

**Stellungnahmen**  
**der Sachverständigen zu der öffentlichen Anhörung**  
**des Ausschusses für Bildung, Forschung und**  
**Technikfolgenabschätzung**

**zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen**  
**Nachwuchses“**

**am 2. März 2009**

## Überblick

Nr.	Titel
16(18)428a	Stellungnahme Prof. Dr. Reinhard Kreckel, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle -Wittenberg
16(18)428b	Stellungnahme des Sekretariats der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
16(18)428c	Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft e.V.
16(18)428d	Stellungnahme zum Fragenkatalog „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ - Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. Prof. Dr.-Ing. Kurosch Rezwani
16(18)428e	Stellungnahme zum Fragenkatalog „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ - Alexander von Humboldt Stiftung/Foundation
16(18)428f neu	Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vorgelegt von Dr. Andreas Keller, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstand, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung
16(18)428g	Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft -Generalvertretung
16(18)428h	Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
16(18)428i	Antworten der Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz Frau Prof. Dr. rer. nat. Margret Wintermantel auf den Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 2. März 2009 „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“

**Anhörung des  
Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung**

**zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“  
am 2.3.2009**

**Stellungnahme**

**Prof. Dr. Reinhard Kreckel**

**Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**



## **Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2.3.2009**

Stellungnahme

Prof. Dr. Reinhard Kreckel

Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg<sup>1</sup>

### *a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen*

*(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

Die Chancen, eine unbefristete Hochschullehrerstelle an einer Universität zu erlangen, sind in Deutschland vergleichsweise ungünstig. Nur etwa 15 Prozent der Stellen für wissenschaftliches Personal an deutschen Universitäten sind unbefristete Professorenstellen, nur etwa 1 Prozent sind unbefristete Dozenturen. „*Tenure track*“-Positionen, also: befristete Berufungen, die nach erfolgreicher Bewährung in eine Dauerstellung einmünden, sind vorerst noch äußerst selten (s.u. Punkt 14). Ähnlich niedrige Professorenanteile finden sich auch an den Universitäten in Österreich, der Schweiz und den Niederlanden; allerdings ist dort der Anteil der Dauerstellen für selbständig lehrende und forschende Hochschullehrer unterhalb der Professur deutlich höher als in Deutschland.

An angelsächsischen Universitäten ist der Anteil der „*senior faculty*“ bzw. des „*senior staff*“ in Dauerstellen am wissenschaftlichen Personal wesentlich höher als in Deutschland (USA: ca. 55% *full professors* und *associate professors*, Großbritannien: ca. 33% *professors* und *senior lecturers/readers*). Hinzu kommen in Großbritannien nochmals ca. 33 Prozent größtenteils unbefristete *lecturers* mit selbständigen Lehr- und Forschungsaufgaben, in USA knapp 25 Prozent befristet angestellte *assistant professors*, überwiegend mit *Tenure-Track*-Option.

---

<sup>1</sup> HoF war federführend bei der in Kooperation mit INCHER-Kassel und IHF München erarbeiteten Studie „Wissenschaftlicher Nachwuchs in Deutschland: System, Förderwege, Reformprozesse“, auf die sich der Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) ganz überwiegend stützt. Die komplette Studie mit zusätzlichen Materialien ist mittlerweile als Buch erschienen, herausgegeben von der verantwortlichen Projektleiterin Anke Burkhardt: *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt 2008, 691 S.. Einige der nachfolgenden Aussagen wurden dieser Studie entnommen bzw. basieren auf dieser.

Ähnlich ist die Situation an den französischen Universitäten, wo ca. 24 Prozent des wissenschaftlichen Personals als Professoren (*professeurs*) und 48 Prozent als selbständig lehrende und forschende Universitätsdozenten (*maîtres de conférences*) tätig sind.<sup>2</sup>

Alternative Karrieremöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs finden sich in Deutschland vor allem an den Fachhochschulen und (in geringerem Umfang) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, außerdem in den FuE-Abteilungen privater Unternehmen und in der Ressortforschung. Der – an sich wünschenswerte – vorübergehende Wechsel von Nachwuchswissenschaftlern ins Ausland wird häufig zu einem permanenten Schritt, unter anderem auch deshalb, weil dort vielfach schon in jüngeren Jahren selbständige Lehr- und Forschungsaufgaben übertragen werden.

Insgesamt fällt also an deutschen Universitäten im internationalen Vergleich der sehr große Anteil an befristet und weisungsgebunden tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf, die vielfach bis ins 5. Lebensjahrzehnt hinein als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ gelten. Dagegen fehlen fast völlig die international üblichen „Juniorpositionen“ für selbständig lehrende und forschende Dozenten, *lecturers*, *maîtres de conférences* o.ä. Juniorprofessoren und Stellen für selbständige Nachwuchsgruppenleiter u.ä. fallen bis jetzt zahlenmäßig noch kaum ins Gewicht.

(2) *Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?*

In einem leistungs- und wettbewerbsorientierten Hochschulsystem wie dem deutschen lässt sich das Erreichen einer Professur grundsätzlich nicht verlässlich „planen“. Wie unter Punkt 1 ausgeführt, gibt es *innerhalb* des heutigen deutschen Hochschulsystems nur sehr wenig gangbare Alternativen zum Karriereziel Universitätsprofessur. Deshalb wird für befähigte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Entscheidung, viel Lebenszeit und Energie in die extrem aufwändige Qualifikation für eine wissenschaftliche Laufbahn zu investieren, zu einem Wagnis mit unsicherer Erfolgsaussicht.

Der bisher üblichste Qualifikationsweg für angehende Hochschullehrer – Promotion und Habilitation auf einer befristeten Qualifikationsstelle mit unselbständigen Lehr- und Forschungsaufgaben – kann bis zu 12 Jahren nach dem Studienabschluss (Medizin: 15 Jahre) dauern. Auch bei Verzicht auf die förmliche Habilitation müssen nach der Promotion „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“ erbracht werden, die ähnlich aufwändig sind wie die Habilitation. Das Durchschnittsalter für Habilitationen lag 2007 bei 40,6 Jahren, für Erstberufungen auf W2- oder W3-Professuren bei rund 42 Jahren.

Die Phase der besonders zeitintensiven Qualifikation für eine Professur fällt somit mitten in die Periode der Familiengründung – mit den bekannten Problemen der häuslichen und beruflichen Doppelbelastung, die vielfach eher auf den Schultern der Frauen liegen. Ergebnisse einer Retrospektivbefragung heutiger Professor/-innen zu ihren Karrierewegen von Annette Zimmer u.a.<sup>3</sup> deuten darauf hin, dass in der Wissenschaft das Ideal eines Forschers verbreitet ist, der (bzw. die) sich gänzlich der Wissenschaft widmet. Nach diesem Ideal bleiben für Partnerschaft und Familie insbesondere für Frauen kaum Platz und Zeit.

---

<sup>2</sup> Vgl. dazu: Kreckel, Reinhard (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt 2008 sowie ders.: *Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck: Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich*. In: Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter (Hg.): *Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 – Denkanstöße in einer föderalisierten Hochschullandschaft*. Bielefeld: UVW 2008, S. 117-135.

<sup>3</sup> Vgl. Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia: *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*, Opladen 2007, bes. S. 147ff.

Während vier von fünf Professoren ein oder mehrere Kinder hatten, war die Hälfte der befragten Professorinnen kinderlos. Darauf deuten auch die Ergebnisse zur Entwicklung der Anzahl der Kinder bei den ehemaligen DFG-Stipendiat/-innen von Enders/Mugabushaka<sup>4</sup> hin: Frauen haben nicht nur zu Beginn der Förderung seltener Kinder als Männer. Der Unterschied vergrößert sich auch im Zeitverlauf. Schließlich haben zum Befragungszeitpunkt nach Ende der Förderung nur 44 Prozent der Frauen, aber 60 Prozent der Männer unter den ehemaligen Stipendiaten Kinder.

Auch für die Juniorprofessur liegen bereits Ergebnisse zur Kinderzahl und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Demnach ist der Anteil der Kinderlosen auch bei Juniorprofessorinnen höher als bei Juniorprofessoren.<sup>5</sup>

(3) *Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?*

Der in Wirtschaft und Verwaltung verbreitete Aufstieg durch Beförderung ist im deutschen Hochschulsystem nahezu unbekannt. Das vor der Einführung der C-Besoldung noch mögliche Aufrücken von wissenschaftlichen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen von einer BAT IIa- oder A 13-Stelle a. Z. nach der Promotion in eine befristete C1-Assistentenstelle ist entfallen. Jetzt gibt es für wissenschaftliche Mitarbeiter nach Abschluss der Promotion nur noch die Verlängerungsmöglichkeit um bis zu 6 Jahre auf der eigenen Stelle. Aufstiege gibt es für unbefristete Akademische Ratsstellen (zum Akademischen Oberrat und Akademischen Direktor), die aber zahlenmäßig unbedeutend sind. Die typische Situation für Nachwuchswissenschaftler(innen) ist die zeitlich befristete Beschäftigung auf einer Qualifikations- oder einer Drittmittelstelle.

Das teils rechtlich verankerte, teils gewohnheitsrechtlich wirkende Hausberufungsverbot, führt dazu, dass hochschulinterne Aufstiege ohne vorherigen Ortswechsel an deutschen Hochschulen eine Ausnahme sind. Das gilt auch für das Aufrücken von W2 nach W3. (zur Tenure-Track-Problematik s.u., Punkt 14).

Im Gegensatz zu den (allerdings sehr zeitaufwändigen und umständlichen) regulären Berufungsverfahren für Professuren und Juniorprofessuren, bei denen zumindest im Hinblick auf die Forschungsqualifikation der Bewerber die Qualitätssicherung weitgehend gewährleistet ist<sup>6</sup>, erfolgt die Besetzung von wissenschaftlichen Nachwuchspositionen in Deutschland überwiegend *ohne geregeltes Qualitätssicherungsverfahren*. Vielfach werden Besetzungsentscheidungen von den zuständigen Professoren bzw. (bei Drittmittelstellen) von den jeweiligen Projektleitern alleine getroffen, oder es gibt informelle Beratungsrunden. Welche Kriterien hier eine Rolle spielen, ist uneinheitlich und in sehr unterschiedlichem Maße transparent.

Das gilt auch für die Annahme als Doktorand/-in bzw. Habilitand/-in. Studienabschluss- bzw. Promotionsnoten werden dabei, von Fach zu Fach unterschiedlich stark, berücksichtigt, aber das Gewicht der individuellen Entscheidung der jeweiligen Betreuer ist beträchtlich.

---

<sup>4</sup> Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel: *Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG*. (Forschungsbericht des Bereichs Informationsmanagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft) Bonn 2004, S. 10.

<sup>5</sup> Federkeil, Gero/Buch, Florian: *Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung*. CHE-Arbeitspapier Nr. 90. Gütersloh 2007, S. 26.

<sup>6</sup> Vgl. dazu Wissenschaftsrat: *Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren*, Berlin 2005; Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike: *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*, Frankfurt am Main 2008 und (international vergleichend) Musselin, Christine: *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*. Paris 2005.

Demgegenüber wird bei der Vergabe von Promotions- und Post-doc-Stipendien durch die DFG, die wissenschaftsfördernden Stiftungen, die Länder und die Hochschulen explizit auf transparente und leistungsbezogene Verfahren Wert gelegt. Das gilt auch für Promotions- und Graduiertenkollegs und für die in den letzten Jahren eingerichteten selbständigen Nachwuchsgruppen.<sup>7</sup>

#### (4) *Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

Hier ist zwischen Post docs, die eine Hochschullehrerlaufbahn anstreben, und Promovierten im Allgemeinen zu entscheiden. Für erstere gilt die unter Punkt 1 dargestellte „Flaschenhals“-Problematik beim Zugang zur Professur und die damit verbundene sehr lange Qualifikationsphase in ungesicherter und vor allem unselbständiger Position.

Für Promovierte im Allgemeinen stellt sich die Situation deutlich anders dar: Promovierte haben in Deutschland in weit stärkerem Maße Alternativen zu einer Hochschulkarriere als in anderen Staaten. Dies hängt nicht nur mit der Arbeitsmarktsituation außerhalb der Hochschulen zusammen, sondern auch damit, dass in Deutschland die Promotionsphase strukturell besonders offen bzw. unterdeterminiert ist, wie die Kasseler Promoviertenstudie von Enders und Bornmann zeigt.<sup>8</sup> In Deutschland ist der Erwerb eines Dokortitels nicht notwendigerweise auf eine wissenschaftliche Laufbahn ausgerichtet.<sup>9</sup>

Selbstverständlich gibt es einige Fächer – insbesondere die Medizin und in geringerem Ausmaß auch die Chemie – wo die Promotion praktisch als Regelstudienabschluss fungiert. Aber für das gesamte Fächerspektrum gilt, dass – von Fach zu Fach unterschiedlich – erhebliche Anteile der Promovenden bereits gegen Ende der Promotionszeit ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Universität haben. Dies betrifft insbesondere die in der Kasseler Promoviertenstudie exemplarisch für die Sprach- und Kulturwissenschaften untersuchte Germanistik und die Sozialwissenschaften. Hier sind es jeweils ca. ein Viertel aller Promovierten, v.a. solche mit externer Finanzierung der Promotion, die ihre Beschäftigung im privaten oder öffentlichen Sektor beibehalten wollen und daher unmittelbar nach der Promotion nicht nach einer anderen Tätigkeit Ausschau halten. Auch von denen, die nach der Promotion eine berufliche Beschäftigung suchen, sind in mehreren Fächern hohe Anteile direkt nach Abschluss berufstätig (etwa neun Zehntel in der Elektrotechnik, den Wirtschaftswissenschaften, der Mathematik und der Biologie). Deutlich schwieriger stellt sich die Arbeitsmarktsituation für Promovierte der Germanistik und der Sozialwissenschaften dar. Hier sind nur zwei Drittel bis drei Viertel direkt nach Abschluss der Promotion berufstätig.

Promovierte Frauen haben durchgehend in allen Fächern größere Schwierigkeiten bei der Integration in das Beschäftigungssystem als Männer. Bei ihnen nahm die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu den Promoviertenkohorten vor fünf bis zehn Jahren auch eher zu. Sie sind zudem häufiger befristet beschäftigt.<sup>10</sup> Auch die Befragung ehemaliger Promotionsstipendiat/-innen der Hans-Böckler-Stiftung<sup>11</sup> (Enders 2005: 73 f.) und die Befragung e-

---

<sup>7</sup> Vgl. Enders/Mugabushaka (2004), a.a.O., Enders, Jürgen: *Promovieren als Prozess - Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung*, Düsseldorf 2005 sowie Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael: *Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms*. iFQ-Working Paper No.3, Bonn 2008.

<sup>8</sup> Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz: *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten*, Frankfurt/Main, New York 2001, S. 91.

<sup>9</sup> Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich: *Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*, Münster – New York – München – Berlin 2007, S. 76.

<sup>10</sup> Alle Befunde nach Enders/Bornmann (2001), a.a.O., S. 94ff.

<sup>11</sup> Enders (2005), a.a.O., S. 73f.

hemaliger DFG-Stipendiat/-innen<sup>12</sup> (Enders/Mugabushaka 2004: 29 f.) kommen zu dem Ergebnis, dass erstens für Promovierte gute Arbeitsmarktchancen außerhalb der Hochschule vorliegen und zweitens promovierte Frauen größere Schwierigkeiten bei der Integration in das Beschäftigungssystem haben als Männer.

