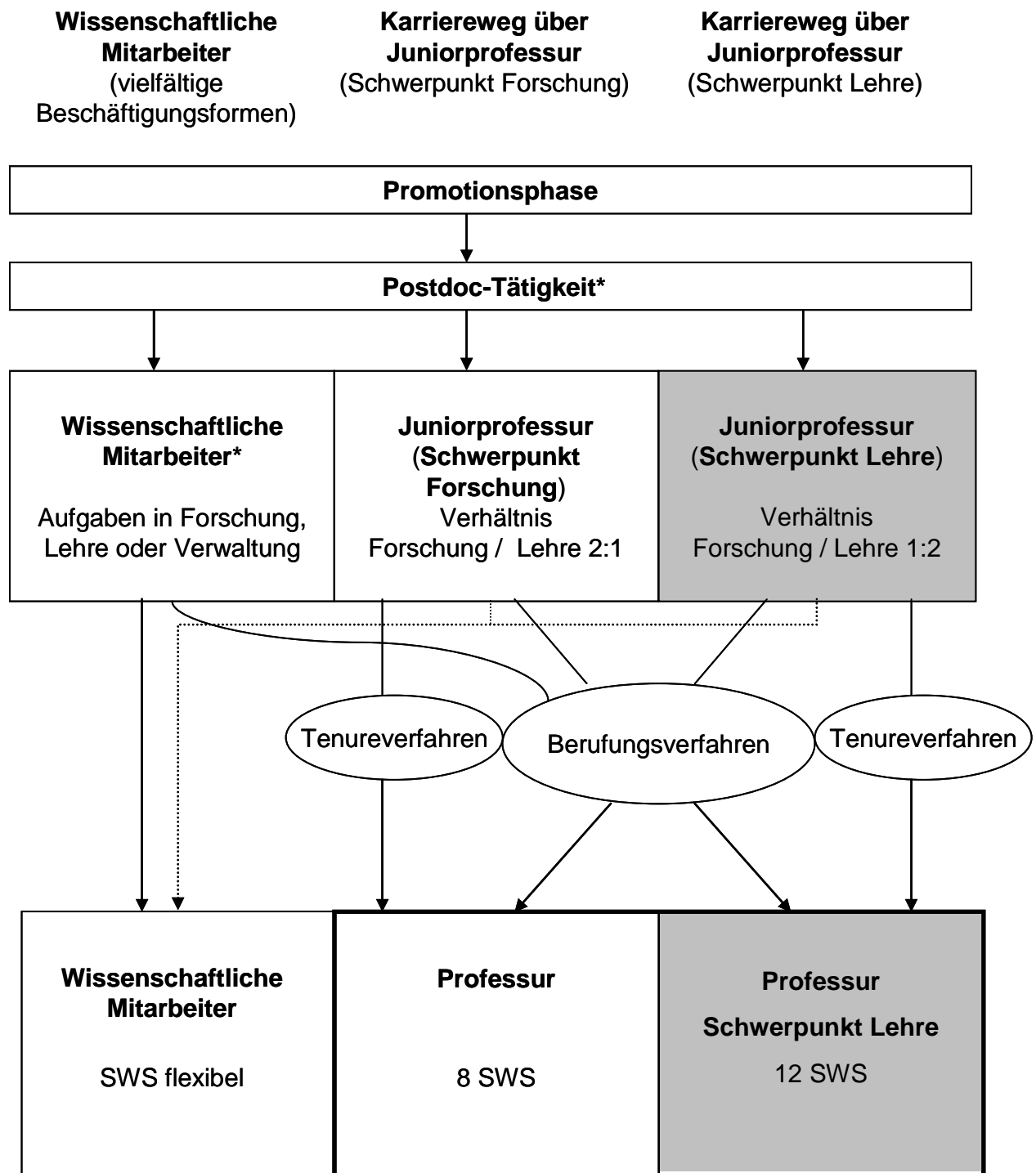
Der Wissenschaftsrat ist überzeugt, dass in dieser Situation grundsätzliche und mutige Veränderungen unumgänglich sind. Nur dann kann es gelingen, den Kapazitätsausbau auf eine Weise vorzunehmen, der auch bei knappen Ressourcen die Qualität der Lehre verbessert. Der Blick ins Ausland zeigt, dass eine ehrgeizige Strategie zur Professionalisierung dieses Tätigkeitsbereiches Erfolg haben kann.

Die ebenfalls erwogene pragmatischere Alternative – insbesondere die zuletzt in der hochschulpolitischen Öffentlichkeit diskutierte Etablierung einer eigenständigen Personalkategorie unterhalb der Professur (häufig mit dem Begriff *Lecturer* verbunden) – würde dagegen nicht zu dem erwünschten Ergebnis führen.²⁴ Eine durch sehr hohe Lehrdeputate bedingte ausschließliche Konzentration auf die Lehre stünde dem notwendigen Forschungsbezug der universitären Lehre und der permanenten Aktualisierung der Lehrinhalte entgegen. Der Versuch der Ausgestaltung nicht-professoraler Dauerstellen für die Lehre führt zu einem kaum lösbaren Zielkonflikt zwischen der Abgrenzung zur Professur einerseits und der Schaffung attraktiver und reputierlicher Positionen andererseits. Eine von vornherein nur befristete Anstellung ohne eine Aussicht auf dauerhafte Beschäftigung nähme in Kauf, solche Mitarbeiter nach einigen Jahren in eine völlig ungesicherte berufliche Situation zu entlassen. Entsprechende Überlegungen haben den Wissenschaftsrat zur Ausarbeitung des nun vorliegenden Konzeptes veranlasst.

Gegenstand der vorliegenden Empfehlungen sind Personalstruktur und Karrierewege der Universitäten. Die Empfehlungen enthalten Hinweise, die auch für die Personalstruktur der Fachhochschulen relevant sind. Den damit aufgeworfenen Fragen soll zu gegebener Zeit nachgegangen werden. Der Vorschlag der Einführung von Hochschul-lehrerpositionen mit Schwerpunkt Lehre wird alleine nicht hinreichen, kurzfristig die notwendigen Lehrkapazitäten aufzubauen. Daher äußert sich der Wissenschaftsrat auch zu einigen anderen Optionen einer Kapazitätsausweitung (vgl. Abschnitt B.III.).

²⁴ Es ist kennzeichnend, dass bisher kein wirklich ausgearbeitetes Konzept für die Etablierung derartiger Lecturer-Stellen vorliegt. Die kritische Auseinandersetzung kann daher auch nur auf einzelne in der Diskussion befindliche Gestaltungselemente eingehen. Wenig hilfreich ist auch die missverständliche Nutzung des aus dem englischen Hochschulsystem entlehnten Begriffes, der dort keineswegs mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre verbunden ist.

Abbildung 8: Personalstruktur an Universitäten (Strukturmodell)



* Dies kann auch eine Tätigkeit in der Industrie (Bsp. Ingenieure) oder Ähnliches umfassen.

B.I. Hochschullehrerpositionen mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre

Im Mittelpunkt des vorliegenden Konzeptes steht die Empfehlung, Hochschullehrerpositionen mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre einzuführen. Hierfür wird ein eigenständiger, neuer Qualifizierungsweg geschaffen, die Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre. Diese Position soll mit einer Tenure-Option ausgestattet sein, die nach einer strengen Leistungsüberprüfung eine Berufung auf eine unbefristete Professur eröffnet. Der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben sollte bei etwa 60 % des Zeitbudgets liegen (max. 12 SWS), für die Forschung sollten 30 % zur Verfügung stehen, für Aufgaben in Selbstverwaltung und Management 10 %. In den ersten drei Jahren soll das Lehrdeputat der Juniorprofessoren mit Schwerpunkt Lehre 6, maximal 8 SWS betragen. Damit Juniorprofessoren insbesondere in der ersten Phase fundierte Lehrkompetenzen erwerben können, muss eine anspruchsvolle Qualifizierungsstruktur etabliert werden. Diese besteht aus attraktiven Angeboten zur Kompetenzvermittlung einschließlich des Auf- und Ausbaus entsprechender Institutionen, aus fachlicher Anleitung und Begleitung, aus klaren Standards und Instrumenten der Kompetenzüberprüfung (vgl. Kapitel B.II.). Diese zu etablierenden Qualifizierungsangebote sollen schnellstmöglich entwickelt und dann allen Nachwuchskräften und Hochschullehrern zur Verfügung stehen. Dadurch und durch das zunächst reduzierte Lehrdeputat des Juniorprofessors mit Schwerpunkt Lehre während der ersten Phase der Juniorprofessur (in beiden Ausprägungen) ist eine weitgehende Durchlässigkeit der Karrierewege gewährleistet.

Auch in Fächern, in denen der Weg zur Professur bevorzugt über eine forschungsorientierte Tätigkeit außerhalb der Hochschulen erfolgt, wie in den Ingenieurwissenschaften, ist sicherzustellen, dass zeitnah zum Beginn der Hochschullehrertätigkeit eine professionelle Qualifizierung für eine Lehrtätigkeit erfolgt.

Juniorprofessoren und Professoren mit Schwerpunkt Lehre vertreten ihr Fach selbständig in Lehre und Forschung. Entsprechend ihrer Forschungsaktivitäten betreuen sie Dissertationen und partizipieren als Mitglieder des Fachbereiches an Promotionsverfahren. Der neue Karriereweg soll durch die frühzeitige Aufnahme in die Gruppe der Hochschullehrer und durch die Option auf eine unbefristete Professur so attraktiv ausgestaltet werden, dass es gelingt, hoch qualifizierte Nachwuchskräfte – auch aus dem Ausland – für diese Tätigkeit zu gewinnen.

I.1. Spezifisches Kompetenzprofil

Die deutschen Hochschulen haben im internationalen Vergleich hinsichtlich der systematischen Sicherung und Steigerung der Qualität der Lehre in vielen Fächern einen deutlichen Nachholbedarf. Ein wichtiges Defizit betrifft die bisher mangelhafte Qualifizierung künftiger Hochschullehrer für Aufgaben in der Lehre. Dies muss sich ändern. Durch die absehbar stark steigende Bedeutung des Lehrbereichs ergibt sich heute die Chance auf die Herausbildung einer spezifischen Professionalität, eines erkennbaren Kompetenzprofils für Hochschullehrer mit Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre. Es muss gelingen, dass Kompetenzen und Engagement in der Lehre vergleichbare Reputation einbringen wie Forschungstätigkeiten.

Der Professionalisierungsgrad der Lehrtätigkeit soll steigen. Notwendig dafür ist eine systematische Aneignung von Lehr-Kompetenzen. Denn die Anforderungen sind hoch: Für gute Lehrveranstaltungen müssen – aufbauend auf fundierten fachlichen Kenntnissen – die Ergebnisse der Lehr-Lernforschung berücksichtigt und auf die spezifische Situation angewandt werden. Auch die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien und neuen didaktischen Konzepten stellt hohe fachliche Anforderungen. Neue Aufgaben ergeben sich bei der Entwicklung von Studiengängen, von Prüfungskonzepten, etc. Überdies entstehen verantwortungsvolle und einflussreiche Leitungs- und Managementaufgaben.

Die für diese Aufgaben wesentlichen Kompetenzen sind vermittelbar und erlernbar. Der Aufbau einer umfassenden Struktur der Vermittlung von Lehrkompetenzen wird viel zur Herausbildung dieser spezifischen Professionalität beitragen.

Die genannten Aufgaben stehen in meist engem Bezug zu den fachlichen Kompetenzen i.e.S. Vertiefte Kenntnisse des aktuellen Erkenntnisstandes der Disziplin und Vertrautheit mit den in der jeweiligen Disziplin angewandten Forschungsmethoden sind unverzichtbar. Diese Kenntnisse müssen durch Einbindung in den Forschungsprozess ständig aktualisiert werden. Daher muss Hochschullehrern mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre unabdingbar ein Drittel ihrer Arbeitszeit für eigenständige Forschungstätigkeit zur Verfügung stehen.

I.2. Berufungsverfahren

Die regulären Einstellungsvoraussetzungen für die Juniorprofessur gelten auch für die Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre: Abgeschlossenes Hochschulstudium, pädago-

gische Eignung sowie eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird (vgl. § 42 HRG). Ein förmliches Hausberufungsverbot soll nicht gelten, eine Tenure-Option soll aber nur Bewerbern angeboten werden, die zuvor für einen längeren Zeitraum an einer anderen Einrichtung wissenschaftlich tätig waren. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Kandidaten auf dem Weg zur Professur mindestens einmal die Hochschule wechseln, entweder vor oder nach der Juniorprofessur.

Zu dem gewünschten Bewerberprofil gehört, dass Kandidaten ein besonderes Interesse an einer Tätigkeit in der Lehre und die Befähigung hierzu erkennen lassen. Auslandserfahrung ist, gerade weil Erfahrungen mit der Hochschullehre in anderen Ländern Anregungen für den genannten Tätigkeitsbereich vermitteln, ein wichtiges Kriterium.

Das Berufungsverfahren zur Juniorprofessur wie auch das Tenure-Verfahren müssen hohen Standards genügen. Sie sollen einen Schwerpunkt auf Kompetenzen im Lehrbereich legen.²⁵ Dies trägt entscheidend dazu bei, die Reputation der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre zu sichern. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren geben hierzu entsprechende Hinweise.²⁶

Im Einzelfall kann mit Bewerbern, die in ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung weit fortgeschritten sind, vereinbart werden, die Tätigkeitsphase als Juniorprofessor mit Schwerpunkt Lehre auf drei Jahre zu verkürzen.

I.3. Attraktivität durch Entwicklungsperspektiven

Die Attraktivität der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre hängt stark von den beruflichen Entwicklungsperspektiven ab. Die Hürde, gerade in der Phase der Einführung entsprechender Stellen sehr gute Nachwuchskräfte dazu zu bewegen, sich auf das Angebot von Juniorprofessuren mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre einzulassen, ist zunächst einmal hoch. Potenzielle Bewerber sind – mangels Erfahrung mit dieser Position – mit vielerlei Ungewissheiten konfrontiert. Um diese neue Position trotzdem erfolgreich einzuführen – und das heißt, hervorragende Kandidaten zu gewinnen – ist die Tenure-Op-

²⁵ Fragen der Bewertung von Lehrkompetenzen in Berufungs- und Tenure-Verfahren werden in Abschnitt B.II. erörtert.

²⁶ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln 2005, S. 45 ff.

Auch die Empfehlungen der EU-Kommission „Europäische Charta für Forscher und ein Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ verdienen Beachtung. Der Wissenschaftsrat verweist jedoch auf die Stellungnahme Deutscher Wissenschaftsorganisationen (http://www.humboldt-foundation.de/de/aktuelles/presse/doc/2006_forschercharta_erklaerung.pdf), derzufolge Charta und Code zwar als Leitlinien zu betrachten sind, nicht jedoch als rechtsverbindliche Vorgaben. Die Länder der Europäischen Union sowie auch die Wissenschaftsorganisationen müssen die Autonomie behalten, die grundsätzlichen Zielsetzungen eigenverantwortlich umzusetzen.

tion unverzichtbar. Auch Juniorprofessuren mit Schwerpunkt Lehre sind daher – ebenso wie Juniorprofessuren mit Schwerpunkt Forschung – nur dann anzubieten, wenn die entsprechende Stelle potenziell dauerhaft zur Verfügung steht.²⁷ Die Universitäten tragen Verantwortung dafür, das Berufungsverfahren für Juniorprofessoren mit Schwerpunkt Lehre unter Zugrundelegung so strenger Kriterien durchzuführen, dass eine erfolgreiche Evaluierung im Tenure-Verfahren und die daraus folgende Berufung auf eine Professur wahrscheinlich erscheinen.

Wichtig aus Sicht von Nachwuchswissenschaftlern wird außerdem sein, wie anspruchsvoll die vorgeschlagene Qualifizierungsstruktur ist. Entsprechende Angebote und Verfahren der Kompetenzbewertung müssen sehr zügig aufgebaut werden.

Neben der Berufung auf eine Professur im Rahmen eines Tenure-Verfahrens steht Juniorprofessoren mit Schwerpunkt Lehre selbstverständlich auch die Bewerbung auf eine Professur mit üblichem Lehrdeputat offen. Dabei treten sie in Konkurrenz zu Bewerbern mit eher forschungsbezogenem Tätigkeitsschwerpunkt. Es steht aber zu erwarten, dass Universitäten zukünftig auch bei der Besetzung von Professuren mit üblichem Lehrdeputat verstärkt auf besondere Kompetenzen im Lehrbereich achten werden. Außerdem kann damit gerechnet werden, dass ein Teil dieser Juniorprofessoren trotz des erhöhten Lehrdeputats Forschungsleistungen erbringt, die sie auch für nicht explizit lehriente Positionen qualifizieren. Selbstverständlich besteht für Professoren mit Schwerpunkt Lehre jederzeit die Möglichkeit, sich auf ausgeschriebene Professuren mit dem üblichen Deputat zu bewerben.

Juniorprofessur wie Professur mit Schwerpunkt Lehre sind dann attraktiv, wenn die Voraussetzungen für produktives und erfolgreiches Arbeiten stimmen. Dazu gehören insbesondere die Verfügung über die notwendigen Ressourcen (Personal, Finanzen, Räume) sowie die Einbindung in Entscheidungen über deren Verwendung für die jeweiligen Aufgaben in Lehre und Forschung. Hierbei sind die fachspezifischen Besonderheiten zu berücksichtigen. Insbesondere die mittlere Organisationsebene der Universitäten (Fachbereiche, Fakultäten oder Departments) muss entsprechend dieser Kriterien gestaltet werden.

Sollte die Tenure-Entscheidung negativ ausfallen, ist bei Juniorprofessoren mit Schwerpunkt Forschung wie auch mit Schwerpunkt Lehre die Beendigung der Beschäftigung

27 Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Köln 2001.

eine, aber nicht die einzige Option. Entsprechend den dokumentierten Kompetenzen des Mitarbeiters in relevanten Tätigkeitsbereichen hat die Hochschule die Möglichkeit, diesen auf einer nicht-professoralen Stelle weiter zu beschäftigen und mit entsprechenden Aufgaben zu betrauen. Wegen des zu diesem Zeitpunkt meist ausgeschöpften Zeitrahmens für eine Befristung in der Qualifizierungsphase (gemäß § 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz) und des Charakters der Lehre als Daueraufgabe kommt dafür i.d.R. eine unbefristete Beschäftigung infrage.

