

## Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches

Bevor im nachfolgenden Kapitel III die einzelnen nationalen Hochschul- und Forschungssysteme nacheinander porträtiert und im Hinblick darauf befragt werden sollen, wie dort mit dem Thema „Forschungs- und Lehrpersonal innerhalb der Professorebene“ umgegangen wird, ist zunächst zweierlei erforderlich:

- Es müssen einige *grundlegende Gemeinsamkeiten* der zum Vergleich anstehenden unterschiedlichen Wissenschaftssysteme identifiziert werden. Erst vor diesem gemeinsamen Traditions- und Problemhintergrund werden die nationalen Unterschiedlichkeiten fassbar, die in dieser vergleichenden Untersuchung in erster Linie interessieren. Da es dabei um den Vergleich der Personalsituation in den Kernstrukturen des unterschiedlichen akademischen Lehr- und Forschungssysteme gehen soll, wird auch deutlich zu machen sein, welche Bereiche im Rahmen dieser Untersuchung *nicht* im Mittelpunkt stehen und deshalb im Folgenden weitgehend ausgeblendet werden (Abschnitt 1).
- Das methodische Prinzip und das Ziel dieses Ländervergleiches sind, nicht alle Länder mit allen zu vergleichen, sondern *dem deutschen Wissenschaftssystem* in diesem Vergleich eine *Sonderrolle* zuzuweisen: Die Gegebenheiten in Deutschland werden nicht selbst Gegenstand der Untersuchung sein, sondern gewissermaßen als „tertium comparationis“ fungieren, als (mehr oder weniger selbstverständlich vorausgesetzte) Hintergrund- oder Kontrastfolie, die die Eigentümlichkeiten, Vor- und Nachteile anderer Wissenschaftssysteme im Vergleich zum deutschen sichtbar macht. Bevor die eigentlichen Länderstudien in Angriff genommen werden können, ist deshalb eine kurze typisierende Skizze der Ausgangslage in Deutschland nötig, die das implizit Vorausgesetzte explizit benennt und die innere Logik der Personalstruktur des deutschen Wissenschaftssystems verständlich macht (Abschnitt 2).

# 1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen

## 1.1 Grundlegende Gemeinsamkeiten

Die Hochschul- und Wissenschaftssysteme in Deutschland und in den hier zum Vergleich herangezogenen Ländern weisen trotz vieler nationaler Unterschiedlichkeiten ein bemerkenswertes Maß an *grundlegenden Gemeinsamkeiten* auf. Dafür ist zum einen die gemeinsame Frühgeschichte der europäischen Universitäten verantwortlich, die ja vom Hochmittelalter bis ins Barockzeitalter hinein schon einmal einen integrierten „europäischen Hochschulraum“ gebildet haben, der von der lateinischen Sprache sowie gemeinsamen Organisationsprinzipien und Studienabschlüssen gekennzeichnet war (vgl. Rüegg 1993–2004, Weber 2002, Perkin 2006).<sup>1</sup> Zum anderen hat sich im Zuge des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses (und in Anknüpfung an ältere europäische Traditionen) ein charakteristisches Organisationsmuster der akademischen Lehre und Forschung durchgesetzt, das mittlerweile weltweit als strukturprägendes Leitbild fungiert (vgl. Meyer/Schofer 2005, Drori u.a. 2003). Und schließlich gibt es seit jüngster Zeit insbesondere in Europa ausgeprägte politische Bemühungen zur internationalen Angleichung der nationalen Hochschul- und Forschungssysteme (Stichworte: Bologna-Prozess und Lissabon-Strategie), die für alle EU-Länder gemeinsame Rahmenbedingungen herstellen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sind insbesondere die folgenden, meist als selbstverständlich vorausgesetzten strukturellen Gemeinsamkeiten der unterschiedlichen nationalen Wissenschaftssysteme von Interesse:

- Eine erste, allen modernen Wissenschaftssystemen gemeinsame Grundtatsache ist die selbstverständliche Normvorstellung, dass höhere Bildung an einem relativ praxisfernen Ort, der *Hochschule*, stattfinden soll (und nicht etwa im Betrieb, wie in der beruflichen Bildung).
- Trotz aller Unterschiede im Detail sind die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den hier betrachteten Ländern überwiegend mit *öffentlichen Mitteln* finanziert. Sie unterliegen

---

<sup>1</sup> Die alteuropäische Universitätstradition stand auch Pate für die Universitätsgründungen in den damaligen britischen Kolonien in Nordamerika im 17. Jahrhundert.

deshalb alle einer mehr oder weniger intensiven staatlichen Steuerung und Aufsicht.

- Verallgemeinernd lässt sich auch feststellen, dass die *Universitäten* typischerweise als das *Leit- und Vorbild für den gesamten akademischen Bereich* fungieren. An ihnen orientieren sich andere Hochschultypen, z.B. Fachhochschulen oder reine „teaching universities“, und auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Unter „Universitäten“ im hier gemeinten Sinne sind Einrichtungen zu verstehen, die ein breites Fächerspektrum umfassen, Lehre und Forschung in sich vereinen und berechtigt sind, Doktorgrade<sup>2</sup> zu verleihen.<sup>3</sup>
- Universitäten gelten dabei, wie gesagt, nicht als reine Lehranstalten, sondern überall wird (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlichem Erfolg) danach gestrebt, die Lehre mit *Forschung* zu verbinden, häufig unter Berufung auf Wilhelm von Humboldt. „Wissenschaftliche Lehre“ und insbesondere auch die Ausbildung des Forschungsnachwuchses sind die Markenzeichen der Universitäten und bilden die Leitvorstellung aller der Bildungseinrichtungen, die ihnen nachstreben.
- Im Hinblick auf die hier besonders interessierende Personalstruktur gibt es ebenfalls eine nationenübergreifende gemeinsame Grundorientierung: Überall gilt die *Professur* als die oberste Karriereebene, während der *Doktorgrad* den höchsten akademischen Abschluss darstellt.<sup>4</sup> Das heißt, trotz aller nationalen Unterschiede ist die Statuspassage zwischen Promotion und Professur, um die es in dieser Untersuchung geht, in allen modernen Wissenschaftssystemen ein wichtiges Thema.
- Überall sind im 19. und 20. Jahrhundert neben den Hochschulen öffentlich finanzierte *akademische Forschungseinrichtungen außerhalb*

---

<sup>2</sup> Genau genommen geht es dabei um das Recht, ein „research doctorate“ zu verleihen (in angelsächsischen Ländern also in der Regel: den PhD). Die Forschungspromotion gilt generell als unabdingbare Voraussetzung für eine akademische Karriere. Daneben haben sich, etwa in Großbritannien, den USA und Frankreich, auch „professional doctorates“ ausgebildet, die auf eine gehobene berufliche Laufbahn zielen und deshalb im Rahmen dieser Untersuchung nicht von Interesse sind. In Deutschland ist diese Unterscheidung nicht eingeführt, auch wenn die meisten in Deutschland verliehenen medizinischen Doktorgrade wahrscheinlich eher als „professional doctorates“ anzusehen sind.

<sup>3</sup> Diese idealtypische Begriffsbestimmung soll den Kern des klassischen Universitätsbegriffes umschreiben. Selbstverständlich gibt es auch Einrichtungen, die die Bezeichnung „Universität“ tragen, ohne dieser Begriffsbestimmung voll zu entsprechen.

<sup>4</sup> Die in Deutschland, Österreich, Frankreich und der Schweiz verbreitete Habilitation oder auch der in Osteuropa übliche Grad des Doktors der Wissenschaften und das frühere französische doctorat d'état sind höhere Qualifikationen, die nicht mehr als Studienabschlüsse zu verstehen sind.

der *Hochschulen* entstanden, die selbst keine Lehraufgaben wahrnehmen.<sup>5</sup> Die Karrieremuster der außeruniversitären Einrichtungen pflegen sich ebenfalls mehr oder weniger stark am Leitbild der Universitäten zu orientieren. Leitungsfunktionen werden auch in den außeruniversitären Einrichtungen häufig von Professoren wahrgenommen.

Der hier aufgeführte Katalog von strukturellen Gemeinsamkeiten moderner westlicher Hochschul- und Forschungssysteme ist selbstverständlich nur eine Auswahl, die aber bereits deutlich macht, dass zwischen ihnen eine unverkennbare „Familienverwandtschaft“ besteht. In neuerer Zeit ist nun noch eine Reihe von weiteren gemeinsamen strukturprägenden Faktoren hinzugekommen, die hier von besonderem Interesse sind:

- Zunächst ist die für alle Länder geltende starke *Hochschulexpansion* zu nennen, die seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts die Hochschulen von Einrichtungen der Elitebildung zu Orten der „universal education“ (Trow 1970, 2006) gemacht hat. Im Durchschnitt der OECD-Länder nehmen inzwischen mehr als 50 Prozent eines Altersjahrganges ein Hochschulstudium auf (OECD 2006b: 277). Das heißt, überall an den Hochschulen in Europa und Nordamerika sind die *Lehraufgaben enorm angewachsen*, mit der Konsequenz, dass die Forschung zunehmend in den „Schatten der Lehre“ zu geraten droht (Schimank 1995).
- Gleichzeitig wird aber im Zuge der verstärkten Orientierung am Leitbild der „Wissengesellschaft“ und am globalen Standortwettbewerb auch die *Forschungsfunktion* der Hochschulen überall stärker betont.
- Damit geraten die Hochschulsysteme in Europa und Nordamerika in ein *Dilemma*, auf das sie reagieren müssen: Sie müssen sich der Erwartung stellen, Lehre *und* Forschung zu gewährleisten, und dies auf möglichst hohem Qualitätsniveau.
- Das Dilemma wird dadurch verschärft, dass die zur Verfügung stehenden *knappen Finanzmittel* in der Regel weder mit der Zunahme der Studierendenzahlen noch mit den immer höher werdenden Forschungskosten Schritt halten können. Überall in Europa und Nordamerika trifft man daher auf die Forderung, dass Lehre und Forschung zugleich *effektiver und kostengünstiger* organisiert werden sollen.
- Deshalb gewinnt in allen hier betrachteten Ländern die sog. *Drittmittelforschung* an den Hochschulen (und außeruniversitären Forschungseinrichtungen) zunehmend an Bedeutung, also: Forschung,

---

<sup>5</sup> Möchte man die Akademien der Wissenschaften zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zählen, kann man sogar bis ins 17. Jahrhundert zurückgehen.

die von öffentlichen oder privaten Geldgebern außerhalb des regulären Etats der akademischen Einrichtungen befristet finanziert wird.

- In diesem Zusammenhang ist eine länderübergreifende „*Kultur der Evaluierung und Akkreditierung*“ (Teichler 2005c) entstanden, die über Ländergrenzen hinweg einheitliche Qualitäts- und Bewertungsstandards durchzusetzen versucht.
- Hinzu kommen als wichtige neue Rahmenbedingungen für alle europäischen Hochschul- und Forschungssysteme die Bemühungen zur Errichtung eines *europaweit integrierten Hochschulraumes* (Bologna-Prozess) und *Forschungsraumes* (Lissabon-Strategie).
- Schließlich gewinnt überall das *Leitbild des Wettbewerbs* an Boden: Nationaler und internationaler Wettbewerb um Haushalts- und um Drittmittel, um Studierende, um Wissenschaftler, um akademische Reputation, um öffentliches Ansehen usw.

Diese Liste von Strukturmerkmalen und Einflussfaktoren, die alle für eine starke Konvergenz der in dieser Untersuchung betrachteten Wissenschaftssysteme sprechen, soll hier genügen. Sie lässt erkennen, dass zwischen den europäischen und nordamerikanischen Hochschul- und Forschungssystemen eine nahe Verwandtschaft vorliegt. Überall sind die Probleme relativ ähnlich gelagert, so dass eine gewisse Chance besteht, dass von den Problemlösungen der jeweils anderen ein Lerneffekt ausgehen kann, sofern sie zur Kenntnis genommen werden.

## 1.2 *Schwerpunktsetzungen für die Länderstudien*

Wenn in den im nächsten Kapitel vorgestellten Länderstudien die Hochschul- und Forschungssysteme ausgewählter Länder im Kontrast zu Deutschland dargestellt werden, so kann das nicht ohne *typisierende Vereinfachungen und Ausklammerungen* geschehen. Das heißt im Blick auf den Hochschulsektor:

- Im Hochschulbereich werden die Universitäten der einzelnen Länder im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Aufgrund ihrer zuvor angesprochenen Leitbildfunktion dürfte das gerechtfertigt sein. Andere Hochschularten, wie die Fachhochschulen oder die Grandes Écoles, werden zwar angesprochen, aber nicht genauer verfolgt.
- Völlig ausgeklammert werden
  - *Sonderhochschulen*, wie Kunst- und Musikhochschulen, Militärschulen, Kirchliche Hochschulen u.ä.;

- und der *private Hochschulsektor*, da er für den Vergleich mit dem vorwiegend öffentlich-rechtlichen Hochschulsystem in Deutschland weniger relevant ist.
- Einen Sonderfall stellt die Hochschulmedizin da, da sich dort zu den üblichen internen Differenzierungen diejenige zwischen theoretischen, klinischen und klinisch-theoretischen Fächern sowie die zusätzlich wahrgenommene Aufgabe der Krankenversorgung gesellen. Außerdem nimmt die medizinische und zahnmedizinische Promotion unter den universitären Doktorgraden eine gewisse Sonderstellung ein. Daraus ergeben sich Besonderheiten der Karrierestruktur zwischen Promotion und Professur, die der Sache nach eine eigene Untersuchung erforderten. In der hier vorgelegten Studie werden diese Besonderheiten soweit behandelt, wie sich typisierend die Kontraste zwischen den Personalstrukturen im medizinischen und den nichtmedizinischen Bereichen aufzeigen lassen.

Bei der Darstellung des *außeruniversitären Forschungssektors* kann in Anlehnung an die gängige Frascati-Klassifikation der OECD (OECD 2003a: 69ff.) die folgende idealtypische Gliederung zu Grunde gelegt werden:

- *staatlich geförderte akademische Forschungsinstitute* außerhalb der Hochschulen, die in der OECD-Klassifikation als „borderline‘ research institutions“ dem Hochschulsektor (HES)<sup>6</sup> zugerechnet werden;
- *staatliche Ressortforschungseinrichtungen*, wie Bundes- oder Landesforschungsanstalten u.ä. (GOV);
- Forschung und Entwicklung in Wirtschaftsunternehmen, die sog. *Industrieforschung* (BES);

---

<sup>6</sup> Zu dieser Gruppe zählen auch die traditionellen *Akademien der Wissenschaften* (Académie Française, Royal Academy usw.), die aber heute in den meisten westlichen Ländern keine nennenswerten eigenen Forschungsaktivitäten mehr entfalten und deshalb in der vorliegenden Studie weitgehend außer Betracht bleiben können. Auch das deutsche Akademienprogramm als (vornehmlich geisteswissenschaftliches) Forschungsprogramm, koordiniert von der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften, ist zwar mit insgesamt 156 Vorhaben und 203 Arbeitsstellen (25 Wörterbücher, 113 Editionen und 18 naturwissenschaftliche Langzeitbeobachtungen) durchaus eindrucksvoll. Gleichwohl ist es für die hiesige personalfokussierte Betrachtung von unterkritischer Größenordnung: Bundesweit etwas mehr als 100 Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen engagieren sich ehrenamtlich als Leiter der Projekte, in denen insgesamt etwa 600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt sind (<http://www.akademienunion.de/forschung/> [Zugriff 2.1.2007]).

- von Verbänden, gemeinnützigen Einrichtungen, Kirchen, Parteien, Stiftungen usw., also: *von nichtstaatlichen Organisationen finanzierte, nicht gewinnorientierte Forschungsinstitute* (PNP).<sup>7</sup>

Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der vorliegenden Untersuchung steht lediglich der erstgenannte Bereich, da es ja hier um *akademische* Laufbahnstrukturen im engeren Sinne geht.