Was den längerfristigen beruflichen Verbleib der Promovierten anbetrifft, so kann wiederum bislang nur auf die Kasseler Promoviertenbefragung von Enders und Bornmann zurückgegriffen werden, die dies als bisher einzige bundesweit repräsentative Studie für sechs Fächer und drei Kohorten für den Zeitraum 10 bis 20 Jahre nach Abschluss der Promotion untersuchte. Demnach sind 10 Jahre nach der Promotion in der Mathematik, der Germanistik und den Sozialwissenschaften etwa zwei Fünftel der Promovierten an Hochschulen tätig. In der Biologie ist es etwa ein Viertel, in der Elektrotechnik und den Wirtschaftswissenschaften ein Fünftel. In der Biologie und der Elektrotechnik sind darüber hinaus etwa genauso große Anteile in Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschulen beschäftigt. *In allen untersuchten Fächern arbeitet also 10 Jahre nach Abschluss der Promotion die Mehrheit der Promovierten außerhalb von Hochschulen.*

Betrachtet man nun, welche Anteile von Promovierten 10 Jahre nach Abschluss ihrer Promotion innerhalb und außerhalb von Hochschulen *Führungspositionen* erreichten, so zeigt sich trotz großer Fächerunterschiede eine klare Tendenz: Außerhalb von Hochschulen im privatwirtschaftlichen Sektor erzielen wesentlich höhere Anteile der Promovierten Führungspositionen als innerhalb der Hochschulen. Die im Hochschulsektor stark verzögerten Aufstiegsprozesse sind u.a. auf die langen und nicht selten verschlungenen Pfade der weiteren Nachwuchsqualifizierung zurückzuführen, so die Interpretation der Verfasser.<sup>13</sup>

(5) *Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bund-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?*

Allen genannten Programmen, Pakten und Initiativen ist das Merkmal der *zeitlich begrenzten Geltung* gemeinsam. Aus der Sicht der Hochschulen bedeutet das, dass die dadurch gewonnenen Personalmittel vornehmlich für die befristete Einstellung von wissenschaftlichem (Nachwuchs-)Personal einsetzbar sind, weil eine verstetigte Erhöhung der Haushaltsmittel nicht gegeben ist. Im Interesse der Flexibilisierung und Wettbewerbsintensivierung im Hochschulbereich und der temporären Vermehrung von Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftliches Personal mag dies zu begrüßen sein. Es entsteht aber immer dann ein Zielkonflikt, wenn die anstehenden Aufgaben nicht nur von Nachwuchskräften (also: von relativen Anfängern) bearbeitet werden können, sondern auch forschungs- und/oder lehrerfahrene Wissenschaftlerpersönlichkeiten benötigt werden. Außerdem wird damit das Risiko in Kauf genommen, dass sich die Berufungschancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sogar verschlechtern, wenn es nicht gleichzeitig auch zu einem Aufwuchs dauerhafter Hochschullehrerstellen kommt. Die vermehrte Einführung von Tenure-Track-Optionen könnte hier Erleichterung schaffen und dem Entstehen eines neuen Problemstaus vorbeugen (siehe dazu unten, Punkt 14).

Deutlich zu unterscheiden ist zwischen den Mitteln der Exzellenzinitiative, die vor allem der Stärkung der Forschung dienen sollen, und den Hochschulpaktmitteln, die vornehmlich für die Bewältigung der vermehrten Lehraufgaben im Zuge der Bologna-Reform und des prognostizierten Anstiegs der Studierendenzahlen eingesetzt werden sollen. Im Hin-

---

<sup>12</sup> Enders/Mugabushaka (2004), a.a.O., S. 29f.

<sup>13</sup> Enders/Bornmann (2001), a.a.O., S. 120.



blick auf die adäquate Besetzung der rund 4.000 primär forschungsorientierten Stellen in den Graduiertenschulen und Clustern der Exzellenzinitiative ist es in der Anfangsphase zu beträchtlichen Engpässen gekommen. So konnten ein halbes Jahr nach Ende der zweiten Auswahlrunde nur 38 Prozent der beantragten Stellen bereits besetzt werden.<sup>14</sup> Im Hinblick auf das Thema „erhöhtes Lehrdeputat im Mittelbau“ wird auf Punkt 17 verwiesen.

### *b. Promotionsphase*

(6) *Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?*

Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland eine Spitzenposition in Bezug auf die Promotionsintensität ein. Während 2005 im EU-Durchschnitt 1,4 Promotionen (bzw. vergleichbare Abschlüsse ISCED 6) pro 1.000 Einwohner im Alter von 25-34 Jahre abgeschlossen wurden, waren es in Deutschland mit 2,6 fast doppelt so viele. Noch deutlicher hebt sich Deutschland in Bezug auf die Promotionsintensität gemessen an den Hochschulabschlüssen ab, was sich zum Teil aus der vergleichsweise niedrigen Studierendenquote erklärt. Den 2,7 Promotionen je 100 Hochschulabsolvent/-innen im EU-Durchschnitt stehen 11,8 Promotionen in Deutschland gegenüber. Selbst wenn man die Medizin ausklammert (die das Promotionsgeschehen in Deutschland stärker prägt als in andern Ländern), weist Deutschland einen relativ großen Vorsprung auf.

Das gute Abschneiden Deutschlands im internationalen Vergleich scheint für die Beibehaltung der *Vielfalt an Qualifizierungswegen* bzw. Fördermaßnahmen sowie der Möglichkeit ihrer flexiblen Inanspruchnahme zu sprechen, die im BuWiN ausführlich dokumentiert sind. Obwohl es gute Argumente – wie z.B. zeitliche Straffung und Erhöhung der Erfolgsquote – für eine verstärkte Strukturierung dieser Phase (einschließlich Studierendenstatus und Einschreibepflicht für Doktoranden) und kollektive Kommunikations- und Betreuungsangebote gibt, sollte eine flächendeckende „Verschulung“ im Interesse der Sicherung des Anspruchs auf den wissenschaftlichen Charakter der Promotion vermieden werden. Ein System der Nachwuchsförderung, das Freiräume für die Verwirklichung unterschiedlicher Lebensentwürfe bietet und individuellen Belangen Rechnung tragen kann, eröffnet nicht nur größere Erfolgchancen, sondern es wirkt auch sozialer Benachteiligung entgegen.<sup>15</sup>

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive bestand und besteht in Deutschland im internationalen Vergleich Nachholbedarf. Mit 39,0 Prozent lag der Frauenanteil an den Promotionen im Jahr 2004 unter dem EU-27-Durchschnitt von 43,4 Prozent. Die USA, Großbritannien, Frankreich und Schweden – um nur einige Beispiele zu nennen – schnitten in punkto Gleichstellung deutlich besser ab. In den USA nähert sich der Frauenanteil der 50-Prozent-Marke.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Sondermann, Michael/Simon, Dagmar/Scholz, Anne-Marie/Hornbostel, Stefan: *Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase*. ifQ-Working Paper No.5, Bonn 2008, S. 20.

<sup>15</sup> Vgl. in diesem Sinne auch Bosbach, Eva: *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*. Studie im Auftrag des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt 2009 (im Druck).

<sup>16</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-07-131/DE/KS-SF-07-131-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-131/DE/KS-SF-07-131-DE.PDF); Zugriff 9.2.2009.

Der Frauenanteil an den Promotionen ist in Deutschland seit 1995 kontinuierlich gestiegen – von 31,5 Prozent 1995, über 34,3 Prozent 2000 auf 42,2 Prozent 2007. Zum Vergleich: Der Absolventinnenanteil (Dipl., MA und vergleichbare Abschlüsse) betrug im gleichen Jahr 51,5 Prozent. Hervorhebenswert ist, dass sich der für Frauen typische Konzentrationsgrad auf bestimmte Fächergruppen abgeschwächt hat. Aber noch immer nahen Medizinpromotionen bei ihnen knapp ein Drittel aus (2000 40%), bei Männern jedoch nur ein Viertel. Unter Ausklammerung der Medizin lag der Frauenanteil 2007 bei 37 Prozent der Promotionen.<sup>17</sup>

Bei dieser im Grundsatz positiven Entwicklung dürfte der Ausbau der strukturierten Promotionsförderung und der Stipendienförderung durch verschiedene Träger eine Rolle gespielt haben. Etwa 50 Prozent der Promotionsstipendien der Begabtenförderwerke und der Landesförderprogramme gingen an Frauen. Auch an DFG-Graduiertenkollegs stieg der Frauenanteil unter den Stipendiatinnen von 42,2 Prozent (2004/05) auf 43,5 Prozent.<sup>18</sup>

So weit Angaben für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Verfügung stehen, zeichnet sich seit der erstmaligen Erfassung durch die BLK 1999 ebenfalls ein positiver Trend ab, der sich jedoch in letzter Zeit abgeschwächt zu haben scheint. In den Instituten der MPG, WGL und Helmholtz-Gemeinschaft stellen Frauen inzwischen über 40 Prozent der Doktorand/-innen. Spitzenreiter ist die WGL mit 48,1 Prozent (2007).

Erwähnenswert ist, dass Frauen auch ihre Präsenz an den Hochschulen unter den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in Teilzeit (darunter vermutlich ein hoher Anteil von Qualifikationsstellen) verstärken konnten - von 42,0 Prozent 2000 auf 47,4 Prozent 2006.

Mit Blick auf den gesamten Karriereverlauf lassen sich folgende Aussagen treffen: Sowohl beim Übergang zur Promotion als auch zur Habilitation sind Frauen gegenüber Männern im Rückstand. Nach erfolgreichem Überwinden der Habilitation als letzter Qualifikationshürde sind die Berufungschancen dann relativ gut und für Männer und Frauen ungefähr gleich.<sup>19</sup> Selbstverständlich gibt es von Fach zu Fach angebots- und nachfragebedingte Unterschiede. Insgesamt ist zu beachten, dass nach der Habilitation in vielen Fächern kaum noch berufliche – und der erworbenen Qualifikation entsprechende – Alternativen zur Hochschulkarriere bestehen, so dass ein „Scheitern“ an dieser Stelle für die Betroffenen gravierender ist als in der Zeit unmittelbar nach der Promotion, die relativ breite berufliche Perspektiven eröffnet.

(7) *Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?*

In Deutschland spielen lediglich die medizinischen Promotionen eine gewisse Sonderrolle, die sie in die Nähe der in den USA, Großbritannien oder Frankreich üblichen *professional doctorates* rückt, die nicht primär auf eine Forschungsqualifikation ausgerichtet sind. Ansonsten wird die Promotion in Deutschland generell als *Forschungspromotion* verstanden, die sowohl auf anspruchsvolle Tätigkeiten innerhalb Hochschulbereiches wie auf solche in anderen Bereichen vorbereitet. Wie die Erfahrungen in anderen Ländern, aber auch in deutschen Graduiertenkollegs u.ä. zeigen, ist es ein durchaus gangbarer Weg, für den Erwerb der Forschungspromotion eine dritte Studienphase vorzusehen.

---

<sup>17</sup> <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/BildungForschung/Kultur/Hochschulen/Tabellen.psml>, Zugriff: 9.2.2009.

<sup>18</sup> DFG-Erhebung 2007, unveröffentlichte vorläufige Ergebnisse.

<sup>19</sup> Vgl. Burkhardt (2008), a.a.O., S. 282 (Tabelle 33).

In Deutschland war die Promotion bisher genau an der Schnittstelle zwischen dem Bildungssystem und dem (akademischem und außerakademischem) Beschäftigungssystem angesiedelt, wie unter Punkt 6 dargestellt wurde. Falls die Promotion jetzt im Zuge der Bologna-Reform als dritte Studienphase ganz in das Bildungssystem hineingenommen werden sollte, könnte sich das für die Geschlechtergleichstellung durchaus vorteilhaft auswirken. Denn im deutschen Bildungssystem ist die Chancengleichheit für Schülerinnen und Studentinnen heute bereits verwirklicht und könnte ohne weiteres auch auf Doktorandinnen ausgedehnt werden.

Allerdings scheinen die unter Punkt 6 zitierten Zahlen auch dafür sprechen, dass dieser Prozess ohnehin bereits in vollem Gange ist und keine so tiefgreifenden Maßnahmen wie die flächendeckende Verschulung der Forschungspromotion mehr erforderlich macht. Denn dadurch würde ein besonderer Standortvorteil der deutschen Promotion zu Nichte gemacht, der im „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ deutlich zu Tage tritt: Es ist gerade die *Vielfalt der Fördermaßnahmen und Qualifizierungswege*, die die deutsche Promotion im internationalen Vergleich so gut dastehen lässt – und die im übrigen auch dafür sorgt, dass deutsche Post docs im Ausland sehr begehrt sind.

Angesichts dieser Sachlage wird empfohlen, Graduierten- und Promotionskollegs, Graduate Schools u.ä. durchaus als willkommene Bereicherung der Vielfalt des deutschen Promotionssystems zu sehen, aber der allgemeinen Vereinheitlichungstendenz an dieser Stelle nicht Folge zu leisten. Bedenklich stimmt, dass hochschulextern Promovierte ein Jahr nach Abschluss der Promotion deutlich seltener an der Hochschule beschäftigt sind als hochschulintern Promovierte.<sup>20</sup>

Trotz des guten Abschneidens im internationalen Vergleich (siehe dazu Punkt 6) und der relativ hohen Betreuungszufriedenheit der Doktrand/-innen<sup>21</sup> zeichnet sich Reformbedarf ab, der sich auch auf die traditionellen Qualifizierungswege erstreckt. Nach Hochrechnungen von HoF wird schätzungsweise nur jedes dritte Promotionsvorhaben (ohne Medizin) mit Erfolg abgeschlossen.

(8) *Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?*

(9) *Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?*

Diese beiden Fragen können aufgrund des derzeitigen Kenntnisstandes nur sehr bedingt beantwortet werden, und zwar aus dem schlichten Grund, weil verlässliche quantitative Aussagen über die Anzahl der Promovierenden und über deren Aufteilung auf unterschiedliche Finanzierungs- und Beschäftigungsformen zurzeit nicht möglich sind. Hier besteht dringender Forschungsbedarf als Voraussetzung für den Einsatz gezielter Maßnahmen.

Will man Aussagen zu Umfang und Verlauf von Promotionsvorhaben treffen, sieht man sich in Deutschland mit dem Problem konfrontiert, dass keine bundesweiten statistischen Daten zum Eintritt in die Promotionsphase zur Verfügung stehen. In der internationalen

---

<sup>20</sup> Vgl. Enders/Bornmann (2001), a.a.O., S. 101

<sup>21</sup> Vgl. *Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Befragung 2004*. In DUZ Nachrichten: Das Hochschulmagazin, Beil.: DUZ spezial 10/2004; Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher: *Zur Situation der Doktoranden in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung*. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27(2005)1, S. 74-95.

Bildungsstatistik, wie sie UNESCO, OECD und Eurostat regelmäßig veröffentlichen, klafft hier, was Deutschland betrifft, eine Lücke. Erfasst werden über die Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes lediglich die erfolgreich abgeschlossenen Promotionen. Damit ist eine Berechnung der Erfolgsquote (wie auch der Abbruchquote und der Dauer) – als Voraussetzung der Bewertung der Effizienz des Fördersystems nicht zu letzt als Orientierung für zukünftige Reformen – nur näherungsweise (unter Inkaufnahme zahlreicher Unsicherheitsfaktoren) und ohne verlässliche fachliche Differenzierung möglich. Auch die Hochschulen selbst verfügen kaum über detailliertes und belastbares Zahlenmaterial. Oftmals werden die Promovierenden lediglich dezentral von verschiedenen universitären Stellen und das nach unterschiedlichen Gesichtspunkten erfasst und "verwaltet". Hinzu kommt, dass bestimmte Segmente des vielfältigen deutschen Fördersystems nicht oder zumindest nicht einheitlich in die statistische Berichterstattung einbezogen sind. Angaben zur Nachwuchsförderung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhält man quasi als Nebenprodukt einer seit mehreren Jahren von der BLK bzw. GWK durchgeführten Studie zu „Frauen in Führungspositionen“. Die verschiedenen Trägerorganisationen wie DFG, DAAD, Volkswagen-Stiftung, Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, AvH-Stiftung, Begabtenförderwerke präsentieren ihre Maßnahmen und Programme sowie die Ergebnisse ihrer Umsetzung jeweils eigenständig, so dass es für den BuWiN gesonderter Befragungen bedurfte, um eine Gesamteindruck zu gewinnen. Gleiches betrifft die Förderpolitik der Bundesländer.

Vor diesem Hintergrund ist es nur unter Vorbehalt möglich, etwas zur Entwicklung der Struktur es Fördersystems zu sagen. Für die vergangenen Jahrzehnte liegt eine Reihe grober Schätzungen des Doktorand/-innenbestandes vor:<sup>22</sup>

- Für 1992 wird ihre Anzahl von Winfried Benz<sup>23</sup> auf etwa 63.000 geschätzt, davon 44.000 auf Plan- oder Drittmittelstellen an Hochschulen (70%), 4.500 auf Stellen in der außeruniversitären Forschung (7%) und 8.500 Stipendiaten (13%, dar. Graduiertenförderung der Länder, Begabtenförderwerke, Graduiertenkollegs, Stiftungen).
- Klaus Hüfner<sup>24</sup> legt für 2000 folgende Schätzung vor: 57.500 geförderte Doktoranden zzgl. 40.000, die sich unabhängige vom Fördersystem finanzieren. Unter den Geförderten befinden sich nach seiner Ansicht 46.250 befristete wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen in Voll- oder Teilzeit, 3.777 Kollegiaten und 2.449 anderweitig finanzierte Teilnehmer von Graduiertenkollegs (2001) sowie 4.900 Beschäftigte in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dieser Ansatz erscheint insbesondere auf Grund des hohen Anteils externer Finanzierung zu hoch.
- Janson/Schomburg/Teichler<sup>25</sup> gehen für 1999 von 70.000 bis 80.000 an einer Doktorarbeit arbeitenden Personen aus. Etwa 50.000 waren als wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen tätig, 8.000 erhielten im Rahmen von DFG-Graduiertenkollegs ein Stipendium, weitere 8.000 ein Stipendium von anderen Organisationen. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finanzierten 3.400 Stipendien. 8 Prozent der Doktoranden finanzierten ihre Qualifizierung selbst oder mit Hilfe ihrer Familie.