Auch beim Entgelt einschließlich der Leistungszulagen der W-Besoldung soll sich die systematische Gleichrangigkeit von Lehre und Forschung niederschlagen. Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe dürfen Hochschullehrer mit Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre nicht benachteiligt werden. Systeme der leistungsorientierten Mittelvergabe müssen ggf. entsprechend angepasst werden. Die Einführung derartiger Positionen leistet einen Kostenbeitrag durch das deutlich erhöhte Lehrdeputat. Durchschnittlich niedrigere Verdienstchancen würden hingegen die Attraktivität dieser neuen Positionen bedrohlich mindern.

Das vorgelegte Konzept stellt insgesamt ein attraktives Angebot an den wissenschaftlichen Nachwuchs dar: Im Ausgleich für die Übernahme des erhöhten Lehrpensums werden sehr gute Qualifizierungsangebote sowie kalkulierbare Karriereperspektiven mit dem Ziel der Dauerbeschäftigung auf einer Professur geboten.

Zu gegebener Zeit sind Konzepte zu entwickeln, wie auch bei einer langjährigen Beschäftigung von Professoren mit erhöhtem Lehrdeputat anregende und attraktive Perspektiven geboten werden können. Durch Freisemester oder auch die Unterstützung für die Einwerbung von Forschungsdrittmitteln zur Eigenfinanzierung lässt sich eine zeitweilige Schwerpunktverlagerung realisieren.

I.4. Quantitativer Ausbau von Stellen mit Schwerpunkt Lehre

Der in diesen Empfehlungen dargelegte Vorschlag zur Einführung von Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre erleichtert es den Universitäten, zusätzliche Mittel für den notwendigen Kapazitätsausbau vorrangig in zusätzliche Lehrkapazitäten zu investieren. Darüber hinaus wird es aufgrund der Differenzierung des Hochschulsystems in begrenztem Umfang auch zu einer Substitution von Professuren mit dem üblichen Lehrdeputat und von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter kommen. Hierbei müssen klare Grenzen beachtet werden, denn die universitäre Forschung darf nicht ge-

schwächt, sie muss im Gegenteil in allen Fächergruppen weiter gestärkt werden. Deutschlandweit und auf mittlere Sicht soll daher im Universitätsbereich ein angemessener Anteil der Professuren, maximal 20 %, ein erhöhtes Lehrdeputat aufweisen.

Die Frage der anzustrebenden Zahl der Hochschullehrerpositionen mit erhöhtem Lehrdeputat hängt mittelbar auch davon ab, welche Entwicklungsperspektive des Hochschulbereichs als die Wahrscheinlichste angesehen wird. Die Vorstellung, der zusätzliche Kapazitätsbedarf sei insgesamt nur für einen begrenzten Zeitraum vorhanden, man könne diesen letztlich – wie in den 70er- und 80er-Jahren – noch einmal „untertuneln“²⁸, überzeugt nicht.²⁹ Denn es gibt mehrere Gründe, anzunehmen, dass das Hochschulwesen auf lange Sicht expandieren wird und dass zusätzliche Personalkapazitäten daher dauerhaft benötigt werden:

- auf mittlere Sicht die hohe Zahl von Studierenden;
- auf längere Sicht die insgesamt weiter steigende Bedeutung von Bildung und Wissenschaft. Verwiesen sei etwa auf die mit der Lissabon-Strategie verbundene Selbstverpflichtung, 3 % des BIP in Forschung und Entwicklung zu investieren;³⁰
- die Alterung der Gesellschaft, die massive Qualifizierungsanstrengungen über Jahrzehnte hinweg notwendig macht;
- die weitere Expansion der internationalen Nachfrage nach Bildungsleistung, für die die deutschen Hochschulen verstärkt Angebote bereitstellen sollten.

Angesichts der mit dem Begriff der Wissenschaftsgesellschaft bezeichneten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen kann damit gerechnet werden, dass der Hochschulbereich weiter expandieren wird.

Die Erwartung einer langfristigen, moderaten Expansion erleichtert es, den zusätzlichen Kapazitätsbedarf der nächsten Jahre mit nachhaltigen und auf Dauerhaftigkeit angelegten Konzepten zu begegnen. Insbesondere ist es Aufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen für die Hochschulen so zu gestalten, dass sie eine langfristig orientierte Personalpolitik verfolgen können.

28 Damals galt die Annahme, dass die steigenden Studierendenzahlen mittelfristig wieder auf ein niedrigeres Niveau zurückgehen würden, was bekanntlich nicht eintrat.

29 Allerdings wird ein begrenzter Teil der zusätzlichen Kapazitäten nur befristet benötigt. Hierfür werden an anderer Stelle (vgl. Abschnitt B.III.) Vorschläge diskutiert.

30 Vgl. etwa die Bereitstellung zusätzlicher Mittel in erheblichem Umfang für die universitäre Forschung durch die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation sowie den Einstieg in die Overheadfinanzierung als Bestandteil des Hochschulpaktes 2020.

B.II. Qualifizierungsangebote und Kompetenzüberprüfung

Der Wissenschaftsrat hält es für dringend notwendig und leistbar, durch systematische Anstrengungen die Qualität der Lehre zu verbessern. Dies ist eine der zentralen hochschulpolitischen Aufgaben der kommenden Jahre. Der Wissenschaftsrat wird daher in absehbarer Zeit „Empfehlungen zur Qualität der Lehre“ vorlegen. Bereits jetzt zeichnet sich jedoch ab, dass die systematische Professionalisierung der Lehrtätigkeit ein unverzichtbares Element hierzu ist. Deren Ausgestaltung verlangt ein strukturiertes Angebot zur Vermittlung von Lehrkompetenzen, die Herausbildung von Standards hinsichtlich dieser Kompetenzen sowie die Etablierung von Instrumenten zu deren Überprüfung. Die Umsetzung dieser Forderung ist von grundsätzlicher Bedeutung für die Verbesserung der Lehre an Hochschulen. Für die erfolgreiche Etablierung von Professuren mit erhöhtem Lehrdeputat ist sie unverzichtbar.

Dass eine stärkere Professionalisierung von Lehrtätigkeiten sehr viel zur Verbesserung der Qualität in der Lehre beitragen kann, zeigen die Erfahrungen anderer Länder.³¹ Auch an deutschen Hochschulen leisten viele einzelne Institutionen und Projekte vorbildliche Arbeit. Insgesamt aber haben diese Anstrengungen an deutschen Hochschulen bei weitem nicht die Verfügbarkeit, Verbindlichkeit und Qualität erreicht, die notwendig sind.

Für die Vermittlung von Lehrkompetenzen müssen standardisierte Kursangebote entwickelt werden. Diese sind zu ergänzen um Angebote der individuellen Anleitung und Begleitung der praktischen Lehrtätigkeit (z.B. durch Mentorenprogramme). Diese Anstrengungen sind einzubinden in eine veränderte Organisationskultur an Fachbereichen, die permanente Anstrengungen zur Verbesserung der Lehre sicherstellt.

Im Mittelpunkt der Schulungsmaßnahmen sollen Fragen der Gestaltung der typischen Veranstaltungsformen wie Vorlesung, Seminar, Kurs und Übung stehen. Darüber hinaus geht es um die Gestaltung von Lernprozessen und die Stärkung der aktiven Rolle der Studierenden. Zu den Inhalten entsprechender Angebote gehört u. a. die Vermittlung spezieller Methodenkenntnisse für bestimmte Lehr-, Lern- und Prüfungsformen (beispielsweise *Case Based Learning*, *Multiple Choice*-Verfahren, *E-Learning*-Angebote), außerdem auch Kenntnisse zur Entwicklung und zum Management von Studienangeboten. Disziplinbereiche, die für diese Schulungsangebote einen Beitrag

31 Vgl. die umfangreichen Anstrengungen im englischen Hochschulsystem, die wesentlich auf den sog. Dearing-Report (Reports of the National Committee of Inquiry into Higher Education) aus dem Jahr 1997 zurückgehen. (<http://www.ncl.ac.uk/ncihe/sumrep.htm>)

leisten, sind u. a. die Hochschuldidaktik und die verschiedenen Stränge der Lehr-Lernforschung. Ein Teil der zu vermittelnden Kenntnisse ist nicht fachspezifisch, ein anderer Teil unterscheidet sich nach Disziplinen.

Um die geforderte Zielsetzung der Qualifizierung aller Hochschullehrer zu realisieren, müssen entsprechende Institutionen auf- und ausgebaut werden. Solche Zentren der Kompetenzvermittlung sollten an den einzelnen Hochschulen etabliert werden, aber es gibt auch Bedarf für hochschulübergreifende Einrichtungen und Angebote. Eine wichtige Aufgabe dieser Institutionen ist die Rezeption von Erfahrungen aus Hochschulsystemen anderer Länder, ggf. auch durch die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Die aufzubauenden Angebote sollen – solange sie noch nicht in ausreichendem Umfang verfügbar sind – zunächst vorrangig den Juniorprofessoren und den Professoren mit Schwerpunkt Lehre zur Verfügung gestellt werden. Je zügiger der Aufbau vonstatten geht, desto schneller werden alle Hochschullehrer profitieren können.

Neben der Vermittlung entsprechender Kompetenzen müssen auch Kriterien und Verfahren der Überprüfung von Kompetenzen etabliert werden. Hierzu ist die Herausbildung entsprechender Standards hinsichtlich der zu erwerbenden Kenntnisse und Kompetenzen für Lehrtätigkeiten notwendig. Der Frage, wie dies im Einzelnen geschehen könnte und wie derartige Standards inhaltlich zu beschreiben sind, soll an anderer Stelle nachgegangen werden.³² Zu den Instrumenten der Überprüfung gehören insbesondere auch Besuch und Bewertung von Lehrveranstaltungen durch Fachleute sowie die Einführung von formalen Nachweisen für den Erwerb von Lehrkompetenzen. Auch die Ergebnisse der vielerorts bereits regelmäßig durchgeführten Lehrevaluationen können herangezogen werden, wenn deren Daten auf methodisch gesicherter Basis erhoben worden sind. Solche Instrumente der Überprüfung sind gerade auch deshalb notwendig, weil der neue Qualifizierungsweg von Anfang an einen anspruchsvollen Weg zur Professur darstellen soll.

Für die zügige Implementierung der vorgeschlagenen Angebote und Institutionen müssen Ressourcen in nicht unerheblichem Umfang bereitgestellt werden. Der Wissenschaftsrat sieht hierin sinnvolle Investitionen, die die Qualität der Lehre und die Effizienz der Ressourcenverwendung deutlich erhöhen können.

32 Auch diese Thematik soll in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur „Qualität der Lehre“ erneut aufgegriffen werden.

B.III. Implikationen für die Personalstruktur insgesamt

Die Einführung der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre einschließlich einer Tenure-Option verändert das Tableau der Nachwuchsförderung. Die Juniorprofessur mit ihren beiden Tätigkeitsprofilen stellt ein hinsichtlich der Karriereperspektiven privilegiertes Angebot dar. Nach Auffassung des Wissenschaftsrates erfüllt die damit verbundene weitere Stärkung der Juniorprofessur die wichtige Anforderung früherer und verlässlicherer Perspektiven beim Zugang zur Professur. Daneben wird es selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit der Beschäftigung von Wissenschaftlern zur Qualifizierung und für Daueraufgaben geben. Auch von dort aus muss der Zugang zur Professur weiter möglich bleiben. Dieser Bereich mit vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten erhält seine Flexibilität durch die Personalfigur des wissenschaftlichen Mitarbeiters.³³ In einem weiteren Sinn können ihm auch die zwar in und für die Hochschule tätigen, aber nicht durch ein Beschäftigungsverhältnis an sie gebundenen Wissenschaftler zugerechnet werden, die sich durch Stipendium, Privatmittel oder die Übernahme von Lehraufträgen finanzieren.

Der Wissenschaftsrat misst der in diesem Bereich bestehenden erhöhten Flexibilität eine relevante Funktion bei. Durch entsprechende Spielräume kann es der einzelnen Universität gelingen, sowohl den vielfältigen fachlichen Besonderheiten als auch ihrem institutionellen Profil Rechnung zu tragen. Bewährte Strukturen etwa in der Nachwuchsförderung können fortgeführt werden. Im Wettbewerb können sich neue innovative Ansätze der Ausgestaltung der Personalstruktur herausbilden. Und entsprechende Spielräume können auch helfen, den sich im Zeitablauf verändernden Personalbedarf – insbesondere auch in den Jahren des Spitzenbedarfs durch die doppelten Abiturjahrgänge flexibel zu beantworten.

Allerdings schafft gerade der Mangel an übergreifender Abstimmung und Steuerung die zuvor analysierten Probleme: Hohes Risiko der Karriereplanung auch für sehr gute Nachwuchskräfte, zu hohes Durchschnittsalter bei der Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem, damit insgesamt eine mangelnde Attraktivität der Karriere in der Wissenschaft. Der Wissenschaftsrat verbindet daher mit dem vorliegenden Konzept den Anspruch, Standards zu setzen und damit prägend auch auf das Gesamtsystem der Nachwuchsausbildung einzuwirken. Um zu verhindern, dass die Grundintentionen

³³ Sie erlaubt die Übertragung von Aufgaben in der Forschung, in der Lehre oder in unterstützenden Tätigkeitsbereichen. Sie ermöglicht eine befristete oder unbefristete Beschäftigung, im Angestelltenverhältnis oder als Beamter.

des vorliegenden Vorschlags unterlaufen werden, verweist der Wissenschaftsrat an dieser Stelle auf einige Regelungen, die unbedingt zu wahren sind:

- Wissenschaftlern mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre muss unabdingbar die Gelegenheit zur Teilnahme an qualifizierten Schulungsangeboten im Bereich der Lehre eröffnet werden. Bei der Einrichtung entsprechender Positionen müssen auch ausreichende Ressourcen hierfür vorgesehen werden.
- Lehrkräfte, die mit der Vermittlung forschungsnaher Lehrinhalte beschäftigt sind, müssen Freiräume zu eigener Forschung erhalten. 12 SWS Lehrdeputatsverpflichtung sollten auch hier als Maximum betrachtet werden, um eine am aktuellen Stand der Forschung orientierte Lehre zu ermöglichen.
- Bei einer befristeten Beschäftigung von Wissenschaftlern mit einem Schwerpunkt in der Lehre muss das berechtigte Interesse der Beschäftigten an beruflichen Perspektiven adäquat berücksichtigt werden. Hier gibt es in den einzelnen Fächern sehr unterschiedliche Bedingungen und Möglichkeiten. Nicht akzeptabel ist es, Stellen mit einem Aufgabenprofil, das erkennbar nur geringe Chancen auf Anschlussbeschäftigung (im Wissenschaftssystem und außerhalb) erwarten lässt, befristet zu besetzen.
- Eine verstärkte Beschäftigung vorhandener Nachwuchskräfte in der Lehre ist nur innerhalb klarer Grenzen sinnvoll. (vgl. hierzu ausführlicher Abschnitt B.III.4.).
- Wissenschaftler mit Tätigkeitsschwerpunkt Lehre müssen über ausreichende Ressourcen verfügen, um ihre Aufgaben adäquat erfüllen zu können.
- Der Anteil von unselbständig erbrachten Lehrleistungen sollte nicht über das bereits bestehende Maß hinaus ausgedehnt werden.
- Weitere Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Lehrkapazitäten.

Der Ausbau der für zusätzliche Studienplätze notwendigen Lehrkapazitäten muss mit einem Bündel unterschiedlicher Maßnahmen verfolgt werden. Die KMK³⁴ hat die wesentlichen zur Wahl stehenden Maßnahmen in einem Bericht festgehalten. Der Wissenschaftsrat gibt im Folgenden eigene Einschätzungen zu einigen der diskutierten Optionen. Die Notwendigkeit, die Lehrkapazitäten über den dauerhaft bestehenden Zusatzbedarf für einige Jahre auch befristet auszuweiten, konfrontiert die Hochschulpolitik dabei mit schwierigen Zielkonflikten.

34 KMK: Angebot an Studienplätzen und Nachfrage nach Hochschulausbildung. Bericht des Hochschulausschusses an die Kultusministerkonferenz, April 2006.

III.1. Lehrer im Hochschuldienst

Der Wissenschaftsrat befürwortet, den Hochschulen die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung von Lehrern der Sekundarstufe II für Lehrtätigkeiten an den Hochschulen zu eröffnen. Hierfür kommen im Regelfall Gymnasiallehrer infrage, die eigene Forschungserfahrung durch Promotion nachweisen. Der Einsatz von Gymnasiallehrern muss nach Fächern unterschiedlich beurteilt werden, er kommt nicht für alle Disziplinen in Frage. Ihre Beschäftigung setzt den Nachweis entsprechender Kompetenzen voraus. Der Aufgabenzuschnitt für die Gymnasiallehrer muss nicht auf die Vermittlung von standardisierten Lehrinhalten ohne direkten Bezug zur aktuellen Forschung beschränkt sein. Sofern Gymnasiallehrer aber Veranstaltungen im normalen Curriculum übernehmen, ist auch ihnen Gelegenheit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit zu geben.

Ein solcher Einsatz von Gymnasiallehrern im Hochschuldienst ist keineswegs eine Notlösung angesichts fehlender Kapazitäten, sondern kann in geeigneten Fächern einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Qualität in der Lehre liefern. Lehrer verfügen über eine didaktische Schulung, die an den Hochschulen erst noch stärker etabliert werden muss. Ein solcher befristeter Personalaustausch kann für alle beteiligten Seiten vorteilhaft sein, für die Hochschulen, die betreffenden Lehrkräfte und auch für die Schulen.

III.2. Beteiligung von Wissenschaftlern aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Lehre

Der Wissenschaftsrat begrüßt die schon jetzt bestehende substantielle Beteiligung von Wissenschaftlern der außeruniversitären Forschungseinrichtungen an der Hochschullehre. Dieses Potenzial sollte verstärkt genutzt werden.

Es ist nicht die Aufgabe der außeruniversitären Forschung, Kapazitätsprobleme der Hochschulen aus eigenen Mitteln zu kompensieren. Andererseits muss mit Blick auf übergreifende Herausforderungen für das Wissenschaftssystem ein sowohl zeitlich als auch im Umfang begrenzter Ressourcentransfer grundsätzlich möglich sein. Dies gilt umso mehr, als beide Seiten und auch die Wissenschaftler der außeruniversitären Einrichtungen Gewinn aus einer weiter intensivierten Kooperation ziehen. Gerade für die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten Nachwuchswissenschaftler ist eine Beteiligung an der universitären Lehre auch unter Karriere Gesichtspunkten

interessant. Sie sollen Zugang zu den zu etablierenden Angeboten der Vermittlung von Kompetenzen in der Lehre haben.