Für sämtliche in die Untersuchung einbezogenen hochschulischen und außeruniversitären Bereiche gelten außerdem die folgenden typisierenden Vereinfachungen und Einschränkungen:

- Eine unvermeidliche Einschränkung ist die, dass in der vorliegenden Studie auf *Unterschiede zwischen verschiedenen Fächern und Fakulturen* (wie etwa Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften, Jura, Ingenieurwissenschaften) nur dann eingegangen werden kann, wenn gravierende Besonderheiten erkennbar sind. Soweit die allgemeinen Qualifikations- und Karriereregeln, was in der Regel der Fall ist, fakultätsübergreifend gelten, ist das gerechtfertigt. Soweit sich aus den fachkulturellen Differenzen für unser Thema bedeutsame Unterschiede zwischen Geistes- und Naturwissenschaften, Jura oder Ingenieurwissenschaften ergeben, wird auf die fächerspezifischen Usancen eingegangen.<sup>8</sup>
- Es werden im Folgenden nationale Hochschul- und Forschungssysteme beschrieben. *Regionale Besonderheiten*, wie sie insbesondere in föderalistisch verfassten Systemen wie Deutschland, Schweiz oder USA auftreten, können nur eingeschränkt berücksichtigt werden.
- Schließlich ist zu betonen, dass es in dieser Studie um die vergleichende Betrachtung von Personal- und Karrierestrukturen geht. Das heißt, das Interesse der vorliegenden Untersuchung gilt ausdrücklich nicht den Inhalten und der Qualität der von den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleisteten Arbeit und auch *nicht* ihren sozialen Merkmalen (soziale Herkunft, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, ethnische Zugehörigkeit u.ä.).

---

<sup>7</sup> Die in Klammern genannten Abkürzungen sind die gängigen OECD-Bezeichnungen.

<sup>8</sup> Vgl. dazu allgemein Becher/Trowler (2001).

## 2. Deutschland als „tertium comparationis“

Die nun folgende Skizze der Situation in Deutschland geht von den genannten Prämissen aus. Dabei ist keine detaillierte Darstellung<sup>9</sup> beabsichtigt. (Einige stärker detaillierende tabellarische Übersichten werden am Ende dieses Abschnittes angefügt). Es soll vielmehr um eine modellhafte Darstellung von Angelpunkten gehen, aus denen sich die besondere Logik und die darauf beruhenden spezifischen Probleme, Schwächen und Denkwänge des historisch gewachsenen deutschen Wissenschaftssystems ablesen lassen. Daran werden die anschließenden Länderstudien dann anknüpfen. Am Anfang der Skizze stehen die Hochschulen, speziell die Universitäten, da diese das gesamte öffentliche Wissenschaftssystem in Deutschland in besonderem Maße prägen. Danach geht es dann um die Situation in der Forschung, in erster Linie in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Ein Fazit, das das deutsche „tertium comparationis“ modellhaft zusammenfasst, beschließt das Kapitel.

### 2.1 Hochschulen

Der Hochschulbereich ist in Deutschland binär strukturiert, mit einem universitären Bereich und einem Fachhochschulbereich. Dem erstgenannten Bereich gehören 179 Einrichtungen an, davon 105 Universitäten und 74 ihnen gleichgestellte Hochschulen. Zum Fachhochschulbereich gehören 195 Einrichtungen, davon 166 Fachhochschulen und 29 Verwaltungsfachhochschulen (Statistisches Bundesamt 2006b: 18). Allerdings besucht nur etwa ein Drittel der Studienanfänger eine Fachhochschule.<sup>10</sup>

Die deutschen Hochschulen sind seit einigen Jahren von einer regelrechten Reformwelle erfasst worden, die auch den hier interessierenden Bereich der akademischen Laufbahn nicht unberührt gelassen hat: Man denke nur an das Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16.2.2002, durch das die neue W-Besoldungsstruktur eingeführt wurde, an die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes vom 8.8.2002, die die neue Po-

---

<sup>9</sup> Ein vertiefender Überblick über die aktuelle Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland findet sich in BMBF (2008) und Burkhardt (2008).

<sup>10</sup> Die Studienanfängerquote an Fachhochschulen (incl. Verwaltungsfachhochschulen) belief sich im Wintersemester 2006/07 auf 33,8% (Statistisches Bundesamt 2006d: Tab. 1.1).



sition der Juniorprofessur geschaffen hat<sup>11</sup>, oder an die am 1.9.2006 durch Grundgesetzänderung in Kraft getretene Föderalismusreform, deren Konsequenzen heute noch nicht voll abzusehen sind. Sie regelt im Hochschulbereich die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern neu, insbesondere auch im Hinblick auf das Hochschulrahmen- und Beamtenrecht.

Nur wenige Jahre alte Gesamtdarstellungen des deutschen Hochschulsystems (z.B. Gellert 1993, Kehm 1999, Huisman 2003, Mayer 2003) nehmen sich angesichts dieser großen Reformdynamik heute bereits teilweise antiquiert aus. Die aktuellste Überblicksdarstellung zu unserem Thema bietet die Anfang 2007 veröffentlichte Kasseler Vergleichsstudie über die Beschäftigungssituation an Hochschulen in Deutschland und USA (Janson/Schomburg/Teichler 2007). An sie wird sich die folgende Kurzskeizze teilweise anlehnen.

Ungeachtet aller Reformaktivitäten ist aber andererseits die starke „Beharrlichkeit“ (Teichler 1990) der historisch entstandenen Tiefenstrukturen des deutschen Hochschulsystems nicht zu verkennen. Nach wie vor sind die (meistens auf eine jahrhundertealte Tradition zurückblickenden) *klassischen Volluniversitäten das Leitbild für die gesamte deutsche Hochschullandschaft*: Volluniversitäten sind staatliche Einrichtungen, die Lehre und Forschung in sich vereinen, über ein sehr breites Fakultäten- und Fächerspektrum verfügen und das Recht der Promotion und Habilitation besitzen (vgl. Teichler 2005b: 72). Sie fungieren als Leitbild, obwohl heute nur noch etwa 10 Prozent der 257 Mitgliederhochschulen der HRK als klassische Volluniversitäten gelten können, während rund 20 Prozent dem Typus der modernen Schwerpunktuniversität angehören und über 50 Prozent Fachhochschulen sind<sup>12</sup> (vgl. Kreckel 2002: 8f.). Aber gerade die Fachhochschulen, die primär Lehr- und nur eingeschränkte Forschungsaufgaben haben („angewandte Forschung“) und kein eigenes Promotions- und Habilitationsrecht besitzen, tendieren – trotz der beschwichtigenden HRK-Formel, „andersartig, aber gleichwertig“ zu sein – zur Angleichung an die Universitäten (vgl. Mayer 2003: 598f.). Andererseits wird in letzter Zeit mit der verstärkten Betonung von Zielen wie „Profilbildung“ und

---

<sup>11</sup> Das Gesetz aus dem Jahre 2002 wurde mit Urteil des BVerfG vom 27.7.2004 für nichtig erklärt. Die Juniorprofessur wurde mit Gesetz vom 27.12.2004 wieder eingeführt. Sie ist mittlerweile in allen Landesgesetzen verankert.

<sup>12</sup> Die restlichen Hochschulen sind spezialisierte Kunst- und Musikhochschulen, pädagogische oder theologische Hochschulen u.ä.

„Schwerpunktsetzung“ die Leitbildfunktion der klassischen Volluniversität auch zunehmend in Zweifel gezogen.<sup>13</sup>

Aber unabhängig davon, welcher Auffassung man in dieser Kontroverse zuneigt, unbestritten ist, dass es unter den deutschen Hochschulen allein die Universitäten und nicht die Fachhochschulen sind, denen die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses obliegt. Deshalb findet sich auch *nur an den Universitäten eine voll ausgeprägte akademische Laufbahnstruktur* (vgl. Tafeln II-2.8 und II-2.9).

Der typische Lehrkörper deutscher *Fachhochschulen* umfasst überwiegend hauptberufliche Professoren (mit sehr hohem Lehrdeputat, in der Regel in den Besoldungsgruppen C2 und C3 bzw. W2) und nebenberufliche Lehrbeauftragte und Honorarprofessoren. Der für Universitäten charakteristische akademische Mittelbau fehlt den Fachhochschulen weitgehend (vgl. Tafeln II-2.10 und II-2.11).<sup>14</sup> Die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur an Fachhochschulen ist in der Regel die Promotion sowie zusätzliche Praxiserfahrung; die Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen werden nicht gefordert. Trotz der Möglichkeit für Fachhochschulen, kooperative Promotionsverfahren mit Universitäten durchzuführen, ist ein Universitätsstudium mit anschließender Promotion und folgender Berufspraxis der übliche Karriereweg für Fachhochschulprofessoren. Er bietet für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Alternative zur universitären Laufbahn, die aber aufgrund der dazwischen tretenden Praxisphase typischerweise einen Abschied vom Universitätsmilieu und den dort geltenden Karrieremustern voraussetzt. Da diese nach wie vor eine wichtige Leitbildfunktion ausüben, geht es im Folgenden primär um die idealtypische Skizzierung der wissenschaftlichen Personal- und Karrierestruktur an Universitäten.

In der jüngsten Kasseler Studie, die ebenfalls vor allem die Universitäten im Blick hat, heißt es dazu: „Im internationalen Vergleich werden oft folgende Charakteristika des Hochschullehrerberufs in Deutschland hervorgehoben:

- eine starke Forschungsorientierung,
- ein hoher Grad wissenschaftlicher Freiheit,

---

<sup>13</sup> So etwa Müller-Böling (2002: 17f.) oder die Aussage von Gabriele Behler, der damaligen Wissenschaftsministerin von Nordrhein-Westfalen: „Die Volluniversität ist als Leitbild nicht mehr zeitgemäß“ (Die Welt, 19.5.1999). Vgl. dazu auch Kerres (2006).

<sup>14</sup> Die an Fachhochschulen tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ganz überwiegend befristet auf Drittmittelbasis beschäftigt.

- eine starke Machtstellung der Professoren,
- gute Ausstattung mit Personal und technischer Ausrüstung für Lehrstuhlinhaber,
- eine lange Phase der Nachwuchswissenschaftler in abhängiger Stellung und eine hohe Ungewissheit über Karrieremöglichkeiten,
- die Habilitation als Zugangsvoraussetzung für den Hochschullehrerberuf,
- obligatorische Mobilität zwischen Universitäten als Element der wissenschaftlichen Berufslaufbahn und
- eine geringfügige Identifikation der Hochschullehrer mit ihrer Universität“ (Janson/Schomburg/Teichler 2007: 40).

Von diesem Merkmalskatalog interessiert im vorliegenden Zusammenhang in erster Linie der Karriereabschnitt zwischen Promotion und Professur. Um diesen Abschnitt aber präzise verorten zu können, muss zunächst zum besseren Verständnis der Ausgangs- und der Endpunkt dieser Phase, also: die Zeit vor der Promotion und die Professur selbst, kurz charakterisiert werden.

### *Die Universitätsprofessur und ihre Voraussetzungen*

Auf der Ebene der *Universitätsprofessoren* kennt das deutsche Hochschulrecht mehrere Karriere- und Besoldungsstufen: Bis in die 70er Jahre hinein waren es die Stufen H2, H3 und H4 bzw. HS2, HS3 und HS4, danach kam die Abstufung von C2 bis C4. Seit dem Inkrafttreten des Professorenbesoldungsreformgesetzes vom 16. 2. 2002 (ProfBesReformG) gibt es nur noch zwei Stufen für Professoren, W2 und W3.<sup>15</sup> Die zeitliche Befristung von (Erst-)Berufungen auf Professorenstellen ist seitdem möglich und wird gelegentlich auch praktiziert. Die Verbeamtung (oder ersatzweise ein Angestelltenverhältnis) auf Lebenszeit ist jedoch noch immer der Regelfall. Statusrechtlich sind W2- und W3-Professoren und -Professorinnen an Universitäten einander gleichgestellt, ähnlich wie der Associate Professor und der Full Professor in den USA. Bei der Besetzung von Professuren ebenso wie beim Übergang von C3 nach C4 bzw. von W2 nach W3 galt bis zum Inkrafttreten des „Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)“ vom 27. Dezember 2004 die „Hausberufungsverbotsre-

<sup>15</sup> Die Besoldungsgruppe W1 ist für Juniorprofessoren vorgesehen.

gel“ (§ 45 Abs. 2 HRG).<sup>16</sup> In den Landeshochschulgesetzen ist sie weiterhin enthalten (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 11 und Anhang 2, Pkt. 6; Herrmann 2007). Die Landesgesetzgeber nehmen das zugrundeliegende Motiv, akademische Immobilität zu vermeiden, zusätzlich auf, wenn sie etwa in den Regelungen zur Juniorprofessur bestimmen, dass nur diejenigen Stelleninhaber für eine Entfristung in Frage kommen, die nach der Promotion zumindest einmal die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

In der universitären Berufungswirklichkeit hat neben der in weiten Bereichen immer noch praktizierten Hausberufungssperre auch die Habilitation eine beträchtliche Bedeutung behalten, obwohl das Hochschulrahmengesetz hier bereits seit langem mit der Klausel der „zusätzlichen wissenschaftlichen Leitungen“ nach der Promotion einen alternativen Weg eröffnet hatte. Daran scheint sich auch seit der Einführung der Juniorprofessur nichts Grundlegendes geändert zu haben, auch wenn es aufgrund der Kürze der Zeit hierüber noch wenig verallgemeinerungsfähiges Wissen gibt (vgl. Rössel/Landfester 2003, 2004; Buch u.a. 2004, Teuteberg 2006a, Mugabushaka u.a. 2006, Federkeil/Buch 2007). Auch weiterhin gelten die „zusätzlichen wissenschaftlichen“ Leistungen nach der Promotion, die Berufungsvoraussetzung für W2- und W3-Professuren sind, vorzugsweise als durch die Habilitation erbracht (mit nur einer – allerdings traditionellen und nicht hochschulreformerisch induzierten – Ausnahme, den Ingenieurwissenschaften). Einige Bundesländer (Baden-Württemberg, Hessen, NRW, Niedersachsen) haben zudem Personalkategorien jenseits der Juniorprofessur beibehalten oder erneut eingeführt, die explizit dem Erwerb einer „weiteren wissenschaftlichen Qualifikation“ nach der Promotion dienen.<sup>17</sup>

Eine Durchsicht der Ende 2006 im Internet veröffentlichten ca. 100 Ausschreibungen für W2- und W3-Professuren an deutschen Universitäten ergibt, dass die meisten Ausschreibungstexte entsprechende Formulierungen in dieser Richtung enthalten – meist unter Bezug auf die jeweili-

---

<sup>16</sup> Die Hausberufungssperre für Beförderungen von W2 nach W3 ist heute nur noch im hessischen Landeshochschulgesetz enthalten. Aber in der Berufungspraxis hat sie weiterhin erhebliche Bedeutung (vgl. Herrmann 2007).

<sup>17</sup> Vgl. unten die Übersicht zur Personalkategorien im Punkt „Wissenschaftliche Positionen unterhalb der Professur“.

gen Landeshochschulgesetze.<sup>18</sup> Freilich verbergen sich hinter den recht einheitlichen Rahmenvorgaben für die Besetzung von Universitätsprofessuren doch unterschiedliche Fachtraditionen. In den Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften verbindet sich mit der Habilitation bzw. der „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistung“ noch immer die Vorstellung von der „großen Habilitationsschrift“ bzw. von einer grundlegenden Monographie als „second book“ (wie in den USA). In den Experimentalwissenschaften und auch in der Medizin ist dagegen die kumulative Habilitation das Übliche. Zunehmend gewinnen dort neben der Habilitation auch referierte Publikationen, Impact-Faktoren und Drittmittelerfahrungen bei Berufungen an Gewicht. Die sog. Buchwissenschaften beginnen hier nachzuziehen. Sehr viel geringer ist traditionsgemäß die Habilitationshäufigkeit in den Ingenieurwissenschaften, wo Berufungen aus der industriellen Forschungspraxis seit jeher üblich waren. Umgekehrt ist der Bezug zwischen Habilitation und Professorenkarriere im medizinischen Bereich weniger deutlich ausgeprägt, da die Habilitation hier auch als ein wichtiger Baustein für Chefarztkarrieren außerhalb der Universitäten gilt.<sup>19</sup>

Als Beleg für diese Aussage wird in Tafel II-2.1 das Ergebnis einer kleinen Recherche dargestellt, bei der die im Jahrgang 2006 der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ veröffentlichten Berufungsmeldungen im Hinblick darauf durchgesehen wurden, *wie viele Personen unter den erstberufenen W2- und W3-Professoren und Professorinnen im Bereich Natur- und Ingenieurwissenschaften habilitiert bzw. nicht habilitiert* sind. Es ergibt sich, dass in den Naturwissenschaften die Bedeutung der Habilitation für die Berufung auf eine Professur nach wie vor beachtlich ist, während sie in den Ingenieurwissenschaften deutlich seltener vorkommt. Selbst dann, wenn angenommen wird, dass die hier nicht recherchierbaren Erstberufenen sämtlich zu den Nichthabilitierten gehörten, ergäbe sich bei den Naturwissenschaftlern ein deutliches Übergewicht der Habilitierten, nämlich 78 Prozent, und nur in den Ingenieurwissenschaften

<sup>18</sup> Vgl. <http://www.academics.de/portal/action/av/agent?agentId=2> (Zugriff 23.12.2006).