Die für den BuWiN vorgenommene Schätzung kann sich auf die Angaben der Hochschulpersonalstatistik (zu wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen nach Hochschulart, Beschäftigungsumfang, auf Dauer/Zeit und Finanzierungsart) und die Ergebnisse der Befragung

<sup>22</sup> Detaillierte Quellennachweise in: Burkhardt (2008), a.a.O., Kap. 3.4.

<sup>23</sup> Benz, Winfried: *Arbeitsteilung in der Wissenschaft. Ein historischer Rückblick auf die Entwicklung der Personalstruktur und was der Wissenschaftsrat heute dazu sagt*. In: Köhler, Gerd/Köpke, Andreas (Hg.): „Wissenschaft als Beruf“. *Die Dokumentation der 15. GEW-Sommerschule '95*. Frankfurt/Main 1996, S. 79-89.

<sup>24</sup> Hüfner, Klaus: *Doctoral degrees in Germany*. In: Sadlak, Jan (Hg.): *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects*. Bukarest 2004, S. 51–61.

<sup>25</sup> Janson/Schomburg/Teichler (2007), a.a.O.

von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Trägerorganisationen und Landesministerien stützen. Auf Grund der Besonderheiten der Promotionen in der Medizin, speziell ihrer oft studienbegleitenden Erarbeitung und ihres nicht seltenen Charakters einer Studienabschlussarbeit mit vermutlich unterdurchschnittlicher Inanspruchnahme der üblichen hochschulexternen Förderwege, wurde die Berechnung so weit möglich *ohne Einbeziehung der Medizin* vorgenommen. Die Hochrechnung ergab einen Bestand von ca. 49.000 – 61.000 Doktorand/-innen (ohne Medizin), davon gut zwei Fünftel im Beschäftigungsverhältnis an Hochschulen (anteilig mit sinkender Tendenz) und je ein Fünftel an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (anteilig mit steigender Tendenz), mit Unterstützung von Förderorganisationen und Landesprogrammen sowie auf der Basis externer Finanzierung.

(10) *Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?*

Es wird auf die Antworten unter Punkt 6 und 7 und das dortige Plädoyer für die Vielfalt der Wege zur Forschungspromotion verwiesen.

(11) *Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?*

Diese Frage sollte primär ordnungspolitisch angegangen werden: Wenn man davon ausgeht, dass die Universitäten in Deutschland der institutionelle Ort sind, wo Forschung und Lehre miteinander verbunden werden sollen, so ist das auch der Ort, wo die Forschungspromotion lokalisiert werden muss. Würde den außeruniversitären Forschungseinrichtungen das Promotionsrecht übertragen, entstünde die Gefahr, dass die Universitäten überall dort, wo sie in direkter Konkurrenz zu außeruniversitären Forschungsinstituten stehen, zu reinen Lehrinrichtungen würden, die keine Doktoranden mehr gewinnen könnten. Durch die Notwendigkeit zur Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen bei der Promotion, die aufs Ganze gesehen ja auch gut funktioniert, wird der Beeinträchtigung universitärer Forschung, wie man es z.T. in der DDR im Verhältnis von Universitäten und Instituten der Akademie der Wissenschaften in einigen Fachdisziplinen beobachten konnte, entgegengewirkt.

Das genau Umgekehrte gilt für die Promotion an Fachhochschulen, deren primäre Aufgabe die anwendungsnahe Lehre und nur in begrenztem Umfang die anwendungsbezogene Forschung ist. Schon allein das sehr hohe Lehrdeputat der Fachhochschulprofessorinnen und -professoren<sup>26</sup> spricht dagegen, dass sie sich voll in der Forschung engagieren können. Das Ziel, dass die Lehre an Fachhochschulen von forschungserfahrenen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen vertreten wird, wird vermutlich am besten dadurch erreicht, dass diese an einer Universität promoviert haben. Gibt man das auf, so können sich leicht niederländische Verhältnisse einstellen: Das Lehrpersonal der dortigen „Hochschulen für höhere Berufsbildung“ (*hogescholen voor hogere beroepsonderwijs*, HBO) ist in der Regel unpromoviert und wird aus den eigenen Reihen rekrutiert. Den negativen Auswirkungen auf die akademische Qualität der HBOs versucht man in jüngster Zeit durch die Einführung von Stellen für promovierte *Lectoren* entgegen zu wirken, die das Forschungsniveau der HBOs anheben sollen.<sup>27</sup>

Unabhängig davon ist es freilich ein legitimes Desiderat, den Fachhochschulabsolvent/

---

<sup>26</sup> In der Regel 18 Semesterwochenstunden, lediglich in Sachsen-Anhalt 16 SWS, in Bayer 19 SWS (Quelle: Auswertung der Lehrverpflichtungsverordnungen der deutschen Bundesländer durch HoF).

<sup>27</sup> Vgl. dazu Kreckel (2008), a.a.O., S. 250ff.

-innen, zumal solchen mit Master-Abschluss, bei entsprechender Leistungsfähigkeit die Möglichkeit zur Promotion an einer Universität zu eröffnen und – in Analogie zu dem mit den außeruniversitären Einrichtungen praktizierten Verfahren – kooperative Promotionen durchzuführen, bei denen Fachhochschullehrer/-innen als Betreuer, Gutachter und Prüfer mitwirken. Insofern folgen wir hier der Auffassung der HRK.<sup>28</sup> Derartige kooperative Promotionen sind in der Theorie überall möglich, in der Praxis liegt aber noch vieles im Argen. So haben nach Angaben der HRK im Studienjahr 2005/2006 an deutschen Universitäten 403 Fachhochschulabsolventen promoviert. Das sind 1,7 Prozent der insgesamt 24.287 Doktorpromotionen des Jahres 2006.

### c. Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“

(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?

Diese Frage lässt sich nicht einheitlich beantworten, schon allein deshalb nicht, weil es eine systematische Einordnung von „Postdoktorand/-innen“ weder in der Personalstruktur der deutschen Hochschulen noch in der sie beschreibenden amtlichen Hochschulstatistik gibt; im Fördersystem der DFG sind sie allerdings bereits eine eigene Position<sup>29</sup>. Im Grund muss man sich bewusst machen, dass die erst vor einigen Jahren abgeschaffte Position des C1-Assistenten mit Habilitationsaufgabe die klassische deutsche Post-doc-Position ist. Sie kehrt nun – ohne dezidierte Habilitationsverpflichtung – aus den angelsächsischen Ländern nach Deutschland zurück. Dort war bis vor kurzem die Promotion bereits ein ausreichender Qualifikationsnachweis für die Übernahme einer ersten selbständigen Hochschullehrerstelle als *assisant professor* bzw. *lecturer*. Die Vorstellung, dass davor noch eine postdoktorale Qualifikationsphase stattzufinden habe, die der deutschen Habilitationsphase ja nicht unähnlich ist, ist dort erst in jüngerer Zeit entstanden und dann als „Innovation“ wieder nach Deutschland eingewandert. In der formellen Stellenstruktur der deutschen Hochschulen spiegelt sie sich aber nicht wirklich wider. Dort herrscht – auch wegen der föderalen Vielfalt – zurzeit eine relativ große Unübersichtlichkeit, über die sich verallgemeinernd Folgendes sagen lässt:

Nur ein kleiner Teil der Stellen für Promovierte (z.B. für Juniorprofessoren, Leiter von Nachwuchsgruppen, Leiter selbst eingeworbener DFG-Projekte, habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiter und Dozenten) ist nicht weisungsgebunden, in der großen Mehrzahl der Fälle aber streng befristet. Ansonsten sind Post docs in unterschiedlichsten Positionen für weisungsgebundene Dienstleistungen in Lehre und/oder Forschung beschäftigt, zu denen teilweise auch die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung zählt. Die große Mehrzahl der weisungsgebundenen Post docs sind befristet tätig, teils in traditionellen Assistentenpositionen oder als Mitarbeiter in Drittmittelprojekten, aber auch als Wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte u.ä. in Voll-, Teilzeit- oder Nebenbeschäftigung oder als Post-doc-Stipendiaten. Einige Promovierte verfügen über unbefristete Funktionsstellen, etwa als beamtete Akademische Räte oder Studienräte im Hochschuldienst oder als fest angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbei-

---

<sup>28</sup> Hochschulrektorenkonferenz: *Zur Promotion von Fachhochschul-Absolventen*. Empfehlung des 103. Senats der HRK vom 13.2.2007, Bonn 2007.

<sup>29</sup> Scholz, Beate: *Wissenschaftliche Karriere in Deutschland. Flexible Förderprogramme für jede Karrierestufe*. In: Hochschule innovativ 12/2004, S. 12-13.

terinnen mit Daueraufgaben. Inwieweit die rechtliche Weisungsabhängigkeit auch zu faktischer Unselbständigkeit in Lehre und Forschung führt, hängt sehr stark von der jeweiligen Fächerkultur, aber auch von persönlichen Verhältnissen vor Ort ab, die zwischen offener Kollegialität, professoraler Jovialität und hierarchischem Ordinariengebahren liegen können.

Wie die Erfahrung lehrt, finden sich viele Post docs mit diesen Umständen ab, weil sie ihnen die Möglichkeit geben, weiter im akademischen Bereich tätig zu bleiben, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren und eventuell ein permanentes Unterkommen in der akademischen Welt zu finden. Über die immer wieder gerne vertretene These, dass gerade die Besten solche Verhältnisse nicht akzeptieren, lassen sich keine verlässlichen empirischen Aussagen treffen.

*(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?*

Mit der Einführung der *Juniorprofessur* im Jahr 2002 wurde der Versuch unternommen, Nachwuchswissenschaftler/-innen früher als bisher die Chance zu eigenständiger Forschung und Lehre zu geben. Die ursprüngliche Intention, die Habilitation als Hauptweg zur (universitären) Professur abzulösen, wurde bisher nicht erreicht. Auch blieb man weit von der im Vorfeld von einer durch die Bundesregierung eingesetzten Expertengruppe genannten Größenordnung (6.000) entfernt. Mittlerweile gibt es rund 800 Juniorprofessor(inn)en an deutschen Hochschulen. Gravierender ist aber, dass diese Stellen in der Regel nicht systematisch mit der Möglichkeit zur Erlangung einer Dauerstelle versehen wurden (*Tenure Track*, s.u. Punkt 14). Zwar definieren die meisten Hochschulgesetze die Juniorprofessur als alternativen Zugangsweg zur Professur.<sup>30</sup> In der Berufungspraxis hingegen ist die Habilitation der ‚Königsweg‘ zur Berufung geblieben, und auch ein Drittel der Juniorprofessor/-innen will diese nach wie vor ablegen, wie Befragungsergebnisse zeigen. Dabei handelt es sich um jene Juniorprofessor/innen, die *gleichzeitig* eine Habilitation planen. 43 Prozent verneinen dies und ein Viertel ist unentschieden. Von den potentiellen Habilitand/-innen sehen über 80 Prozent diese als in ihrem Fach üblich an und über 90 Prozent erhoffen sich bessere Berufschancen.<sup>31</sup> Bisher lässt sich allerdings statistisch nicht belegen, in welchem Ausmaß Juniorprofessoren sich tatsächlich habilitieren. 2006 nahmen sie lediglich einen Anteil von knapp einem Prozent der Habilitationen ein. Ihr Anteil am wissenschaftlichen Personal der Universitäten (ohne Professoren/-innen) lag bei 0,6 Prozent.

Die bei HoF im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes „Qualitätswirkungen föderaler Differenzierung“ derzeit laufende Analyse der Stellenausschreibungen an Hochschulen deutet darauf hin, dass sich die Juniorprofessur als Stellenkategorie bun-

---

<sup>30</sup> Wobei es sich aber keinesfalls um eine einheitliche Regelung handelt. Vielmehr bestehen deutliche Unterschiede in den LHG hinsichtlich des Status der Habilitation, der Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten und der Lockerung des Hausberufungsverbots (vgl. Kleinwächter, Claudia (2008): *varia et curiosa - vom Ende der einheitlichen Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht*. In: Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter (Hg.): *Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 - Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus*. Bielefeld: Universitätsverlag Webler, S. 137-153).

Das Lehrdeputat von Juniorprofessuren ist hingegen auf eine Regellehrverpflichtung von vier Lehrveranstaltungsstunden in der ersten und vier bis sechs in der zweiten Anstellungsphase festgelegt (vgl. KMK-Vereinbarung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (ohne Kunsthochschulen). Beschluss der KMK vom 12.6.2003.; <http://www.kmk.org/doc/beschl/lehrhoch.pdf>, Zugriff: 9.2.2009).

<sup>31</sup> Federkeil, Gero/Buch, Florian: *Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung*. Gütersloh 2007, S. 30f.

desweit behauptet. Insbesondere durch die Exzellenzinitiative, aber auch durch Landesförderprogramme scheint es zu einer Belebung gekommen zu sein.

Hinsichtlich Ausgestaltung und Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit wird dem „*Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterprogramm*“ der DFG in einer ersten Evaluationsstudie eine überwiegend (sehr) hohe Attraktivität bescheinigt<sup>32</sup>:

- Wer in den Genuss der Förderung kommt, erreicht eine *sehr hohe Unabhängigkeit bei der Durchführung der eigenen Forschungen*. Die Nachwuchsgruppenleiter/innen verfügten, nach eigener Wahrnehmung, über eine mit Professoren vergleichbare Autonomie.
- Hinsichtlich der *Ausstattungsmerkmale* sehen sich die Geförderten ebenfalls in einer guten Position, auch im Vergleich mit Juniorprofessuren.
- In dem Programm Geförderte geben eine *signifikant höhere Zufriedenheit* mit Einkommen, Position und beruflichen Entwicklungsperspektiven zu Protokoll als die Abgelehnten.
- Die Geförderten (48%) erreichen *schneller und häufiger eine unbefristete Position an Hochschulen* als die Abgelehnten (10%), wobei die Mehrzahl der Abgelehnten nicht aufgibt und den Weg in die Wissenschaft auf anderen Wegen fortsetzt.
- Vielfach bemängelt wird die oft nur *geringe Einbindung in institutsinterne Abläufe und Entscheidungsprozesse*.
- Als problematisch wird insbesondere das *Promotionsrecht* angesprochen; weniger als 40 Prozent verfügten darüber, was nicht selten zu *Abhängigkeiten von Professor/innen* führe sowie zu dem Wunsch schnell zu *habilitieren*.
- Ein *zusätzliches Absichern durch die Habilitation* erscheint der Mehrzahl der Geförderten erwägenswert, um ihre Aussichten auf die Berufung auf eine Professur zu verbessern: 50 Prozent waren bereits habilitiert, 50 Prozent gaben an, es vorzuziehen, wobei 76 Prozent aller Befragten (Geförderte und Abgelehnte) die Habilitation zugleich (!) als ein bedeutungsloses Ritual einschätzten.

Aus den Stellungnahmen von Juniorprofessor/-innen und Nachwuchsgruppenleiter/-innen wird die große Zwiespältigkeit der Betroffenen gegenüber der Habilitation als Qualifikationsweg erkennbar. Blickt man auf die Statistik, so hat sich die Zahl der erfolgreichen Habilitationen in Deutschland im letzten Jahrzehnt auf eine Bandbreite zwischen 1900 und 2200 Habilitationen pro Jahr eingependelt, ohne erkennbaren Trend; im Jahr 2007 erfolgten 1881 Habilitationen. Allerdings ist auch die absolute Zahl der Promotionen (23.000 – 25.000 pro Jahr) im gleichen Zeitraum ziemlich konstant geblieben, so dass sich zur Frage der langfristigen Zu- oder Abnahme der Habilitation in Deutschland<sup>33</sup> keine verlässliche Aussage treffen lässt. Bei der Durchsicht der zurzeit gültigen Landeshochschulgesetze ergibt sich, dass im Zusammenhang mit den „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“, die nach der Promotion zu erbringen sind, fast die durchgängig die Habilitation *und* die Juniorprofessor als Berufungsvoraussetzung Erwähnung finden

Denkbar – und wohl wünschenswert – wäre es aber, wenn die Unterscheidung zwischen der förmlichen Habilitation und der (sicherlich nicht weniger strengen) Evaluation von Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern allmählich verschwände und die Post-

---

<sup>32</sup> Vgl. hierzu und zum Folgenden Böhmer/Hornbostel/Meuser (2008), a.a.O.; in dieser Evaluationsstudie des iFQ wurde eine Gruppe von Nachwuchsgruppenleiter/-innen (Geförderte) befragt und mit einer Gruppe abgelehnter Antragsteller/-innen (Abgelehnte) verglichen; zusätzlich wurden bibliometrische Publikationsanalysen vorgenommen.