Der Wissenschaftsrat bittet daher Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in einen Austausch darüber einzutreten, ob und in welchem Umfang über das bereits gegebene Maß hinaus eine verstärkte Beteiligung an der Lehre erfolgen kann. Ein solches zusätzliches Engagement wäre ggf. auch finanziell zu vergüten. Der Wissenschaftsrat bittet die Trägerorganisationen der außeruniversitären Forschungsinstitute, die verstärkte Kooperation konstruktiv zu begleiten.

III.3. System bezahlter Lehraufträge

Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, einen Teil der notwendigen zusätzlichen Kapazitäten durch ein erneuertes System attraktiv bezahlter Lehraufträge abzudecken. Die Vergabe von Lehraufträgen spielt schon bisher eine wichtige Rolle in der Ergänzung des Lehrangebots der jeweiligen Fachbereiche. Viele Lehrbeauftragte bringen spezielle Kompetenzen z. B. aus ihren beruflichen Tätigkeitsfeldern mit ein. Die Hochschulen sind auch zukünftig auf ein solches System der flexiblen Abdeckung des bestehenden Lehrbedarfs angewiesen.

Allerdings ist es notwendig, dass zukünftig auch die durch Lehrbeauftragte abgedeckten Veranstaltungen den erhöhten Qualitätsanforderungen gerecht werden. Die Hochschulen und Fachbereiche werden daher insgesamt mehr Verantwortung für die von Lehrbeauftragten gehaltenen Veranstaltungen übernehmen müssen. Hierzu ist es notwendig, die derzeit vorhandene Unverbindlichkeit bei der Organisation von Lehraufträgen zu durchbrechen und Lehraufträge unterschiedslos in die etablierten Verfahren der curricularen Abstimmung und der Qualitätssicherung einzubeziehen. Lehraufträge sollen wesentlich attraktiver ausgestaltet werden als bisher. Der Wissenschaftsrat bittet daher die Finanzministerkonferenz, einer Aufhebung der Lehrauftragsvergütungsordnungen der Länder zuzustimmen und die Festlegung der Vergütung den Hochschulen zu überlassen.

III.4. Wissenschaftlicher Nachwuchs in der Lehre

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die Beteiligung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte an der Lehre mit Augenmaß und innerhalb klarer Grenzen zu beteiligen. Aufgrund ihrer

großen Zahl könnte dies einen besonderen Beitrag insbesondere auch zur Deckung des absehbaren befristeten Spitzenbedarfs für Lehrkapazitäten leisten. Dabei ist aber eine klare Grenze zu beachten: Zwar ist die Beteiligung an der Lehre als Voraussetzung zum Erwerb entsprechender Kompetenzen integraler Bestandteil der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses, andererseits muss der Tätigkeitsschwerpunkt in der Qualifizierungsphase – ausgenommen die Position der Juniorprofessur mit Schwerpunkt Lehre – auf der Erbringung eigenständiger Forschungsleistungen liegen. Der Wissenschaftsrat erachtet daher für promovierte Kräfte ein maximales Limit von 6 SWS für sinnvoll. Die Qualifizierung der Doktoranden erfolgt durch eine eigenständige Forschungsleistung. Diese darf unter dem Engagement in der Lehre nicht leiden. Promovierende sollen daher im Regelfall max. 2 SWS Lehre übernehmen. Dies ist in vielen Fächern gängige Praxis.

Der Wissenschaftsrat rät von einer pauschalen Erhöhung des Lehrdeputats ab. Er schlägt vielmehr vor, den wissenschaftlichen Mitarbeitern besondere, auf ihre jeweilige Situation zugeschnittene Angebote zu unterbreiten. Ein solches könnte – im Gegenzug für eine erhöhte Lehrverpflichtung – eine erhöhte Bezahlung, bei befristet beschäftigten Kräften eine verlängerte Vertragslaufzeit, bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs oder bei aus Stipendien finanzierten Nachwuchskräften einen Zuverdienst enthalten. Regelmäßig dazugehören sollte das Angebot qualifizierter Fortbildungsmaßnahmen sowie fachlicher Betreuung und Unterstützung.

Von Bedeutung ist hier die Gruppe der aus Drittmitteln beschäftigten, promovierten Wissenschaftler. Der Wissenschaftsrat hält es im Sinne der Qualifizierung für eine Hochschullehrertätigkeit generell für sinnvoll, dass insbesondere die aus öffentlichen Drittmitteln finanzierten Wissenschaftler regulär mit einem Umfang von etwa 2 SWS an der Lehre beteiligt sind. Eine darüber hinausgehende Übernahme von Lehrveranstaltungen sollte durch eine anteilige Finanzierung aus universitären Mitteln bei gleichzeitiger Verlängerung von Projekt- und Vertragslaufzeit erreicht werden. Der Wissenschaftsrat bittet die Länder, mit den großen Drittmittelgebern nach Wegen zu suchen, um diese Option möglich zu machen.

C. Anhang

C.I. Länderberichte zu ausgewählten Aspekten der Personalstruktur und -entwicklung an Universitäten

Als Beispiele des anglo-amerikanischen Hochschulsystems wurden die Personalstrukturen an den Universitäten in Großbritannien und in Kanada, einem föderal organisierten Land, in den Blick genommen. Die Entwicklungen in Schweden als Beispiel eines reformfreudigen skandinavischen Landes und in den Niederlanden sollen exemplarisch Ausschnitte aus dem kontinentaleuropäischen Hochschulraum wiedergeben.

I.1. Großbritannien

Im britischen Hochschulsystem³⁵ wird seit dem Inkrafttreten des *Further and Higher Education Act* im Jahr 1992 nicht mehr rechtlich differenziert zwischen *Universities* und *Polytechnics*³⁶ sowie den *Higher Education Colleges*. Die britischen Hochschulen bilden einen rechtlich einheitlich geregelten Hochschulsektor, der durch ein gemeinsames System finanziert und gesteuert wird. Sie werden dem öffentlichen Sektor zugeordnet, die Hochschulen finanzieren sich zu einem großen Teil aus öffentlichen Mitteln.³⁷

Übersicht 1: Ausgewählte Kennzahlen des britischen Hochschulsystems

- 2,3 Millionen Studierende (2004/2005, 87 % aus UK)
- 169 Universitäten und Colleges, dem öffentlichen Sektor zugehörig
- Abschlüsse Bachelor, Master, PhD
- Akademisches Personal an (forschungsorientierten) Universitäten: *Professors* (15 %), *Senior Lecturers* und *Readers* (20 %), *Lecturers* (24 %), *Researchers* (41 %)

35 Die folgenden Ausführungen basieren im Wesentlichen auf einer Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen und den Veröffentlichungen: OECD Thematic Review of Tertiary Education, Country Report: United Kingdom, Mai 2006, sowie Higher Education Funding Council for England (hefce): Staff employed at HEFCE funded HEIs: update, trends and profiles, August 2006/31.

36 Die Polytechnics wurden als alternativer nicht-universitärer Sektor in den späten 60er Jahren gegründet, sie besaßen kein Gradverleihungsrecht, da die einschlägigen Abschlüsse durch ein neugeschaffenes Council for National Academic Awards (CNAA) vergeben wurden.

37 Im Mittel finanzieren sich die Universitäten und Colleges of Higher Education zu mehr als 40 % aus öffentlichen Mitteln; hinsichtlich Mittel für Forschung hauptsächlich über *Funding Councils (Research Assessment Exercise)* und über *Research Councils* (projektspezifische Finanzierung); hinsichtlich Mittel für Lehre ebenfalls über die *Funding Bodies* (Kopfpauschalen pro Studierenden, gekoppelt an das Erreichen bestimmter Studienziele). Es gibt nur eine private Universität, die University of Buckingham.

Trotz dieser rechtlichen 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 (vgl. Übersicht 2). An einer forschungsorientierten Universität sind verhältnismäßig mehr Personen beschäftigt, die überwiegend in der Forschung tätig sind. Der von *Lecturern* erbrachte Anteil an Dienstleistungen in Forschung und Lehre differiert zwischen den verschiedenen Disziplinen: An forschungsorientierten, meist *Pre-92-Universitäten*, haben *Lecturer* immer einen substantiellen Beitrag in der Forschung zu leisten (meist mind. 30 bis 40 % ihrer Zeit).³⁸ An den *Pre-92-Universitäten* haben alle Mitglieder des Akademischen Personals in der Forschung aktiv zu sein, nicht zuletzt wegen der Abhängigkeit der Universitätsfinanzierung von dem Ergebnis im *Research Assessment Exercise (RAE)*³⁹. Der typische Karriereweg zum Professor sowie der Anteil der verschiedenen Personalkategorien an dem Anteil des akademischen Personals ist in Übersicht 3 dargestellt.

Übersicht 2: Personalkategorien nach Universitätstyp (2004-2005)

Personalkategorie	Research University	Other Universities	Colleges	Total
Professor	8.145 (15 %)	3.202 (10 %)	1.162 (10 %)	12.509 (13 %)
Senior Lecturer und Reader	11.367 (20 %)	6.197 (20 %)	2.307 (20 %)	19.871 (20 %)
Lecturer	13.650 (24 %)	18.392 (59 %)	5.976 (53 %)	38.018 (39 %)
Researcher	22.580 (41 %)	3.304 (11 %)	1.821 (16 %)	27.705 (28 %)
Total	55.742 (100 %)	31.095 (100 %)	11.266 (100 %)	98.103 (100 %)

Quelle: HEFCE-Issue Paper, August 2006: Staff employed at HEFCE funded HEIs: update, Tabelle 9.

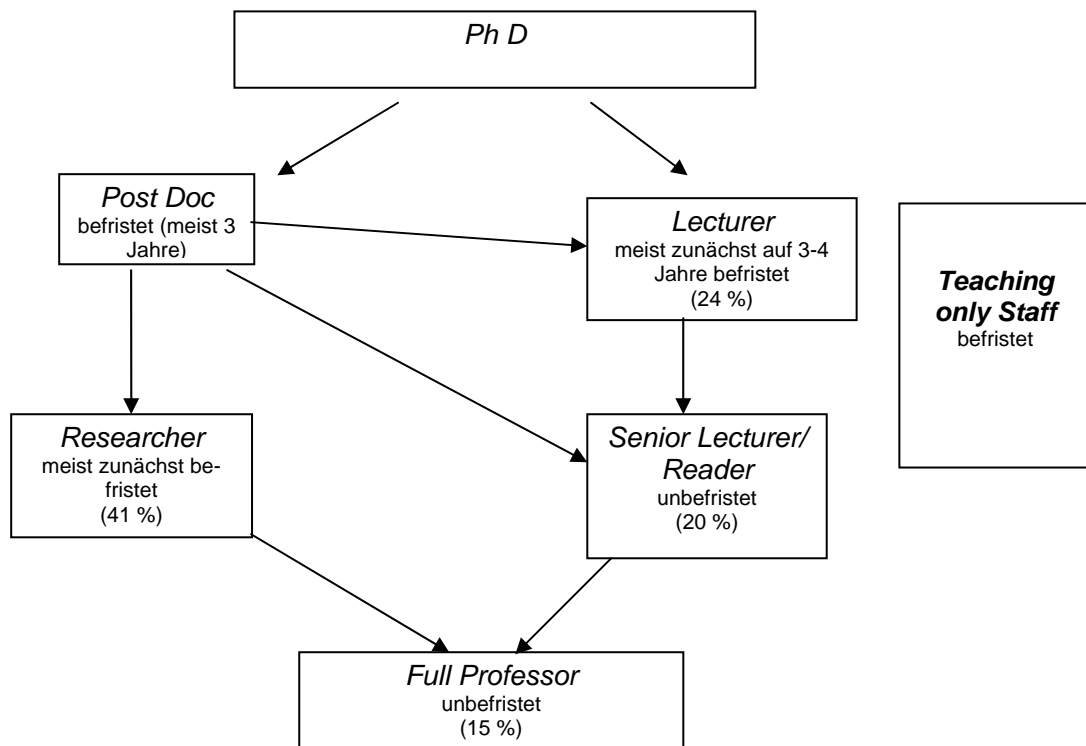
Da die Einstellung des Personals durch die Departments einer Universität erfolgt und hinsichtlich der Aufteilung der Arbeitszeit in Forschung und Lehre keine strikten rechtlichen Vorgaben zu beachten sind, entscheiden die Department-Leiter, wie der zu leistende Lehrbeitrag auf die einzelnen Mitglieder verteilt wird. Kennzeichnend für das eng-

38 Der Begriff Lecturer wird teilweise in Deutschland im Sinne einer Personalkategorie mit starker Lehrorientierung gebraucht, was jedenfalls nicht dem britischen Lecturer entspricht.

39 Das Research Assessment Exercise (RAE) liefert ein Rating der Forschungsqualität an Universitäten und Higher Education Colleges in Großbritannien, um eine gezielte Förderung der Institutionen zu ermöglichen. Es ist im Wesentlichen ein *Peer-Review* Prozess. Bislang wurde es dreimal durchgeführt (1992, 1996, 2001). Nach dem nächsten *Assessment* in 2008 soll das Verfahren auf ein stärker metrisches System umgestellt werden, um den Prozess zu vereinfachen (Pressemittteilung des englischen Bildungsministeriums vom 6. Dezember 2006).

lische Hochschulsystem ist außerdem die frühe Auswahl an geeigneten Bewerbern, die nach kurzer Bewährungszeit relativ früh, meist im Alter um 30 Jahre, mit Dauerstellen im Hochschulbereich (als *Researcher*, *Reader* oder *Lecturer*) gehalten werden. Weitere Qualifikationsschritte können an derselben Universität erfolgen (kein vergleichbares System des Hausberufungsverbots), indem eine Bewerbung auf geeignete Positionen erfolgt. Das britische Tenure-System wurde mit dem *Education Reform Act 1988* abgeschafft. Davor gab sich jede Universität ihre *Tenure*-Regeln selbst in ihrer Grundordnung (*Charter*) und Satzung. Nach dem *Education Reform Act* muss jede Universität in ihrer Satzung regeln, dass und wie akademisches Personal aufgrund der Auflösung der Fakultät (*Redundancy*) oder bei Vorliegen wichtiger Gründe (*Good Cause*) entlassen werden kann. *Tenure*-ähnliche Regelungen gibt es jetzt noch bei der Verlängerung einer befristeten *Lecturer*-Position.

Übersicht 3: Karriereweg und Anteil am akademischen Personal an forschungsorientierten Universitäten in Großbritannien (2004/2005)



Quellen: Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen, HEFCE- Publikation August 2006: Staff employed at HEFCE funded HEIs: update.

Seit 1980 sind die Studierendenzahlen in Großbritannien stark angestiegen, so dass sich die Betreuungsrelationen in diesem Zeitraum trotz kontinuierlich ansteigenden permanent beschäftigten Personals sowie einer Ausweitung von befristet bzw. Teilzeit-Beschäftigten an den Hochschulen etwa halbiert haben. Der Studierendenanstieg führte auch zu weniger Zeit für direkte Begegnungen (*contact time*) zwischen Professoren und Studierenden, größeren Lehrveranstaltungen sowie zu einem steigenden Lehranteil an der individuellen Arbeitszeit. In den letzten Jahren vergrößerte sich der Anteil, den die Studierenden neben einem öffentlich finanzierten Beitrag auch selbst über Studienbeiträge⁴⁰ zu der Finanzierung der Hochschulen beitragen.

In den letzten Jahrzehnten wurden in Großbritannien außerhalb der Universitäten bzw. *Colleges* externe Qualitätssicherungssysteme aufgebaut, die auch die Qualität der Lehre in den Blick nahmen. Ein Teil des derzeit geltenden „Qualitätssicherungsrahmen“ (*Quality Assurance Framework*, QAF), ist die regelmäßige Veröffentlichung (erstmals 2005) der „*Teaching Quality Information* (TQI). Sie enthielten quantitative und qualitative Daten zur Ausbildung an den vom *Higher Education Funding Council for England*⁴¹ (HEFCE) geförderten Institutionen. Sie umfassen den *National Student Survey* (NSS), der die Studierendenumfragen zusammenfasst, sowie Daten zu Studienzeiten, drop-out-Quoten und Studienergebnissen sowie zur Beschäftigung der Graduierten. Der TQI umfasst auch Berichte externer Prüfer zur Lehrqualität einzelner Fächer an den jeweiligen Institutionen. Im Mai 2004 wurde die *Higher Education Academy* gegründet, mit dem Auftrag, den Institutionen, Fächern und Beschäftigten des Tertiären Sektors zu helfen, die bestmögliche Lernerfahrung (*student experience*) ihrer Studierenden zu erreichen. Seit 1997 führt die *Quality Assurance Agency*⁴² Evaluationen von Institutionen des Tertiären Bereichs durch und definiert auch Standards, welche Leistung Studierende erreichen müssen für einen bestimmten akademischen Abschluss.

I.2. Kanada

Das kanadische Hochschulsystem⁴³ zeichnet sich aus durch eine Zweiteilung in ungefähr 200 *Colleges*, an denen in zwei- bis dreijährigen Programmen ein erster, meist

40 Die Universitäten können seit 2004 ihre Studiengebühren weitgehend selbst festsetzen bis zu einem definierten Höchstbetrag von £ 3000 pro Jahr (Higher Education Act 2004).

41 HEFCE wurde 1992 gegründet als regierungsunabhängige Organisation, die öffentliche Mittel für Forschung und Lehre nach bestimmten Kriterien zuteilt. Zusammen mit den Funding Councils für Schottland, Wales und dem Department for Employment and Learning in Northern Ireland (=Funding Bodies) wurden die RAE in 1996 und 2001 durchgeführt.

42 QAA wurde 1997 gegründet als unabhängige Institution, finanziert durch Beiträge der Universitäten und Colleges of Higher Education und durch Verträge mit den wichtigen „Higher Education Funding Bodies“.

43 Die folgenden Ausführungen basieren im Wesentlichen auf einer Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen und auf der Veröffentlichung der Association of Universities and Colleges of Canada: Trends in Higher Education, 2002.

technischer Abschluss erworben werden kann, und in 91 staatliche Universitäten, die Bachelor-, Master- und PhD-Programme anbieten. Im föderalen System Kanadas liegt die Zuständigkeit für den Tertiären Sektor bei den Provinz- bzw. Territorialregierungen⁴⁴. Die Universitäten sind unabhängige Institutionen, die mit den Provinzregierungen Vereinbarungen, insbesondere über Studierendenzahlen abschließen. In den letzten Jahren hat sich der Einfluss der Zentralregierung auf die Universitäten verstärkt, da sie einen zunehmenden Anteil der Forschungsfinanzierung übernimmt.