<sup>19</sup> Der Anteil der ingenieurwissenschaftlichen Habilitationen an allen Habilitationen belief sich 1995 auf 3,6%, 2005 auf 4,1%, während die ingenieurwissenschaftlichen Professuren (einschl. Juniorprofessuren) an den deutschen Universitäten 2005 mit 10,8% einen deutlich größeren Anteil hatten. Im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich ist der Habilitationsanteil zwischen 1995 und 2005 von 28,6% auf 18,5% merklich zurückgegangen; der Anteil der mat.-nat. Professuren lag 2005 bei 27,5%. Einzig im humanmedizinischen Bereich hat der Habilitationsanteil zwischen 1995 und 2005 zugenommen, und zwar von 34,2% auf 42,8%. Im Jahr 2005 lagen 14,6% aller Universitätsprofessuren in der Medizin (Statistisches Bundesamt 2006c: 23, 96ff.). Vgl. zur fächerspezifischen Habilitationsquote auch: Wissenschaftsrat (2007: 72).

würde die allgemein bekannte Situation bestätigt, dass es zwar auch Habilitationen gibt (37 Prozent der Erstberufenen), eine solche aber keine Voraussetzung einer Berufung ist.

*Tafel II-2.1: Habilitationsquote unter Erstberufungen nach ausgewählten Fächergruppen, 2006*

Fächergruppe	n=	nicht recher- chierbar <sup>a</sup>	recher- chier- bar	davon		Anteil der Ha- bilitier- ten
				mit Habili- tation	ohne Habili- tation	
Mathematik, Physik, Informatik	52	8	44	36	8	82%
Biologie, Chemie, Geowissenschaften, Pharmazie	62	6	56	52	4	93%
Agrar-, Ernährungs- wissenschaften, Vete- rinärmedizin	16	3	13	13	0	100%
<b>Naturwissenschaft- en insgesamt</b>	<b>130</b>	<b>17</b>	<b>113</b>	<b>101</b>	<b>12</b>	<b>89%</b>
Ingenieurwissen- schaften	38	10	28	14	14	50%
<b>Natur- und Inge- nieurwissenschaften insgesamt</b>	<b>168</b>	<b>27</b>	<b>141</b>	<b>115</b>	<b>26</b>	<b>82%</b>

Quelle: Forschung & Lehre, Jg. 2006, eigene Recherchen und Berechnungen.

<sup>a</sup> Keine Angaben zum akademischen Werdegang zu recherchieren.

Es zeigt sich somit einerseits, dass zwei charakteristische Merkmale des traditionellen Karrieresystems an deutschen Universitäten, die Habilitation und das Hausberufungsverbot, ihre rechtliche Verbindlichkeit auf Bundesebene in den letzten Jahren schrittweise verloren haben. Andererseits leben sie aber auf Landesebene und vor allem in der Praxis des universitären Berufungsalltages bisher noch weiter. Es ist nun unsere These, dass Habilitation und Hausberufungsverbot zwei wichtige Spezifika des traditionellen deutschen Universitätssystems sind, die seine innere Logik prägen und sich deshalb als so besonders veränderungsresistent erweisen. Beide gehen auf die Entwicklungen des deutschen Hochschulwesens im 19. Jahrhundert zurück (vgl. dazu Boockmann 1999: 210ff.). Sie finden sich auch in der oben wiedergegebenen Kasseler Merkmalsliste. Nach unserer Einschätzung kommt dem Umgang mit ihnen eine besondere strategische Bedeutung zu:

- Durch die allgemeine Einführung der *Habilitation* als Zugangsvoraussetzung zur Professur wurde in den deutschen Reformuniversitäten des 19. Jahrhunderts der alteuropäische Brauch unterlaufen, der es jedem Inhaber eines Doktorgrades gestattete, an jeder europäischen Universität zu lehren (*ius ubique docendi*). Das heißt, mit der Einführung der Habilitation hat die Promotion an deutschen Universitäten ihre herausgehobene Bedeutung für die akademische Laufbahn eingebüßt. Die Habilitation galt seither de facto als der wichtigste Qualitätsausweis für Universitätsprofessoren<sup>20</sup>, der nur in besonderen Ausnahmefällen durch habilitationsäquivalente Leistungen ersetzt werden konnte.
- Das zweite deutsche Spezifikum ist das *Hausberufungsverbot*. Sämtliche Hochschulgesetze der Länder regeln, dass die Berücksichtigung hausinterner Bewerber für eine Berufung nur in „begründeten Ausnahmefällen“ zulässig ist, d.h. im Regelfalle nicht (vgl. Wissenschaftsrat 2005: 11 und Anhang 2, Pkt. 6; Hermann 2007). Ursprünglich gegen nepotistische Missbräuche (bis hin zur faktischen Erblichkeit des Professorenamtes im 18. Jahrhundert) gerichtet<sup>21</sup>, ist der Mobilitätswang für angehende Professoren mittlerweile zu einem tiefsitzenden, bis vor kurzem auch rahmenrechtlich verankerten Glaubenssatz des deutschen Hochschulsystems geworden.<sup>22</sup> Dem Hausberufungsverbot wird üblicherweise eine hohe wettbewerbs- und qualitätssichernde Wirkung beigemessen. Es gilt bei der erstmaligen Berufung

---

<sup>20</sup> Die wichtigste Ausnahme bilden hier, wie aus den oben dargestellten Zahlen ersichtlich, die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten, die von je her einen großen Teil ihrer Professuren mit nicht habilitierten Wissenschaftlern aus der Industrie besetzt haben.

<sup>21</sup> Vgl. dazu die anschauliche Darstellung der Verhältnisse an der Universität Tübingen im 18. Jahrhundert in Jens/Jens (2004: Kap. 8).

<sup>22</sup> Nach der deutschen Vereinigung wurde das Hausberufungsverbot auch an den ostdeutschen Hochschulen wieder durchgesetzt.

auf eine Professur<sup>23</sup>, richtet sich aber faktisch auch gegen universität-sinterne „Beförderungen“ von W2 nach W3.<sup>24</sup>

- Die Zählebigkeit der Habilitation und des Hausberufungsverbotes als handlungsleitende Normen ist eingebettet in ein weiteres, de jure ebenfalls weitgehend überholtes Strukturmerkmal der traditionellen deutschen Universität, das *Lehrstuhlprinzip*. Von ihm hängt insbesondere die große Bedeutung ab, die Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen in Deutschland zukommt. Während es bei der Besetzung von beruflichen Spitzenpositionen überall üblich ist, über die Höhe der Bezüge und über Arbeitsbedingungen zu verhandeln, geht es bei traditionellen Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen deutscher Professoren darüber hinaus vor allem um Ausstattungsfragen, also: zum einen um die finanzielle und apparative Ausstattung des Lehrstuhles bzw. des dazu gehörigen Institutes, zum anderen aber auch um die personelle Ausstattung der zu besetzenden Professur. Das ist hier von besonderem Belang, dann es bedeutet, dass wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in diesem traditionellen Verständnis als Teil der „Ausstattung“ der Professur verstanden werden. Das heißt, vom Erfolg der ad personam geführten Berufungs- und Rufabwehrverhandlungen hängt nicht nur das Einkommen und das Ansehen des Professors ab, sondern auch die Infrastruktur des von ihm vertretenen Faches. Die zugesagten Mitarbeiter sind deshalb „seine“ Mitarbeiter, und den Berufungsverhandlungen kommt große strukturelle Bedeutung für die betroffene Universität zu.

Zusammengenommen liefern Habilitation, Hausberufungsverbot und Lehrstuhlprinzip den Schlüssel zum Verständnis des traditionellen Karrieresystems unterhalb der Professur in Deutschland: Aufgrund der ihm immanenten Logik dürfte es im Prinzip *unterhalb der Professur* überhaupt keine unbefristeten wissenschaftlichen Positionen geben, sondern nur befristete Stellen, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Für habilitierte Doktoren, die keinen auswärtigen Ruf erhalten haben, bleibt des-

---

<sup>23</sup> Die Ausnahme bildet die neue „tenure track“-Regelung für Juniorprofessoren, für die das Hausberufungsverbot dann nicht gilt, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Die empirische Erhebung von Federkeil/Buch (2007), die den Stand von 2006 dokumentiert, ergibt allerdings, dass bis jetzt nur bei etwa jeder Zehnten der rund 800 besetzten Juniorprofessuren eine „tenure track“-Regelung getroffen worden ist.

<sup>24</sup> Diese Regelung wurde zwar durch die (später vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärte) 5. HRG-Novelle von 2002 und das nachfolgende HdaVÄndG vom 27.12.2004 aufgehoben und ist heute nur noch im hessischen Landeshochschulgesetz enthalten (vgl. Herrmann 2007). Aber in der Berufungspraxis hat sie weiterhin erhebliche Bedeutung.



halb nach diesem traditionellen Verständnis nur eine Rolle übrig, die des *Privatdozenten*, der ohne Stelle, ohne eigene Forschungsmittel und ohne Bezahlung, also: auf eigene Rechnung, lehrt oder aber die Universität ganz verlassen muss.

### *Wissenschaftliche Positionen unterhalb der Professur*<sup>25</sup>

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts war an den deutschen Universitäten allmählich die Position des etatisierten wissenschaftlichen Assistenten entstanden (vgl. Bock 1972). Wie schon der Name sagt, handelt es sich dabei um eine unselbständige Position, die einerseits der Assistenz des Professors, andererseits der Qualifikation des Assistenten dienen soll. Gleichgültig, ob diese Mittelbaustellen heute die Bezeichnung „wissenschaftlicher Mitarbeiter a.Z.“, „Assistent a.Z.“, „Akademischer Rat a.Z.“ o.ä. tragen oder ob es sich um „wissenschaftliche Hilfskräfte mit Studienabschluss“ außerhalb des Stellenplans handelt, immer geht es dabei um unselbständige, befristet wahrgenommene Positionen, die der wissenschaftlichen Qualifikation ihrer Inhaber dienen sollen, also: um *Qualifikationsstellen*.

Das Attribut „Qualifikations“-Stelle verleiht der Tatsache der Befristung die soziale Legitimität. Andererseits ist das Suffix „a.Z.“ (auf Zeit) auch systemnotwendig, um eine schleichende Unterlaufung des Hausberufungsverbot durch Verstetigung des akademischen Mittelbaus zu verhindern: Wissenschaftliche Dauerpositionen unterhalb der Professur gelten in dieser traditionellen Denkweise als unerwünscht. Wo sie dennoch auftreten, z.B. in Form von Funktionsstellen oder als Stellen für *Lektoren, Studienräte im Hochschuldienst, Akademische Räte, Oberräte und Direktoren* u. ä., werden sie mit Argwohn betrachtet und sollen nur als seltene Ausnahmen gelten (vgl. Enders 1996: 47, 99f.). Das hängt nicht zuletzt auch damit zusammen, dass für den öffentlichen Dienst in Deutschland die arbeitsrechtliche Faustregel gilt, dass eine unbefristete Beschäftigung einem unkündbaren Arbeitsverhältnis nahezu gleichkommt und dass damit die gewünschte Flexibilität der Stellenbesetzung im wissenschaftlichen Mittelbau verloren geht (vgl. Wissenschaftsrat 2004: 12ff.). Deshalb werden nebenberuflich tätige Lehrpersonen wie *Lehrbeauftragte, Tutoren* und *Honorarprofessoren* als weniger problematisch empfunden. Sie haben aber im deutschen Universitätssystem bis jetzt nur eine recht marginale Rolle gespielt.

---

<sup>25</sup> Vgl. dazu vor allem Enders (1996).

Nach der „reinen“ Logik des herkömmlichen deutschen Universitäts-systems ergibt sich somit, dass es unterhalb der Professur im Grunde nur befristet beschäftigte und weisungsgebundene „Assistenten“ geben dürfte, die sich durch Forschungsleistungen weiterqualifizieren müssen. Deshalb stehen sie auch nur in beschränktem Umfang für Lehraufgaben zu Verfügung. Damit ist implizit bereits ein weiteres Spezifikum der akademischen Personalstruktur in Deutschland angesprochen, das allerdings *unterhalb der Ebene der Promovierten* seinen Ursprung hat:

*Befristete Qualifikationsstellen* mit Assistentenaufgaben waren (und sind) in Deutschland nicht nur für Promovierte, die die Habilitation anstreben, sondern *auch für Doktoranden* vorgesehen. Man kann geradezu sagen, dass die Promotion auf einer regulären (häufig geteilten) wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle *der* traditionelle Hauptzugang zur akademischen Karriereleiter in Deutschland ist. Die Promotion auf Stipendienbasis und/oder im Graduiertenkolleg, also: als letzte Phase des Studiums, wie sie in den meisten westlichen Ländern üblich ist, gilt in Deutschland als „zweitbesten Weg“ zur akademischen Laufbahn. Auch die Übernahme einer Drittmittelstelle wird als weniger „karrierenah“ wahrgenommen als eine reguläre Promotionsstelle an einer Professur. Die mit der Übernahme einer (oftmals auf einer persönlichen Berufungszusage basierenden) Qualifikationsstelle entstehende „Meister-Lehrlings-Konstellation“ wird in Deutschland herkömmlicherweise als erster Schritt zur wissenschaftlichen Laufbahn gesehen. Auch nach erfolgter Promotion ändert sich für die Betroffenen kaum etwas, außer das sich die Befristung ihrer Stelle nochmals verlängert: Der Sache nach bleiben sie „Assistenten“.<sup>26</sup>

Die Ist-Situation des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland seit 1998 ist in den Tafeln II-2.8 bis II-2.12 am Ende dieses Kapitels differenziert dargestellt. Es zeigt sich dort (Tafel II-2.8/9), dass an den deutschen Universitäten zwischen 1998 und 2005 keine quantitativ bedeutsamen Veränderungen der Personalstruktur aufgetreten sind, wenn man davon absieht, dass die absolute Zahl der berufenen Professoren auf Dauerstellen (C2/C3/C4 bzw. W2/W3) in diesem Zeitraum leicht zurückgegangen ist. Qualitativ neu ist das Auftreten der Juniorprofessoren seit 2002, die aber bis jetzt nur mit 0,4% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu Buche schlagen. Des weiteren geht die Gruppe der C1-Assistenten seit der Abschaffung dieser Position und der Einführung der W-Besoldung ab 2002 erwartungsgemäß zurück, während

---

<sup>26</sup> Vgl. hierzu generell die beiden einschlägigen älteren Studien von Bochow/Joas (1980) und Enders (1998).

der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter entsprechend ansteigt. Auffällig ist im internationalen Vergleich der äußerst geringe Anteil von Professoren unter dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (ca. 16-17%) und der sehr hohe Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Qualifikationsstellen in unselbständigen Assistentenpositionen (ca. 75%), von denen rund ein Drittel auf Drittmittelbasis beschäftigt ist, mit steigender Tendenz (Tafel II-2.12/13).