<sup>33</sup> GWK: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Bonn 2008, Tabelle 3.1 <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-03-Chancengleichheit.pdf>; Zugriff: 9.2. 2009); <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen.psm1>, Zugriff: 9.2.2009.



doc-Evaluation als vollgültige Habilitationsäquivalenz wahrgenommen würde. In der Tat kennen ja die amerikanischen Forschungsuniversitäten bereits seit längerer Zeit die förmliche „*tenure evaluation*“ der *assistant professors*, die in qualitativer und funktionaler Hinsicht der deutschen Habilitation sehr ähnlich ist, allerdings ohne die negativen Begleiterscheinungen der Unselbständigkeit und persönlichen Abhängigkeit der Habilitanden.<sup>34</sup>

(14) *Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?*

„*Tenure track*“-Positionen, also: befristete Berufungen, die nach erfolgreicher Bewährung in eine Dauerstellung einmünden, sind an deutschen Hochschulen bisher die große Ausnahme. Das gilt insbesondere auch für die Juniorprofessuren, die ja mit dem expliziten Ziel eingeführt wurden, den direkten Weg zur permanenten Professur zu eröffnen. Bei der empirischen Studie des CHE aus dem Jahre 2006 ergab sich, dass für nur 8 Prozent der befragten Juniorprofessor/-innen die Option bestand, nach erfolgreicher Zwischenevaluation und Bewährung ohne Ausschreibung in eine volle Professur einzurücken. 12 Prozent gaben an, dass für sie die Bewerbung auf eine Professur an der eigenen Professur möglich sei.<sup>35</sup> Im Umkehrschluss heißt dies, dass für rund 80 Prozent das „Hausberufungsverbot“ galt. Diese Tendenz wird durch eine Auswertung der (insgesamt 34) Ausschreibungen von Juniorprofessuren in DUZ, ZEIT und F&L während eines Dreimonatszeitraums 2008 bestätigt: Bei 4 Ausschreibungen ist Tenure Track „vorgesehen“ bzw. „nicht ausgeschlossen“, bei 25 Anzeigen wird Tenure Track explizit ausgeschlossen, bei 5 weiteren liegen keine Angaben vor.

Dieser ernüchternde Befund wird nur verständlich, wenn man sich klar macht, dass mit der Tenure Track-Diskussion eine Achillesferse des deutschen Hochschulsystems berührt wird, das sog. „*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<sup>36</sup>. Ursprünglich gegen nepotistische Missbräuche (bis hin zur faktischen Erblichkeit des Professorenamtes im 18. Jahrhundert) gerichtet, ist der Mobilitätswang für angehende Professoren mittlerweile zu einem tief-sitzenden, bis vor kurzem auch rahmenrechtlich verankerten Glaubenssatz des deutschen Hochschulsystems geworden.<sup>37</sup> Dem Hausberufungsverbot wird üblicherweise eine hohe wettbewerbs- und qualitätssichernde Wirkung beigemessen. Es gilt bei der erstmaligen Berufung auf eine Professur, richtet sich aber faktisch auch gegen universitätsinterne „Beförderungen“ von W2 nach W3.<sup>38</sup> Ähnlich wie man in Deutschland an den reinigenden und qualitätssichernden Effekt des Hausberufungsverbotes glaubt („ohne ihn wirklich nachweisen zu können“), herrscht in Frankreich der Glaube an die heilsame Wirkung des *concours* – also: an den anonymen Leistungswettbewerb zwischen formal Gleichqualifizierten; dort würde man es für töricht halten, den in einem *Concours* bestplatzierten Bewerber *nicht* zu berufen, weil er aus dem eigenen Haus stammt. Gerade an deutschen Universitäten mit geringen finanziellen Möglichkeiten wird heute mancher Rektor oder Präsi-

<sup>34</sup> Vgl. Kreckel (2008), a.a.O., S. 179ff.; Janson/Teichler/Schomburg (2007), a.a.O., S. 89ff.).

<sup>35</sup> Federkeil/Buch (2007), a.a.O., S. 48.

<sup>36</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: *Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren*, Berlin 2005: S. 11 und Anhang 2, Pkt. 6, sowie Herrmann, Oliver: *Die Hausberufung – mit Einführung der Juniorprofessur ein „echtes“ Hausberufungsverbot*. In: *Wissenschaftsrecht*, Bd. 40, Heft 2, 2007, S. 146-179.

<sup>37</sup> Nach der deutschen Vereinigung wurde das Hausberufungsverbot auch an den ostdeutschen Hochschulen wieder durchgesetzt.

<sup>38</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.

dent darüber nachdenken, ob es wirklich klug ist, die besten eigenen Leute ziehen zu lassen.

Neben dem zählbaren Hausberufungsverbot besteht noch ein weiteres Hindernis gegen Tenure-Track-Regelungen – die relativ starre Bindung an Stellenpläne, die die angelsächsischen Universitäten nicht kennen. Man wird abwarten müssen, ob mit der jetzt in einigen Bundesländern beginnenden Übertragung des Berufungsrechts und der Personalhoheit an die Hochschulleitungen ein allmähliches Umsteuern einsetzen wird.

*(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?*

Das WissZeitVG ist im April 2007 in Kraft getreten. Belastbare Aussagen über seine Auswirkungen sind zurzeit noch nicht möglich. Das BMBF hat 2008 ein bis 2010 laufendes Evaluationsprojekt ausgeschrieben, das sich mit dieser Thematik befasst. Erst wenn die Befunde dieser Evaluationsstudie vorliegen, wird sich Genaueres sagen lassen.

*(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?*

Nach den Angaben des statistischen Bundesamtes<sup>39</sup> lag in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil der der befristet tätigen Drittmittelbeschäftigten an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern der Hochschulen (im Angestelltenverhältnis) im Jahr 1982 bei 27,9 Prozent, im Jahr 1995 bei 30,2 Prozent, im Jahr 2006 bei 36,3 Prozent. Das Zahlenverhältnis von unbefristeten zu befristeten Mitarbeiter/-innen hat sich in diesem Zeitraum von 1:3,8 über 1:4,0 auf heute 1:4,7 verschoben.

Wenn ein zunehmender Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Drittmittelbasis befristet an den Hochschulen tätig ist, während die Zahl der verfügbaren festen Hochschullehrerstellen relativ konstant bleibt, intensiviert sich der Wettbewerb um diese Stellen und die Zugangschancen verschlechtern sich. Vor allem für ältere und erfahrene Drittmittelforscher/-innen stellt sich damit mit zunehmender Schärfe die Frage nach einer eigenen Laufbahn mit Aufstiegsmöglichkeiten für das Forschungspersonal, wie es sie in Ansätzen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in voll ausgeprägter Form bei den Instituten des französischen CNRS (*centre national de recherche scientifique*) gibt.<sup>40</sup> An den Universitäten in Österreich hat man für diesen Zweck die Position des unbefristet angestellten „*staff scientist*“ eingeführt.<sup>41</sup> Das deutsche Wissenschaftszeitvertragsgesetz von 2007 zielt in eine ähnliche Richtung. Über seine faktischen Auswirkungen gibt es aber, wie zuvor ausgeführt, bis jetzt noch keine Erkenntnisse.

*(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?*

Der Lehrbedarf an den deutschen Hochschulen steigt, zumal an den Universitäten, die den Löwenanteil der Studierenden zu versorgen haben. Sowohl die Bologna-Reform wie auch die allgemeine Bildungsexpansion führen zu erhöhter Lehnachfrage. Will man in Deutschland an der überkommenen Stellenstruktur mit rund 15 Prozent Professoren und nahezu 85 Prozent unselbständigen „Nachwuchs“- bzw. Mittelbaupositionen in überwie-

---

<sup>39</sup> Statistisches Bundesamt, *Personal an Hochschulen*. Fachserie 11/Reihe 4.4, Wiesbaden (versch. Jahrgänge).

<sup>40</sup> Vgl. dazu Kreckel (2008), a.a.O., Kap. II.2.2 und III.1.3.

<sup>41</sup> Vgl. ebd., Kap. III.6.2.

gend befristeter Beschäftigung festhalten, so ist die Versuchung groß, dem Mittelbau erhöhte Lehrdeputate zu übertragen, um den wenigen Professor/-innen den Rücken für die Forschung frei zu halten, und/oder ein bestimmtes Kontingent von „Lehrprofessuren“ zu schaffen, die diese Rolle übernehmen. Ein vergleichender Blick auf die zurzeit geltenden „Lehrverpflichtungsverordnungen“ der deutschen Länder zeigt, dass dort überall Lehrprofessuren mit 12 und mehr Wochenstunden Lehrdeputat und diverse Mittelbaupositionen mit hohem Lehrdeputat, zum Teil mit bis zu 20 Wochenstunden, vorgesehen sind. Das für deutsche Universitäten geltende normative Leitbild der „Einheit (oder zumindest doch: Verbindung) von Forschung und Lehre“ wird auf diese Weise unterlaufen.

Die naheliegende Alternative, für die die anderen europäischen Universitätssysteme bereits mehr oder weniger deutlich optiert haben, ist die Ausweitung der Gruppe der selbständigen Hochschullehrer unterhalb der Professur, speziell der Universitätsdozenten, die nach strengen Qualitätskriterien berufen werden. Tenure-Track-Regelungen mit entsprechender Leistungsevaluation sollten der Entfristung solcher Stellen vorangehen. Damit ließen sich die Aufgaben von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung auf mehr Schultern verteilen und qualifikations- und funktionsbezogene Differenzierungen von Tätigkeitsschwerpunkten für einzelne Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer würden erleichtert. Als Voraussetzung dafür ist freilich die allmähliche Reduktion der (von der Professorenschaft) abhängigen Statusgruppe des akademischen Mittelbaus erforderlich, ein nicht ganz einfaches Unterfangen. So hat der Wissenschaftsrat diesen Lösungsweg, der in den internen Diskussionen lange Zeit favorisiert wurde, letztlich doch nicht in seine jüngst veröffentlichten „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten“<sup>42</sup> aufgenommen. Noch waren die Widerstände zu stark. Aber das letzte Wort ist in dieser Sache vielleicht noch nicht gesprochen.

*(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?*

Keine Stellungnahme

*(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?*

Keine Stellungnahme

---

<sup>42</sup> Wissenschaftsrat: *Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten*, Berlin 2007.

**Anhörung des  
Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung**

**zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“  
am 2.03.2009**

**Stellungnahme**

**Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder  
in der Bundesrepublik Deutschland**

III A – 4731/2.0

## **Öffentliche Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

### **a) Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen**

1. Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses im internationalen Vergleich?

Deutschland verfügt über eine historisch gewachsene und ausdifferenzierte Forschungslandschaft mit einer Vielzahl von Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Gerade in den letzten Jahren gibt es zahlreiche Reformbestrebungen und Fördermaßnahmen, die die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschafts- und Forschungsstandorts Deutschland stärken und verbessern. In Deutschland wird auf höchstem Niveau geforscht und gelehrt und für die Verbesserung der Bedingungen auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs setzen sich Bund, Länder, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gemeinsam ein. Der erste Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bestätigt das vielfältige Spektrum und die hohe Qualität der Nachwuchsförderung in Deutschland. Über die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Berichts zur Schaffung optimaler Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland führen werden sich Bund und Länder in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) verständigen.

2. Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch im Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?

Das wissenschaftliche Personal an den deutschen Hochschulen besteht zu 20 % aus Hochschullehrern/Hochschullehrerinnen und zu 80 % aus wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, von denen nur ein kleiner Teil dauerhaft beschäftigt ist. Zwei Drittel sind befristete Qualifikationsstellen. Deutschland hat im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien und den USA zwar den größten Anteil an Qualifizierungsstellen, jedoch die wenigsten unbefristeten Hochschullehrerstellen. Aus dieser Tatsache erwächst eine gewisse Verunsicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich der Karrierechancen vor allem an den Hochschulen. Selbst bei der angestrebten Ausweitung der tenure track-Optionen werden nur für einen Teil der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen Karrierewege berechenbarer. Auch wenn eine wissenschaftliche Karriere keine klassische Beamtenlaufbahn sein kann und immer selektiv bleiben wird, ergibt sich hier Handlungsbedarf, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege in Deutschland zu eröffnen. Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 13 verwiesen.

Die Kultusministerkonferenz hat 2005 in ihrem Bericht „Qualitätssicherung in der Forschung“ empfohlen, im Interesse berechenbarer Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs bei Einstellung von Juniorprofessoren, Leitern von Nachwuchsgruppen und Heisenbergprofessoren die rechtlichen Möglichkeiten des tenure track - Verfahrens zu nutzen. Etliche Hochschulen haben diese tenure track - Stellen eingeführt, einige Länder die

tenure track - Optionen auch in ihren Hochschulgesetzen verankert (Bayern 2006, Baden-Württemberg 2005).

Reformbedarf wird insofern gesehen bei der Karriereentwicklung innerhalb und außerhalb der Hochschulen.

3. Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Wissenschaft ist und bleibt auch international ein Bereich hoher Selektivität. Qualitätssicherung in der Forschung erfolgt vor allem über eine sorgfältige, an transparenten Leistungskriterien ausgerichtete Personalgewinnung und Personalentwicklung. Die Länder unterstützen die Entwicklung und Anwendung objektiver, transparenter, qualitätsgeleiteter, wettbewerblicher Auswahlverfahren auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere.

Sowohl in den USA als auch in Deutschland stehen die Chancen auf eine Professur für qualifizierte Kandidaten 3:1 (vgl. die Studie von 2006 „Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformation zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland und den USA“). Handlungsbedarf für Deutschland wird hinsichtlich der so genannten Nachhaltigkeit von Förderung gesehen, die u. a. das Verhältnis zwischen geförderten Qualifizierungsstellen und möglichen festen Stellen berücksichtigen sollte.

4. Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

In Deutschland gibt es eine Vielzahl attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in der Wirtschaft.

Zu den auch international anerkannten Vorzügen des deutschen Wissenschaftssystems gehören die Verbindung von Forschung und Lehren in allen Qualifizierungsphasen, die Vielfalt der Wissenschafts- und Forschungslandschaft, die Qualität auch der grundständigen Ausbildung an allen Hochschulen und die im Ausland und gerade auch in den USA gefragten deutschen Doktoranden. Zu den Nachteilen, die im internationalen Vergleich immer wieder genannt werden, gehören die späte Selbständigkeit für junge Forscher, langwierige Berufungsverfahren an den Hochschulen, international kaum wettbewerbsfähige Gehälter für Spitzenwissenschaftler, die nicht ausreichende Sicherheit für die Karriereplanung und bürokratische Hindernisse.

In dem Maße, wie die z. B. unter 5. genannten Maßnahmen und Initiativen wirken, werden sich auch die Möglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern. Die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden in dem Maße attraktiver, wie es gelingt, die Qualifizierungswege in Deutschland zu verkürzen, die wissenschaftliche Selbständigkeit frühzeitig zu fördern und auf die Verpflichtungen einer Professur an Forschung und Lehre vorzubereiten.

5. Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie die Verlängerung von Bund-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?

Die Chancen- und Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind nach Einschätzung führender Vertreter außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und Mittlerorganisationen sowie von Bundes- und Landespolitikern derzeit so gut wie nie zuvor. Dazu tragen ganz erheblich die Bund-Länder-Programme, der Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und der Pakt für Innovationen und Forschung bei. Über möglichen Reformbedarf werden sich Bund und Länder in Auswertung der Erfahrungen mit dem Verfahren und den Ergebnissen aus bisherigen Antragsrunden z. B. bei der Exzellenzinitiative und auf der Grundlage des in der Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzinitiative verabredeten Berichts der DFG, der seit November 2008 vorliegt, verständigen. Festzustellen bleibt, das z. B. über die Exzellenzinitiative auch die Einrichtung von Professuren und Juniorprofessuren möglich wird, sich somit die Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs unmittelbar verbessern.

Hervorzuheben ist, dass die Initiativen und Paktvereinbarungen wesentlich zur Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschafts- und Forschungslandschaft beigetragen haben und beitragen werden. Sie ergänzen sich in ihrer Grundausrichtung wechselseitig und sollten dies auch bei der Verlängerung tun.