Übersicht 4: Ausgewählte Kennzahlen des kanadischen Hochschulsystems

- 646.000 Studierende (Vollzeitäquivalente), 558.000 *undergraduates*, 88.000 *graduates* (2001)
- 91 staatliche Universitäten und ca. 200 *Colleges* (privat oder staatlich finanziert)
- Abschlüsse Bachelor, Master, PhD
- Akademisches Personal an Universitäten (2001): *Full Professors* (40 %), *Associate Professors* (30 %), *Assistant Professors* (25 %), *Lecturers* (< 10 %) [Researcher und Post Docs gehören nicht zum *Faculty Staff*]

Kennzeichnend für die Personalstruktur an den forschungsorientierten Universitäten⁴⁵ Kanadas sind viele überwiegend der Forschung gewidmete Positionen (*Research Associates*⁴⁶ und *Postdoctoral Fellows*⁴⁷) (zunächst befristet, nach Bewährung auch unbefristet). Ähnlich wie im US-amerikanischen System, erfolgt eine relativ frühe Erstberufung auf eine meist befristete *Assistant Professorship* (etwa mit Anfang 30). Bewährt sich der Stelleninhaber, erfolgt ein Einstieg in das Tenure-System bei Berufung als *Associate Professor* (über 80% der professoralen Positionen sind mit Tenure versehen), die auch an derselben Universität erfolgen kann. Der Karriereweg zum *Full Professor* und der relative Anteil der einzelnen Positionen am akademischen Personal ist dargestellt in Übersicht 5.

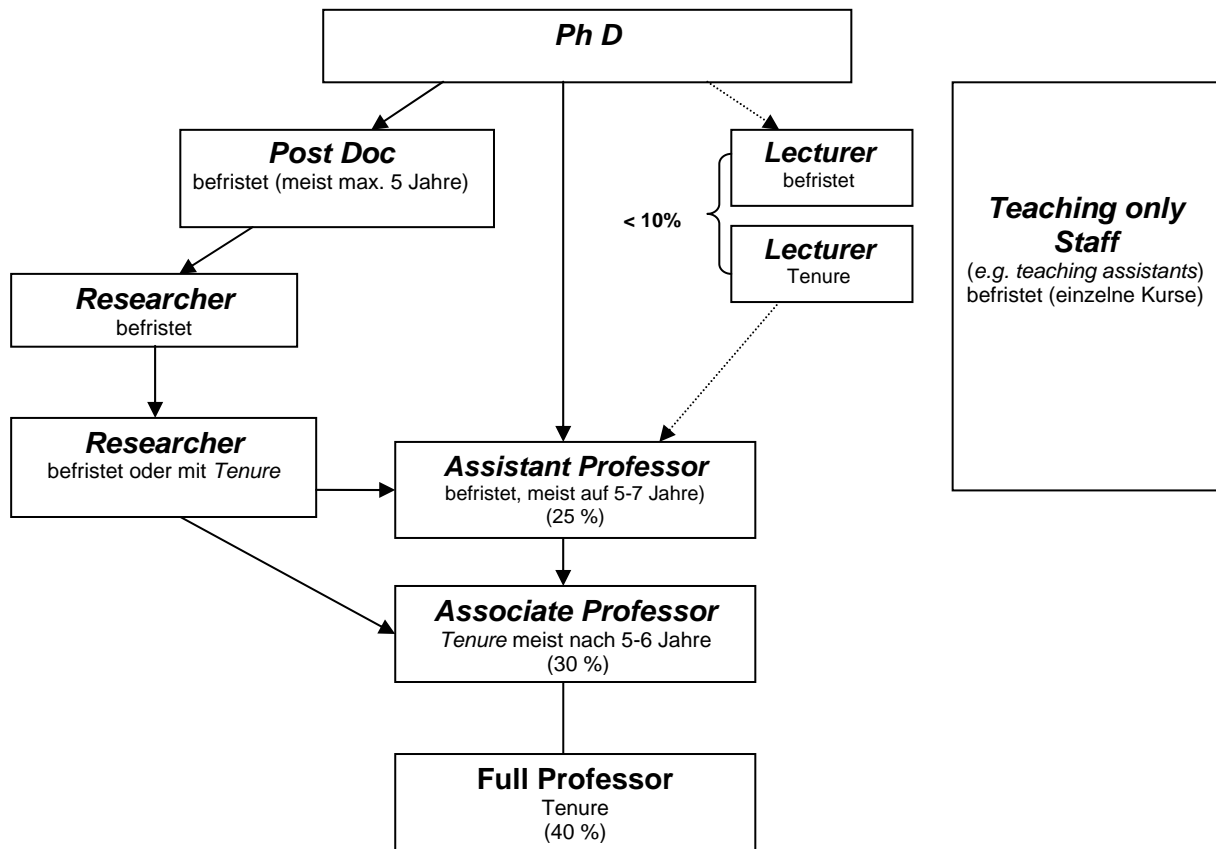
44 Kanada ist in zehn Provinzen und drei Territorien unterteilt.

45 Bekannt als G13- Universitäten: University of Alberta, University of British Columbia, University of Calgary, Dalhousie University, Université Laval, McGill University, McMaster University, Université de Montréal, University of Ottawa, Queen's University, University of Toronto, University of Waterloo und University of Western Ontario.

46 Voraussetzung Promotion, keine Zugehörigkeit zum „Faculty Staff“.

47 Voraussetzung Promotion, keine Zugehörigkeit zum „Faculty Staff“.

Übersicht 5: Karrierewege und Anteil am akademischen Personal an Universitäten in Kanada (Stand 2001)



Quellen: Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen AUCC: Trends in Higher Education, 2002, Figure 2.1.

An den forschungsorientierten Universitäten gibt es einen relativ kleinen Anteil an *Lecturern* (weniger als 10 % des *Faculty Staff*) mit Schwerpunkt Lehre, von denen jedenfalls an forschungsintensiven Universitäten unbedingt ein substantieller Forschungsbeitrag erwartet wird. Im Mittel beträgt der Anteil der Aufgaben von Fakultätsangehörigen etwa 40 % Lehre, 40 % Forschung und 20 % Administration. Wie im US-amerikanischen System gibt es auch im kanadischen System eine ausgeprägte Department-Struktur. Der Department-Leiter kann das individuelle Lehrdeputat regeln. Auch die Gehälter werden jährlich neu verhandelt und veröffentlicht.

In den letzten Jahren war ein starker Anstieg der Studierendenzahlen zu verzeichnen, der auf geburtenstarke Jahrgänge und eine stärkere Nachfrage nach akademischen Bildungsgängen zurückzuführen ist, der aber auch durch eine Verkürzung der Schulzeit von 13 auf 12 Jahre verstärkt wurde.⁴⁸ Trotz eines kontinuierlichen Anstiegs des Fakultätspersonals und einer Erhöhung der individuellen Lehrdeputate sowie einer Erhöhung

48 Ein weiterer Anstieg wird prognostiziert, da die Population der 18- 21jährigen von 2000 bis 2010 um 8,5 % ansteigt. (AUCC Trends in Higher Education, 2002, S. 7).

des Personals im Lehrsektor (*teaching stream*)⁴⁹ führte dies zu einer Verschlechterung der Betreuungsrelationen. Kurzfristige Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrqualität unter diesen Bedingungen beinhalteten auch die Einstellung von Hilfskräften in der Lehre (an einzelnen Universitäten bis zu 10 % des gesamten Personals⁵⁰). Dabei wurde auf Personal aus verschiedenen Bereichen zurückgegriffen (Industrie, Schulen, Ministerien, Regierung). Mindestvoraussetzungen waren Promotion und Erfahrungen in der Lehre. Durch speziell entwickelte Kurse wurde das betreffende Personal geschult, um auf einem angemessenen Niveau Studierende unterrichten zu können.

Programme, die Qualität der und die Anerkennung für die Lehre zu stärken, werden an den einzelnen Universitäten eingeführt. Dazu sollen regelmäßige (auch private) Evaluationen jedes Kurses und Evaluationen durch *peers* dienen sowie die Auslobung von Preisen für besondere Lehrleistungen und regelmäßige Konferenzen mit dem Fokus auf innovativen Lehrpraktiken. Geeignete Personalentwicklungskonzepte und Mentorenprogramme werden auch für die Nachwuchskräfte (im *pre-Tenure*-Bereich, also vor dem Erreichen der Associate-Professur) entwickelt.

I.3. Niederlande

Das niederländische Hochschulsystem⁵¹ ist gekennzeichnet durch eine binäre Aufteilung in 14 Universitäten⁵², die eine forschungsorientierte Ausbildung anbieten (*Wetenschappelijk Onderwijs*, WO) und in 44 den Fachhochschulen ähnliche Hogescholen, die eine berufsorientierte Hochschulausbildung (*Hoger Beroepsonderwijs*, HBO) anbieten. Neben diesen öffentlich finanzierten Institutionen gibt es noch etwa 9 privat finanzierte Institute auf Universitätsniveau und 62 private Einrichtungen auf Fachhochschulniveau.⁵³ Im Jahr 2002 erfolgte die Umstellung der Studienangebote (auch Medizin) auf Bachelor, Master und PhD-Programme (PhD nur an Universitäten). Neben den Universitäten und Fachhochschulen (*Hogescholen*) gibt es noch 8 Medizinische Hochschulen (*Academisch Medisch Center*), in denen die Medizinische Fakultät mit dem Klinikum zusammengeführt wurde, sowie einige Forschungsinstitute. Traditionell wird Forschung

49 In forschungsintensiven Universitäten wird auch von Personal im „teaching stream“ neben den Aufgaben in Lehre und Administration Forschung im pädagogischen oder lehrnahen Bereich erwartet.

50 An der University of Toronto mit insgesamt etwa 2.000 Fakultätsangehörigen und 8.000 sonstigem Personal wurden 1.000 Hilfskräfte eingestellt.

51 Die folgenden Ausführungen basieren im Wesentlichen auf einer Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen und auf dem OECD-Bericht: OECD Thematic Review of Tertiary Education: The Netherlands, August 2006, Jos de Jonge und Juriaan Berger.

52 Mit Open University.

53 Die Angaben beziehen sich auf staatlich anerkannte („aangewezen“) Institute. Deren Studierende können auch öffentlich finanzierte Stipendien oder andere öffentliche Mittel erhalten.

nur an den Universitäten durchgeführt, in den letzten Jahren hat sich jedoch der Trend verstärkt, auch an den HBO praxisorientierte Forschung durchzuführen.

Übersicht 6: Ausgewählte Kennzahlen des niederländischen Hochschulsystems

- 500.000 Studierende (2002)
- 14 staatliche Universitäten, 8 Medizinische Hochschulen (*Academisch Medisch Center*) und ca. 44 staatliche Fachhochschulen (*Hogescholen*)
- Abschlüsse Bachelor, Master, PhD (seit 2002)
- Akademisches Personal an Universitäten (2001): *Full Professors* (9,7 %), *Associate Professor* (9 % meist mit Tenure-Track), *Assistant Professor* (18 %) *Lecturers* (10,3 %), *Researchers* (22 %)

Trotz der beginnenden Entdifferenzierung des binären Systems unterscheidet sich die Personalstruktur zwischen Universitäten und Fachhochschulen sehr stark (vgl. Übersicht 7). Universitäten und Medizinische Hochschulen (*Academisch Medisch Center*) zusammen beschäftigen etwa 50.000 Personen (40.000 Vollzeitäquivalente). Der Karriereweg und der Anteil des akademischen Personals an der entsprechenden Karrierestufe an Universitäten sind in Übersicht 8 dargestellt. Eine Besonderheit der niederländischen Personalstruktur ist die Stellung der Doktoranden (in 2004 ca. 8.000 Personen), die von Beginn an zum akademischen Personal gehören, Lehraufgaben haben und normalerweise bei den Universitäten angestellt sind.

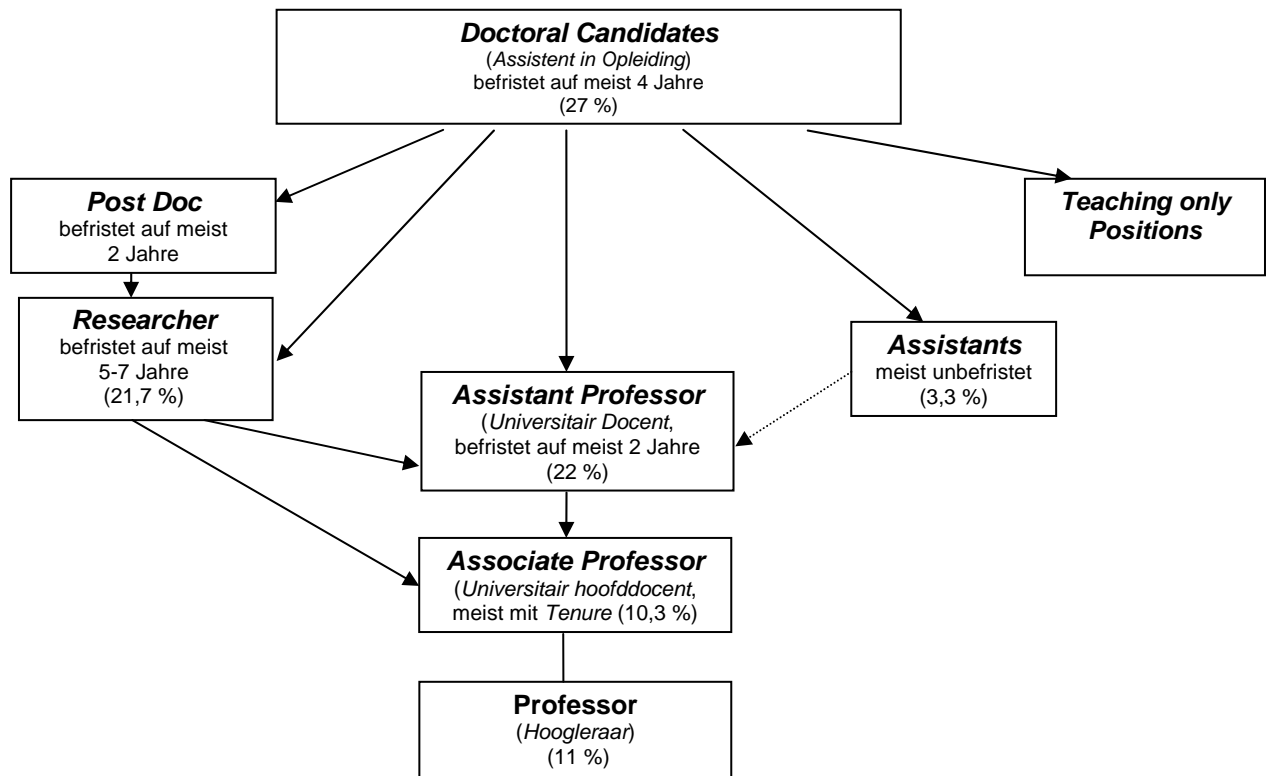
Übersicht 7: Personalstruktur an niederländischen Universitäten und Fachhochschulen (Hogescholen)

Universität (2001)		Hogescholen (2002)	
Professor	11 %	Professor (Lector)	4,1 %
Associate Professor (Universitaire Hoofddocent)	10,3 %	Associate Professor (Hogeschoolhoofddocent)	51 %
Assistant Professor (Universitair Docent)	22 %	Assistant Professor (Hogeschooldocent, Docent)	30 %
Doktoranden (Assistant in Opleiding, AiO)	27 %	Instructors (3 Levels)	15 %
Assistants	3,3 %		
Andere Akad. Mitarbeiter	27 %		

Quelle: Egbert de Weert: Country Report The Netherlands, in: The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Jürgen Enders, Egbert de Weert (Hrsg.), Frankfurt 2004.

Forschungs- und Lehraufgaben haben *Assistant-Professoren (Universitair Docent, 18 % des Akademischen Personals)*, *Associate-Professoren (Universitaire Hoofddocent, 9 % des Akademischen Personals, zunehmend mit Tenure-Track)* sowie die Professoren (*Hoogleraar, etwa 10 % des Akademischen Personals*). Das Erstberufungsalter auf eine Professur liegt etwa bei 40 Jahren, eine gesicherte Perspektive ergibt sich aber bereits auf der Karrierestufe des Assistant-Professors, die zumeist mit Tenure-Track ausgestattet ist. Eine eindeutige Differenzierung der Aufgaben in Forschung und Lehre erfolgt in der Position der Assistenten mit Schwerpunkt Lehre (etwa 3 % des akademischen Personals, meist in permanenter Anstellung) und den Positionen der *Researcher* mit Schwerpunkt Forschung. Die Qualifizierung für die Professur erfolgt weiterhin über die Leistungen in der Forschung. An einigen Universitäten wird innerhalb der professoralen Positionen mit einer Flexibilisierung der Anteile Forschung und Lehre, bis hin zu einer 60 %-igen Lehrbeteiligung experimentiert.

Übersicht 8: Karrierewege und Anteil am akademischen Personal an den Universitäten in den Niederlanden (Stand 2001)



Quelle: Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen
Egbert de Weert: Country Report The Netherlands, in: The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Jürgen Enders, Egbert de Weert (Hrsg.), Frankfurt 2004

In den letzten zwanzig Jahren wurde die Steuerung des Hochschulsystems durch die zentrale Regierung mehr und mehr zurückgenommen. Mit dem Ziel, die Autonomie und Selbststeuerung der Universitäten sowie die Qualitätssicherung zu stärken, wurde 1997 die zentrale Leitung der Universitäten mit mehr Kompetenzen ausgestattet, sowie ein vom Ministerium eingesetzter Aufsichtsrat eingerichtet. Dazu gehört auch, dass die Rahmenbedingungen der Beschäftigten mit der Universität (bzw. mit den Tarifpartnern) verhandelt werden. Eine Evaluation dieser Änderungen im Jahr 2005 ergab eine weitgehend positive Einschätzung der Beteiligten.

Nach dem relativ starken Anstieg der Studierendenzahlen an den Universitäten in den frühen 90er Jahren gingen die Zahlen insgesamt zunächst zurück. Von dem seit Mitte der 90er Jahre erfolgenden Wiederanstieg der Studierendenzahlen profitieren hauptsächlich die berufsorientierten HBOs.⁵⁴

54 Von 1998 bis 2002 stiegen die Studierendenzahlen, beide Hochschultypen betrachtet, von 450.000 auf 500.000, also um 11 %, wobei der Anstieg in den Hogescholen mit 11,8 % etwas stärker war (Universitäten 9,6 %).