Gänzlich anders sind, wie oben schon angesprochen, die Verhältnisse an den Fachhochschulen: Dort überwiegt zahlenmäßig das nebenamtliche Lehrpersonal, vor allem Lehrbeauftragte, Honorar- und Gastprofessoren. Die Professoren auf Dauerstellen stellen mit über 70% den Großteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Absolut hat ihre Zahl seit 1998 um etwa 6% zugenommen, ihr relativer Anteil ist jedoch wegen der stetigen Zunahme der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter zurückgegangen. Da es an Fachhochschulen im Prinzip keine etatmäßige Qualifikationsstellen und nur ganz ausnahmsweise wissenschaftliche Mitarbeiterstellen gibt, ist der Anstieg der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter vor allem ein Indikator für die zunehmende Aktivität der Fachhochschulen auf dem Gebiet der Drittmittelforschung (Tafel II-2.10/11).

In den Hochschulgesetzen der einzelnen Bundesländer findet sich eine Reihe von länderspezifischen Bestimmungen über das wissenschaftliche Personal unterhalb der Vollprofessur, die z.T. erst in jüngster Zeit eingeführt worden sind. Sie wirken sich in der allgemeinen Hochschulstatistik kaum oder bis jetzt noch nicht aus. Es ist allerdings zu vermuten, dass von ihnen Prägewirkungen für weitere – anschließend verhandelte – Neuerungen ausgehen dürften. Die aktuellen landesrechtlich geregelten Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind in der folgenden Übersicht zusammengestellt.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Zu der zunehmend geäußerten Unzufriedenheit mit der Situation des „prekär“ beschäftigten befristeten Lehrpersonals vgl. etwa die GEW-Untersuchung von Schlosser, Jaehne und Clemens (2006).

*Tafel II-2.2: Personalkategorien in den Ländern, Gemeinsamkeiten und Unterschiede*

Personalkategorie	Länder	Besonderheiten	Befristung
Juniorprofessur	alle		befristet
Wissenschaftlicher Mitarbeiter	alle (z.T. in Ausdifferenzierungen entsprechend nachfolgenden Zeilen)	Qualifikations- oder Funktionsstelle; in Hamburg befristete Qualifikationsstelle mit grundsätzlich 50%-Beschäftigung bei Gewährung von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Arbeit	befristet oder unbefristet
Akademischer Rat/Oberrat	Ba-Wü, Bayern, Hessen	Funktionsstelle	befristet oder unbefristet
Akademischer Rat	Ba-Wü, Hessen, Niedersachsen, NRW	Voraussetzung „qualifizierte Promotion“, dem Stelleninhaber ist Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung zu geben (Ba-Wü); Stelle, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich ist (Hessen, NRW), bei Gewährung von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Arbeit (Hessen)	befristet
Akademischer Oberrat	NRW, Bayern	Einstellungsvoraussetzungen entsprechen denjenigen für eine Universitätsprofessur	befristet
Wissenschaftlicher/künstlerischer Assistent	Berlin, Sachsen	Qualifikationsstelle	befristet
Oberassistent/-ingenieur	Berlin, Sachsen		befristet
Lehrkraft für besondere Aufgaben	alle	in NRW kann akademische Bezeichnung „Lecturer“ verliehen werden, sofern Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind	
Lektor	Ba-Wü, Niedersachsen	führt selbständig Lehrveranstaltungen insbesondere in den lebenden Fremdsprachen und zur Landeskunde durch; soll über abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen und eine zu vermittelnde lebende Sprache als Muttersprache sprechen	

Personalkategorie	Länder	Besonderheiten	Befristung
Hochschuldozent	Sachsen		
Lehrbeauftragter	alle	kein Anstellungsverhältnis	
Wissenschaftliche Hilfskraft		Studierende mit besonderer fachlicher Qualifikation oder Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium; Hamburg: „Unterrichtstutor“	befristet

Quellen: Hochschulgesetze der Länder

### *Hochschulmedizin*

Gewisse Spezifika gegenüber dem allgemeinen Hochschulbereich weist die klinische Hochschulmedizin auf. Während in den theoretischen Instituten der Medizinischen Fakultäten die allgemeine Struktur des wissenschaftlichen Personals nach jeweiligem Landeshochschulgesetz gilt, macht der klinische Betrieb zwei Besonderheiten erforderlich: Zum einen müssen Professoren (incl. Juniorprofessoren) zusätzlich zu den üblichen Berufungsvoraussetzungen die Facharztqualifikation nachweisen. Zum anderen haben wissenschaftliche Mitarbeiter neben ihren Aufgaben in Lehre und Forschung im Universitätsklinikum Aufgaben der Krankenversorgung und sonstige Aufgaben auf dem Gebiet des öffentlichen Gesundheitswesens und der Schulen für nichtärztliche medizinische Berufe zu erfüllen.

An den Medizinischen Fakultäten werden rund 36.500 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt. Rund 66,5 Prozent der Stellen sind aus Haushaltsmitteln finanziert und 24 Prozent der Stellen sind drittmittelfinanziert. (Statistisches Bundesamt 2006b: 4). Die Organisation der Hochschulmedizin befindet sich in den deutschen Ländern zur Zeit überall im Umbruch. Kliniken verselbständigen sich und wissenschaftliche Mitarbeiter werden teilweise aus den Universitätshaushalten auf besondere Klinikstellen überführt. Die verfügbaren Personalstatistiken sind deshalb in dieser Hinsicht wenig verlässlich.

Ursprünglich war die Medizinische Fakultät an deutschen Hochschulen vorrangig eine Einrichtung für die Lehre. Im 19. Jahrhundert gewann die Erkenntnis Raum, dass Lehre und Forschung in der Medizin vom kranken Menschen ausgehen sollte. Die Konsequenz war die Entstehung der Universitätskrankenhäuser, und die (auch) praktische Ausbildung von Medizinstudenten gewann zunehmende Akzeptanz. Bis in die heutige Zeit ist die Hochschulmedizin durch die Verbindung von Aufgaben in der

Forschung, Lehre und Weiterbildung sowie in der Krankenversorgung gekennzeichnet. Bereits in der Vergangenheit ist es den Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinikum schwer gefallen, den Anforderungen an Forschung, Lehre, Weiterbildung und Krankenversorgung gleichermaßen in vollem Umfang gerecht zu werden. Nachdem seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend ökonomische Gesichtspunkte die Debatte um die Entwicklung der Hochschulmedizin bestimmten, werden von den Leitern der Universitätsklinikum, die in der Regel Professoren in den Medizinischen Fakultäten sind, Leistungen in der Lehre, der Forschung, der Krankenversorgung sowie im Klinikmanagement erwartet, die kaum erfüllbar sind (vgl. Wissenschaftsrat 1999).

*Tafel II-2.3: Hochschulmedizin: Verzahnung der Personalkategorien im akademischen und klinischen Bereich*

Personalkategorien an der Fakultät	Positionen im Uni-Klinikum	Positionen innerhalb der akademischen Struktur	Akademische Aufgaben	Qualifikation	
				klinisch	akademisch
Professor/in	Ärztlicher Direktor		Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Facharzt	Habilitation
	Klinikdirektor, Leiter einer selbstständigen Abteilung				
	Chefarzt				
		Dekan, Prodekan			
		Institutsdirektor			
Juniorprofessor/in	Oberarzt		Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Facharzt	Promotion
	Facharzt				
Apl. Professor/in	Chefarzt		Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Facharzt	Habilitation
	Oberarzt				
	Facharzt				
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	Assistenzarzt		eigene Promotion, Lehrtätigkeit, Forschungsmitarbeit	Facharzt	Staatsexamen
	Arzt in der Facharztausbildung		eigene Promotion	Approbation	Staatsexamen

Sowohl die Fakultäten als auch die Universitätsklinika sind dazu verpflichtet, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies hat zur Folge, dass sich die folgende Struktur in der Verzahnung von akademischer und klinischer Personalstruktur etabliert hat.

### *Neuerungen*

Die wichtigsten Rahmenbedingungen für die in dieser vergleichenden Untersuchung primär interessierende Karrierephase wurden bereits umrissen: *Nach der Logik des traditionellen deutschen Universitätssystems gibt es zwischen Promotion und Professur im Prinzip nur zeitlich befristete Provisorien. Personal mit unbefristeten Verträgen und mit reinen Lehraufgaben ist dort nicht gerne gesehen.* Das beruht darauf, dass das deutsche Universitätssystem in dem nie ganz aufhebbaren Zielkonflikt zwischen den Kernaufgaben Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifikation eindeutig der Qualifizierungsaufgabe den Vorrang gibt: Promovierte Doktoren und Doktorinnen gelten weiterhin als „Nachwuchs“, nicht als „fertige“ Universitätslehrer mit voller Lehr- und Forschungsbefugnis. Diese muss durch förmliche Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen sowie Ortswechsel erworben werden. Mit anderen Worten: *Im Selbstverständnis des deutschen Universitätssystems, das auf das gesamte akademische Wissenschaftssystem in Deutschland ausstrahlt, steht die Phase zwischen Promotion und Habilitation unter dem Leitstern der Qualifikation und der Mobilität, nicht der Lehre und auch nicht der Forschung.* Die Lehre bleibt per definitionem sekundär, was sich schon an dem niedrigen Lehrdeputat der Inhaber von Qualifikationsstellen (meist 4 Semesterwochenstunden) ablesen lässt. Was die Forschung der befristet beschäftigten Angehörigen des akademischen Mittelbaus anbetrifft, so ist sie in erster Linie Qualifikationsforschung. Mit dem Ende der Qualifikationsphase ist auch das Ende der Beschäftigungsmöglichkeit auf einer regulären Haushaltsstelle an der eigenen Universität erreicht. Dafür hat bisher das Hausberufungsverbot gesorgt.<sup>28</sup> Es liegt nahe, dass seine Aufhebung zu Verunsicherungen führt, da davon – so unsere These – die gesamte Funktionslogik des tradierten deutschen Universitätssystems tangiert wird.

---

<sup>28</sup> Das Hausberufungsverbot gilt auch für *Juniorprofessoren*, die hausintern rekrutiert worden sind. Auch bei positiver Evaluation müssen sie nach Ablauf ihrer Frist die Universität wechseln bzw. verlassen. Nur für Juniorprofessuren, die von auswärts berufen worden sind, ist die anschließende Berufung auf eine feste Professur an der eigenen Universität statthaft (sog. „tenure track“, vgl. dazu Kap. IV-5).

Für Habilitierte gab es bis zur gesetzlichen Einführung der neuen W-Besoldung noch die Möglichkeit, für einige Jahre befristet als Oberassistenten oder Universitätsdozenten an ihrer Universität beschäftigt zu bleiben. Diese Möglichkeit besteht seit Einführung der W-Besoldung im Jahr 2002 nicht mehr. Privatdozenten, denen es nach Auslaufen ihrer befristeten Mitarbeiterstelle nicht gelingt, auf eine Professur berufen zu werden oder im außeruniversitären Bereich eine Forschungsstelle zu bekommen, sind in der Regel auf eine befristete Drittmittelbeschäftigung angewiesen, wenn sie im akademischen Bereich bleiben wollen. Im Sinne der traditionellen Logik des deutschen Universitätssystems ist das sogar konsequent: Inhaber einer Lehrbefugnis sind keine Qualifikanten mehr und können folglich nach dieser Betrachtungsweise auch keinen Anspruch auf eine Qualifikationsstelle erheben.

Allerdings hat der Umstand, dass frisch Habilitierte nach einer oft 12- und mehrjährigen Qualifikationszeit in ihrer Mehrzahl im fünften Lebensjahrzehnt stehen<sup>29</sup> und keine klare berufliche Zukunft vor sich haben, in jüngster Zeit zur Unzufriedenheit und zu neuen Reformansätzen geführt: Neben die *traditionelle Habilitation* auf einer befristeten Qualifikationsstelle ist jetzt die (ebenfalls befristete) Juniorprofessur und – durch diverse Sonderfinanzierungsinitiativen von Forschungsförderern – die befristete Position der *Nachwuchsgruppenleiter bzw. -leiterin* getreten. Noch ist unklar, ob sich dadurch die Bedeutung der Habilitation relativieren und der Weg zur Professur beschleunigen wird.<sup>30</sup>

Zunächst fällt auf, dass zwar der Rahmengesetzgeber mit der seinerzeitigen Hochschuldienstrechtsreform die Habilitation nicht mehr erwähnt hatte, dass z.B. auch die DFG im Gleichklang damit ihre Habilitationsstipendien abschaffte,<sup>31</sup> doch die Länder diesem Weg nicht gefolgt

---

<sup>29</sup> Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes betrug im Jahr 2005 das durchschnittliche Habilitationsalter in Deutschland 40,5 Jahre (<http://www.destatis.de/basis/d/bi-wiku/hochtab6.php>, Zugriff: 5.12.2006).

<sup>30</sup> Vgl. dazu schon Kreckel (1997) und in letzter Zeit: Rössel/Landfester (2004), Mugabus-haka (2006), Teuteberg (2006a/b).

<sup>31</sup> Dazu die DFG (2002): „Die Habilitationsstipendien wurden als besondere Fördermaßnahme abgeschafft, um den Anforderungen aller Bereiche, d.h. auch der Wissenschaftsbereiche, die keine Habilitation als Berufungsvoraussetzung haben, zu entsprechen. Die Förderung von Habilitationen kann nach wie vor mit den Instrumenten der DFG durchgeführt werden. Dazu steht mittlerweile sogar die Möglichkeit offen, die eigene Stelle im Projekt zu beantragen, daneben die Möglichkeit, Forschungsstipendien in Anspruch zu nehmen. Die ‚eigene Stelle‘ entspricht in der Laufzeit ganz dem Habilitationsstipendium (bis zu drei Jahre), ist neutral gegenüber dem gewählten Qualifikationsweg und bietet den Bewerbern den Vorteil einer Einstellung nach Tarifrecht.“



sind. Die Habilitation wird in allen Landeshochschulgesetzen als ein möglicher Weg, die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Universitätsprofessur zu erlangen, erwähnt. Auch gibt es Bestrebungen, Stellen erneut einzurichten, die dem Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikationen nach einer Promotion – also z.B. der Habilitation – dienen. Dies ist der Fall bei den befristeten Positionen für Akademische Räte in Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Den Stelleninhabern, die promoviert sein müssen, ist ausdrücklich Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Qualifizierung zu geben.

Zugleich ist mittlerweile in allen Ländern (seit 1. Januar 2007 auch im Freistaat Sachsen als letztem deutschen Bundesland) die Juniorprofessur gesetzlich eingeführt worden. Zwar gibt es hinsichtlich Bewerbungsverfahren, mitgliedschaftsrechtlicher Stellung, akademischen Mitwirkungsrechten, passivem und aktivem Wahlrecht sowie Regelung der Titelführung durchaus Unterschiede. Doch vom Grundsatz her wird die Juniorprofessur der Habilitation in allen Gesetzen gleichgestellt.<sup>32</sup>

Als jüngstes Konzept wird nun die Einführung des „*Lecturer*“ diskutiert.<sup>33</sup> Unklar und umstritten ist zur Zeit noch, ob es sich beim Lecturer um eine befristete oder unbefristete Position handeln soll und/oder ob sie nur Lehraufgaben wahrnehmen oder auch Zeit für die Forschung und Weiterqualifizierung zur Professur haben soll, gewissermaßen als ein „vierter Weg“ zur Professur – neben Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung.

Im Sinne der etwa in Großbritannien üblichen Lecturers und Senior Lecturers könnte es sich um eine Personalkategorie handeln, deren Angehörige eine forschungsgebundene Lehre betreiben, aber ihr professionelles Selbstverständnis nicht primär daraus beziehen, die Forschungsfront ihres jeweiligen Faches mitzubestimmen (letzteres ist vor allem die Aufgabe der Professoren). Die Berufung auf eine Professur sollte dann, wie auch in Großbritannien, für forschungs- und lehrbewährte Lektoren selbstverständlich möglich, aber (ähnlich wie dort) keineswegs die Regel sein (vgl. unten, Kap. III-2). Damit die Forschung möglich bleibt, also mit der Lektoren-Kategorie keine berufsbiografische Sackgasse einge-

---

<sup>32</sup> Zum Teil ebenfalls gleichstellt, z.T. nachgeordnet sind auch andere Nachweise zusätzlicher wissenschaftlicher Qualifikation für eine Berufung auf eine Professur möglich.