Unabhängig davon bleibt eine der wesentlichen Herausforderungen, die Grundausstattung der Hochschulen mit ihrer besonderen Verantwortung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu stärken.

## **b) Promotionsphase**

6. Wie schätzen Sie die Promotionsintensität, insbesondere im internationalen Vergleich und im Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?

Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland im Bezug auf die Promotionsintensität sowohl gemessen an der Bevölkerung als auch an der Anzahl der Hochschulabsolventen eine Spitzenposition ein.

Handlungsbedarf besteht weiterhin hinsichtlich des Frauenanteils. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs weist aus, dass Deutschland mit 39 % Frauenanteil an den Promotionen unter dem EU 27-Durchschnitt liegt und die USA, Großbritannien, Frankreich und Schweden beispielsweise deutlich besser abschneiden. Allerdings zeigt sich der Trend zur stärkeren Beteiligung von Frauen an Hochschulbildung auch in den weiterführenden Qualifikationen. Im Jahr 2000 lag der Anteil von Frauen, die eine Promotion erworben haben, noch bei nur 34 %.

Aus Sicht der Länder sind deshalb die Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Gleichstellung in den Nachwuchsförderprogrammen fortzuführen, Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere weiter zu entwickeln und auch die frühzeitige Förderung von leistungsstarken Studentinnen ebenso auszubauen wie die Unterstützung für Jugendliche z. B. mit Migrationshintergrund oder Schwerbehinderung.

7. Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?

Forschung wird in Deutschland zu einem nennenswerten Anteil von Promovierenden und Post - Docs getragen. Promovierende, auch in strukturierten Doktorandenprogrammen, sind im Verständnis der Länder sowohl Forschende als auch sich Qualifizierende. Diese Auffassung findet sich auch in dem Kommuniké der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister vom 19./20. Mai 2005 in Bergen („Der Europäische Hochschulraum – Die Ziele verwirklichen“). Dort heißt es, „das Kernelement der Doktorandenausbildung ist die Förderung des Wissens durch originäre Forschung. ... Wir sehen die Teilnehmer im dritten Zyklus der Hochschulausbildung sowohl als Studierende als auch als Nachwuchswissenschaftler“. Insofern wird in den Nationalen Berichten zu den Fortschritten im Bologna-Prozess besonders Wert darauf gelegt, von der ersten und zweiten Phase des Studiums und dann von der Doktorandenphase zu sprechen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es aus Sicht der Länder neben den strukturierten Doktorandenprogrammen auch weiter die Individualpromotion geben soll. Auf die Antwort zu Frage 10 wird verwiesen.

8. Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?

Handlungsbedarf wird vor allem in der Post – Doc - Phase gesehen. Die Vielzahl der Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet den Weg zur Promotion in Abhängigkeit auch von den persönlichen Voraussetzungen und Bedingungen. Bei der Ausrichtung von Förderprogrammen und dem weiteren Ausbau von Graduiertenkollegs und -schulen sind die besonderen Belange der Geisteswissenschaftler verstärkt zu berücksichtigen.

Auf die Antworten zu 7 und 10 wird verwiesen.

9. Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, Freipromovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?

Hier sind zunächst die Befunde des Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu Promotionsdauer, Gründen für Abbruch und Unterbrechung, zu Häufigkeit und Qualität von Beratung und Betreuung und zur institutionellen Einbindung der Promovierenden auszuwerten.

Ein verstärktes Angebot von Qualifizierungsstellen könnte für einen Teil der Promovierenden ein Schritt zu besserer sozialer und finanzieller Absicherung sein. Es wird jedoch auch auf die Antworten zu 7, 8 und 10 verwiesen.

10. Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. –kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?

Die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. Graduiertenkollegs sind insbesondere wegen ihrer wettbewerblichen Auswahlver-



fahren, der Einbindung der Promovierenden in größere Forschungszusammenhänge und der begleitenden Studienprogramme Vorbild für die strukturierte Doktorandenausbildung in Deutschland.

Die strukturierten Angebote der Doktorandenausbildung sollen auch aus Sicht der Länder weiter ausgebaut werden. In Abhängigkeit von persönlichen Faktoren, finanziellen Bedingungen und der Situation an den Hochschulen und in den Fächern gibt es jedoch ein Interesse an der Beibehaltung verschiedener Wege zur Promotion.

11. Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?

Das Promotionsrecht ist traditionell ausschließlich den Universitäten vorbehalten und ist ein Kernstück universitärer Autonomie. Der Ausbau kooperativer Promotionsverfahren (mit Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen) wird ausdrücklich begrüßt.

c) **Post - Doc und „Wissenschaft als Beruf“**

12. Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post – Doc - Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?

Eine pauschale Bewertung der Attraktivität von Post – Doc - Stellen ist unter Hinweis auf das sehr differenzierte Erscheinungsbild von Post – Doc - Stellen nicht möglich. Als attraktiv gilt eine Post – Doc - Stellen, wenn sie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit bei entsprechender finanzieller Ausstattung eröffnet.

Auf die Antwort zur Frage 7 wird verwiesen.

13. Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?

Die Juniorprofessur ist ein Qualifizierungsweg zur Professur neben anderen. Die Habilitation wird, so ist zu erwarten, fächerabhängig ein entscheidendes Merkmal für die Bewerbung um W2- oder W3-Professuren bleiben.

Auf dem Weg zur Professur sind, so ist es in den Landeshochschulgesetzen vorgesehen, Juniorprofessur und Habilitation gleichwertige Qualifizierungswege. Vergleicht man die Zahl der Habilitation mit der Zahl der Juniorprofessuren, so zeigt sich für die Länder ein sehr unterschiedliches Bild. In Baden-Württemberg, Bayern und Hessen z. B. ist die Zahl der Habilitationen deutlich höher als die Zahl der Juniorprofessuren. Annähernd gleich ist das Verhältnis in Brandenburg, Berlin oder im Saarland.

Zur Beteiligung der Frauen im Wissenschaftssystem wird zunächst darauf verwiesen, dass der Frauenanteil an den Professuren an deutschen Hochschulen auf einen neuen Höchststand gestiegen ist. Dass ein Anteil von 15 % unter den Professuren nicht befriedigen kann, ist unbestritten. Der Anstieg von 8 auf 15 % (von 1995) ist jedoch ein Indiz dafür, dass die vielfältigen Förderprogramme des Bundes und der Länder Wirkung zeigen.

Ziel von Bund und Ländern bleibt es, den Frauenanteil in allen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation und Arbeit weiter zu erhöhen. Dies geschieht durch die Förderung über spezielle Programme, durch die Berücksichtigung der Frauenförderung als Indikator für die leistungsorientierte Mittelzuweisung an die Hochschulen und innerhalb der Hochschulen, durch Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf beitragen, sowie durch die Fortführung der Diskussion um die Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung.

14. Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?

Mit der Tenure Truck -Option wächst die Attraktivität der Juniorprofessur. Die Möglichkeit, als Juniorprofessor ohne erneute Ausschreibung und unter Ausschluss externer Konkurrenz auf eine Lebenszeitprofessur an der eigenen Hochschule übernommen zu werden, eröffnen die Hochschulgesetze von zwischenzeitlich 13 Ländern. Dabei soll der Tenure Truck aber nur für diejenigen Juniorprofessoren gelten, die nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule wahrgenommen haben. Der Tenure Truck ist ein taugliches Instrument, junge herausragende Wissenschaftler an die eigene Hochschule zu binden. Er macht die Karrierewege für die Nachwuchswissenschaftler planbarer und damit attraktiver. Allerdings wird darauf hingewiesen, dass eine Ausweitung der Tenure Track -Option mit Blick auf die wettbewerblichen Verfahren zur Besetzung von Professorenstellen und auf Karrierewege für Nicht-Juniorprofessuren nur begrenzt verfolgt werden kann.

15. Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?

Es ist zu begrüßen, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz den Tatbestand „Befristung wegen Drittmittelforschung“ aufgenommen und damit der Tatsache Rechnung getragen hat, dass der Anteil der Drittmittel finanzierten Forschung an den Hochschulen zunimmt.

Im Bundesratsverfahren hat sich die Mehrheit der Länder für eine Koppelung der Befristungsdauer eines aus Drittmitteln finanzierten Arbeitsverhältnisses an den Bewilligungszeitrahmen der Drittmittel ausgesprochen.

In den Ländern nicht unumstritten ist, ob die Bestimmungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geeignet sind, die Beschäftigung des benötigten wissenschaftlichen Personals nach Ablauf der zwölfjährigen Frist hinreichend zu ermöglichen.

16. Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben die deutschen Hochschulen im Jahr 2006 ihre Drittmiteleinnahmen von privaten und öffentlichen Einrichtungen gegenüber dem Vorjahr um 5,3 % auf 3,68 Mrd. € steigern können. Nach Einschätzung der Länder tragen diese Drittmittel auch zur Verbesserung der Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau bei.

17. Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?

Die Einführung von Personalkategorien und Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat ist eine Möglichkeit, die Qualität der Lehre an den Hochschulen zu stärken und den demographischen Herausforderungen zu begegnen. Personal mit Schwerpunkt in der Lehre unterhalb der Professur ist in fast allen Ländern vorgesehen. Lehraufgaben werden Dozenten, akademischen oder wissenschaftlichen Mitarbeitern, Lektoren oder Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen. Die Lehrverpflichtung liegt zwischen 12 und 18 Lehrverpflichtungsstunden. In Baden-Württemberg kann die Lehrverpflichtung für akademische Mitarbeiter, die ausschließlich in der Lehre tätig sind, 20 bis 25 Lehrverpflichtungsstunden betragen. In Hamburg beträgt die Lehrverpflichtung für Lehrkräfte für besondere Aufgaben bei ausschließlicher Lehrtätigkeit zwischen 21 und 24 Lehrverpflichtungsstunden.

Schwerpunkt Lehre bedeutet jedoch nicht, dass die Einheit von Forschung und Lehre aufgegeben wird. Im Interesse der Qualität der Lehre darf die Forschung nicht vernachlässigt werden.

18. Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?

Seit 01.11.2006 gilt das neue Tarifrecht der Länder (TV-L) zusammen mit den Sonderregelungen Wissenschaft für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Das neue Tarifrecht hat zu mehr Flexibilität, Leistungsorientierung, Effektivität und Effizienz geführt. Hervorzuheben sind die Regelungen für die deutlich flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit mit den verlängerten Ausgleichszeiträumen, das attraktivere Einstiegsentgelt für junge Wissenschaftler und die neuen Gestaltungsräume für Befristungen.

19. Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?

Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland sind für die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Berufen unterschiedliche Stellen in Deutschland zuständig.

Anerkennungsfragen fallen grundsätzlich in die Kompetenzen der Länder. Die Zuständigkeiten für die Entscheidungen im Einzelfall liegen jedoch nicht nur bei den Kultus- und Wissenschaftsministerien sowie ihren nachgeordneten Behörden, sondern, je nach beruflicher Ausrichtung, auch bei den Gesundheitsverwaltungen, den Industrie- und Handelskammern, den Ingenieur-, Architekten-, Ärztekammern, den Hochschulen u.v.m..

Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) kann von allen für die Anerkennung zuständigen Behörden in Zweifelsfällen um gutachtliche Stellungnahmen gebeten werden und trägt damit zu einer sachgerechten, einheitlichen und vereinfachten Bewertungspraxis in den Ländern bei. Mit der Datenbank [www.anabin.de](http://www.anabin.de) dokumentiert die ZAB ausländische Bildungssysteme und gibt Empfehlungen zur Einordnung ausländischer Abschlüsse in das deutsche Bildungssystem ab. Zugleich dient „anabin“ mit einer seit 2006 im Aufbau befindlichen und inzwischen sehr umfangreichen Dokumentation der Zuständigkeiten als hilfreicher Kompass in Anerkennungsfragen.

In Kürze wird es zudem eine weitere konkrete Hilfe für ausländische Fachkräfte zum leichte-

ren Eintritt in den Arbeitsmarkt geben: Nachdem das „Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region“ aus dem Jahre 1997 (sog. Lissabon-Konvention) für die Bundesrepublik Deutschland am 01. Oktober 2007 in Kraft getreten ist, wurde die ZAB von den Ländern der Bundesrepublik Deutschland mit der Ausstellung von Zeugnisbewertungen für Privatpersonen beauftragt. Grundlage hierfür ist Artikel III.1 der Konvention. Mit dieser Bescheinigung haben Migrantinnen und Migranten, die sich in Deutschland um einen Arbeitsplatz bemühen oder eine Weiterbildung anstreben, erstmals die Möglichkeit, eine sachkundige Bewertung ihrer Ausbildung zu erhalten, die ihnen selbst ebenso wie potenziellen Arbeitgebern als Orientierungshilfe über Anerkennungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten dienen kann.

Die ZAB, die regelmäßig auch bei Tagungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge sowie bei anderen Veranstaltungen zu Themen der Migration mitwirkt, steht bereits in Kontakt mit den Arbeitsagenturen und wird diese umgehend informieren, sobald mit der Ausstellung der Zeugnisbewertungen begonnen werden kann. Auch den Arbeitsvermittlungen wird damit ein wirksames Hilfsmittel zur Beurteilung der zahlreichen Fälle an die Hand gegeben, in denen es keine formale Anerkennung gibt. Indem die ZAB diesen wichtigen Service zur Verfügung stellt, kann sie erheblich zur Vereinfachung und Verkürzung der Anerkennungsverfahren beitragen. Auf der Grundlage der Zeugnisbewertungen nach der Lissabon-Konvention können Hochschulen, Arbeitsagenturen etc. auch über Studienanrechnungen – damit Studienverkürzungen – und Nachqualifizierungen zielgerichtet und zweckmäßig entscheiden.

Unabhängig von der Anerkennung der formalen Qualifikation eines ausländischen Bewerbers dürfte es bei der Zulassung zur Promotion bzw. zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung in erster Linie um die Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation eines Bewerbers gehen. Diese liegt in der ausschließlichen Zuständigkeit der Hochschulen (Kernbereich der Autonomie). Vorgaben kann es hierzu nicht geben.

Die Verbesserung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist auch eine der Forderungen im Rahmen der Qualifizierungsinitiative. Die Einsetzung einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Anerkennungsverfahren“ ist in Vorbereitung.

**Fragenkatalog**  
**zur öffentlichen Anhörung zum Thema**  
**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

**Stellungnahme**  
**der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**DEUTSCHER BUNDESTAG**  
**Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung**  
**A-Drs. 16(18)427**

*Eingang 29. Januar 2009*

**Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen

**(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?**

Derzeit sind – nicht zuletzt aufgrund der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder - viele Stellenangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs vorhanden. Als unzureichend werden immer noch mangelnde Karrierechancen und eine nicht zufriedenstellende Entlohnung betrachtet. Dies gilt vor allem im Vergleich zu einigen europäischen Ländern, wie die Schweiz und Großbritannien, und vor allem zu den USA und auch Kanada.

**(2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?**

Betrachtet man das Förderangebot der DFG, so gibt es vielfältige Fördermöglichkeiten in jeder Phase der wiss. Qualifikation. Die sog. „Förderkette“ reicht nahtlos von Schule und Studium (hier durch die Möglichkeit einer Beschäftigung als Hilfskraft), über Promotion, Postdoc-Phase und Nachwuchsgruppenleitung bis zur Professur. In allen relevanten Förderprogrammen gibt es umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. eine Gleichstellungspauschale in den koordinierten Verfahren und eine Stipendienverlängerung bei Elternschaft, flexibel kombinierbar mit erhöhten Kinderbetreuungszuschlägen).

Gleichwohl sind die im Vergleich zu fast allen anderen Arbeitsfeldern im In- und Ausland mangelnden Karriereperspektiven das größte Hemmnis bei der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland und halten viele talentierte Absolventen bereits davon ab, sich überhaupt für die Wissenschaft als Beruf zu entscheiden.

**(3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierung?**

## **ungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?**

In den DFG-Förderverfahren ist das Erreichen der einzelnen Stufen allein qualifikationsabhängig; bei Erreichen der notwendigen Qualifikation stehen alle DFG-Fördermöglichkeiten offen.

Die Rekrutierungsverfahren in den Graduiertenkollegs und den Graduiertenschulen der DFG unterliegen als Gegenstand der Begutachtung hohen Qualitätsmaßstäben. So sind z.B. offene, möglichst internationale Ausschreibungen neben der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber oberste Kriterien.

### **(4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?**

s. Frage 1.