Vor der umfassenden Einführung von Bachelor und Master-Abschlüssen war die Qualitätssicherung an Universitäten und Fachhochschulen (*Hogescholen*) geprägt durch eine Kombination von Selbstevaluation und *Peer-review*-Berichten, die veröffentlicht werden mussten. Nach der Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse werden die Programme durch eine externe Agentur akkreditiert. Die Bewertung von Lehraspekten der jeweiligen Programme an Universitäten und Hogescholen erfolgt durch die Studierenden im Rahmen eines jährlichen Überblicks, der sich hauptsächlich an zukünftige Studierende richtet. Seit Anfang 2005 ist dieser auch im Internet zugänglich (*Keuzegids Hoger Onderwijs*). An einzelnen Universitäten werden Qualifizierungsprogramme für alle Lehrenden eingeführt, wofür teilweise besondere Lehrzentren eingerichtet werden. Die Bedeutung der Lehre in der Universität soll dadurch gestärkt werden, dass besondere Anreize wie Preise für besonders gute Lehre geschaffen werden.

I.4. Schweden

Die schwedischen Hochschulen bilden einen rechtlich einheitlich geregelten Hochschulsektor, wobei jede öffentliche Hochschule formell eine Regierungsagentur darstellt.⁵⁵ Zahlreiche Reformen der letzten Jahre haben die Autonomie der Hochschulen gestärkt und die zwischenzeitlich starke Zentralisierung zurückgenommen. Die bis Ende der 80er Jahre praktizierte zentrale Zuteilung der Ressourcen nach Aufnahme der Studierenden führte dazu, dass die großen forschungsorientierten Universitäten *Colleges* inkorporierten, die im Folgenden die Ausbildung der *undergraduates* durchführten. In den 90er Jahren ging die Einführung eines neuen Finanzierungssystems, das an die Zahl der Studierenden und deren Leistungen anknüpft, mit relativ großen Freiheiten in der Ausführung der Programme und der Verwendung der Mittel für die jeweilige Institution einher. Im Jahr 2006 wurde eine Regierungskommission eingesetzt, um die bestehende Forschungsfinanzierung und die Steuerungs- und Anreizstrukturen im Universitätssektor zu reformieren.⁵⁶ Die Ergebnisse sollen noch im Jahr 2007 veröffentlicht werden und im Jahr 2008 in die Gesetzgebung einfließen.

⁵⁵ Die folgenden Ausführungen basieren im Wesentlichen auf einer Anhörung des Wissenschaftsrates und dem OECD-Bericht der Schwedischen Nationalen Agentur für Hochschulbildung: OECD Thematic Review of Tertiary Education, Country Background Report for Sweden, Juni 2006.

⁵⁶ Einer der Gründe für die Einsetzung der Kommission war die Unsicherheit in der Finanzierung und in der Steuerung der Universitäten hervorgerufen durch geänderte Finanzierungsformen hauptsächlich in der Forschung, die zu einem großen Teil von einer Grund- auf Drittmittelfinanzierung umgestellt wurde.

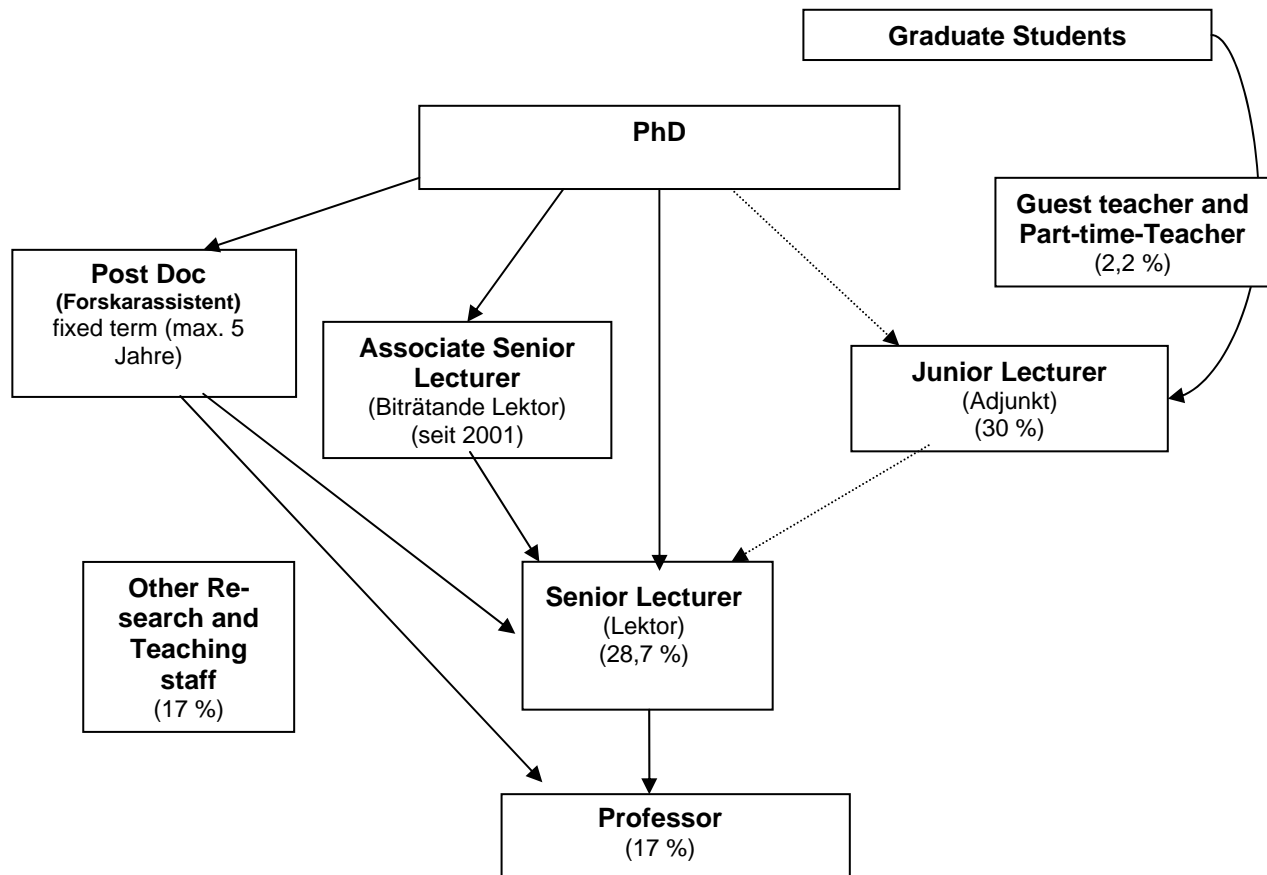
Übersicht 9: Ausgewählte Kennzahlen des schwedischen Hochschulsystems

- 321.000 Studierende (2004)
- 14 staatliche Universitäten, 22 staatliche Colleges, 3 private Hochschulen mit Graduiertenausbildung
- Abschlüsse: *Diploma, Bachelor, Master, Licentiate, Doctoral Degrees*, Umstellung auf Bachelor, Master, PhD im Sinne der Bologna Reform für 2007 geplant
- Akademisches Personal an Universitäten: Professoren (17 %), Senior-Lecturers (*Lektoren* 28,7 %), Junior Lecturers (*Adjunkt* 30 %), Other Academic Staff (17 %)

Derzeit (2006) gibt es 14 staatliche Universitäten, 22 Universitäts-Colleges und 3 private Institutionen, die auch postgraduale Programme anbieten. Der wesentliche Unterschied zwischen Universitäten und Colleges in Schweden besteht darin, dass PhD-Programme nur an Universitäten angeboten werden und die Colleges Graduiertenausbildung nur in speziellen (genehmigten) Bereichen anbieten. Die Abschlüsse an den Hochschulen sollen im Laufe des Jahres 2007 auf Bachelor-, Master- und PhD-Struktur nach dem Vorbild des Bologna-Prozesses umgestellt werden.

Korrespondierend zu den stark ansteigenden Studierendenzahlen erhöhte sich seit 1990 auch das Personal an den Hochschulen um etwa 60 % auf 43.200 (ohne Doktoranden) in 2004, davon gehören ca. 22.000 zum akademischen Personal. Der typische Karriereweg zum Professor sowie der Anteil der verschiedenen Personalkategorien am akademischen Personal sind in Übersicht 10 dargestellt.

Übersicht 10: Karrierewege und Anteil am akademischen Personal an den Universitäten in Schweden (Stand 2004)



Quellen: Anhörung des Wissenschaftsrates mit internationalen Sachverständigen, OECD Thematic Review of Tertiary Education, Country Background Report for Sweden, Juni 2006, Annex Chapter 7.

Die notwendigen Qualifikationen für das akademische Personal sind durch nationale Gesetze vorgegeben und umfassen sowohl Kompetenzen in Forschung als auch in der Lehre, die gleichwertig beurteilt werden sollen. Auch wenn eine Promotion keine formale Voraussetzung für die Position des *Senior-Lecturers* oder Professors darstellt, wird dies in aller Regel vorausgesetzt. Qualifikationen in der Forschung sind keine Voraussetzungen für die Position des *Junior-Lecturers*, die daher auch nur zu einem Anteil von 4 % promoviert sind.

Die Anteile der Arbeitszeiten an den Bereichen Lehre, Forschung und Administration differieren zwischen den verschiedenen Personalkategorien erheblich (Übersicht 11). Gleichzeitig gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Hochschulen. *Lecturer* erbringen einen Großteil der Lehre, können jedoch durch das Einwerben von Drittmitteln Forschungsfreiräume für sich schaffen. Das Gehalt auch des akademischen

Personals wird jährlich verhandelt, von den einzelnen Institutionen festgesetzt und veröffentlicht.

Übersicht 11: Anteile von Lehre, Forschung und Administration an der individuellen Arbeitszeit (in Prozent), gemittelt über alle Fächer

Aufgabe	Alle	Professoren	Senior Lecturer	Junior Lecturer	Postdocs	Anderes Personal (Lehre oder Forschung)
Lehre (ohne PhD)	44 %	21 %	52 %	72 %	17 %	15 %
Lehre PhD	11 %	28 %	8 %	0 %	26 %	11 %
Forschung (incl. Fortbildung und Recherchen für Forschung)	26 %	26 %	21 %	11 %	55 %	59 %
Administration und Management	14 %	21 %	14 %	12 %	6 %	8 %
Arbeit mit Patienten	1 %	2 %	19 %	0 %	2 %	1 %
Anderes	4 %	3 %	2 %	4 %	5 %	6 %

Quelle: Tabelle 7.1.2 in: OECD Thematic Review of Tertiary Education, Country Background Report for Sweden, Annexes to the Report; Daten erhoben im Jahr 2003.

Von 1990 bis 2004 hat sich die Studierendenzahl etwa verdoppelt auf 340.000 in 2004. Trotz des gleichzeitigen signifikanten Anstiegs des Personals hat sich die Betreuungsrelation der Studierenden verschlechtert und die Lehrbelastung der Beteiligten verstärkt.

Um Qualität und Bedeutung der Lehre zu steigern, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen: Im Jahr 1997 initiierte die Regierung per Erlass, dass bei der Besetzung von akademischen Positionen mit Aufgaben in der Lehre (Professor, *Senior-Lecturer*) den pädagogischen Fertigkeiten genauso viel Bedeutung beizumessen ist wie den Forschungsleistungen. Seit 1999 können qualifizierte *Junior-* und *Senior-Lecturer* zum Professor befördert werden, ohne dass eine entsprechende Stelle freiwerden muss. Dies bedeutet aber auch, dass ihnen nicht immer eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung gestellt werden kann. Damit sollte eine klare und attraktive Karriereoption für Personal geschaffen werden, das sich (nicht nur, aber hauptsächlich) in der Lehre bewährt hat. Aufgrund einer Regierungsvorlage in 2001 müssen alle Lecturer und PhD-Studierenden eine grundlegende pädagogische Ausbildung nachweisen. Alle Institutio-

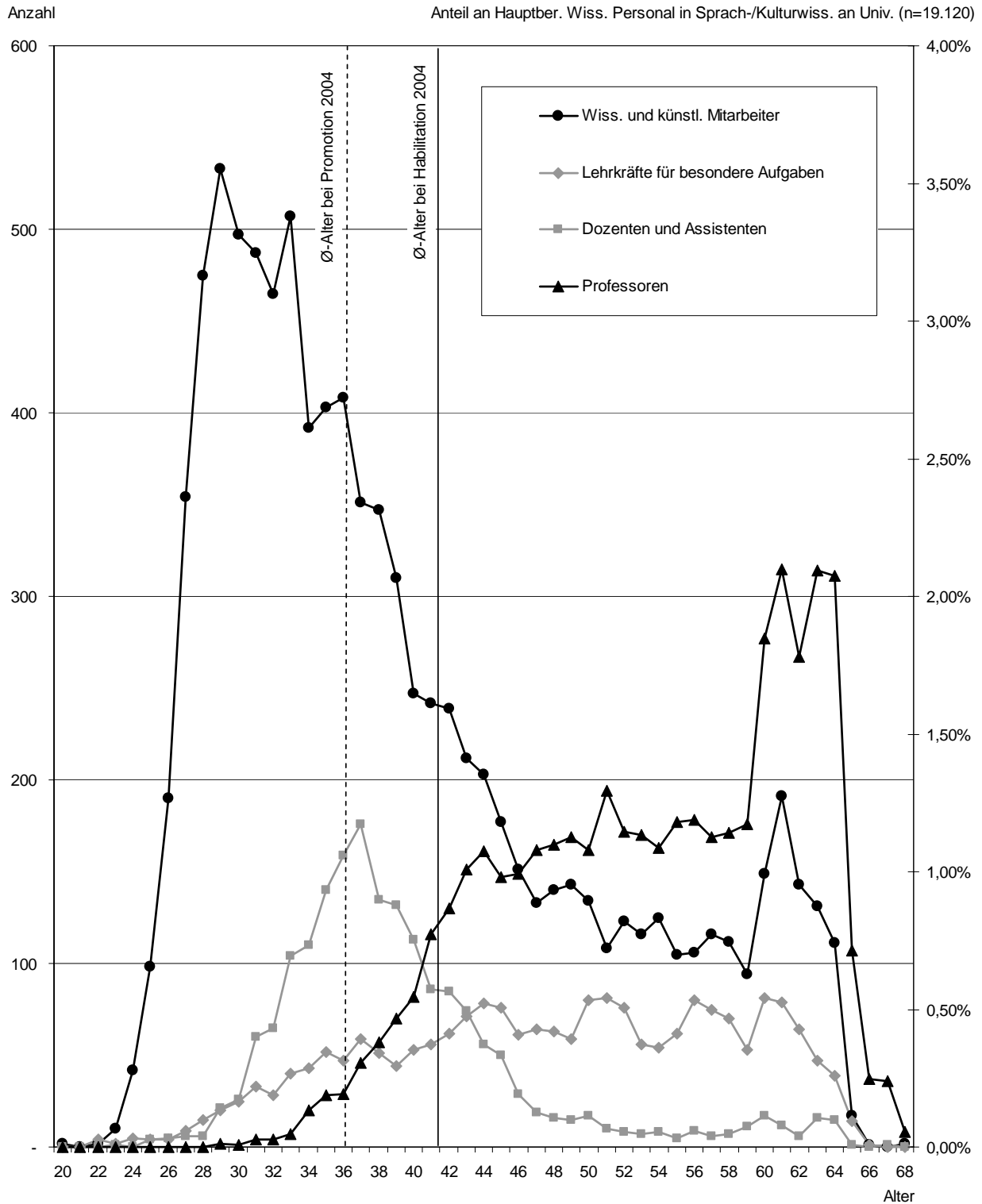
nen des Hochschulsystems bieten für ihre Fakultätsmitglieder Training in pädagogischen Fertigkeiten an.

Seit 2001 evaluiert die schwedische Nationalakademie für Hochschulbildung die Lehrqualität auf einer Fächer- und Programmebene in sechsjährigem Turnus. Die Berichte werden veröffentlicht. Die Evaluationskriterien sind teilweise denen einer Akkreditierung angenähert. An dem Ergebnis der Evaluation hängt unter anderem auch die Entscheidung über das Recht, einen Abschluss zu vergeben.⁵⁷

⁵⁷ Nach 1.000 Besuchen wurde in 80 Fällen, meistens kleinen Institutionen mit wenigen Studierenden und Personal, das Recht, Abschlüsse zu vergeben in Frage gestellt und den Institutionen eine Karenzfrist zur Behebung der Mängel eingeräumt.