<sup>33</sup> Vgl. z.B. die Ergebnisse der von BMBF und DFG am 4./5.11.2006 gemeinsam veranstalteten Konferenz „Karrierewege in Wissenschaft und Forschung“ ([http://www.bmbf.de/pub/karrierewege\\_resultate.pdf](http://www.bmbf.de/pub/karrierewege_resultate.pdf), Zugriff: 8.12.2006). Ein Überblick über den Diskussionsstand zum Thema „Lecturer“ in Deutschland findet sich in Kleinwächter (2006b).

führt wird, ist ein gesicherter Forschungsanteil im Zeitbudget vorzusehen. Dies wäre gegeben, wenn ein Lecturer etwa 12 Wochenstunden Lehrverpflichtung hätte – damit stünde ca. 25 Prozent seiner Arbeitszeit für Forschungsarbeiten zur Verfügung.

Ähnlich argumentiert z.B. der Deutsche Hochschulverband, der zudem eine explizite Differenzierung zwischen Junior- und Senior-Lecturer vorschlägt, der an der Habilitation festhält:

„Einstellungsvoraussetzungen für den ‚Junior-Lecturer‘ ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium und eine weitere wissenschaftliche Qualifikation, im Regelfall die Promotion mit Prädikat. Wissenschaftler mit Habilitation oder erfolgreich absolvierter Juniorprofessur können als ‚Senior-Lecturer‘ eingestellt werden. Wenn die Fakultät in einem förmlichen Verfahren eine damit vergleichbare Qualifikation feststellt, kann im Einzelfall der ‚Junior-Lecturer‘ nach Auslaufen des Dienstverhältnisses als ‚Senior-Lecturer‘ weiterbeschäftigt werden“ (Deutscher Hochschulverband 2006: 2).

Mehrere Länder haben unterdessen Stellenkategorien eingeführt bzw. neu definiert, die einer solchen Funktionsbestimmung inclusive der Differenzierung zwischen Junior- und Senior-Lecturer sehr nahe kommen. Der befristet einzustellende Akademische Rat in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und NRW ähnelt z.B. dem schwedischen Junior-Lecturer: Einstellungsvoraussetzung ist die Promotion, und dem Stelleninhaber ist Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Qualifikation zu geben. Der Akademische Oberrat in NRW und Bayern benötigt zur Einstellung die gleichen Voraussetzungen, wie sie für die Berufung auf eine Universitätsprofessur gegeben sein müssen, so dass hier eine starke Ähnlichkeit zum Senior Lecturer gegeben ist. In NRW kann zudem einer Lehrkraft für besondere Aufgaben die „akademische Bezeichnung ‚Lecturer““ verliehen werden, sofern Lehraufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen worden sind.

Aufgrund der zuvor gemachten Ausführungen wird allerdings deutlich, dass alle diese Reformansätze systemfremde Eigenschaften mit sich bringen: Sie setzen zum einen voraus, dass das deutsche Doktorat wieder zur Hochschullehrerqualifikation aufgewertet wird und die Habilitation entbehrlich macht. Zum anderen bringen sie, in Gestalt der „tenure track“-Debatte, das traditionelle Hausberufungstabu neu auf die Tagesordnung. Die dritte Problemzone liegt beim Übergang zum Doktorat. Das Doktorandenstudium wird im Zuge der Bologna-Diskussion immer mehr als ein dritter Studienzyklus begriffen, wodurch die deutsche Tradition

der Promotion auf einer Haushaltsstelle (umgangssprachlich: „Assistentenstelle“) unter Druck gerät.

Es versteht sich, dass es nicht das Ziel dieser Untersuchung ist, die angesprochenen Reformansätze für undurchführbar zu erklären, weil sie nicht der „Systemlogik“ des traditionellen deutschen Universitätssystems entsprächen. Vielmehr werden wir unten (Kap. IV-5) selbst einige Reformanregungen geben, die einige der hier skizzierten Ansätze aufgreifen. Das deutsche Universitätssystem hat, ungeachtet aller Beharrungstendenzen, in den vergangenen Jahrhunderten gewaltige Veränderungen erlebt. Die Humboldt'sche Reform selbst legt dafür ja Zeugnis ab. Das andauernde *Problem der Reformresistenz und ihrer Überwindung* ist deshalb das Hintergrundthema der im Folgenden vorgelegten ländervergleichen- den Untersuchung. Sie soll dazu dienen, das Verständnis für die Konstellationen in anderen Ländern zu wecken, denen die in Deutschland zur Zeit diskutierten bzw. bereits erprobten Neuerungen ja größtenteils entlehnt sind. Auf diese Weise könnte die Studie dazu beitragen, mögliche „systemische“ Schwierigkeiten und Unverträglichkeiten rechtzeitig zu identifizieren, so dass anstehende Reformen möglichst treffsicher gestaltet werden können.

## 2.2 *Forschung*

Der originäre Ort für die wissenschaftliche Forschung war in Deutschland seit dem 19. Jahrhundert die Universität. Die dafür berufenen Forscher waren (und sind) die Universitätsprofessoren. Das zeigt sich schon allein daran, dass heute das ihnen zugewiesene Lehrdeputat von 8-9 Semesterwochenstunden halb so hoch ist wie das der Fachhochschulprofessoren, deren zentrale Aufgabe die anwendungsbezogene Lehre ist. Die durch das geringere Lehrdeputat der Universitätsprofessoren gewonnene Zeit soll der Forschung dienen.<sup>34</sup> Die aus regulären Haushaltsmitteln fi-

---

<sup>34</sup> HIS Hannover geht in seinen Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleichen kalkulatorisch davon aus, dass der Anteil der Lehrkosten (= der Zeitbudgetanteil) einer Universitätsprofessur durchschnittlich bei ca. 45% der Gesamtkosten liegt, während 55% als Forschungskosten angesetzt werden (vgl. Leszczensky/Dölle 2003: 23). An Fachhochschulen wird kalkulatorisch davon ausgegangen, dass auf einer Professur ca. 5% der Arbeitszeit für Forschung aufwendet werden, in manchen Fällen bis zu 10%. Aus Vereinfachungsgründen differenziert HIS die Hochschulaktivitäten nicht weiter aus, etwa hinsichtlich Nachwuchsförderung, Administration oder Weiterbildung, sondern beschränkt sich auf die Unterscheidung der beiden zentralen Leistungsprozesse Forschung und Lehre; d.h. es wird davon ausgegangen, dass sich weitere Aktivitäten in etwa gleich auf Forschungs- und Lehrangelegenheiten beziehen.

nanzierten, befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter („Assistenten“) haben die Aufgabe, den Professoren bei ihrer Forschung (und Lehre) zur Hand zu gehen und dabei selbst eine eigene Forschungsqualifikation zu erwerben.

Dieser „Königsweg“ der universitären Forschung hat sich aber schon bald nicht mehr als ausreichend erwiesen: Für größere und dauerhafte Forschungsvorhaben wurde spezialisiertes, möglichst dauerhaft beschäftigtes Forschungspersonal benötigt. Die klassische Personalstruktur der Universitäten mit ihrem befristeten, von Qualifikations- und Lehraufgaben beanspruchten Mittelbau gab das nicht her. In dem Maße, wie die Studierendenzahlen und damit die Lehraufgaben auf allen Ebenen anwuchsen, trat die universitäre Forschung zunehmend in den „Schatten der Lehre“ (Schimank 1995). Auch die Qualifikationszeiten der Doktoranden und Habilitanden auf Mittelbaustellen verlängerten sich. Gleichzeitig wurde die reine Gelehrtenforschung in „Einsamkeit und Freiheit“ (Schelsky 1963) immer seltener, in den meisten Disziplinen wurde die Forschung immer kostspieliger und konnte nicht mehr allein aus dem allgemeinen Hochschuletat für Lehre und Forschung bestritten werden. Abhilfe konnte folglich nur durch alternative Wege geschaffen werden, insbesondere durch:

- Drittmittelforschung *in* den Universitäten mit drittmittelfinanziertem Forschungspersonal,
- Drittmittelforschung in Forschungsinstituten *an* Universitäten (sog. An-Institute),
- haushalts- und/oder drittmittelfinanzierte Forschung *außerhalb* der Universitäten, in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ohne Lehraufgaben.

### *Drittmittelforschung und -beschäftigung*

Als Drittmittelgeber kommen vor allem in Frage: Staatliche Organe und Einrichtungen (insbesondere Bundes- und Landesministerien, öffentlich-rechtliche Institutionen), internationale Organisationen (EU, NGOs), Forschungsfördereinrichtungen (DFG), Stiftungen, Verbände, privatwirtschaftliche Unternehmen usw. Sie sollen uns hier nicht weiter beschäftigen, ebenso wenig wie die immer wieder diskutierte Frage nach der Unabhängigkeit fremdfinanzierter Forschung.

Unumstritten ist, dass das Verhältnis zwischen den Grundmitteln für Lehre und Forschung und den eingeworbenen Drittmitteln der Hochschu-

len, insbesondere der Universitäten sich in Deutschland kontinuierlich zu Gunsten der Drittmittel verschiebt.<sup>35</sup> So ist die Zunahme des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen 1998 und 2005 (um rund 10.000 Personen) zu etwa zwei Dritteln auf das überproportionale Anwachsen des wissenschaftlichen Drittmittelpersonals (ca. 6.200 Personen) zurück zu führen; der Personalanteil der Drittmittelbeschäftigten ist dabei von 20,0 auf 22,6 Prozent angestiegen. Im Zuge dieser Entwicklung wird die Einwerbung von Drittmitteln zunehmend als eines der Hauptkriterien bei der Bewertung von wissenschaftlicher Qualität herangezogen. Außerdem sind die Drittmittel zu einem der wichtigsten „Arbeitsbeschaffungsmittel“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs geworden: Im Jahr 2005 waren rund 23 Prozent des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland (ohne Medizin) auf Drittmittelbasis finanziert. In der Medizin betrug der Anteil des drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personals rund 21 Prozent. Es handelt sich dabei fast ausschließlich (97%) um wissenschaftliche Mitarbeiter, die befristet (und oftmals in Teilzeit) als reines Forschungspersonal an den Hochschulen tätig sind: Rund 34 Prozent der an den Hochschulen, vor allem den Universitäten beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (ca. 36.900 Personen) sind Drittmittelbeschäftigte. Da wissenschaftliche Forschung heute zunehmend „projektförmig“ (Torka 2006) organisiert ist und zeitlich begrenzt finanziert wird, ist die jeweilige Projektlaufzeit das naheliegende Befristungslimit für Drittmittelstellen (zu den Zahlenangaben, vgl. Tafeln II-2.12 u. 13).

Der angesehenste Geldgeber für akademische Drittmittelforschung in den Universitäten ist bekanntlich die *Deutsche Forschungsgemeinschaft* (DFG). Mittlerweile (2005) verfügt die DFG über einen öffentlich finanzierten Etat von 1,35 Mrd. €. Ziemlich genau die Hälfte dieses Betrages entfällt auf die Förderung „koordinierter Programme“: 130 Schwerpunktprogramme, 273 Sonderforschungsbereiche und 174 Forschergruppen.<sup>36</sup> Dabei handelt es sich in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle um gesonderte Forschungseinheiten *in* den Universitäten, die zeitlich befristet eingerichtet und gefördert werden. Sie werden deshalb auch hauptsäch-

---

<sup>35</sup> Im Jahr 1995 betrug der Drittmittelanteil der deutschen Hochschulen an den laufenden Grundmitteln (ohne Medizin und ohne Verwaltungseinnahmen) 14,1%, im Jahr 2004 bereits 17,8 % (Statistisches Bundesamt 2006a: Tabelle 2.1.1., eigene Berechnung). Vgl. dazu jetzt Münch (2007: 25f.).

<sup>36</sup> Hinzu kommen 228 Graduiertenkollegs. Quelle: [http://www.dfg.de/dfg\\_im\\_profil/index.html](http://www.dfg.de/dfg_im_profil/index.html) (Zugriff 6.12. 2006).

lich von befristetem Forschungspersonal getragen, das außerhalb des Universitätsetats geführt wird und keine Lehraufgaben zu übernehmen hat.

Es ist unverkennbar, dass die befristete Beschäftigung von (Nachwuchs-)Forschern auf Drittmittelbasis mit der zuvor beschriebenen Logik der zeitlich limitierten Qualifizierungsphase unterhalb der Professur durchaus vereinbar ist. Ein Problem entsteht allerdings dadurch, dass für wichtige Forschungsprojekte, insbesondere auch für langjährig projektierte und kostspielige Schwerpunktförderungen oder DFG-Sonderforschungsbereiche, häufig hoch qualifizierte und erfahrene Forscher oder Forscherinnen benötigt werden, die nicht als bloßer „Nachwuchs“ gelten können. Hier versucht nun das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eine salomonische Lösung zu finden: Die Befristung wird an die Laufzeit der jeweiligen Projekte gebunden. Dadurch werden in den Hochschulen „Drittmittelkarrieren“ unterhalb der Professur möglich, ohne dass daraus regelrechte Dauerbeschäftigungen entstehen.

Einer der Gründe, warum im Umkreis der Hochschulen sog. *An-Institute* als Forschungseinrichtungen in privater Trägerschaft<sup>37</sup> entstanden sind, die in der Regel unter nebenberuflicher Leitung eines Professors der Hochschule stehen, lag in der Schwierigkeit, das projektbezogen beschäftigte Drittmittelpersonal über längere Zeiträume hinweg an der Hochschule zu halten. Das wurde, nicht nur aus befristungsrechtlichen Gründen, oft als schwerfällig empfunden. An-Institute sind hingegen nicht an standardisierte Stellenpläne und Laufbahnmuster gebunden. Sie waren deshalb immer freier in der Gestaltung ihrer Personalstrukturen. Stellenweise findet man dort recht steile, meist aber eher flache Hierarchien.

Wenn das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu wirken beginnt, könnte es möglich sein, dass ein Teil der bis jetzt noch in die An-Institute „auswandernden“ Drittmittelforschung wieder in die Hochschulen zurückkehrt. Ein Vorteil der An-Institute ist es aber auch, dass sie ihre Mitarbeiter nicht notwendigerweise nur in genau abgegrenzten Projekten beschäftigen können, sondern auch in der Lage sind, auf der Basis eines kontinuierlichen Zuflusses von Drittmittelprojekten einen qualifizierten eigenen Personalstamm heranzubilden – wie es auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen möglich ist. Der außeruniversitären Forschung in Deutschland soll nun die Aufmerksamkeit gelten.

---

<sup>37</sup> Das Statistische Bundesamt (2006c: 44f.) nennt für die An-Institute im Jahr 2004 Einnahmen in Höhe von 489 Mio. € mit einem wissenschaftlichen Personal von 3.200 Personen (vollzeitäquivalent). Siehe dazu auch Tafel II - 2.15.

## *Außeruniversitäre Forschung*

Wie schon oben angekündigt, sollen im Rahmen dieser Untersuchung nur die staatlich geförderten *außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen* Berücksichtigung finden, die „borderline academic research institutions“ der OECD-Klassifikation (OECD 2003b: 69). Staatliche Ressortforschung, von Verbänden, Vereinen, Stiftungen, Parteien u.ä. getragenen Forschungsinstitute und vor allem die Forschung in privaten Wirtschaftsunternehmen bleiben hier unberücksichtigt. Auch die Forschungsförderorganisationen sind an dieser Stelle nicht das Thema.

In Deutschland sind die außeruniversitären Institute in vier organisatorischen Verbänden zusammengefasst, für die alle die öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsbestimmungen gelten:

- 78 Max-Planck-Institute,
- 84 Institute der Leibniz-Gemeinschaft (ehemals „Blaue Liste“),
- 15 Einrichtungen der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (sog. Großforschungseinrichtungen),
- 58 Institute der Fraunhofer Gesellschaft.