### **(5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bund-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?**

Die Exzellenzinitiative und der Pakt für Forschung und Innovation fördern sehr gezielt (auch) den wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit die vielfältigen und auch international positiv wahrgenommenen Maßnahmen von Erfolg gekrönt sind, bedarf es einer nachhaltigen Finanzierung. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die anschließende Verstetigung von Nachwuchsforscher\*stellen\*.

Anders als diese qualitativen Programme dient der Hochschulpakt 2020 bisher eher quantitativen Zielen. Das Erreichen dieser Ziele ist ebenfalls sehr wichtig und die Basis für die anderen Pakte, so dass diese zusammen betrachtet werden müssen. Um die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses auch an den Hochschulen zu stärken, müsste der Hochschulpakt idealerweise auch ausdrücklich die Verstetigung von Nachwuchsforscher\*stellen\* erfassen. Die entsprechende Finanzierung muss ferner in allen Pakten so ausgestattet sein, dass die vorhandenen – ohnehin nicht großen - rechtlichen Spielräume im Bedarfsfall auch ausgenutzt werden können.

Die Höhe der Dotierung von DoktorandInnen (in der Regel auf 50% Stellen, Stipendien) ist international jedenfalls nicht wettbewerbsfähig.

Die Möglichkeit der Finanzierung von Stellen für Promovierende über 50 % hinaus in DFG Projekten ist ein zentrales Desiderat der DFG im Pakt für Forschung und Innovation, der dem Nachwuchs zugute kommt.

Die im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 finanzierte Programmpauschale, die bisher ähnlich der Exzellenzinitiative sehr effizient die Situation für

die Forschung an den Hochschulen verbessert hat, sollte nach dem Auslaufen der jetzigen Förderperiode verstetigt und nach Möglichkeit regulärer Bestandteil der multilateralen Finanzierung durch Bund und Länder werden.

Zur Exzellenzinitiative haben DFG und WR in ihrem gemeinsamen Bericht an die GWK als einen wesentlichen Eckpunkt für eine neue Runde (für die Jahre 2011-2016) eine Erhöhung der Gesamtmittel um ca. 30 % gefordert, damit Neuanträge in einem neuen, einheitlichen Wettbewerb mit den Fortsetzungsanträgen eine faire Chance erhalten können.

## b. Promotionsphase

### **(6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?**

Einschlägige Statistiken weisen in Deutschland eine im internationalen Vergleich (Europa, USA) sehr hohe Promotionsintensität aus. Dies liegt auch darin begründet, dass die „deutsche Promotion“ international einen sehr guten Ruf genießt. Die entsprechenden Rahmenbedingungen müssen gewahrt bleiben (z.B. Promotionsrecht nur bei den Universitäten, Universitäten müssen dabei unterstützt werden, dass sie auch nach der Bologna-reform die vor allem in den Diplomstudiengängen international anerkannte hohe Qualität der Ausbildung halten können).

Der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, die auf dieser Karrierestufe beginnt, muss durch entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen begegnet werden. Die DFG unterstützt dieses Ziel mit Gleichstellungsmaßnahmen in allen Förderprogrammen und gemeinsam mit Ihren Mitgliedseinrichtungen durch die Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

[http://www.dfg.de/dfg\\_im\\_profil/aufgaben/chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/index.html).

### **(7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?**

Promovieren ist eine erste forschende Berufstätigkeit und in der Regel der Eintritt in eine wissenschaftliche Laufbahn. Eine Einordnung als „Studienabschnitt“ ist daher nicht sachgemäß, denn es liegt bereits ein berufsqualifizierender Abschluss vor, der zu wissenschaftlicher Arbeit befähigt.



**(8) Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?**

Der Wettbewerb um die besten Köpfe ist in Mangelfächern (vor allem Ingenieurwissenschaften) besonders groß. Die DFG stellt daher schon lange für Mangelfächer volle Stellen für Promovierende bereit, auch in den Graduiertenprogrammen. Trotzdem ist die Höhe des Tarifgehaltes nicht nur im Vergleich zur Wirtschaft kaum konkurrenzfähig.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Ausdifferenzierung der Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in den einzelnen Fächern zunimmt. Um in jedem Fach zu jeder Zeit angemessen auf die Marktlage reagieren zu können, sind flexible Regelungen wie etwa die „Ermächtigung“ grundsätzlich in jedem Fach für Promovierende auch über 50 % hinausgehende Stellen bereitstellen zu können, unabdingbar.

**(9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?**

Die Qualitätskriterien der Promotionsförderung in den koordinierten Programmen der DFG können auf alle Promotionsformen Anwendung finden: geregelte Betreuung, regelmäßige Besprechungen, Qualifikationen jenseits der eigenen wiss. Arbeit, Betreuungsvereinbarungen. Die DFG hat entsprechende Empfehlungen veröffentlicht.

Promovierende sollten in DFG-Graduiertenprogrammen in allen Fächern auch auf Stellen (statt Stipendien) finanzierbar sein.

**(10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?**

Die sog. strukturierte Doktorandenausbildung hat in den letzten Jahren in allen Forschungseinrichtungen erheblich an Bedeutung gewonnen und öffnet sich mit ihren Angeboten zunehmend auch für Doktoranden in reinen Forschungsprojekten und „frei“ Promovierende. Die DFG wird mit ihrer langen Tradition der Graduiertenkollegs wie auch mit denen im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen diesem Prozess weiter Impulse geben.

|

### **(11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?**

In einer Zeit zunehmender Ausdifferenzierung der Hochschullandschaft und der Aufgabenteilung zwischen unterschiedlichen institutionellen Akteuren ist es aus Gründen der Qualitätssicherung wie der Effizienz notwendig, das Recht zur Promotion weiterhin ausschließlich bei den Universitäten zu belassen.

Anstelle einer Ausweitung des Promotionsrechts auf andere Institutionen sieht die DFG im Einklang mit der Allianz der Wissenschaftsorganisationen in einer engeren Vernetzung der Akteure bei gleichzeitiger Stärkung klarer Zuständigkeiten die zeitgemäße Antwort auf die Herausforderungen der Wissenschaftsgesellschaft.

### **c. Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“**

#### **(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?**

Vor allem aufgrund der Exzellenzinitiative sind die Stellenangebote in vielen Wissenschaftsgebieten und Standorten wissenschaftlich hoch attraktiv. Aber auch außerhalb der Exzellenzinitiative sind in den letzten Jahren in allen Einrichtungen zunehmend attraktive Stellen mit der Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit geschaffen worden. Neben der Tarifsituation ist aber gerade bei Postdocs die bei vielen Stellen fehlende Karriereperspektive der entscheidende Faktor, der die entsprechenden Stellen für viele begabte Wissenschaftler gerade in den Ingenieur-, Natur-, Lebens- und Sozialwissenschaften schlussendlich unattraktiv macht. Es gibt immer noch unangemessen wenige Tenure Track Optionen und (allgemein) unbefristete Stellen bzw. unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten auch aus Drittmitteln für Postdocs.

#### **(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?**

Die Förderung exzellenter Postdocs über eine Nachwuchsgruppenleitung etabliert sich zunehmend als Alternative zum klassischen akademischen Karriereweg über Mitarbeiter- und Assistentenstellen zur Professur. Die vielfach geforderte frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit wurde mit diesem Instrument - wie auch mit der Juniorprofessur - erfolgreich umgesetzt, auch wenn viele Geförderte – je nach Fach - noch (z.T. kumulativ)

eine Habilitationsschrift anfertigen. Evaluationen zeigen, dass die Geförderten in der Regel hoch zufrieden sind mit diesen Programmen. Dies gilt insbesondere auch für das Emmy-Noether Programm, dem renommierten Nachwuchsruppenleiterprogramm der DFG („Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, iFQ-Working Paper No. 3, Mai 2008“). Allen Qualifizierungswegen, die die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit fördern und gleichzeitig die Qualifikationsphase verkürzen, gehört die Zukunft.

Frauen sind bisher unterproportional auch in solchen Programmen vertreten, sie müssen mehr zur Antragstellung ermuntert werden. Dazu müssen die Rahmenbedingungen allgemein, insbesondere aber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, drastisch verbessert werden. Der weitere, intensive Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen ist dazu das geeignete Instrument.

**(14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?**

Die Beantwortung der vorangegangenen Fragen zeigt, dass auf deutsche Rahmenbedingungen angepasste Tenure Track Regelungen eine der dringenden Desiderate sind, um den Arbeitsplatz Wissenschaft attraktiv für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland zu machen.

Die Universitäten (wie auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen) müssen auf der Basis einer angemessenen Grundausstattung stärker als bisher in die Lage versetzt werden, eine seriöse Hochschulplanung zu betreiben. Dann würde bei den Hochschulen die Bereitschaft steigen, in angemessenem Umfang unbefristete Stellen für Postdocs zur Verfügung zu stellen, d.h. sich finanziell für die Zukunft zu binden. Denkbare Tenure Track Optionen können z.B. sein: nach Auslaufen des Förderprogramms direkter Übergang in eine Lebenszeitprofessur oder in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis, das auch aus Drittmitteln finanzierbar sein muss. Dabei wird es sich gerade im deutschen öffentlichen Dienstrecht anbieten, diese Entscheidung von einer positiven Evaluation abhängig zu machen. Idealerweise sollte bereits bei der Ausschreibung bzw. Auswahlentscheidung die weitere Finanzierung transparent sein.

Die bisher sehr unklaren, hochschul- und bundeslandspezifischen Eigenwege sind vor allem im Ausland nicht vermittelbar.

|

**(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?**

Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz konnte vor allem erstmals Recht Klarheit bei der befristeten Beschäftigung in Drittmittelprojekten geschaffen werden, was im Vergleich zur früheren Situation sehr positiv zu werten ist. Es stellt eine sinnvolle Sonderregelung für die Wissenschaft in einem für diese in Gänze unglücklichen Tarifsysteem dar.

Das grundsätzliche Problem mangelnder Karriereperspektiven konnte damit naturgemäß nicht gelöst werden - auch, da keine aus Drittmitteln finanzierten, unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht werden können. .

**(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?**

Die steigenden Drittmittelanteile sind dann positiv zu werten, wenn sie nicht zum Rückgang der Grundausrüstung führen, denn der Bedarf an Grundausrüstung steigt im Gegenteil bei hoher Drittmittelaktivität. Um dem Effekt des sich „zu Tode Siegens“ bei erfolgreicher Drittmittelinwerbung vorzubeugen, haben Bund und Länder im Rahmen des Hochschulpakts 2020 die sog. Programmpauschale eingeführt und damit den Einstieg- in die auch international übliche- Vollkostenfinanzierung vollzogen. Die Programmpauschale hat bisher erfreulicherweise nicht zu einem Rückgang der Grundfinanzierung geführt und die von den Zuwendungsgebern in sie gesetzten Erwartungen voll erfüllt. Sie muss daher dringend weiter finanziert werden.

**(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?**

Neue Stellen im sog. Mittelbau sind grundsätzlich zu begrüßen. Bei der Ausgestaltung muss aber die Einheit von Forschung und Lehre mit berücksichtigt werden.

|

**(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?**

Das am deutschen Beamtenrecht orientierte Tarifrecht für den öffentlichen Dienst wird mit seinen starren Regelungen (siehe Frage 14 und 15) und der im Vergleich zu den Wettbewerbern niedrigen Vergütungshöhe nicht den spezifischen Erfordernissen der im internationalen Wettbewerb stehenden Forschungseinrichtungen gerecht. Gleichzeitig ist die Nettovergütung im Vergleich zur Beamtenbesoldung in allen Eingruppierungen auch noch deutlich geringer. Mit der Umstellung des BAT auf TV-L und TVÖD ist die Gehaltssituation für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (wie auch für das sog. technische und administrative Funktionspersonal) noch einmal verschlechtert worden. Die Vergütung ist insbesondere in den Eingangsstufen deutlich gesunken, was sich vor allem negativ auf die Rekrutierung des Nachwuchses auswirkt. Selbst die angestrebten Reformen zur leistungsbezogenen Vergütung vermögen aufgrund ihrer ungenügenden Ausgestaltung keinerlei Anreizwirkung zu entfalten. Mit außertariflichen Regelungen, die spezifisch für die Wissenschaft weiter entwickelt werden müssen, kann das Schlimmste verhindert werden.

**(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?**

Das größte Mobilitätshemmnis besteht gegenwärtig bei der Mitnahme von Ansprüchen aus den Sozialversicherungssystemen.

**Stellungnahme**

**zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung**  
**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

**Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V.**

**Prof. Dr.-Ing. Kurosch Rezwan**



Deutsche Gesellschaft  
Juniorprofessur e.V.

**Kurosch Rezwan**

**Prof.Dr.-Ing.)**

Vorstandsvorsitzender  
Deutsche Gesellschaft  
Juniorprofessur e. V.

Universität Bremen  
Am Biologischen Garten 2  
IW 3, Raum 2180  
D - 28359 Bremen

Tel: +49 421 218 4507  
Fax: +49 421 218 7404

vorstand@juniorprofessur.org  
<http://www.juniorprofessur.org>

Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung

16.02.2009

## **Stellungnahme zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

### **a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen**

1. Mäßig: Die immer noch stark hierarchischen Strukturen bedeuten *de facto* eine markante Abstufung zwischen einem regulären wissenschaftlichen Mitarbeiter und einem Professor. Zwischenabstufungen nach der Promotionsphase, z. B. als Arbeitsgruppenleiter oder Habilitand sind meist mit Abhängigkeiten verbunden. Das zügige Erreichen einer selbstverantwortlichen Position mit weitgehenden Befugnissen und wissenschaftlicher Sichtbarkeit ist für Nicht-Professoren nicht gegeben. Ein erster Schritt zum Abbau dieser rigiden Struktur und Schaffung zusätzlicher Qualifikationsstufe wurde mit der Einführung der Juniorprofessur im Jahre 2002 gemacht.
2. Mäßig: Nach der Promotionsphase müssen auf verschiedenem Wege in der Post-doc Phase eigene Stellen durch Anträge finanziert werden. Die Förderungsdauer ist jeweils auf 2 - 3 Jahren beschränkt und ist ggf. mit mehreren Ortswechseln verbunden. Zudem bedeutet die „12-Jahresregel“ an den Universitäten eine massive Einschränkung für langfristige wissenschaftliche Projekte.
3. Es gibt mehrere Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler die auf max. 5 Jahre ausgelegt sind. Die jeweiligen Fördermöglichkeiten setzen aber jeweils länger andauernde internationale Forschungsaufenthalte voraus (z. B. Emmy-Noether Programm der DFG). Für „Daheimgebliebene“ (z. B. durch Familie bedingt) die zwar die Universitäten gewechselt haben, aber keine Auslandserfahrung vorweisen können, gibt es kaum adäquate Fördermöglichkeiten. Die Kriterien bei Rekrutierungsverfahren würde ich durchwegs als transparent bezeichnen.
4. Es gibt mehrere attraktive Fördermöglichkeiten. Aber allen fehlt die langfristige Perspektive: Es gibt zu wenig verstetigte Professurstellen. Die flächendeckende Option des angelsächsischen „Tenure-Tracks“ (also Verstetigung nach Bewährung und klaren Evaluationskriterien) würde eine enorme Attraktivitätssteigerung bewirken. Mit einer echten Tenure-Track Option sind zurzeit nur ca. 8% der Juniorprofessoren in Deutschland ausgestattet was völlig ungenügend ist.
5. Die Maßnahmen sind durchwegs begrüßenswert. Jedoch sollte stets auch die langfristige Perspektive, z. B. durch eine Tenure-Track-Option, mit eingeplant werden: Wird z. B. eine

Drittmittel(junior)professur innerhalb eines Exzellenzclusters oder SFBs geschaffen, muss auch überlegt werden, wie die jeweilige Person nach Bewährung verstetigt werden kann. Ansonsten läuft die Stelle aus und der betroffene exzellente Wissenschaftler findet im ungünstigsten Fall keinen freien Lehrstuhl.