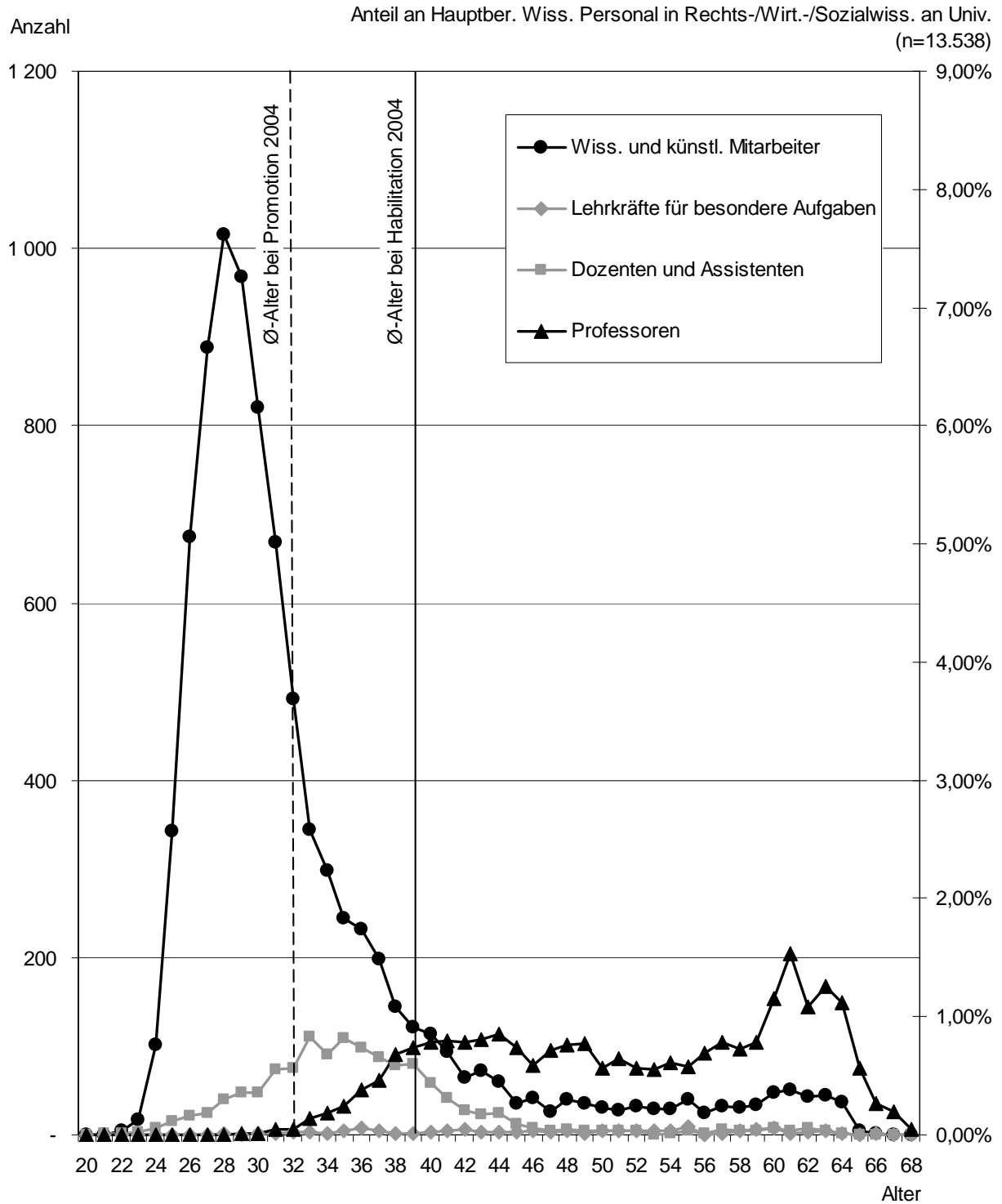
C.II. Altersstruktur ausgewählter Fächergruppen

Tabelle 1: Sprach- und Kulturwissenschaften: Altersstruktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2004



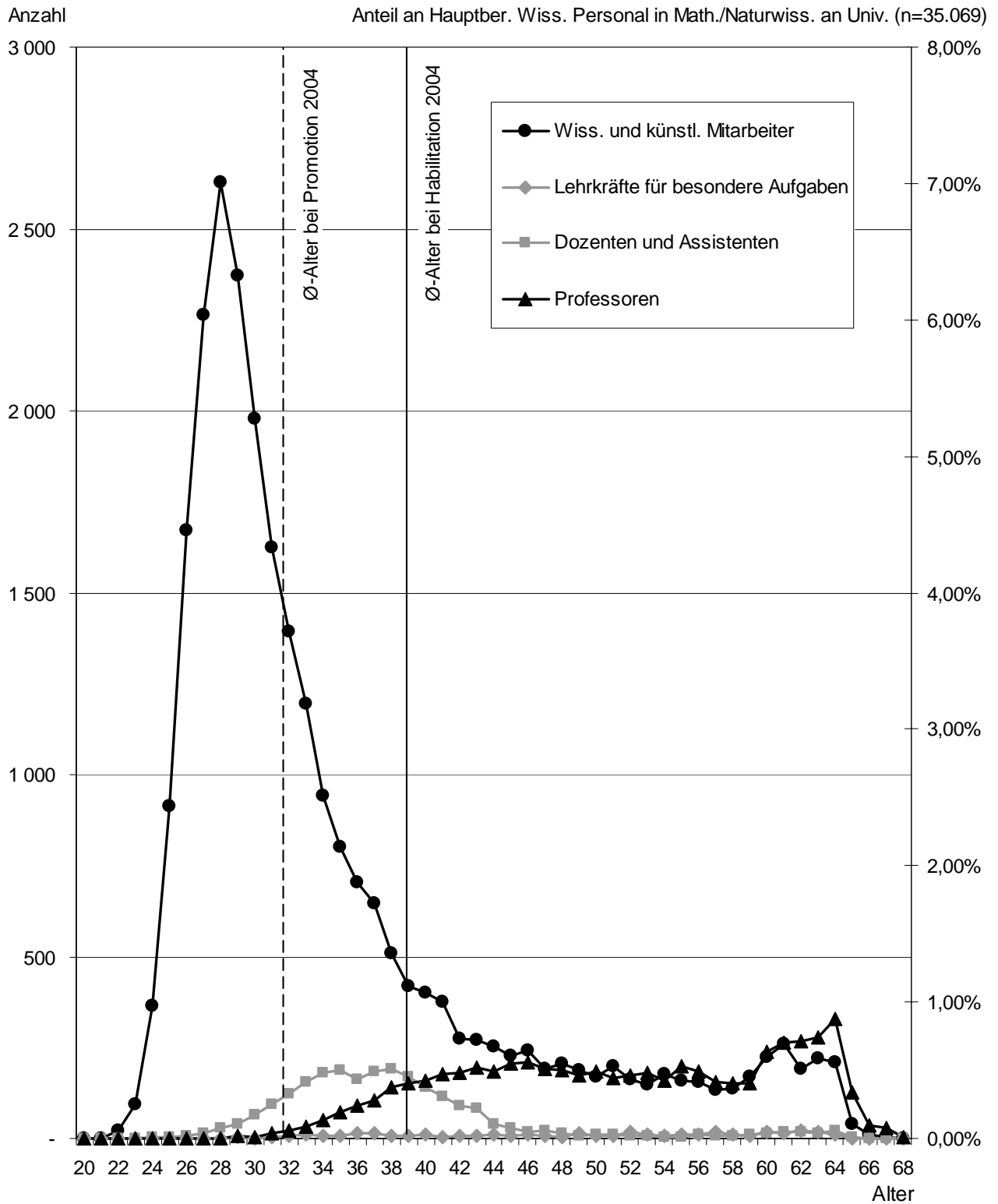
Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006; für Promotionsalter siehe Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen (2004)“; für Habilitationsalter siehe Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen (2004)“.

Tabelle 2: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Altersstruktur des hauptberufl. wissenschaftlichen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2004



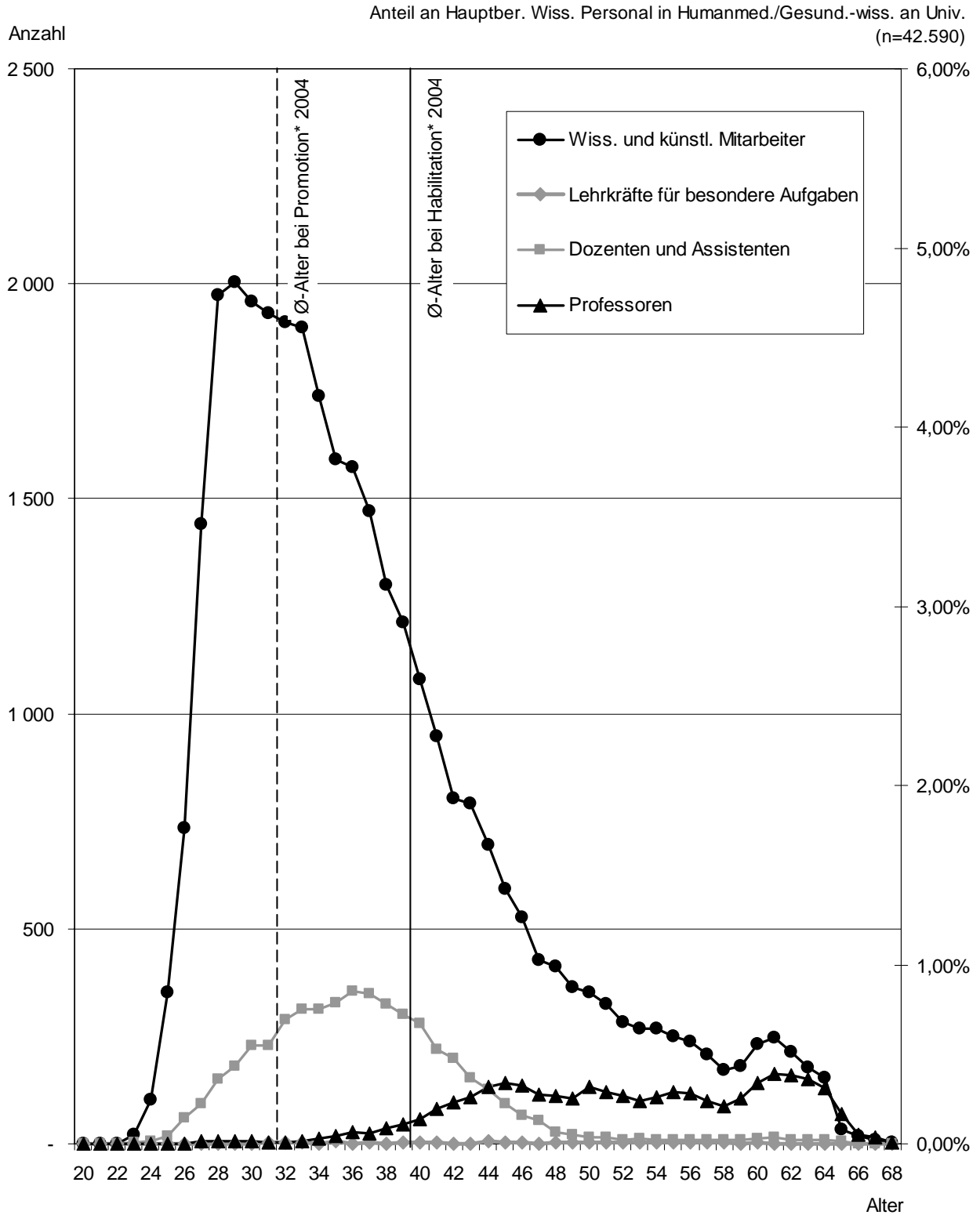
Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006; für Promotionsalter siehe Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen (2004)“; für Habilitationsalter siehe Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen (2004)“.

**Tabelle 3: Mathematik, Naturwissenschaften:
Altersstruktur des hauptberufl. wissenschaftlichen Personals
an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2004**



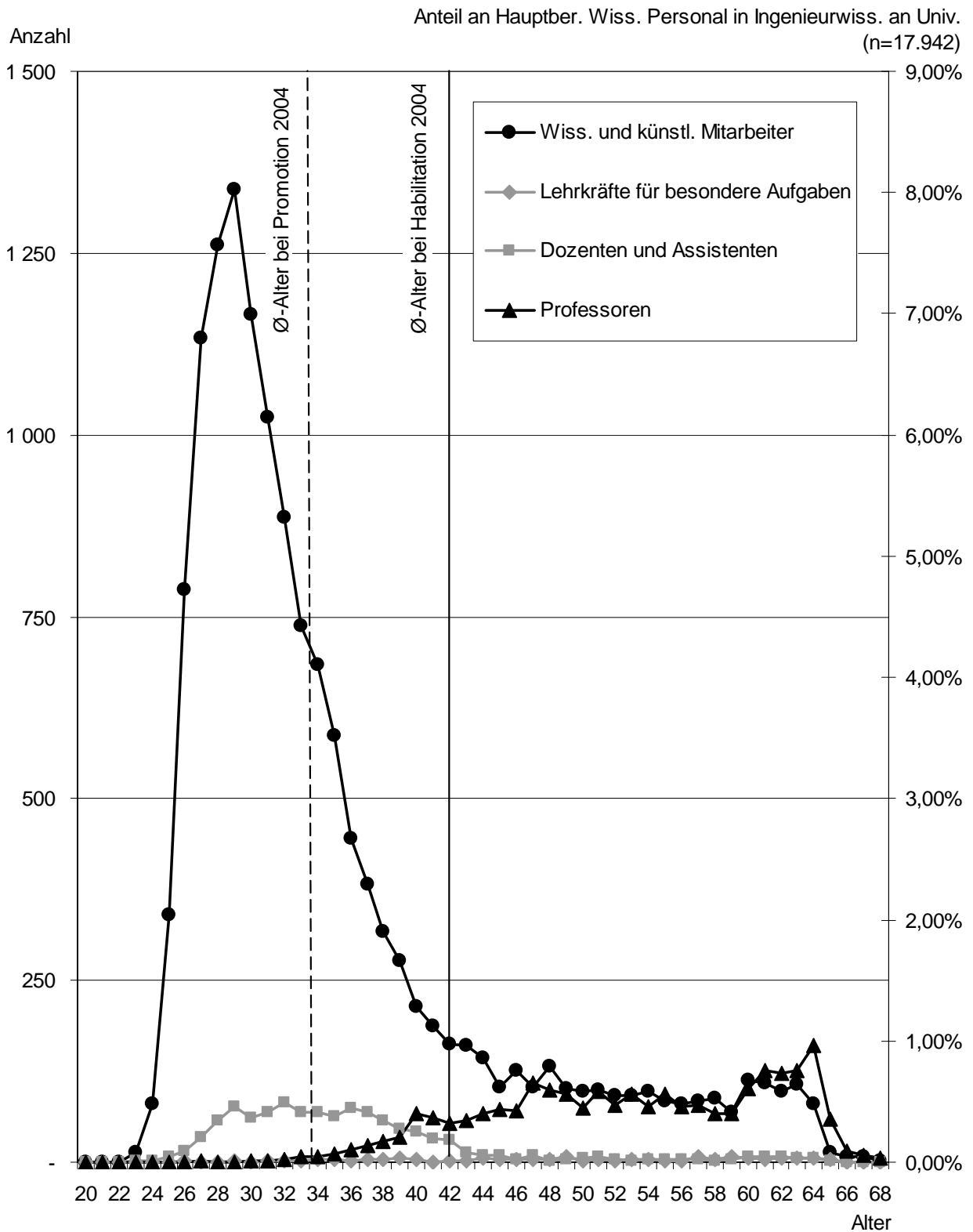
Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006; für Promotionsalter siehe Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen (2004)“; für Habilitationsalter siehe Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen (2004)“.

Tabelle 4: Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften einschl. Zentrale Einrichtungen der Hochschulmedizin (nur Humanmed.): Altersstruktur des hauptberufl. wissenschaftlichen Personals an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2004



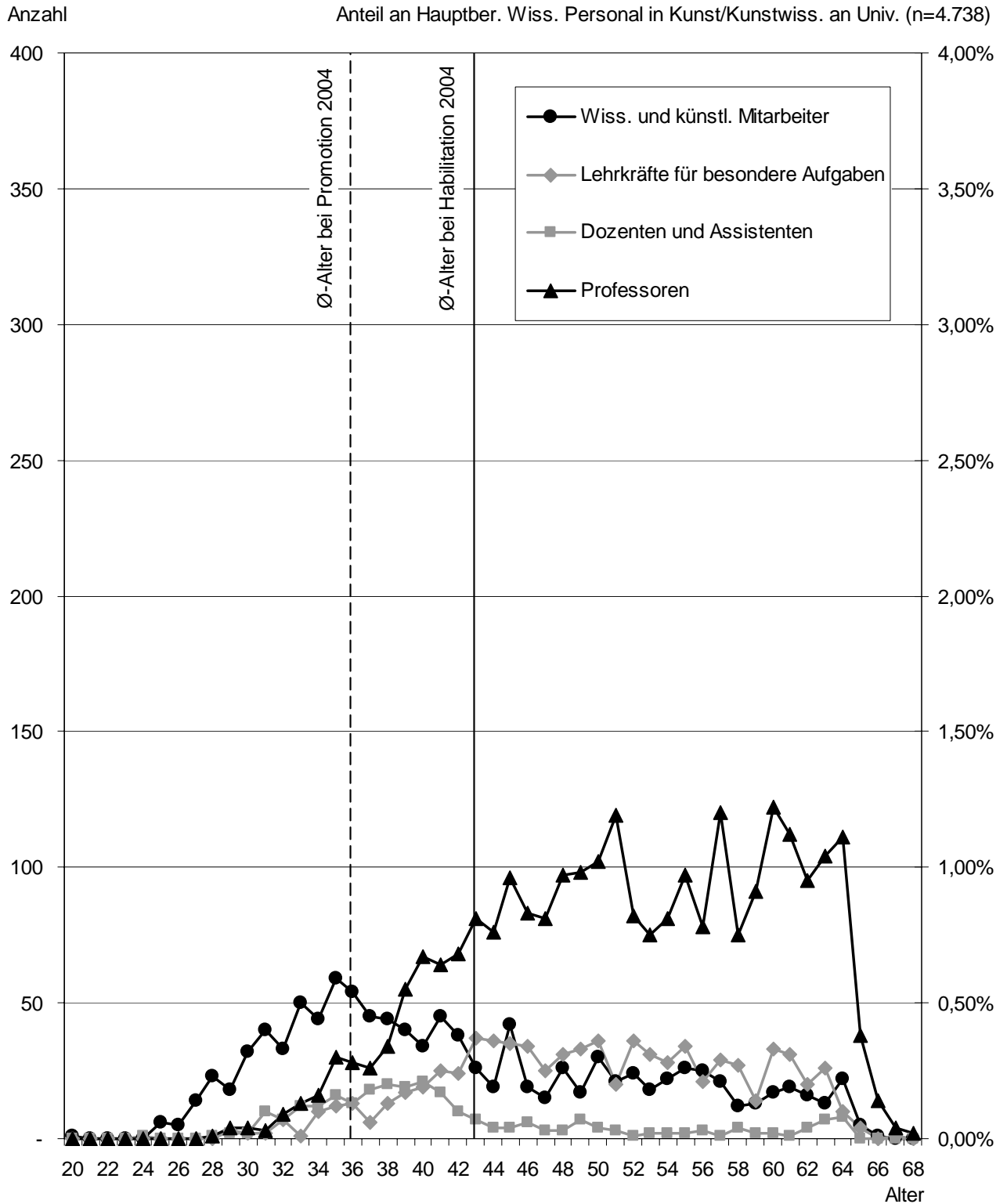
Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006; für Promotionsalter siehe Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen (2004)“; für Habilitationsalter siehe Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen (2004)“.

**Tabelle 5: Ingenieurwissenschaften:
Altersstruktur des hauptberufl. wissenschaftlichen Personals
an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2004**



Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006; für Promotionsalter siehe Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen (2004)“; für Habilitationsalter siehe Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen (2004)“.