Hinsichtlich der Aufgabenbestimmungen lassen sich die Unterschiede zwischen den Forschungsorganisationen idealtypisch wie folgt beschreiben (BMBF 2006: 31-85):

- Die *Max-Planck-Gesellschaft* widmet sich der Grundlagenforschung, wobei vorrangig neue, besonders innovative Forschungsrichtungen aufgegriffen werden sollen, die an den Hochschulen in Deutschland noch keinen oder keinen ausreichenden Platz finden, wegen ihres interdisziplinären Charakters nicht in das Organisationsgefüge der Hochschulen passen oder einen personellen und apparativen Aufwand erfordern, der von Hochschulen nicht erbracht werden kann.
- Die *Fraunhofer-Gesellschaft* als ist führende Trägerorganisation für Einrichtungen der angewandten Forschung in Deutschland führt Vertragsforschung für die Industrie, für Dienstleistungsunternehmen und die öffentliche Hand aus und bietet Informations- und Serviceleistungen an. Die FhG orientiert sich konsequent am Ziel der Umsetzung von Forschungsergebnissen in neue und innovative Produkte, Verfahren und Dienstleistungen. Daneben trägt die FhG im Rahmen strategischer Forschung zu Innovationen im öffentlichen Nachfragebereich und in Schlüsseltechnologien bei.
- Die *Helmholtz-Gemeinschaft* identifiziert und bearbeitet große und drängende Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft

durch strategisch ausgerichtete Spitzenforschung in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschungsbereichen. Sie erforscht Systeme hoher Komplexität unter Einsatz von Großgeräten und entsprechenden Infrastrukturen. Die Helmholtz-Gemeinschaft verbindet Forschung und Technologieentwicklung mit innovativen Anwendungs- und Vorsorgeperspektive.

- Die Institute der *Leibniz-Gemeinschaft* weisen eine größere inhaltliche und strukturelle Vielfalt auf. Gemeinsam ist ihnen die überregionale Bedeutung der einzelnen Institute und das gesamtstaatliche wissenschaftspolitische Interesse an ihrer Tätigkeit. Leibniz-Institute arbeiten interdisziplinär und verbinden Grundlagenforschung mit Anwendungsnähe.

Die in diesen Verbänden zusammengeschlossenen außeruniversitären Institute verfügten im Jahr 2004 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2006c: 44ff.) über Einnahmen in Höhe von insgesamt 5,5 Mrd. € und beschäftigten 29.409 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (VZÄ). Jeweils ca. 40 Prozent der Einnahmen und des Personals entfallen dabei allein auf die 15 Helmholtz-Zentren.

Entsprechend beschäftigen sowohl die Helmholtz-Zentren als auch die Fraunhofer-Institute in beträchtlichem Umfang befristetes Drittmittelpersonal. Zugleich engagieren sie sich, ebenso wie die Max-Planck-Institute, durch Bereitstellung von Doktoranden- und PostDoc-Stellen sowie die Einrichtung selbständiger Nachwuchsgruppen auch in der Nachwuchsförderung. Das Promotions- und Habilitationsmonopol liegt aber weiterhin bei den Universitäten, was einer der Gründe dafür ist, dass die leitenden Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen in allen außeruniversitären Forschungsverbänden in der Regel als Professoren an eine Universität angebunden sind, entweder als regulär berufene Professoren in Abordnung oder Nebentätigkeit, als sog. „Gemeinsame Berufungen“ oder als Honorarprofessoren.

Insgesamt ist der Anteil der Leitungs- bzw. Direktorenpositionen (analog W2/W3) an den Wissenschaftlerpositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit ca. 3,6 Prozent sehr gering (vgl. Tafel II-2.7). Verlässliche Angaben über das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Wissenschaftlerstellen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt liegen nicht vor (vgl. Wissenschaftsrat 2001: 18). Punktuell lassen sich Angaben für einzelne Forschungsorganisationen ermitteln: So beschäftigen die Institute der Max-Planck-Gesellschaft



66 Prozent ihrer Wissenschaftler/innen befristet.<sup>38</sup> Innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft werden 37 Prozent des wissenschaftlichen Personals auf Drittmittelstellen beschäftigt.<sup>39</sup> Angesichts des anhaltenden Trends zur Einrichtung von Doktoranden-, PostDoc- und Nachwuchsgruppenleiterstellen und „Research Schools“ ist allerdings zu vermuten, dass der Anteil an befristeten Nachwuchsqualifikationsstellen eher zunimmt.

Der Prototyp für die akademische außeruniversitäre Forschung in Deutschland sind die *Max-Planck-Institute*. Diese kennzeichnet eine ausgeprägte Orientierung an Grundlagenforschung, akademischer Freiheit und internationaler Spitzenforschung.<sup>40</sup> Ähnlich wie den Universitäten im Hochschulsektor kann man deshalb den Max-Planck-Instituten im außeruniversitären Sektor eine Leit- und Vorbildrolle attestieren. Sie sind sozusagen die außeruniversitären Komplementäreinrichtungen der Universitäten.<sup>41</sup>

Die Spitzenpositionen der Max-Planck-Institute werden von *Direktoren* (sowie „Wissenschaftlichen Mitgliedern“) wahrgenommen, die (auf der Grundlage des auch hier streng gehandhabten Hausberufungsverbot) nach strikten Auswahlkriterien aus dem In- oder Ausland berufen werden. Meist hatten sie zuvor bereits eine Universitätsprofessur inne. In der Regel werden sie (in dem oben beschriebenen Sinne) als Professoren ohne Lehrverpflichtung an einer benachbarten Universität kooptiert, so dass sie an Promotionen und Habilitationen mitwirken können. Sie werden auf Lebenszeit berufen und in der Vergütungsgruppe S (C4 bzw. W3) eingestuft. Daneben gibt es (ebenfalls in der Vergütungsgruppe S, aber nach C3 bzw. W2 eingestuft) *Abteilungsleiter*. In der Regel sind es habilitierte oder habilitationsäquivalent qualifizierte Wissenschaftler. Der interne Aufstieg auf einen Direktorenposten ist so gut wie ausgeschlossen. Der MPG-Jahresbericht nennt für den 1.1.2006 die Zahl von 263 Direktoren und wissenschaftlichen Mitgliedern (MPG 2006: 68f.).

---

<sup>38</sup> Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007.

<sup>39</sup> <http://www.wgl.de/extern/organisation/zahlen.htm> (Zugriff am 15.1.2007).

<sup>40</sup> Man denke hier nur an das auf den ersten Präsidenten der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft, der Vorgängerin der Max-Planck-Gesellschaft, zurückgehende „Harnack-Prinzip“.

<sup>41</sup> Vgl. das „Mission Statement“ der MPG: „Max-Planck-Institute betreiben exzellente Grundlagenforschung auf höchstem internationalen Niveau in den Natur-, Lebens-, Sozial- und Geisteswissenschaften im Dienste der Allgemeinheit (,frei zugängliches Wissen‘) und ergänzen die Forschung an den Hochschulen“ ([www.mpg.de/ueberDieGesellschaft/leitbild](http://www.mpg.de/ueberDieGesellschaft/leitbild)).

Unterhalb der S-Ebene findet sich eine große Zahl von Forscherstellen für *wissenschaftliche Mitarbeiter* nach BAT bzw. TV-L, hierunter als spezifische Form der Nachwuchsförderung seit einigen Jahren die Leiter selbständiger Nachwuchsgruppen mit befristeten Verträgen. 166 Forschungsgruppenleiter und 52 Leiter selbständiger Arbeitsgruppen sowie 3.845 wissenschaftliche Mitarbeiter waren am 1.1.2006 in den MPG-Instituten tätig (ebd.). Der weit überwiegende Teil des wissenschaftlichen Personals wird nach BAT Ib bzw. 14 TVöD vergütet (BLK 2006: Tabelle 9.2.3).

*Tafel II-2.4: Bestand des wissenschaftlichen Personals der Max-Planck-Gesellschaft im Jahr 2005 (in Pers.)*

Personalkategorie	Institutionelle Förderung	Projektförderung	Fremdfinanziert	Gesamt <sup>a</sup>
<i>Wissenschaftler</i>				
Direktoren und wissenschaftliche Mitglieder	263			263
Leiter selbständiger Nachwuchsgruppen	51	1		52
Forschungsgruppenleiter	164	2		166
Wissenschaftliche Mitarbeiter	2.595	1.250		3.845
<i>Nachwuchs- und Gastwissenschaftler</i>				
Studentische Hilfskräfte	2.016	319		2.335
Bachelors	97	1		98
Doktoranden	3.080	710		3.790
Postdoktoranden	1.892	319		2.211
Forschungsstipendiaten	981	57		1.038
Gastwissenschaftler	318	31	1.080	1.429

<sup>a</sup> Doppelnennungen möglich

Quelle: Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007

Das Verhältnis zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung ist dergestalt, dass Anfang 2006 auf Drittmittelstellen 1.250 wissenschaftliche Mitarbeiter (32,5%) und 2.595 (67,5%) wissenschaftlichen Mitarbeitern auf Planstellen tätig waren. Von den insgesamt 4.326 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Max-Planck-Instituten sind 66 Prozent mit Zeitverträgen ausgestattet. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf Drittmittelstellen beträgt 98 Prozent. Unter den institutionell geförderten Wissenschaftlerstellen sind 53 Prozent befristet.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Schriftliche Auskunft Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München, Januar 2007

Diese Zahlen legen nahe, dass es in den letzten Jahren in den außeruniversitären Forschungsinstituten der Max-Planck-Gesellschaft zu einer verstärkten Nachwuchsorientierung gekommen ist, die durchaus mit dem traditionellen „Qualifikationsprimat“ der deutschen Universitäten kompatibel ist. In der Tat ist es ja nicht zu übersehen, dass die Max-Planck-Institute (wie auch andere außeruniversitäre Institute) zunehmend die Aufgabe der Nachwuchsqualifizierung für sich entdecken, die bisher die Universitäten für sich beansprucht haben. So wurden im Verlauf des Jahres 2005 nicht weniger als 2.211 Postdoktoranden, 3.790 Doktoranden und 2.335 studentische Hilfskräfte an Max-Planck-Instituten gezählt (MPG 2006).

Im Jahr 1999 hatte eine „Internationale Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft“ (Internationale Kommission 1999) einen Schulterchluss zwischen Universitäten und Max-Planck-Instituten bei der Nachwuchsqualifizierung empfohlen. Eine Folge war die Intensivierung der Nachwuchsförderungsaktivitäten in den Max-Planck-Instituten, insbesondere aber auch die Einrichtung von „Max Planck Research Schools“, die gemeinsam mit den Universitäten betrieben werden, denen weiterhin das Promotions- und Habilitationsmonopol zusteht. Man wird abwarten müssen, ob die im Systemevaluationsbericht geforderte Überwindung der langjährigen Isolation zwischen Universitäten und Max-Planck-Instituten weiter vorankommen wird.

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass das gemeinsame Interesse am wissenschaftlichen Nachwuchs diesen Schritt befördern könnte. Allerdings könnte es auch dazu führen, dass immer mehr Doktoranden und Habilitanden in die außeruniversitären Institute abwandern könnten, wo sie günstigere Qualifikationsbedingungen antreffen als an den Universitäten. Andererseits dürften die Universitäten dann wiederum von einer Zunahme der Mobilität von den außeruniversitären Instituten zurück in die Universitäten profitieren, mit der ja verstärkt zu rechnen ist, wenn der Anteil der befristeten Mitarbeiter- und Drittmittelverträge in den Max-Planck-Instituten und den anderen außeruniversitären Einrichtungen steigt, ohne dass dort ausreichende Perspektiven für eine Dauerbeschäftigung bestehen.

Einen Gesamtüberblick über die Personalsituation an den außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland liefern die Tafeln II-2.5 und II-2.6. Die Tafel II-2.15 am Ende des Kapitels gibt einen Überblick über die Finanzsituation an den außeruniversitären Forschungsinstituten.

*Tafel II-2.5: Wissenschaftliches Personal an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen  
(zusammen MPG, FhG, WGL, HGF), 2005*

Vergütungs- gruppe	MPG		FhG		WGL		HGF		Gesamt	
	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)	Anzahl (in Pers.)	Anteil (in %)
S (C4/W3)	262	3,3	63	1,3	170	3,0	213	2,1	708	2,5
S (C3/W2)	216	2,7	5	0,1	41	0,7	41	0,4	303	1,1
<b>Zusammen S</b>	<b>478</b>	<b>6,0</b>	<b>68</b>	<b>1,4</b>	<b>211</b>	<b>3,7</b>	<b>254</b>	<b>2,5</b>	<b>1.011</b>	<b>3,5</b>
BAT I 15 Ü										
TVöD (B2, B3)	50	0,6	313	6,3	189	3,4	332	3,3	884	3,1
BAT I a, 15 TVöD	453	5,7	663	13,3	432	7,7	1.010	9,9	2.558	8,9
BAT I b, 14 TVöD	2.892	36,4	3.449	68,9	924	16,4	4.512	44,3	11.777	40,9
<b>Zusammen BAT I</b>	<b>3.395</b>	<b>42,7</b>	<b>4.425</b>	<b>88,4</b>	<b>1.545</b>	<b>27,4</b>	<b>5.854</b>	<b>57,5</b>	<b>15.219</b>	<b>52,9</b>
BAT II a, 12 TVöD	421	5,3	510	10,2	1.721	30,5	1.068	10,5	3.720	12,9
Postdoktoranden	1.109	13,9	0	0,0	832	14,7	835	8,2	2.776	9,6
Doktoranden	2.549	32,1	0	0,0	1.332	23,6	2.164	21,3	6.045	21,0
<b>Zusammen</b>	<b>4.079</b>	<b>51,3</b>	<b>510</b>	<b>10,2</b>	<b>3.885</b>	<b>68,9</b>	<b>4.067</b>	<b>40,0</b>	<b>12.541</b>	<b>43,6</b>
Nachrichtlich Stu- dentische Hilfs- kräfte										
<b>Insgesamt ohne stud. Hilfs- kräfte</b>	<b>1.160</b>		<b>2.753</b>		<b>1.067</b>		<b>802</b>		<b>5.782</b>	
	<b>7.952</b>	<b>100,0</b>	<b>5.003</b>	<b>100,0</b>	<b>5.641</b>	<b>100,0</b>	<b>10.175</b>	<b>100,0</b>	<b>28.771</b>	<b>100,0</b>

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

Tafel II-2.6: Entwicklung des wiss. Personals an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen  
(zusammen MPG, FhG, WGL und HGF), 1999-2005 (in Pers.)