#### **b. Promotionsphase**

6. Die Promotionsintensität ist sehr stark fächerspezifisch und kann nicht allgemein beurteilt werden. Generell ist aber zu beobachten, dass in Zeiten der Rezension die Promotionsintensität spürbar zunimmt. Bzgl. der Promotionsintensität der Frauen nehme ich in meinem unmittelbaren naturwissenschaftlichen Umfeld eine Zunahme wahr. Obwohl die wissenschaftliche Karriere gegenwärtig nicht planbar ist, wird doch zumindest bei der Promotionsphase eine üblicherweise große Freiheit bei der Zeiteinteilung gewährt und bedeutet gerade bei der Kinderbetreuung eine willkommene Flexibilität.
7. Die Promotionsphase wird und sollte nicht als dritte Phase des Studiums gesehen werden, vielmehr sollte die Promotion als „Grundausbildung zum Wissenschaftler“ verstanden werden. Die Promotion in deutschsprachigen Ländern wird weithin als „Kür“ gesehen und wird nicht dem PhD nach internationalem Standard gleichgesetzt. Das Durchschnittsalter beim Abschluss der deutschen Promotion ist zudem einige Jahre höher als bei angelsächsischen Promovierenden. Im Sinne einer „Graduate School“ wurde das internationale Prinzip erst mit der entsprechenden DFG-Förderlinie aufgegriffen. Vorher waren während der Promotionsphase in Deutschland der Besuch von Vorlesungen und ggf. Ablegung von Testatprüfungen nicht üblich.
8. Die Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten schwanken stark von Fach zu Fach. Eine pauschale Aussage ist nicht möglich. Jedoch ist ein Aspekt erwähnenswert: Es werden nicht in allen Fächern volle Stellen zur Promotion angeboten. So ist z. B. die Regel in den Geistes- und Sozialwissenschaften eine halbe Stelle während z. B. bei den Ingenieurwissenschaften eine volle Stelle *Usus* ist.
9. Diese Frage ist zu umfassend formuliert und an dieser Stelle schriftlich nicht beantwortbar.
10. Grundsätzlich begrüßenswert. Jedoch sollte darauf geachtet werden, dass die Graduiertenkollegs und -schulen nicht zu stark verschult sind um die notwendige wissenschaftliche Freiheit und Kreativität der Promovierenden nicht zu unterbinden. Auch sollten keine stark hierarchischen Strukturen aufgebaut werden.
11. Im Rahmen einer Dissertation sollen neue wissenschaftliche Erkenntnisse in der fundamentalen - und angewandten Forschung erarbeitet werden. Die Dissertation soll aus diesem Grunde den Universitäten vorbehalten bleiben. Wichtige Forschungseinrichtungen wie Max-Planck oder Fraunhofer Institute sind ohnehin mit einer Universitätsprofessur gekoppelt und damit bereits promotionsberechtigt. Auf keinen Fall sollte bei den Fachhochschulen das Promotionsrecht eingeführt werden. Die Zulassungsbedingungen wären nicht die gleichen wie bei der Universität (kürzere Studiendauer im Vorfeld). Zudem ist zu befürchten, dass die wissenschaftliche Tiefe die für Publikationen in international renommierten Fachzeitschriften erforderlich ist nicht erreicht werden kann (zu anwendungsorientiert, zudem eingeschränkte technische Ausstattungen).

#### **c. Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“**

12. Die Attraktivität einer Post-doc-Stelle ist sehr stark vom Institutsumfeld und dem jeweiligen Institutsleiter abhängig und kann nicht pauschal beurteilt werden. Finanziell ist eine Post-doc-Stelle (TVöD 13 bzw 14) kurzzeitig sicherlich angemessen. Leistungsentgelte sollten adäquat ausgezahlt werden.
13. Die Juniorprofessur hat sich in den letzten Jahren eindeutig in der Hochschullandschaft als ein Qualifizierungsweg für die Vollprofessur etabliert. 2/3 aller JuniorprofessorInnen sind zufrieden und würden wieder die wissenschaftliche Karriere über eine



Juniorprofessur beschreiten. Zudem ist der Anteil der Frauen bei der Juniorprofessur etwas höher als bei W2, bzw. W3 (oder C3/C4) Professuren. Die Habilitation wird sicherlich noch eine ganze Weile Bestand haben und ist gerade in sehr konservativen Fachrichtungen noch eine wichtige Voraussetzung für die wissenschaftliche Karriere. An die Habilitanden werden aber weniger strenge Qualitätskriterien gestellt als an die JuniorprofessorInnen. Habilitation erfolgt an einem Lehrstuhl und unterliegt der Absprache mit dem jeweiligen Lehrstuhlinhaber. JuniorprofessorInnen müssen sich hingegen zunächst in der Regel über ein reguläres Berufungsverfahren gegenüber der Konkurrenz durchsetzen. Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation. Nur wenn diese positiv verläuft, wird der Anstellungsvertrag als JuniorprofessorIn um weitere drei Jahre verlängert. Somit stellt die Juniorprofessur auch aus der Hochschulleitungssicht ein wertvolles Instrument zur Nachwuchsförderung und Qualitätssicherung dar.

14. Die Tenure-Track Option - also Weiterbeschäftigung als z. B. W2 Professor nach Bewährung unter dem Aspekt von klaren und transparenten Evaluationskriterien - ist aus Sicht der NachwuchswissenschaftlerInnen hochmotivierend. Nur mit dieser Option kann man die Besten der Besten anlocken und halten. Aktuell sind aber in Deutschland nur 8% der Juniorprofessuren mit Tenure-Track ausgestattet was völlig ungenügend ist. Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur empfiehlt der Politik alle Juniorprofessurstellen und ggf. andere Nachwuchsstellen mit Tenure-track auszustatten. Gleichzeitig soll das Eintrittsniveau auf eine z.B. Juniorprofessur weiterhin hoch gehalten werden um den/die bestmöglichen Kandidaten/-in mit dem größten Potential für die Stelle zu finden.
15. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist ein zweiseitiges Schwert: Zum einen lässt es im Mittelbau eine gesunde Personenfluktuation zu, zum anderen aber können gute Mitarbeiter/-innen (ohne Ambitionen auf eine Professur) schwer gehalten werden. Hier ist es notwendig einen einfachen Weg der Entfristung zu finden. Auf wissenschaftlichen Nachwuchs hat das Gesetz m. E. direkt keinen Einfluss
16. Zunehmende Drittmittelwerbungen setzen natürlich eine höhere Antragsaktivität voraus und bringen ggf. auch (z.B. im Ingenieurbereich) dienstleistungsorientierte Industrienaufträge mit sich. Solange die wissenschaftliche Forschungsfreiheit und -unabhängigkeit gewährleistet ist, ist die zunehmend notwendige Drittmittelwerbung im Sinne eines gesunden Wettbewerbs zunächst einmal als positiv zu bewerten. Der Mittelbau erhält durch die Anträge und Industrienaufträge die Möglichkeit „hands-on“ mitzugestalten und wichtige Erfahrungen für das spätere Berufsleben in der Privatwirtschaft oder für die akademische Karriere zu sammeln.
17. Die Schaffung neuer Personalkategorien ist nicht notwendig. Durch die Schaffung von mehr Juniorprofessuren die Forschung & Lehre gleichzeitig betreiben, könnten die zunehmenden Lehrdeputate bei steigenden Studentenzahlen abgefangen werden. Von der Schaffung reiner „Lehrprofessuren“ ist abzusehen.
18. TV-öD und damit auszahlbare Leistungsentgelte sind begrüßenswert, bedingen aber, dass die jeweiligen Vorgesetzten die Forschungszulagen konsequent und für andere Mitarbeitern nachvollziehbar auszahlen.
19. In diesem Themenbereich hatten wir mit unseren ausländischen Gästen/Studenten nie ein Problem und kann somit keine Stellung beziehen.

**Stellungnahme**

**zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung**  
**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

**Alexander von Humboldt Stiftung/Foundation**



Öffentliche Anhörung zum Thema

## "Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses"

am Montag, dem 2. März 2009, 12.00 Uhr bis 15.00 Uhr im Deutschen Bundestag

### Stellungnahme zum Fragenkatalog

#### a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen

- (1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

*Wenngleich die Wahrnehmung oftmals eine andere ist, so können die Chancen und Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland nicht pauschal als schlecht bezeichnet werden. Die Realität ist differenzierter: Durch die Exzellenzinitiative sind die Chancen auf eine Doktorandenstelle in Deutschland so hoch wie nie. Verschiedene Förder- und Forschungsorganisationen haben in den vergangenen Jahren außerordentliche und erfolgreiche Anstrengungen unternommen, um jungen Menschen nach ihrer Promotion in Deutschland attraktive Perspektiven zu bieten. Hingewiesen sei insbesondere auf die diversen herausragenden, teilweise beispiellosen außeruniversitären Fördermöglichkeiten (vom Emmy Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft bis zu Angeboten der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft oder der Volkswagen-Stiftung). Auch im internationalen Vergleich – dies belegt die hohe Zahl internationaler Wissenschaftler<sup>1</sup> an außeruniversitären Forschungsinstituten – kann sich das Land sehen lassen. Allerdings stellt sich die Situation an den Universitäten teilweise anders da. Hier schlagen mancherorts die bekannten Desiderate negativ durch (z.B. mangelnde Betreuung, fehlende Stellen für Wissenschaftler in fortgeschrittenen Karrierephasen, d.h. nach der Promotion und erster Postdoktorandenstelle, mangelnde finanzielle und materielle Ausstattung, fehlende Unabhängigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.) und konnten auch durch jüngere Initiativen wie die Juniorprofessur noch nicht nachhaltig behoben werden.*

- (2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?

*Gerade im Bereich der "weichen Faktoren" besteht in Deutschland trotz einiger vorbildlicher Ansätze und Projekte noch erheblicher Verbesserungsbedarf. Dabei liegt vor allem die praktische Umsetzung des bereits als wichtig Erkannten im Argen. Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat mit ihrer Willkommenszentren-/Welcome Centre-Initiative und der Einführung von Doppelkarriere-/dual-career Optionen bereits wegweisende Schritte unternommen, die als Beispiele Schule machen sollten. Darüber hinaus*

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung wird im folgenden Text nur die männliche Form verwendet. Es sind immer Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gemeint.



*gilt es, jungen Forschern eine frühe Unabhängigkeit bei gleichzeitiger Verbesserung der Betreuung zu gewähren und Berufungsverfahren so weiterzuentwickeln, dass sie effizient, zielgerichtet und transparent erfolgen können.*

- (3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

*"Durchlässigkeit" kann eine vertikale und eine horizontale Dimension haben. Durch die Exzellenzinitiative sind die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zuletzt deutlich verbessert worden, wie der Anstieg der offenen Stellen für Doktoranden und Postdoktoranden deutlich zeigt. Dem steht jedoch kein entsprechender Anstieg der mit "tenure track"-Optionen ausgestatteten Professorenstellen gegenüber, so dass die Perspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Universität begrenzt bleibt. Auch die intersektorale Mobilität (der Austausch zwischen Wissenschaft und Industrie) ist für wissenschaftliche Karrierewege in Deutschland nicht selbstverständlich. – Die Rekrutierungsverfahren gerade mit Blick auf Juniorprofessuren leiden zudem teilweise an einer - für viele deutsche Berufungsverfahren insgesamt festzustellenden - Intransparenz, die sich etwa auch an einem geringen Ausländeranteil (8%) unter Juniorprofessuren festmacht (selbst wenn dieser über dem Anteil internationaler Professoren an allen Professoren in Deutschland von 5,2 Prozent liegt). Schließlich fehlt es in Deutschland – von wenigen Ausnahmen abgesehen – an einer aktiven Rekrutierung für den herausragenden Hochschullehrernachwuchs mit entsprechenden Suchkommissionen zur Identifikation geeigneter Kandidaten.*

- (4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

*Insgesamt sind die Möglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland keineswegs als unattraktiv zu bewerten (s. auch Stellungnahme zu 1.) Negativ zu Buche schlägt vor allem die im internationalen Vergleich fehlende bzw. häufig sehr spät gewährte Unabhängigkeit junger Wissenschaftler, die intransparente Berufungspraxis und ein v.a. im Vergleich zu den nordischen Ländern festzustellender Mangel in der Berücksichtigung der 'weichen Faktoren' (s.o.).*

- (5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bundesländer-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?

*Der Hochschulpakt 2020 zielte mit seinen Maßnahmen u.a. auf die Verbesserung der Situation in der Lehre. Tatsächlich ist die Lehrbelastung – verbunden mit der Betreuungsrelation – in Deutschland im internationalen Vergleich sehr hoch. Die Einführung von Stellen für die Lehre kann hier allenfalls kurzfristig Abhilfe verschaffen, denn die Entkopplung von Lehre und Forschung stellt mittelfristig die Qualität der universitären Lehre in Frage. Problemlösend scheint dagegen der Vorschlag einer Flexibilisierung des Lehrdeputats. – Auch die Exzellenzinitiative hat allenfalls kurzfristig Wirkung gezeigt. Denn weder ist die Zukunft des geförderten wissenschaftlichen Nachwuchses geklärt, noch stehen die deutschen Universitäten insgesamt auf einer soliden finanziel-*



len Basis, für die nach Schätzungen des Wissenschaftsrates in den nächsten zwei Dekaden Mehraufwendungen von 8 bis 10 Milliarden Euro notwendig sein dürften.

## b. Promotionsphase

- (6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?

---

- (7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?

---

- (8) Wie bewerten Sie die - evtl. fächerspezifischen - Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?

---

- (9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?

*Mit Blick auf die Umsetzung der "European Charter for Researchers" und des "Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" erscheint es problematisch, die Zeit, in der keine Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden, über die erste (bzw. mit dem Bologna-Prozess zweite) Phase der Hochschulausbildung hinaus zu verlängern. Während auf dem Gebiet des internationalen wissenschaftlichen Austauschs die Vergabe von Stipendien durchaus sinnvoll ist, müssen bei der Vergabe von Stipendien an deutsche Promovierende gegenüber einem sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis klare Nachteile in Rechnung gestellt werden. Gleichwohl lässt sich durch die Vergabe von Stipendien die Bildung von Netzwerken ebenso wie eine frühe Unabhängigkeit der Promovierenden fördern.*

- (10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?

---



- (11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?

*Wer dem Ideal der Universität treu bleibt und für die Einheit von Forschung und Lehre eintritt, die die Qualität einer primär wissenschaftsgeleiteten Ausbildung sichern soll und somit auch den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zugute kommt, muss das Promotionsrecht allein den Universitäten vorbehalten. Allerdings müssen Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen für die Zukunft ermutigt werden, ihre Zusammenarbeit in der Graduiertenförderung ganz wesentlich zu erweitern und zu verbessern.*

### c. Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“

- (12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?

*Differenziert werden muss zwischen außeruniversitären und universitären Post-doc-Stellen. Die Situation in außeruniversitären Forschungsinstituten stellt sich – wie oben geschildert – attraktiver dar, auch und gerade was die Möglichkeit zu eigenständiger Forschung angeht, aber auch hinsichtlich der verlässlicheren Planung wissenschaftlicher Karrierewege. Die Hochschulen dagegen leiden in vielen Bereichen und Bundesländern noch an der staatlichen Überregulierung und Unterfinanzierung, die sich gerade im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses negativ auswirken. Hinzu tritt die zunehmend wichtiger werdende Rolle des Mentoring für Nachwuchswissenschaftler, dessen Bedeutung in Deutschland noch nicht voll erkannt wurde.*

- (13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?

*Die genannten Qualifizierungswege sind auf unterschiedlichen Ebenen gelagert, die weniger alternativ zueinander, als vielmehr im Zusammenhang miteinander betrachtet werden müssen. Tatsächlich hat die Juniorprofessur die wissenschaftliche Weiterqualifikation (Habilitation) bisher nicht ersetzen können; gleichwohl kann sie in manchen Disziplinen ein eigenständiger Weg in eine volle Professur sein. Auf der anderen Seite manifestiert sich der Erfolg der außeruniversitären Förderung auch in der vergleichsweise hohen Zahl an Berufungen, die sich an diese Art der Förderung anschließen. Mit Blick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem lässt sich weiterhin ein Ungleichgewicht verzeichnen, das in der Phase nach der Promotion erst besonders ins Gewicht fällt. Allerdings wurden in der Vergangenheit durchaus erfolgreiche Anstrengungen unternommen, den Anteil von Frauen zu erhöhen. Auf das von Bund und Ländern neu eingerichtete Wissenschaftlerinnen-Programm für 200 neue Professorinnen-Stellen sei an dieser Stelle ebenso verwiesen wie etwa auf die Tatsache, dass zehn der 15 im Zuge der Exzellenzinitiative an der Universität Göttingen neu eingerichteten Juniorprofessuren an Frauen vergeben wurden.*



- (14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?

*"Tenure Track"-Regelungen erfüllen den Zweck, Nachwuchswissenschaftlern zu einem frühen Zeitpunkt eine längerfristige Perspektive zu bieten, die maßgeblich an eine positive Evaluation gebunden ist und von einer frühen Unabhängigkeit ihrer Forschung abhängt. Als solche sind sie also unbedingt zu begrüßen. Um die Akzeptanz derartiger Regelungen zu steigern, sollten schon bei der Erstausswahl der Kandidaten, denen diese Option angeboten wird, äußerst strenge Qualitätsmaßstäbe angelegt werden.*

- (15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?