**Tabelle 6: Kunst, Kunstwissenschaft:
Altersstruktur des hauptberufl. wissenschaftlichen Personals
an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2004**



Quelle: Eigene Berechnungen nach Sonderauswertung „Personal 2004“ des Statistischen Bundesamtes vom Sept. 2006; für Promotionsalter siehe Statistisches Bundesamt Fachserie 11/Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen (2004)“; für Habilitationsalter siehe Fachserie 11/Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen (2004)“

C.III. Tabellen

Hinweis: Die Tabellen 1 bis 6 finden sich im vorangegangenen Abschnitt C.II.

Tabelle 7: Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Dienstbezeichnungen und Hochschularten im Jahr 2004

Dienstbezeichnung	Insgesamt		Davon an											
			Universitäten		Pädagogische Hochschulen		Theologische Hochschulen		Kunst-hochschulen		Allgemeine Fachhochschulen		Verwaltungs-fachhochschulen	
	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.
Professoren	38.443	23,3%	21.257	15,2%	344	37,8%	133	55,0%	2.111	61,3%	14.065	75,8%	533	28,2%
C4	12.529	7,6%	11.584	8,3%	104	11,4%	87	36,0%	736	21,4%	16	0,1%	2	0,1%
C3	16.826	10,2%	7.655	5,5%	195	21,4%	9	3,7%	791	23,0%	7.861	42,3%	315	16,7%
C2 (auf Dauer)	6.977	4,2%	1.027	0,7%	40	4,4%	35	14,5%	485	14,1%	5.181	27,9%	209	11,1%
C2 (auf Zeit)	1.288	0,8%	425	0,3%	3	0,3%	2	0,8%	91	2,6%	760	4,1%	7	0,4%
W3	87	0,1%	84	0,1%	-	-	-	-	3	0,1%	-	-	-	-
W2	325	0,2%	76	0,1%	-	-	-	-	2	0,1%	247	1,3%	-	-
W1/Juniorprofessoren	411	0,2%	406	0,3%	2	0,2%	-	-	3	0,1%	-	-	-	-
Dozenten und Assistenten	13.393	8,1%	12.330	8,8%	22	2,4%	61	25,2%	157	4,6%	323	1,7%	500	26,4%
Hochschuldozenten	1.997	1,2%	1.067	0,8%	10	1,1%	43	17,8%	73	2,1%	305	1,6%	499	26,4%
Universitätsdozenten	80	0,0%	80	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oberassistenten	1.275	0,8%	1.266	0,9%	-	-	-	-	2	0,1%	7	0,0%	-	-
Oberingenieure	175	0,1%	175	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hochschulassistenten	126	0,1%	121	0,1%	1	0,1%	2	0,8%	1	0,0%	-	-	1	0,1%
Wiss. u. künstl. Assistenten	9.720	5,9%	9.602	6,9%	10	1,1%	16	6,6%	81	2,4%	11	0,1%	-	-
Akad. (Ober-)Räte (auf Zeit)	20	0,01%	19	0,01%	1	0,1%	-	-	-	-	-	-	-	-
Wissenschaftl. u. künstl. Mitarbeiter	106.416	64,6%	102.380	73,3%	263	28,9%	33	13,6%	624	18,1%	2.934	15,8%	182	9,6%
Akad. Räte, Oberräte u. Direktoren	6.524	4,0%	6.138	4,4%	98	10,8%	2	0,8%	62	1,8%	58	0,3%	166	8,8%
Wiss. u. künstl. Mitarb. (Angestellte)	99.674	60,5%	96.025	68,7%	165	18,1%	31	12,8%	562	16,3%	2.875	15,5%	16	0,8%
Ärzte im Praktikum	218	0,1%	217	0,2%	-	-	-	-	-	-	1	0,01%	-	-
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.537	4,0%	3.769	2,7%	281	30,9%	15	6,2%	554	16,1%	1.242	6,7%	676	35,7%
Studienräte, -direktoren	1.846	1,1%	1.117	0,8%	152	16,7%	7	2,9%	165	4,8%	99	0,5%	306	16,2%
Fachlehrer, Technische Lehrer	405	0,2%	118	0,1%	33	3,6%	3	1,2%	36	1,0%	159	0,9%	56	3,0%
Lektoren	634	0,4%	597	0,4%	20	2,2%	2	0,8%	1	0,03%	14	0,1%	-	-
Sonstige Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	3.652	2,2%	1.937	1,4%	76	8,4%	3	1,2%	352	10,2%	970	5,2%	314	16,6%
Hauptberuflich zusammen	164.789	100,0%	139.736	100,0%	910	100,0%	242	100,0%	3.446	100,0%	18.564	100,0%	1.891	100,0%
Gastprofessoren, Emeriti	1 406	2,0%	1 161	2,9%	-	-	11	4,8%	154	2,6%	80	0,4%	-	-
Gastprofessoren	548	0,8%	386	0,9%	-	-	5	2,2%	99	1,6%	58	0,3%	-	-
Emeriti, Professoren im Ruhestand	858	1,2%	775	1,9%	-	-	6	2,6%	55	0,9%	22	0,1%	-	-
Lehrbeauftragte	53 356	74,5%	25 703	63,1%	700	94,1%	200	87,0%	5 645	93,9%	19 259	87,3%	1 849	100,0%
Lehrbeauftragte	47 164	65,9%	20 009	49,2%	700	94,1%	171	74,3%	5 362	89,2%	19 076	86,5%	1 846	99,8%
Honorarprofessoren	1 466	2,0%	1 109	2,7%	-	-	18	7,8%	167	2,8%	169	0,8%	3	0,2%
Privatdoz., außerplanm. Professoren	4 726	6,6%	4 585	11,3%	-	-	11	4,8%	116	1,9%	14	0,1%	-	-
Wissenschaftliche Hilfskräfte	16 827	23,5%	13 838	34,0%	44	5,9%	19	8,3%	212	3,5%	2 714	12,3%	-	-
Wissenschaftliche Hilfskräfte	12 454	17,4%	11 358	27,9%	19	2,6%	9	3,9%	66	1,1%	1 002	4,5%	-	-
Tutoren	4 373	6,1%	2 480	6,1%	25	3,4%	10	4,3%	146	2,4%	1 712	7,8%	-	-
Nebenberuflich zusammen	71 589	100,0%	40 702	100,0%	744	100,0%	230	100,0%	6 011	100,0%	22 053	100,0%	1 849	100,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ (2004).

Tabelle 8: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Fächergruppen sowie Lehr- und Forschungsbereichen im Jahr 2004

Fächergruppe/ Lehr- und Forschungsbereich	Gesamt	Hauptberufliches Personal								Nebenberufliches Personal					
		Professoren		Dozenten und Assistenten		Wiss. und künstl. Mitarbeiter		Lehrkräfte für bes. Aufgaben		Gastprofessoren, Emeriti		Lehrbeauftragte, Honorarprof., Privatdoz.		Wiss. Hilfskräfte, Tutoren	
		Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.	Anz.	Ant.
Sprach- und Kulturwiss.	31.800	5.182	23,8%	1.892	15,2%	9.815	9,6%	2.175	53,5%	240	20,5%	9.451	35,5%	3.045	21,9%
Sport	2.203	217	1,0%	68	0,5%	664	0,6%	320	7,9%	4	0,3%	732	2,8%	198	1,4%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	20.021	3.287	15,1%	1.288	10,4%	8.833	8,6%	130	3,2%	158	13,5%	3.749	14,1%	2.576	18,5%
Mathematik, Naturwiss.	42.169	5.932	27,3%	2.377	19,1%	26.380	25,7%	380	9,3%	294	25,1%	3.181	12,0%	3.625	26,1%
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	45.055	3.239	14,9%	4.953	39,9%	33.160	32,3%	17	0,4%	177	15,1%	2.644	9,9%	865	6,2%
Veterinärmedizin	1.319	179	0,8%	148	1,2%	704	0,7%	5	0,1%	0	0,0%	80	0,3%	203	1,5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	3.937	533	2,5%	208	1,7%	2.328	2,3%	59	1,5%	28	2,4%	357	1,3%	424	3,1%
Ingenieurwiss.	21.428	2.358	10,8%	1.067	8,6%	14.299	13,9%	112	2,8%	136	11,6%	2.055	7,7%	1.401	10,1%
Kunst, Kunstwiss.	3.767	557	2,6%	123	1,0%	562	0,5%	282	6,9%	13	1,1%	2.034	7,6%	196	1,4%
Zentr. Einrichtungen (ohne klinikspez.)	9.494	210	1,0%	264	2,1%	4.890	4,8%	485	11,9%	99	8,4%	2.198	8,3%	1.348	9,7%
Zentr. Einr. d. HS-Kliniken (Humanmed.)	1.371	40	0,2%	25	0,2%	1.041	1,0%	100	2,5%	23	2,0%	122	0,5%	20	0,1%
Hochschulart insgesamt	182.564	21.734	100,0%	12.413	100,0%	102.676	100,0%	4.065	100,0%	1.172	100,0%	26.603	100,0%	13.901	100,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ (2004).

Tabelle 9: Wissenschaftliches Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Jahr 2004

Vergütungs- bzw. Personalgruppe	MPG		FhG		WGL		HGF		Gesamt									
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil								
S (C4)	239	2,7%	64	0,8%	147	2,3%	203	2,1%	689	2,1%								
S (W3)	33	0,4%									3	0,0%	0	0,0%				
S (C3, C2)	161	1,8%	0	0,0%	47	0,7%	33	0,3%	279	0,8%								
S (W2)	33	0,4%									4	0,1%	1	0,0%				
Zwischensumme	466	5,3%	64	0,8%	201	3,1%	237	2,5%	968	2,9%								
BAT I, S (B2, B3)	52	0,6%	313	3,7%	190	3,0%	285	3,0%	840	2,5%								
BAT Ia	451	5,2%									607	7,2%	455	7,1%	930	9,7%	2.443	7,4%
BAT Ib	1.154	13,2%									1.526	18,2%	972	15,2%	2.819	29,3%	6.471	19,5%
BAT IIa	1.962	22,5%									2.297	27,3%	1.514	23,6%	2.377	24,7%	8.150	24,6%
Zwischensumme	3.619	41,4%	4.743	56,5%	3.131	48,9%	6.411	66,7%	17.904	54,0%								
Postdoktoranden	1.222	14,0%	0	0,0%	500	7,8%	642	6,7%	2.364	7,1%								
Doktoranden	2.358	27,0%									196	2,3%	1.713	26,7%	1.566	16,3%	5.833	17,6%
Student. Hilfskräfte ¹⁾	1.069	12,2%									3.399	40,5%	862	13,5%	749	7,8%	6.079	18,3%
Zwischensumme	4.649	53,2%	3.595	42,8%	3.075	48,0%	2.957	30,8%	14.276	43,1%								
Insgesamt	8.734	100,0%	8.402	100,0%	6.407	100,0%	9.605	100,0%	33.148	100,0%								

¹⁾ Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschlussprüfung

Quelle: BLK (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 129; eigene Tabelle nach Tabellen 9.2.1 bis 9.2.5.

Tabelle 10: Promotionen nach Fächergruppen von 1980 bis 2004

Fächergruppe	Promotionen												
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sprach- und Kulturwiss.	1.079	1.253	1.690	2.064	2.091	2.146	2.174	2.252	2.674	2.539	2.403	2.512	2.518
Sport	10	13	36	50	59	63	41	67	58	80	85	85	93
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	1.232	1.324	1.886	2.493	2.651	2.785	2.944	3.076	3.261	3.403	3.130	3.342	3.329
Mathematik, Naturwiss.	2.739	3.318	5.177	6.926	7.006	7.332	7.616	7.401	7.607	7.095	6.575	6.412	6.345
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	5.387	6.833	6.990	7.228	7.337	8.098	8.491	7.911	8.397	8.088	8.062	7.193	7.447
Veterinärmedizin	293	478	530	588	548	546	540	660	537	512	544	532	511
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	331	414	549	507	512	521	562	522	531	472	448	501	538
Ingenieurwiss.	997	1.131	1.400	2.155	2.307	2.292	2.172	2.342	2.398	2.299	2.332	2.153	2.112
Kunst, Kunstwiss.	153	187	236	315	303	317	288	314	317	308	259	313	245
Sonstige				61	35	74	62						
Insg. ohne Humanmed./Gesundheitsw.	6.834	8.118	11.504	15.159	15.512	16.076	16.399	16.634	17.383	16.708	15.776	15.850	15.691
Insgesamt	12.222	14.951	18.494	22.387	22.849	24.174	24.890	24.545	25.780	24.796	23.838	23.043	23.138

Rundungsdifferenzen möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 11: Promotionsintensität in den Jahren (Auswahl) 1980 bis 2004

Fächergruppe	Promotionsintensität ¹												
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sprach- und Kulturwiss.	2,4%	3,6%	5,1%	7,9%	8,1%	8,1%	7,9%	7,5%	8,4%	7,7%	7,1%	7,4%	7,4%
Sport	0,3%	0,3%	1,1%	2,4%	2,9%	2,9%	1,8%	2,6%	2,2%	2,9%	3,1%	3,1%	3,3%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	4,1%	3,8%	4,3%	4,9%	5,0%	4,8%	4,6%	4,4%	4,5%	4,6%	4,3%	4,8%	5,0%
Mathematik, Naturwiss.	10,5%	16,5%	26,3%	29,8%	28,7%	28,4%	27,8%	25,7%	26,1%	25,0%	24,4%	25,8%	27,4%
Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	91,3%	83,6%	61,6%	66,8%	61,2%	64,2%	65,9%	64,1%	71,3%	70,7%	72,6%	65,9%	69,4%
Veterinärmedizin	98,0%	89,3%	64,8%	71,9%	64,5%	62,5%	60,0%	69,8%	53,4%	52,1%	58,5%	59,8%	57,5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	13,4%	10,5%	11,9%	10,3%	9,9%	9,6%	9,8%	9,5%	10,2%	9,6%	9,0%	10,2%	10,9%
Ingenieurwiss.	4,4%	4,8%	4,8%	5,9%	5,8%	5,3%	4,7%	4,9%	4,9%	5,0%	5,4%	5,4%	5,7%
Kunst, Kunstwiss.	1,9%	2,8%	3,3%	4,4%	4,1%	4,1%	3,5%	3,7%	3,7%	3,5%	2,9%	3,5%	2,7%
Insg. ohne Humanmed./ Gesundheitswiss.	4,8%	6,3%	8,1%	9,6%	9,4%	9,1%	9,0%	8,6%	8,7%	8,4%	8,2%	8,6%	8,8%
Insgesamt	8,3%	10,9%	12,1%	13,2%	12,9%	12,8%	12,8%	11,9%	12,2%	11,8%	11,7%	11,7%	12,2%

¹ Zahl der Promotionen je 100 Absolventen im Durchschnitt der Gesamtzahl der erfolg. Absolventen drei, vier und fünf Jahre zuvor.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 12: Habilitationen nach Fächergruppen von 1980 bis 2004

Fächergruppe	Habilitationen												
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sprach- und Kulturwiss.	187	189	198	302	320	381	389	368	410	445	467	439	466
Sport	1	11	4	13	9	7	17	12	16	12	13	11	15
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	95	91	105	132	171	154	194	210	253	214	225	242	241
Mathematik, Naturwiss.	300	271	278	438	424	457	560	563	587	528	557	477	478
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	350	345	428	524	541	616	637	625	700	811	849	873	910
Veterinärmedizin	9	13	13	22	21	21	10	16	14	23	29	21	21
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	25	12	20	24	27	27	45	45	38	39	37	35	33
Ingenieurwiss.	41	35	42	55	65	51	45	64	83	92	92	79	84
Kunst, Kunstwiss.	0	0	0	22	31	26	18	23	27	35	33	32	35
Insg. ohne Humanmed./Gesundheitsw.	658	622	660	1.008	1.068	1.124	1.278	1.301	1.428	1.388	1.453	1.336	1.373
Insgesamt	1.019	977	1.099	1.532	1.609	1.740	1.915	1.926	2.128	2.199	2.302	2.209	2.283

Rundungsdifferenzen möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 13: Habilitationsintensität in den Jahren (Auswahl) 1980 bis 2004

Fächergruppe	Habilitationsintensität ¹												
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sprach- und Kulturwiss.	13,3%	16,3%	15,1%	16,9%	17,4%	19,8%	19,6%	17,7%	19,5%	20,8%	21,3%	18,5%	18,7%
Sport ²	15,0%	113,8%	18,2%	33,3%	18,0%	11,5%	27,0%	20,1%	27,9%	22,1%	22,8%	19,9%	22,0%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	7,2%	7,4%	7,4%	6,6%	8,3%	7,1%	8,4%	8,4%	9,6%	7,7%	7,7%	7,8%	7,4%
Mathematik, Naturwiss.	11,2%	10,1%	7,8%	8,1%	7,5%	7,4%	8,5%	8,1%	8,3%	7,2%	7,5%	6,3%	6,5%
Humanmedizin/ Gesundheitswiss.	8,3%	6,2%	6,2%	7,4%	7,4%	8,2%	8,5%	8,5%	9,3%	10,2%	10,4%	10,6%	11,2%
Veterinärmedizin	3,2%	4,0%	2,7%	4,2%	3,9%	3,7%	1,7%	2,8%	2,5%	4,2%	5,0%	3,6%	3,7%
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	7,4%	3,6%	4,7%	4,4%	5,0%	4,9%	8,4%	8,5%	7,4%	7,3%	6,9%	6,5%	6,5%
Ingenieurwiss.	4,0%	3,5%	3,5%	3,4%	3,9%	2,7%	2,2%	2,9%	3,7%	4,1%	4,1%	3,4%	3,6%
Kunst, Kunstwiss.	Keine Habilitationen			8,4%	10,9%	8,9%	5,9%	7,5%	8,7%	11,6%	10,8%	10,4%	11,2%
Insg. ohne Humanmed./ Gesundheitswiss.	9,3%	9,2%	7,8%	8,3%	8,4%	8,2%	8,8%	8,5%	9,2%	8,7%	8,9%	7,9%	8,1%
Insgesamt	8,9%	7,8%	7,1%	8,0%	8,0%	8,2%	8,7%	8,5%	9,2%	9,2%	9,4%	8,8%	9,1%

¹ Zahl der Habilitationen je 100 Promotionen im Durchschnitt der Gesamtzahl der Promotionen drei, vier und fünf Jahre zuvor.