Vergütungsgruppe	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
S(C4/W3)	666	724	645	673	717	689	708
S(C3/W2)	304	306	307	299	273	279	303
<b>Zusammen S</b>	<b>970</b>	<b>1.030</b>	<b>952</b>	<b>972</b>	<b>990</b>	<b>968</b>	<b>1.011</b>
BAT I 5 Ü TVöD (B2, B3)	787	860	832	816	848	840	884
BAT I a, 15 TVöD	2.387	2.667	2.614	2.540	2.579	2.443	2.558
BAT I b, 14 TVöD	5.895	6.323	6.570	6.334	6.719	6.471	11.777
<b>Zusammen BAT I</b>	<b>9.069</b>	<b>9.850</b>	<b>10.016</b>	<b>9.690</b>	<b>10.146</b>	<b>9.754</b>	<b>15.219</b>
BAT II a, 12 TVöD	7.715	8.801	9.325	9.401	9.495	8.150	3.720
Postdoktoranden	1.587	1.734	1.609	1.809	1.743	2.364	2.776
Doktoranden	3.429	3.689	3.696	4.173	3.677	5.833	6.045
<b>Zusammen</b>	<b>12.731</b>	<b>14.224</b>	<b>14.629</b>	<b>15.383</b>	<b>14.915</b>	<b>16.347</b>	<b>12.541</b>
Nachrichtlich Studentische Hilfskräfte	5.090	5.374	5.781	6.238	6.225	6.079	5.782
<b>Insgesamt ohne stud. Hilfskräfte</b>	<b>22.770</b>	<b>25.104</b>	<b>25.597</b>	<b>26.044</b>	<b>26.051</b>	<b>27.069</b>	<b>28.771</b>
Leitungsfunktion							
Institutsleitung						582	515
stv. Institutsleitung						183	143
Abteilungsleitung						2.279	1.704
stv. Abteilungsleitung						294	235
<b>Insgesamt</b>						<b>3.338</b>	<b>2.597</b>

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

*Tafel II-2.7: Struktur des wiss. Personals an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL und HGF), 1999-2005 (in %)*

Vergütungsgruppe	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
S (C4/W3)	2,9	2,9	2,5	2,6	2,8	2,5	2,5
S (C3/W2)	1,3	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1
<b>Zusammen S</b>	<b>4,3</b>	<b>4,1</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>
BAT I 15 Ü TVöD (B2, B3)	3,5	3,4	3,3	3,1	3,3	3,1	3,1
BAT I a, 15 TVöD	10,5	10,6	10,2	9,8	9,9	9,0	8,9
BAT I b, 14 TVöD	25,9	25,2	25,7	24,3	25,8	23,9	40,9
<b>Zusammen BAT I</b>	<b>39,8</b>	<b>39,2</b>	<b>39,1</b>	<b>37,2</b>	<b>38,9</b>	<b>36,0</b>	<b>52,9</b>
BAT II a, 12 TVöD	33,9	35,1	36,4	36,1	36,4	30,1	12,9
Postdoktoranden	7,0	6,9	6,3	6,9	6,7	8,7	9,6
Doktoranden	15,1	14,7	14,4	16,0	14,1	21,5	21,0
<b>Zusammen</b>	<b>55,9</b>	<b>56,7</b>	<b>57,2</b>	<b>59,1</b>	<b>57,3</b>	<b>60,4</b>	<b>43,6</b>
<b>Insgesamt<sup>a</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>a</sup> Struktur ohne stud. Hilfskräfte

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

### 2.3 Fazit: Das deutsche Modell von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation als Rahmen für den Ländervergleich

Betrachtet man nun das Hochschulsystem und das System der außeruniversitären Forschung in Deutschland als Ganzes, sieht man eine deutliche, wenn auch nicht ganz reibungslose Funktionsteilung zwischen den drei akademischen Kernaufgaben, der Triade von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifizierung. Die beiden Hauptherausforderungen, unter denen das Wissenschaftssystem steht, sind die steigenden Studierendenzahlen an den Hochschulen bei stagnierender Finanzausstattung und die Tendenz zur Drittmittelfinanzierung der immer kostspieliger werdenden Forschung. Als dritte Herausforderung tritt der zunehmende Internationalisierungsprozess von Forschung und Lehre hinzu. Diese allgemeinen Voraussetzungen gelten auch für alle anderen nationalen Wissenschaftssysteme, die in den nachfolgenden Länderstudien vorgestellt werden.

Im Falle Deutschlands besteht, wie oben gezeigt, im Spannungsfeld von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung eine traditionelle *Priorität der Themen „Forschung“ und „wissenschaftlicher Nachwuchs“*. Dabei muss Forschung an den Universitäten immer auch Qualifikationsforschung sein, solange sie allein von Haushaltsstelleninhabern (Professoren und „ihren“ Assistenten“) gemeinsam mit Diplomanden und Doktoranden betrieben wird. Erst die Drittmittelforschung eröffnet die Möglichkeit, Projekte unabhängig von Qualifikationserfordernissen in Angriff zu nehmen. Die Lehre wird in dieser Konstellation unversehens zur *Lehrbelastung*, zu einer Aufgabe, die neben den Kernaufgaben Forschung und Nachwuchsqualifikation *mitbewältigt* werden muss. Wegen des relativ niedrigen Lehrdeputats der Inhaber von Qualifikationsstellen unterhalb der Professur wird darüber hinaus die stetige Zunahme der Lehrnachfrage zum Problem.

Auf die steigenden Studierendenzahlen hat der Hochschulbereich in den 70er Jahren mit der Gründung der *Fachhochschulen* reagiert, die sich primär der praxisnahen Lehre, *nicht* der Nachwuchsförderung und nur sehr eingeschränkt der (angewandten) Forschung widmen sollen. An den Fachhochschulen wird die Lehre deshalb in erster Linie von den Professoren selbst und von nebenberuflichen Lehrbeauftragten und Honorarprofessoren besorgt; Qualifikationsstellen waren nicht vorgesehen.

Diese Arbeitsteilung zwischen lehrenden Fachhochschulen und nachwuchsqualifizierenden Universitäten ist allerdings auf halbem Wege ste-

hen geblieben: Noch immer nehmen die Fachhochschulen nur ein Drittel der Studienanfänger auf<sup>43</sup> und decken nur ein eingeschränktes Fächerspektrum ab. Die Universitäten haben weiterhin das Gros der Studienanfänger zu versorgen. Angesichts steigender Studienplatznachfrage und stagnierender Finanzmittel führt diese Sachlage zunehmend zu Beeinträchtigungen: An den Universitäten treten Forschung und Nachwuchsförderung immer stärker „in den Schatten der Lehre“ (Schimank 1995).

Die neue Strategie, das Thema „Lehre“ zu bewältigen, ist die Einführung von gestuften Studiengängen (Bachelor und Master) an Universitäten *und* Fachhochschulen. Die Auswirkungen dieses Schrittes sind heute noch nicht absehbar.<sup>44</sup> Erkennbar ist aber, dass die strukturbedingte Praxis der Universitäten, die akademische Lehre teils durch professorale Großveranstaltungen, teils durch die Lehrtätigkeit von Qualifikanten mit niedrigem Lehrdeputat abzudecken, jetzt an sichtbare Grenzen stößt. Da die Berufsfähigkeit (*employability*) das erklärte Ziel der Bachelor- und eines Teiles der Master-Ausbildung ist, gerät die herkömmliche Kompromisslösung der Universitäten unter Druck: Die vor allem im grundständigen Studium (Bachelor) zunehmenden Lehraufgaben können durch Universitätsprofessoren, die gleichzeitig Forscher sein sollen, und den befristeten Mittelbau mit geringem Lehrdeputat, der sich qualifizieren muss, nicht mehr zufriedenstellend bewältigt werden.

Das bedeutet für die Forschungs- und die Nachwuchsqualifizierungsfunktion der Universitäten: Die Forschung wird entweder Drittmittelforschung und/oder sie wandert in den außeruniversitären Bereich und in die An-Institute aus. Beim Thema „Nachwuchsförderung“ scheint es sogar zu einem neuen Schulterschluss zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen zu kommen: Zahlreiche Förderinitiativen, insbesondere auch die „Exzellenzinitiative“ von Bund und Ländern mit der Förderlinie „Graduiertenschulen“, unterstützen diese Entwicklung.

Das Thema „(grundständige) Lehre“ wird von dieser verstärkten Nachwuchs-, Forschungs- und Exzellenzorientierung der Universitäten und außeruniversitären Institute allerdings kaum berührt. Dennoch steigt die Lehrnachfrage an den Universitäten an. Im Rahmen der traditionellen zweigeteilten Personalstruktur der Universitäten (wenige permanente Professoren, zahlreiche befristete Qualifikationsstellen) ist diese Aufgabe wahrscheinlich nicht zu meistern.

---

<sup>43</sup> Statistisches Bundesamt (2006d: Tab. 1.1).

<sup>44</sup> Vgl. dazu etwa die gründliche Vergleichsstudie von Witte (2006).



Wenn man angesichts dieser Herausforderungen an dem Ziel festhalten will, den *zunehmenden Lehrbedarf zu sichern, ohne die Forschungs- und Nachwuchsqualifizierungsaufgabe zu beeinträchtigen*<sup>45</sup>, so scheinen für die deutschen Universitäten innerhalb des gegebenen institutionellen und finanziellen Rahmens grundsätzlich die folgenden Bewältigungsstrategien (bzw. Kombinationen zwischen ihnen) denkbar zu sein:

- Alles wird beim Alten gelassen, dem steigenden Studierendenandrang wird mit verschärften *Zulassungsbeschränkungen* (Numerus Clausus) begegnet.
- Und / oder das wachsende Defizit an regulärer Lehrkapazität in den Universitäten wird durch den vermehrten Einsatz von *ambulantem Lehrpersonal* (befristet, nebenberuflich, gering bezahlt) gedeckt.
- Und / oder das geltende Befristungs- und Kündigungsrecht wird (im Rahmen des verfassungs- und europarechtlich Zulässigen) so geändert, dass für qualifizierte Wissenschaftler unterhalb der Professorenebene *generell* (nicht nur für sog. Drittmittelpersonal) *befristete Beschäftigungsverhältnisse* möglich sind und über die gegenwärtig bestehenden Befristungsgrenzen hinaus erneuert werden können, so dass sie sich verstärkt Lehraufgaben widmen können, ohne völlig aus der Forschung auszusteigen.
- Und / oder es werden in den Universitäten unterhalb der Professorenebene in vermehrtem Umfang *unbefristete Beschäftigungsverhältnisse* für qualifizierte Wissenschaftler geschaffen, die sich schwergewichtig der Lehre, aber auch der Forschung widmen, um dem universitären Selbstverständnis der Verbindung von Forschung und Lehre gerecht zu werden.
- Und / oder es werden *mehr Professorenstellen* geschaffen, unter Umständen differenziert nach „Forschungs- und Lehrprofessuren“ oder mit phasenweise variierbarem Lehrdeputat.
- Schließlich wäre es auch denkbar, die Universitäten von dem Druck der zunehmenden Lehrnachfrage zu entlasten, indem immer mehr grundständige Studiengänge *an die Fachhochschulen* verlagert werden, die ohnehin primär auf die Lehre ausgerichtet sind.
- Eine weitere Lösungsmöglichkeit ließe sich in Anlehnung an das US-amerikanische Modell denken, das nur wenige „research universities“ und viele „teaching universities“ und „teaching colleges“ kennt. Das

---

<sup>45</sup> In der folgenden Liste von denkmöglichen Bewältigungsinstrumenten des hohem Studierendenzulaufs ist deshalb die Option, für die Professoren und/oder den befristet beschäftigten Mittelbau das *Lehrdeputat zu erhöhen*, nicht aufgeführt, da dies die Forschungs- und Nachwuchsqualifizierungsaufgaben der Universitäten beeinträchtigen müsste.

heißt, in Deutschland würden dann neben die bereits existierenden Fachhochschulen, die primär der Lehre dienen, eine größere Zahl von *reinen „Lehruniversitäten“ bzw. „Lehrfakultäten“* mit geringer Forschungskapazität und -intensität treten, während nur noch im Spitzenbereich die Humboldt'sche Synthese von Forschung und Lehre Bestand hätte.

- Oder man könnte sogar, wie es lange Zeit in Frankreich der Fall gewesen ist, die Federführung für die *Forschung und Nachwuchsqualifikation an die außeruniversitären Einrichtungen übertragen*, so dass die Lehre im Bachelor- und im Master-Bereich zur Hauptaufgabe des wissenschaftlichen Personals der Universitäten (und Fachhochschulen) wird.<sup>46</sup>

Dieser Katalog von denkmöglichen Bewältigungsstrategien macht deutlich, dass im Grunde nur die Varianten 1 und 2 ohne gravierendes Abweichen vom Status quo und von der traditionellen „Logik“ des deutschen Wissenschaftssystems möglich wären. Alle anderen erforderten mehr oder weniger grundlegende Veränderungen des eingelebten Zusammenspiels von Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung. Die hier zusammengestellte Liste von acht Optionen ist zwar aus der Perspektive der deutschen Universitäten am Anfang des 21. Jahrhunderts zusammengestellt worden. Sie kann aber gleichzeitig als ein Werkzeugkasten verstanden werden, der auch für andere Länder brauchbar ist, die ja bei dem Versuch der Bewahrung bzw. Fortentwicklung ihres eigenen „historischen Kompromisses“ im Zieldreieck von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifikation vor analogen Problemen stehen.

In diesem Sinne wird es die Aufgabe der nun folgenden Länderstudien sein, der Frage genauer nachzugehen, wie die für unseren Vergleich ausgewählten westlichen Hochschul- und Forschungssysteme sich in dem hier aufgespannten Möglichkeitsraum situieren. Sie alle bewegen sich in der spannungsreichen Triade von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifizierung. Sie sind auch alle mit dem weltweiten Trend zu „universeller Hochschulbildung“ (Trow 1970, 2006) konfrontiert, müssen sich alle den Finanzierungsproblemen der öffentlichen Haushalte stellen und stehen alle unter zunehmendem internationalem Wettbewerbsdruck. Schließlich befinden sie sich auch alle in der Phase des Übergangs von der Industrie-

---

<sup>46</sup> Eine weitere Bewältigungsstrategie hat Detlef Müller-Böling (2006) ins Gespräch gebracht: „Studienleistungen an Hochschulen Europas oder Übersee ‚dazukaufen‘“. Diese Strategie der „Externalisierung“ des universitären Lehrbedarfs liegt allerdings außerhalb des hier zur Diskussion stehenden Themas.

zur Wissensgesellschaft. Trotz dieser grundlegenden Gemeinsamkeiten gibt es zwischen ihnen aber gewachsene Unterschiede und unterschiedliche Problembewältigungstraditionen und -strategien. Mit diesen werden sich die nun folgenden Länderstudien befassen.

Tafel II-2.8: Wissenschaftliches Personal an Universitäten, 1998-2005 (in Pers.)

Dienstbezeichnung	Universitäten und gleichrangige Einrichtungen									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
<b>Hauptberufliches wiss. Personal</b>	<b>138.601</b>	<b>138.881</b>	<b>139.172</b>	<b>141.657</b>	<b>144.769</b>	<b>146.279</b>	<b>144.334</b>	<b>145.260</b>		
<i>Professoren</i>	24.124	24.205	23.980	23.744	23.739	23.712	23.845	23.475		
C4/W3 u. entspr.	12.342	12.557	12.608	12.545	12.518	12.596	12.598	12.416		
C3/W2 u. entspr.	8.630	8.825	8.873	8.743	8.672	8.724	8.728	8.493		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	2.695	2.462	2.178	2.053	1.878	1.620	1.587	1.436		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	411	319	290	383	569	490	521	513		
Ordentliche und außerordentliche Professoren	46	42	31	20	0	0	0	0		
Juniorprofessoren	0	0	0	0	102	282	411	617		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	<i>114.477</i>	<i>114.676</i>	<i>115.192</i>	<i>117.913</i>	<i>121.030</i>	<i>122.567</i>	<i>120.489</i>	<i>121.785</i>		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	3.810	3.517	3.523	3.487	2.604	2.753	2.716	2.294		
Wiss. Assistenten u.ä.	10.355	10.636	10.459	10.703	10.635	9.867	9.854	6.693		
Wiss. und künstl. Mitarb. u.ä.	89.246	88.922	89.523	91.961	96.447	98.918	97.000	101.667		
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	7.053	7.297	7.358	7.270	6.819	6.564	6.300	6.469		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	4.013	4.304	4.329	4.492	4.525	4.465	4.619	4.662		
<b>Nebenberufliches wiss. Personal</b>	<b>42.058</b>	<b>43.558</b>	<b>41.913</b>	<b>44.078</b>	<b>44.734</b>	<b>46.755</b>	<b>47.687</b>	<b>50.246</b>		
Lehrbeauftragte / Honorar- u. Gastprofessoren / Emeriti	27.492	29.831	30.666	31.641	32.481	33.939	33.574	36.455		
Wiss. Hilfskräfte	14.566	13.727	11.247	12.437	12.253	12.816	14.113	13.791		
<b>Wiss. Personal insgesamt</b>	<b>180.659</b>	<b>182.439</b>	<b>181.085</b>	<b>185.735</b>	<b>189.503</b>	<b>193.034</b>	<b>192.02</b>	<b>195.506</b>		

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

**Tafel II-2.9: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten, 1998-2005 (in %)**

Dienstbezeichnung	Universitäten und gleichrangige Einrichtungen									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
<b>Hauptberufliches wiss. Personal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		
<i>Professoren</i>	17,4	17,4	17,2	16,8	16,4	16,2	16,5	16,2		
C4/W3 u. entspr.	8,9	9,0	9,1	8,9	8,6	8,6	8,7	8,5		
C3/W2 u. entspr.	6,2	6,4	6,4	6,2	6,0	6,0	6,0	5,8		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	1,9	1,8	1,6	1,4	1,3	1,1	1,1	1,0		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4		
Ordentliche und außerordentliche Professoren	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Juniorprofessoren	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	82,6	82,6	82,8	83,2	83,6	83,8	83,5	83,8		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	2,7	2,5	2,5	2,5	1,8	1,9	1,9	1,6		
Dozenten Assistenten u.ä.	7,5	7,7	7,5	7,6	7,3	6,7	6,8	4,6		
Wiss. und künstl. Mitarb. u.ä.	64,4	64,0	64,3	64,9	66,6	67,6	67,2	70,0		
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	5,1	5,3	5,3	5,1	4,7	4,5	4,4	4,5		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	2,9	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,2		

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2.10: Wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen, 1998-2005 (in Pers.)