² Bedingt durch die geringere Durchschnittszahl der Vorjahres-Promotionen ergibt sich für 1985 ein überdurchschnittl. hoher Prozentwert.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ für Habilitationen; Fachserie 11 / Reihe 4.2 „Prüfungen an Hochschulen“ für Promotionen; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 14: Durchschnittsalter des habilitierten Personals insgesamt bei der Erstberufung nach Fächergruppen von 2000 bis 2004

Fächergruppe		Durchschnittsalter bei der Ernennung zum Professor					
		2000	2001	2002	2003	2004	
Sprach- und Kulturwissenschaften	m	42,3	41,3	41,3	41,4	41,6	
	w	44,5	43,0	43,1	43,0	42,9	
	i	42,7	41,6	41,7	41,7	41,9	
Sport	m	42,7	40,4	40,4	40,7	40,7	
	w	42,2	42,4	41,2	41,8	41,1	
	i	42,6	40,6	40,5	40,8	40,7	
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	m	40,2	39,8	39,9	39,9	39,8	
	w	42,8	40,7	40,8	40,9	40,6	
	i	40,4	40,0	40,0	40,0	40,0	
Mathem., Naturwiss.	m	40,8	40,1	40,0	40,1	40,1	
	w	41,5	40,2	40,2	40,1	39,9	
	i	40,9	40,1	40,0	40,1	40,1	
Humanmedizin	m	43,1	42,5	42,3	42,2	42,2	
	w	45,5	43,9	43,6	43,7	43,1	
	i	43,2	42,6	42,4	42,3	42,3	
Veterinärmedizin	m	42,0	41,7	41,6	41,4	42,4	
	w	44,6	42,0	42,7	41,1	43,0	
	i	42,2	41,7	41,7	41,4	42,5	
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	m	43,0	41,0	41,0	41,0	40,9	
	w	41,4	38,9	38,7	39,1	39,4	
	i	42,9	40,8	40,7	40,7	40,7	
Ingenieurwissenschaften	m	44,9	42,0	41,9	42,0	41,9	
	w	44,9	40,9	40,8	40,8	41,0	
	i	fehlt	41,9	41,8	41,9	41,9	
Kunst, Kunstwissenschaft	m	42,4	41,8	41,7	41,6	41,6	
	w	44,7	42,3	41,9	42,0	41,7	
	i	42,7	41,9	41,7	41,7	41,6	
Durchschnittsalter insgesamt*		i	42,1	41,1	41,1	41,1	41,1

* Hochschulen einschl. zentraler Einrichtungen und zentraler Einrichtungen der Hochschulmedizin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 15: Verhältnis der Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Prof.) zu Professoren von 1980 bis 2004: Hochschulen insgesamt

Dienstbezeichnung	Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal an Hochschulen insgesamt												
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Insgesamt	85.234	92.915	108.588	152.401	154.448	153.899	155.760	156.762	157.216	160.389	164.343	166.074	164.789
Professoren	28.220	30.265	30.830	37.672	37.589	37.668	37.626	37.974	37.794	37.661	37.861	37.965	38.443
Dozenten u. Assistenten*	720	2.195	5.656	16.193	15.843	14.843	14.445	14.511	14.362	14.602	13.777	13.285	13.393
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	52.882	55.653	67.611	92.506	94.626	95.380	97.542	97.827	98.678	101.524	106.024	108.318	106.416
Lehrkräfte f. besond. Aufg.	3.412	4.802	4.491	6.030	6.390	6.008	6.147	6.450	6.382	6.602	6.681	6.506	6.537
Verhältnis übriges wiss. Personal zu Professoren	2,02	2,07	2,52	3,05	3,11	3,09	3,14	3,13	3,16	3,26	3,34	3,37	3,29

* für 1980 und 1985 "Hochschulassistenten"

Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 16: Verhältnis der Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Prof.) zu Professoren von 1980 bis 2004: Universitäten und gleichgestellten Hochschulen

Dienstbezeichnung	Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen												
	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Insgesamt	76.014	82.639	97.597	135.916	137.718	137.198	138.601	138.881	139.172	141.657	144.769	146.279	144.334
Professoren	20.311	21.498	21.495	24.955	24.569	24.518	24.124	24.205	23.980	23.744	23.739	23.712	23.845
Dozenten u. Assistenten*	718	2.195	5.643	15.793	15.450	14.631	14.187	14.210	14.023	14.213	13.239	12.620	12.570
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	52.394	55.347	67.290	91.464	93.631	94.182	96.277	96.162	96.840	99.208	103.266	105.482	103.300
Lehrkräfte f. besond. Aufg.	2.591	3.599	3.169	3.704	4.068	3.867	4.013	4.304	4.329	4.492	4.525	4.465	4.619
Verhältnis übriges wiss. Personal zu Professoren	2,74	2,84	3,54	4,45	4,61	4,60	4,75	4,74	4,80	4,97	5,10	5,17	5,05

* für 1980 und 1985 "Hochschulassistenten"

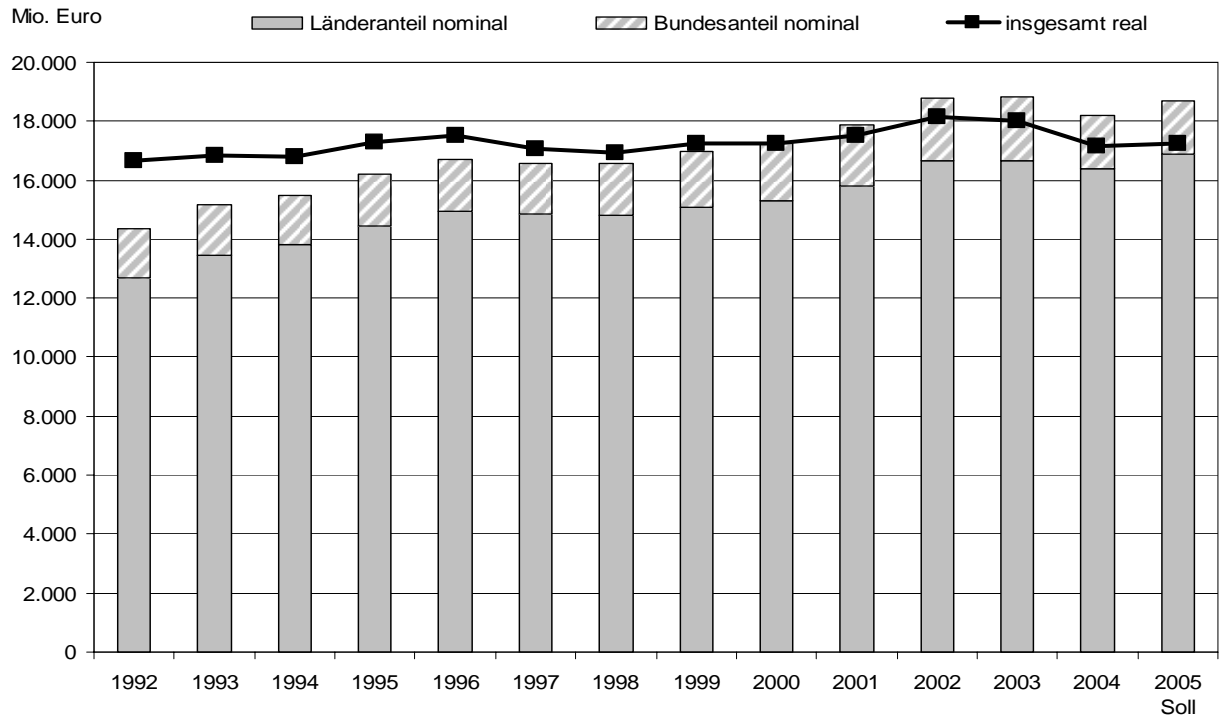
Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 17: Ausscheidende hauptberufliche Professoren (Beschäftigung auf Dauer) nach Fächergruppen von 2005 bis 2014: Hochschulen insgesamt

Hochschulen insgesamt - Fächergruppe -	Voraussichtliches Ausscheiden im Jahr...											2005–2014 zusammen
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
Sprach- und Kulturwissenschaften	288	312	268	307	285	188	178	173	188	187	2.374	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	277	292	247	286	257	166	163	157	165	156	2.166	
Sport	14	6	8	13	10	3	11	10	6	10	91	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	14	6	8	13	10	3	11	10	6	10	91	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	244	281	273	373	325	240	207	224	222	221	2.610	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	133	154	137	190	147	99	88	99	87	73	1.207	
Mathematik, Naturwissenschaften	351	325	308	309	284	181	185	199	240	268	2.650	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	298	255	250	244	215	138	133	144	163	181	2.021	
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	126	141	150	154	136	100	80	93	115	119	1.214	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	124	138	149	149	134	97	80	92	112	113	1.188	
Veterinärmedizin	6	8	4	6	6	7	4	6	6	5	58	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	6	8	4	6	6	7	4	6	6	5	58	
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	36	42	35	43	41	28	28	35	33	38	359	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	25	36	20	24	28	10	19	23	19	17	221	
Ingenieurwissenschaften	372	364	329	372	334	223	238	284	297	316	3.129	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	154	118	112	115	94	63	63	69	69	87	944	
Kunst, Kunstwissenschaft	136	124	114	126	143	100	83	129	86	106	1.147	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	108	99	90	106	116	87	67	113	71	90	947	
Insgesamt ohne Humanmedizin/Gesundheitswiss.	1.447	1.462	1.339	1.549	1.428	970	934	1.060	1.078	1.151	12.418	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	1.015	968	868	984	873	573	548	621	586	619	7.655	
Insgesamt	1.573	1.603	1.489	1.703	1.564	1.070	1.014	1.153	1.193	1.270	13.632	
darunter an Universitäten u. gleichgest. HS	1.139	1.106	1.017	1.133	1.007	670	628	713	698	732	8.843	

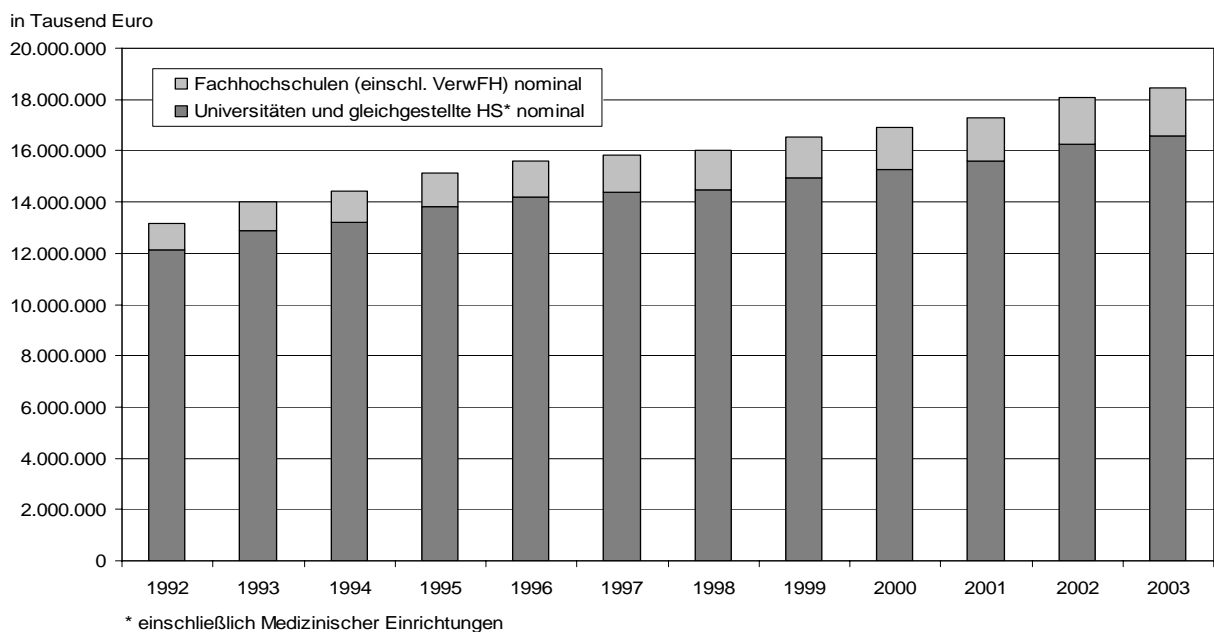
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“ (2004).

Tabelle 18: Entwicklung der nominalen und realen Ausgaben (Grundmittel) von Bund und Ländern (Differenz nach Jahresrechnungstatistik) für Hochschulen von 1992 bis 2003 (Preisindex 2000=100)



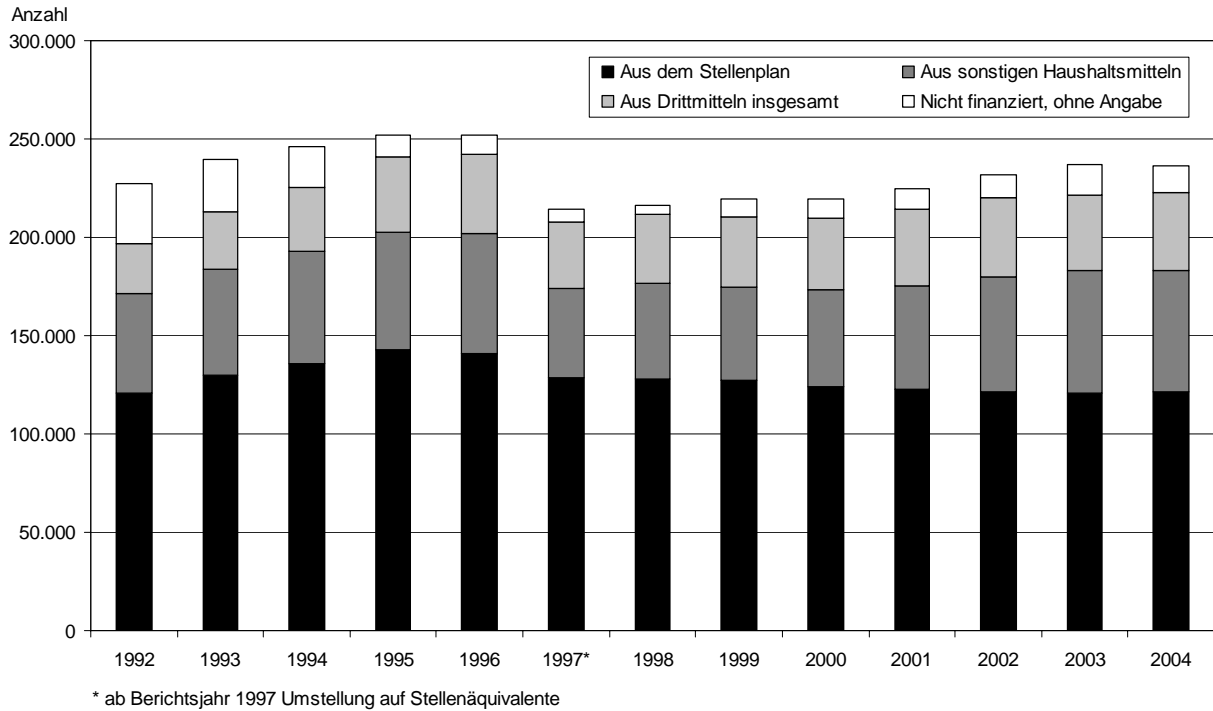
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.5 „Finanzen der Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge. Eigene Berechnungen gemäß Verbraucherpreisindex auf Basisjahr 2000 nach GENESIS-Online.

Tabelle 19: Entwicklung der Personalausgaben insgesamt (nominal) gemäß Hochschulfinanzstatistik nach Hochschularten von 1992 bis 2003



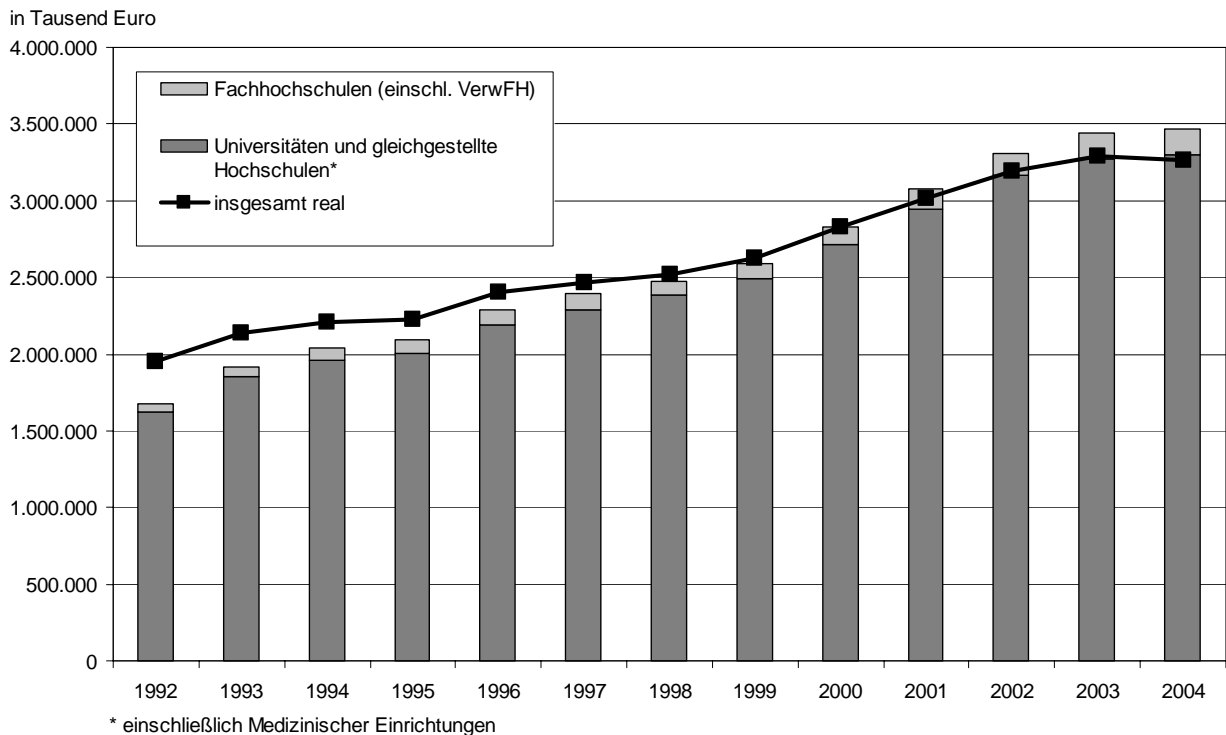
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.5 „Finanzen der Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 20: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Finanzierungsarten von 1992 bis 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.4 „Personal an Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 21: Entwicklung der Drittmittel-Einnahmen (nominal) gemäß Hochschulfinanzstatistik nach Hochschularten von 1992 bis 2004



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 / Reihe 4.5 „Finanzen der Hochschulen“; verschiedene Jahrgänge.