Dienstbezeichnung	Fachhochschulen									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
<b>Hauptberufliches wiss. Personal</b>	<b>17.159</b>	<b>17.882</b>	<b>18.044</b>	<b>18.732</b>	<b>19.574</b>	<b>19.795</b>	<b>20.455</b>	<b>20.477</b>		
<i>Professoren</i>	13.502	13.769	13.814	13.917	14.122	14.253	14.598	14.390		
C4/W3 u. entspr.	28	22	30	34	31	17	18	26		
C3/W2 u. entspr.	7.288	7.650	7.646	7.680	7.946	8.131	8.423	8.519		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	5.933	5.824	5.825	5.686	5.590	5.424	5.390	5.221		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	253	273	313	517	555	681	767	624		
Juniorprofessoren	0	0	0	0	0	0	0	0		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	3.657	4.113	4.230	4.815	5.452	5.542	5.857	6.087		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	251	280	307	361	511	656	811	861		
Wiss. Assistenten u.ä.	6	3	21	28	27	9	12	26		
Wiss. Mitarb. u.ä.	1.062	1.498	1.647	2.105	2.544	2.611	2.892	2.971		
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	204	186	202	211	214	225	224	236		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	2.134	2.146	2.053	2.110	2.156	2.041	1.918	1.993		
<b>Nebenberufliches wiss. Personal</b>	<b>18.607</b>	<b>18.901</b>	<b>20.167</b>	<b>20.492</b>	<b>22.465</b>	<b>24.333</b>	<b>23.902</b>	<b>24.203</b>		
Lehrbeauftragte / Honorar- u. Gastprofessoren / Emeriti	16.569	16.988	18.068	18.274	20.066	21.718	21.188	21.479		
Wiss. Hilfskräfte	2.038	1.913	2.099	2.218	2.399	2.615	2.714	2.724		
<b>Wiss. Personal insgesamt</b>	<b>35.766</b>	<b>36.783</b>	<b>38.211</b>	<b>39.224</b>	<b>42.039</b>	<b>44.128</b>	<b>44.357</b>	<b>44.680</b>		

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2. 11: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen, 1998-2005 (in %)

Dienstbezeichnung	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Hauptberufliches wiss. Personal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Professoren</i>	78,7	77,0	76,6	74,3	72,1	72,0	71,4	70,3
C4/W3 u. entspr.	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
C3/W2 u. entspr.	42,5	42,8	42,4	41,0	40,6	41,1	41,2	41,6
C2 u. entspr. (auf Dauer)	34,6	32,6	32,3	30,4	28,6	27,4	26,4	25,5
C2 u. entspr. (auf Zeit)	1,5	1,5	1,7	2,8	2,8	3,4	3,7	3,0
Juniorprofessoren	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Übriges wiss. Personal</i>	21,3	23,0	23,4	25,7	27,9	28,0	28,6	29,7
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	1,5	1,6	1,7	1,9	2,6	3,3	4,0	4,2
Wiss. Assistenten u.ä.	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Wiss. Mitarb. u.ä.	6,2	8,4	9,1	11,2	13,0	13,2	14,1	14,5
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	1,2	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	12,4	12,0	11,4	11,3	11,0	10,3	9,4	9,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen

Tafel II-2.12: Wissenschaftliches Personal an Hochschulen, nach Befristung und Art der Finanzierung, 2005

Dienstbezeichnung	Insgesamt	davon Vollzeitbeschäftigte				Finanzierung aus Drittmitteln				Anteil Dritt- mittel in %
		davon auf Zeit		in %		Insgesamt		davon privat		
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
<b>Hauptberufliches Personal</b>	<b>165.737</b>	<b>116.028</b>	<b>58.062</b>	<b>50,0</b>	<b>37.389</b>	<b>9.316</b>	<b>24,9</b>	<b>22,6</b>		
<i>Professoren</i>	37.865	36.241	4.504	12,4	509	265	52	1,3		
C4 / W3 u. entspr.	12.442	12.177	1.228	10,1	143	54	37,8	1,1		
C3 / W2 u. entspr.	17.012	16.302	1.742	10,7	140	72	51,4	0,8		
C2 u. entspr. (auf Dauer)	6.657	6.228	0	0,0	109	80	73,4	1,6		
C2 u. entspr. (auf Zeit)	1.137	937	937	100,0	80	54	67,5	7,0		
Juniorprofessoren	617	597	597	100,0	37	5	13,5	6,0		
<i>Übriges wiss. Personal</i>	127.872	79.787	53.558	67,1	36.880	9.051	24,5	28,8		
Dozenten/Oberassistenten u.ä.	3.155	2.712	1.555	57,3	61	51	83,6	1,9		
Wiss. Assistenten u.ä.	6.719	5.918	5.421	91,6	254	69	27,2	3,8		
Wiss. und künstl. Mitarb., Akad. Räte auf Zeit <sup>a</sup>	106.083	61.605	45.674	74,1	36.250	8.753	24,1	34,2		
Akademische Räte, Oberräte und Di- rektoren	5.260	4.860	0	0,0	118	109	92,4	2,2		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.655	4.692	908	19,4	197	69	35,0	3,0		
<b>Nebenberufliches Personal</b>	<b>73.271</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4.850</b>	<b>1.508</b>	<b>31,1</b>	<b>6,6</b>		
Lehrbeauftragte/Gastprofessoren einschl. Emeriti	56.756	0	0	0,0	1.433	549	38,3	2,5		
Wiss. Hilfskräfte	16.515	0	0	0,0	3.417	959	28,1	20,7		
<b>Insgesamt</b>	<b>239.008</b>				<b>42.239</b>	<b>10.824</b>	<b>25,6</b>	<b>17,7</b>		

<sup>a</sup> incl. 20 Ärzte im Praktikum (auslaufende Kategorie)  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen,  
Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen



*Tafel II-2.13: Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Drittmittelpersonals an Hochschulen, 1998-2005*

Jahr	insgesamt (in Pers.)	Finanzierung aus Drittmitteln			Anteil Drittmittel- personal (in %)
		insgesamt (in Pers.)	darunter privat		
			absolut	in %	
1998	155.760	31.188	6.613	21,2	20,0
1999	156.763	31.805	6.782	21,3	20,3
2000	157.216	32.847	7.251	22,1	20,9
2001	160.389	34.540	7.785	22,5	21,5
2002	164.343	36.697	7.880	21,5	22,3
2003	166.074	34.074	6.968	20,4	20,5
2004	164.789	34.920	7.464	21,4	21,2
2005	165.737	37.389	9.316	24,9	22,6

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) u. frühere Jahrgänge von Wissenschaft und Kultur, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, R. 4.4; eigene Berechnungen



Tafel II-2.15: Struktur der Einnahmen der wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Sektors nach Mittelgebern, 2005

	1	2	3	4	5	6	7
	Insgesamt Mio. €	staatliche Mittel %	Darunter: DFG %	nicht- staatlich: Non-Profit- Org. %	nicht- staatlich: Unter- nehmen %	Ausland %	Summe Sp. 3-6 %
<i>Off. Sektor insgesamt</i>	8.408.105	92,1	1,6	1,2	3,2	3,5	9,5
Darunter: Bund-Länder geförderte Einrichtungen insgesamt	4.895.965	92,9	1,8	0,9	1,7	4,5	8,9
Darunter	2.012.862	92,9	1,0	0,2	1,8	5,2	8,2
Helmholtz-Zentren	1.165.908	94,2	3,0	2,2	0,2	k.A.	(5,4)
Institute der Fraunhofer-Ge- sellschaft	795.662	91,0	k.A.	-	3,1	5,2	(8,3)
Einrichtungen der Leibniz-Ge- meinschaft	828.116	90,4	3,4	k.A.	2,3	4,3	(10,0)
Darunter Hochschul-An-Institute	401.236	82,6	4,5	3,6	6,1	7,7	21,9

Quelle: BLK (2006); eigene Berechnungen

**Reinhard Kreckel**  
(Hrsg.)

## **Zwischen Promotion und Professur**

Das wissenschaftliche Personal in Deutschland  
im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien,  
USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich  
und der Schweiz

Akademische Verlagsanstalt  
Leipzig 2008

*Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek*

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

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen M184700 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Akademische Verlagsanstalt Leipzig 2008

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

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

ISBN 978-3-931982-61-4

## Inhaltsübersicht

<b>Kapitel I: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche</b> <i>(Reinhard Kreckel)</i> .....	27
<b>Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches</b> <i>(Reinhard Kreckel, Peer Pasternack)</i> .....	35
1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen .....	36
2. Deutschland als „tertium comparationis“ .....	42
<b>Kapitel III: Länderstudien</b> .....	87
1. Frankreich <i>(Reinhard Kreckel)</i> .....	88
2. Großbritannien <i>(Reinhard Kreckel)</i> .....	124
3. USA <i>(Gero Lenhardt, Manfred Stock)</i> .....	166
4. Schweden <i>(Anke Burkhardt)</i> .....	203
5. Niederlande <i>(Reinhard Kreckel)</i> .....	239
6. Österreich <i>(Peer Pasternack)</i> .....	277
7. Schweiz <i>(Peer Pasternack)</i> .....	302
<b>Kapitel IV: Vergleichende Analyse</b> <i>(Reinhard Kreckel)</i> .....	323
1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte .....	323
2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme .....	328
3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme .....	340
4. Personal in Forschung und Lehre .....	351
5. Fazit und Anregungen .....	367

# Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tafeln .....	11
<b>Zusammenfassung</b> .....	15
<b>Einleitung</b> .....	23
<b>Kapitel I: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche</b> <i>(Reinhard Kreckel)</i> .....	27
1. Problemwahrnehmungen und Problemdefinitionen .....	27
2. Lösungsansätze in der öffentlichen Debatte .....	30
<b>Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches</b> <i>(Reinhard Kreckel, Peer Pasternack)</i> .....	35
1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen .....	36
1.1 Grundlegende Gemeinsamkeiten .....	36
1.2 Schwerpunktsetzungen für die Länderstudien .....	39
2. Deutschland als „tertium comparationis“ .....	42
2.1 Hochschulen .....	42
Die Universitätsprofessur und ihre Voraussetzungen (45). Wissenschaftliche Positionen unterhalb der Professur (51). Hochschulmedizin (55). Neuerungen (57)	
2.2 Forschung .....	61
Drittmittelforschung und -beschäftigung (62). Außeruniversitäre Forschung (65)	
2.3 Fazit: Das deutsche Modell von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation als Rahmen für den Ländervergleich .....	73

<b>Kapitel III: Länderstudien</b> .....	87
1. Frankreich ( <i>Reinhard Kreckel</i> ) .....	88
1.1 Tradition und Entwicklung .....	88
1.2 Hochschulen (Enseignement Supérieur) .....	93
Universitärer Hochschulbereich (94). Akademische Studiengänge im gymnasialen Bereich (95). Nicht-universitärer Hochschulbereich (96). Personalstruktur und Karrieremuster (99). Stellenkegel, Lehrdeputat, Vergütung (108)	
1.3 Forschung .....	111
Allgemeines (111). Personalstruktur und Vergütung (113). Drittmittel für Forschung (115).	
1.4 Fazit .....	120
2. Großbritannien ( <i>Reinhard Kreckel</i> ) .....	124
2.1 Tradition und Entwicklung .....	124
2.2 Universitäten .....	136
Allgemeines (136). „Alte“ Universitäten (pre 1992) (138). „Neue“ Universitäten (post 1992) (144). Integrierte Personalstruktur nach dem „Framework Agreement“ von 2003 (146). Befristet tätiges Lehrpersonal (150).	
2.3 Forschung .....	151
Universitäres Forschungspersonal und Befristung (151). Forschungsförderung und außeruniversitäre Forschung (158)	
2.4 Fazit .....	163
3. USA ( <i>Gero Lenhardt, Manfred Stock</i> ) .....	166
3.1 Tradition und Entwicklung .....	166
3.2 Hochschulen .....	175
Die klassische Hochschulkarriere (175). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse (182). Lehrende in befristeter Vollzeitstellung (non tenure track) (183). Teilzeit-Lehrende (184). Graduierte Studenten in Lehre und Forschung (185). Postdoctoral Fellows (185). Einkommensungleichheit (187). Hochschulhierarchie, Wissenschaftsfreiheit, Professionsethik (189).	
3.3 Außeruniversitäre Forschung .....	191
3.4 Fazit .....	200
4. Schweden ( <i>Anke Burkhardt</i> ) .....	203
4.1 Tradition und Entwicklung .....	203



4.2	Hochschulbereich .....	206
	Hochschulmedizin (208). Hochschulfinanzierung (209). Studium und Lehre (210). Personalstruktur und Karrieremuster (211). Bestandsentwicklung des Lehr- und Forschungspersonals (215). Qualifikationsniveau und Tätigkeitsprofile (216). Personalstruktur (219). Gehaltsstruktur (220). Nachwuchsentwicklung (222). Altersstruktur (228).	
4.3	Forschung .....	225
	Finanzierung von Forschung und Entwicklung (225). Staatliche Forschungspolitik (232).	
4.4	Fazit .....	236
5.	Niederlande ( <i>Reinhard Kreckel</i> ) .....	239
5.1	Tradition und Entwicklung .....	239
5.2	Hochschulen .....	248
	Hochschulen für höhere Berufsbildung (HBO) (250). Universitäten (253). Sondersituation Hochschulmedizin (259). Befristetes Personal an Universitäten (260).	
5.3	Forschung .....	266
	Staatliche Forschungsförderung und außeruniversitäre Institute (267) Personalsituation (270).	
5.4	Fazit .....	275
6.	Österreich ( <i>Peer Pasternack</i> ) .....	277
6.1	Tradition und Entwicklung .....	277
6.2	Hochschulen .....	280
	Dienstrechts- und Personalstrukturreform (280). Personalstruktur an Universitäten (282). Fachhochschulen (289). Befristungssituation, Kündigungsrecht, Teilzeitarbeit (291). Förderliche und hemmende Charakteristika (294).	
6.3	Forschung .....	295
	Drittmittelfinanzierung (295). Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation (298).	
6.4	Fazit .....	300
7.	Schweiz ( <i>Peer Pasternack</i> ) .....	302
7.1	Tradition und Entwicklung .....	302
7.2	Hochschulen .....	307
	Dienstrecht- und Personalstruktur (309). Befristungssituation, Teilzeitarbeit (315). Förderliche und hemmende Charakteristika (317).	
7.3	Forschung .....	317
	Drittmittelfinanzierung (317) Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation (319).	
7.4	Fazit .....	321

<b>Kapitel IV: Vergleichende Analyse</b> (Reinhard Kreckel).....	323
1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte .....	323
1.1 Allgemeine Indikatoren .....	323
1.2 Studierende .....	326
2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme .....	328
2.1 Staatliche Einbettung und Steuerungstypen .....	328
2.2 Varianten struktureller Differenzierung und „Academic Drift“ .....	334
3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme.....	340
3.1 Außeruniversitäre akademische Forschungseinrichtungen .....	340
3.2 Drittmittelforschung .....	344
4. Personal in Forschung und Lehre .....	351
4.1 Allgemeiner Strukturvergleich: Professoren und Personal unterhalb der Professur.....	351
4.2 Das Habilitations- und Tenure-Modell der akademischen Laufbahn im Wandel .....	353
4.3 Befristungs- und Drittmittelproblematik .....	362
5. Fazit und Anregungen .....	367
Literatur .....	375
Autorinnen & Autoren .....	403
HoF-Publikationen .....	404