---

- (16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?

*Es ist unstrittig, dass der Wegfall von Stellen im akademischen Mittelbau zu der prekären Situation in der Lehre, insbesondere in der ersten Studienphase, und zu der auch im internationalen Vergleich beschämenden Betreuungsrelation geführt hat. Die steigenden Drittmittelanteile helfen in den Hochschulen vielerorts, den (Forschungs-)Betrieb (und die damit verbundene Lehre) aufrecht zu erhalten. Sie schaffen Qualifizierungsoptionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und tragen zur strukturellen Differenzierung von Fachbereichen und Universitäten bei.*

- (17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?

*Im Sinne einer wünschenswerten gegenseitigen Befruchtung von Forschung und Lehre stellt sich die Einführung neuer Personalkategorien (für die Lehre) und von mehr Stellen mit erhöhtem Lehrdeputat ("Lehrprofessur") als Irrweg dar. Es ist vielmehr die gelungene Kombination von erstklassiger Forschung und erstklassiger Lehre, die den Ruf der deutschen Universität einst begründet hat, und auch der Rang internationaler Leitbild-Universitäten begründet sich aus der erfolgreichen Kombination von Forschung und Lehre. Dass Engagement in der Lehre belohnt werden sollte, steht auf einem anderen Blatt. In diesem Sinne ist jedoch auch über eine Re-etablierung des akademischen Mittelbaus verbunden mit einer Neudefinition seiner Aufgaben ernsthaft nachzudenken. Eine Verbesserung der Lehre an deutschen Hochschulen ist gar nur mit einem massiven Stellenzuwachs, insbesondere im Mittelbau, möglich.*

- (18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?



*Die Frage nach einer wirklich leistungsgerechten und qualifikationsangemessenen Bezahlung stellt sich auf allen Stufen des Wissenschaftssystems, zumal wenn die Tarifregeln des öffentlichen Dienstes angewendet werden müssen. Hochqualifizierte Hochschullehrer verdienen, gemessen an der Kaufkraft, anderswo das Doppelte und Dreifache, und für technische und wissenschaftliche Mitarbeiter – nicht nur an Universitäten – sieht die Situation keineswegs rosiger aus, von der prekären Situation der Lehrbeauftragten und Privatdozenten gar nicht zu reden*

- (19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?

---



**Öffentliche Anhörung**  
**des Ausschusses für Bildung, Forschung und**  
**Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages**  
**zum Thema**

**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

**am 2. März 2009 in Berlin**

**Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und**  
**Wissenschaft (GEW)**

vorgelegt von

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 16. Februar 2009

Öffentliche Anhörung  
des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenab-  
schätzung  
des Deutschen Bundestages

zum Thema

**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

am 2. März 2009 in Berlin

**Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
(GEW)**

vorgelegt von

Dr. Andreas Keller  
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands  
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 16. Februar 2009

Als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) über 250.000 Beschäftigte in Bildungs- und Forschungseinrichtungen, darunter auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an Universitäten, Fachhochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Promovierende und Promovierte aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen arbeiten in den GEW-Projektgruppen zusammen, beraten das für Hochschule und Forschung verantwortliche Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und erarbeiten Vorschläge für Forderungen und Positionen der GEW.

Diese Stellungnahme liegt dem Geschäftsführenden Vorstand der GEW für seine Sitzung am 19. Februar 2009 zur Beschlussfassung vor. Sie beruht auf den Diskussionen der GEW-Projektgruppen Doktorandinnen und Doktoranden, Arbeitsplatz Hochschule und Forschung sowie Frauen in Hochschule und Forschung. An der Erarbeitung der Stellungnahme waren beteiligt: Dr. Roland Bloch, Dr. Andreas Keller, Dr. Claudia Kleinwächter, Dr. Ursula Kneer, Claudia Koepernik, Dr. Diethard Kuhne und Dr. Carsten Würmann.

#### **a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen**

*(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

Seit Jahrzehnten dokumentiert und diskutiert die GEW Probleme und Perspektiven der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschulen und Forschungseinrichtungen; die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler spielen dabei eine zentrale Rolle.

Lange Zeit gab es nur wenige fundierte Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Personals. Deshalb gab die GEW selbst mehrere Studien in Auftrag und veröffentlichte sie.<sup>1</sup> Seit Herbst 2008 liegt nun der Bun-

---

1 Robert Erlinghagen/Gerd Köhler (Hrsg.): Tarifvertrag Wissenschaft - über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen, Frankfurt am Main 2003 (GEW-Materialien aus Hochschulen und Forschung 102); Antonia Kupfer/Johannes Moes: Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen, 2. Auflage Frankfurt am Main 2003 (GEW-Materialien aus Hochschulen und Forschung 104); Jürgen Enders/Egbert de Weert (Hrsg.): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, Frankfurt am Main 2004 (GEW-Materialien aus Hochschulen und Forschung 107).

desbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) vor.<sup>2</sup> **Die GEW hat die Vorlage des BuWiN mit Beschluss ihres Geschäftsführenden Vorstands vom 30.09.2008 ausdrücklich begrüßt.**<sup>3</sup> Zum ersten Mal sind wesentliche Daten zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland umfassend und systematisch erfasst.

**Gleichwohl gibt es auch weiterhin Wissenslücken.** So wissen wir beispielsweise zu wenig über die Erfolgs- und Abbruchquoten in der Promotionsphase und kaum etwas über die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nichtdeutscher Herkunft. Die GEW fordert, diese Wissenslücken durch eine intensivierte empirische Bildungs- und Hochschulforschung sowie eine differenziertere Personalstatistik zu schließen.

Die Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses lassen sich aber nicht auf ein Informationsdefizit reduzieren. Ihnen liegt vielmehr ein strukturelles Defizit zu Grunde. Die Rahmenbedingung und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland sind schlecht. Aus Sicht der GEW liegen die **strukturellen Probleme** auf drei Ebenen:

1. Das „**Eigengewicht der deutschen Universitätsgeschichte**“<sup>4</sup> mit ihrer überkommenen hierarchischen Personalstruktur und dem Nachwuchs-Paradigma lastet auf allen Reformdebatten. Es ist ein Anachronismus der deutschen Hochschulpersonalstruktur, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entweder bereits eine Professur innehaben oder aber als wissenschaftlicher „Nachwuchs“ angesehen werden, dessen Hauptaufgabe darin besteht, sich auf eine Professur vorzubereiten – und sei es ein Leben lang (*siehe Ausführungen zu Fragen 4 und 12*).
2. Die Finanzierung des Wissenschaftssystems verlagert sich derzeit weg von der institutionellen hin zur personenbezogenen **Programm- und Projektförderung**. Der Zugang zu Drittmitteln wird wettbewerbsförmig organisiert. Das wirkt sich auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

---

2 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin/Bonn 2008 = Deutscher Bundestag, Drucksache 16/8491. Die Seitenangaben für die BuWiN-Zitate in dieser Stellungnahme beziehen sich auf die Bundestagsdrucksache.

3 Veröffentlicht durch das Flugblatt „Informationslücken schließen, Promotionsphase absichern, Karrierewege reformieren“ ([http://www.gew.de/Binaries/Binary38247/Flugblatt\\_Wissenschaftlicher\\_Nachwuchs.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary38247/Flugblatt_Wissenschaftlicher_Nachwuchs.pdf)).

4 Reinhard Kreckel: Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck, Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008, Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld 2008, S. 117-135, Zitat S. 132.

hoch selektiv und auf die Verlierer im Wettbewerb extrem demotivierend aus. Es verstärkt vorhandene Unsicherheiten auf den Karrierewegen (*siehe Ausführungen zu Frage 16*).

3. Die Kompetenzverlagerung in der Hochschulsteuerung weg vom Bund auf die Länder bzw. vom Staat auf die einzelne autonome Einrichtung erzeugt **einerseits ein lähmendes Zuständigkeitsvakuum und andererseits Einzelfalllösungen** wie etwa das „Gesetz zur organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt“ vom 05.12.2004.<sup>5</sup> In der Debatte um neue Personalkategorien und zur Überwindung der Defizite des bestehenden Arbeits- und Tarifrechts sind ein struktureller Neuansatz und eine bundesweit einheitliche Lösung erforderlich (*siehe Ausführungen zu Fragen 17 und 18*).

**Im internationalen Vergleich sind die Strukturdefizite der Karrierewege in der Wissenschaft besonders ausgeprägt.** Der BuWiN selbst (S. 189 ff., besonders S. 204) bescheinigt den deutschen Hochschulen, dass deren Karrieresystem „im Vergleich zu Großbritannien, Frankreich und den USA für Promovierte die geringste Chance bietet, auf eine selbstständige und unbefristete Hochschullehrerstelle zu gelangen.“

Die Europäische Kommission hat im letzten Jahr die **unzureichenden Beschäftigungsbedingungen und fehlende Karriereperspektiven** im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum insgesamt beklagt: „In zahlreichen Mitgliedstaaten behindern oder verhindern veraltete nationale Rechtsvorschriften und Verfahren im öffentlichen Sektor immer noch eine wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis. Da Nachwuchsforscher häufig Kurzzeitverträge erhalten und der Aufstieg oft vom Dienstalter und nicht von der Leistung abhängt, können talentierte Forscher zum Teil erst nach vielen Jahren als unabhängige Wissenschaftler forschen.“<sup>6</sup>

**Die Chancen für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sind dagegen heute besser denn je,** denn inzwischen konnte eine breitere Öffentlichkeit für die Probleme sensibilisiert werden. Die Betroffenen selbst melden sich in Initiativen und über ihre Gewerkschaften zu Wort. So haben etwa die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoran-

---

5 GVBl. I Hessen, S. 382.

6 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat: Bessere Karriereöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher, KOM (2008) 317 endgültig, 23.05.2008, Zitat S. 3, [http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitt\\_Partnerschaft\\_23052008.pdf](http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitt_Partnerschaft_23052008.pdf).

den<sup>7</sup>, aber auch die Initiatorinnen der Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“<sup>8</sup> zum BuWiN Stellung genommen und sich mit der GEW aus Anlass des Kongresses „Lust auf wissenschaftliche Karriere in Deutschland!“ im Oktober 2008 in Berlin zu Wort gemeldet. Die jüngsten Anhörungen des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zu „Frauen in der Wissenschaft – Gender in der Forschung“ am 18.02.2008 und nun am 02.03.2009 zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ belegen ein deutlich gestiegenes Problembewusstsein im Parlament. Auch die Bundesregierung bekennt sich in ihrer Einleitung zum BuWiN (S. 5 ff.) zur Notwendigkeit von Reformen und zeigt erste Handlungsansätze auf. Die GEW ist bereit, die überfällige Strukturreform zu unterstützen.

*(2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?*

**Die Defizitanalysen der GEW werden durch die den BuWiN eindrucksvoll bestätigt**, wenn es dort gleich zu Beginn in der von der Bundesregierung verantworteten Einleitung heißt (S. 6):

*„Generell sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute und verlässliche Arbeitsbedingungen bieten. In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aber doch zu lange im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können.“*

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach Studium und Promotion in Hochschule und Forschung bleiben möchten, sind regelrechte Hasardeure, die Kopf und Kragen riskieren. Denn, wer nicht den Sprung auf eine Professur schafft, landet sehr häufig nach einer Serie aus Zeitverträgen und Stipendien in einer beruflichen Sackgasse. Die Chancen auf kontinuierliche Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem sind in den meisten Fächern sehr gering, und selbst die immer noch als Spitzenqua-

---

7 Sven Glawion/ Julka Jantz/Anne Krüger/Johannes Moes: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) – ein guter Anfang, unzureichende Konsequenzen“,

<http://www.gew.de/Binaries/Binary38617/Stellungnahme%20PG-Doc%202008-06-21.pdf>.

8 Lidia Guzy/Anja Mihr/Rajah Scheepers: Stellungnahme zum Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses,

[http://www.gew.de/Binaries/Binary38250/Stellungnahme%20Postdoc\\_300908.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary38250/Stellungnahme%20Postdoc_300908.pdf).

lifikation gewertete Habilitation bewahrt nicht vor dem Beschäftigungs-Aus.

Die GEW setzt sich dagegen **für eine planbare Berufsbiografie und berechenbare Karriereperspektiven** ein. Nur so können die Besten eines Jahrgangs für eine wissenschaftliche Karriere gewonnen werden, die heute zunehmend einer Laufbahn in der Wirtschaft oder im Ausland den Vorzug geben. Die GEW fordert, das für das deutsche Wissenschaftssystem typische Karrierekonzept in Frage zu stellen, das auch als zentrale Ursache für die **Unterrepräsentanz von Frauen** in der Wissenschaft identifiziert werden kann.

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, werden aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verarbeitet und schlagen sich sehr unterschiedlich in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: **Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“**. Wie bereits in der GEW-Stellungnahme zur Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zu „Frauen in der Wissenschaft - Gender in der Forschung“ am 18.02.2008 dargelegt<sup>9</sup>, müssen Reform hier ansetzen. Strukturelle Barrieren lassen sich nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden. Erforderlich sind **Karrierewege, die horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich machen**, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs Wissenschaft zulassen und den jeweiligen sozialen Hintergrund der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler respektieren.

Die GEW unterstreicht nachdrücklich die Warnung des BuWiN (S. 28), „die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nur auf die objektiven Probleme zurückzuführen, die eine Doppelrolle als Wissenschaftlerin und Mutter mit sich bringt.“ Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler selbst wünschen sich Ganztagsbetreuungsangebote für ihre Kinder und vor allem verlässliche Beschäftigungsperspektiven, d. h. mehr unbefristete Stellen.<sup>10</sup>

---

9 A-Drs. 16 (18) 314f, Ausführungen zu Abschnitt a, Frage 5, siehe Anlagen zum Wortprotokoll: <http://www.bundestag.de/ausschuesse/a18/anhoerungen/frauen/wortprotokoll.pdf>.

10 Etwa die Initiatorinnen der Postdoc-Initiative „Berliner Erklärung“: Lidia Guzy/Anja Mihr/Rajah Scheepers: Stellungnahme zum Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, [http://www.gew.de/Binaries/Binary38250/Stellungnahme%20Postdoc\\_300908.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary38250/Stellungnahme%20Postdoc_300908.pdf).

Die GEW fordert **Chancengleichheit für Studentinnen und Studenten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – unabhängig von ihrer familiären Situation**. Voraussetzung hierfür ist eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet. Das zu Grunde liegende Familienverständnis muss allein Erziehende, Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften als Eltern sowie andere Formen von Lebensgemeinschaften, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, einschließen.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit gehört u.a., dass entsprechende **Arbeitszeitmodelle** in der Wissenschaft realisiert und verbindliche Absicherungen der Gleichbehandlung bei Teilzeitregelungen und bei Zeitverträgen geschaffen werden. Die GEW fordert, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen für bedarfsgerechte **Betreuungseinrichtungen** für Kinder von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und allen anderen Hochschulangehörigen gewährleisten, z.B. in Form der Unterstützung öffentlicher Kindertageseinrichtungen durch Belegplätze. Die GEW fordert die **partnerunabhängige Vergabe von Stipendien** einschließlich der Stipendien, die nach den Landesgraduiertenförderungsgesetzen vergeben werden.

*(3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?*

Im Fokus der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung steht die Professur; der Weg dorthin stellt sich als Annäherung an das Professorenprivileg dar (vgl. BuWiN, S. 64 ff. und S. 194 f.). Die **Hierarchie der Personalstruktur und die im deutschen Hochschulrecht strikt vorgegebene Abfolge der Karriereetappen** machen Durchlässigkeit in jede Richtung, d.h. sowohl Unterbrechungen wissenschaftlicher Tätigkeit als auch den Wechsel zwischen Hochschule und anderen Forschungsinstitutionen, nahezu unmöglich. In kaum einem anderen Beruf gibt es auch eine so geringe intersektorale Mobilität: Wer einmal die Wissenschaft verlässt, kommt in der Regel nicht mehr zurück.

Durchlässigkeit wird darüber hinaus durch die **engen zeitlichen Grenzen** behindert, denen Ausbildung und Berufsbiografie zunehmend unterworfen werden. Auf die verkürzte Schulzeit und den maximal fünfjährigen Bachelor- und Masterstudium folgen Promotions- und Postdoc-Phase, die – nach der Logik des zum 18.04.2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgeset-



zes<sup>11</sup> zusammen nicht mehr als zwölf Jahre (in der Medizin 15 Jahre - inklusive der fachärztlichen Weiterbildung) betragen sollen. Nach wie vor gibt es Stimmen, die eine Beschränkung der Promotionszeit auf drei Jahre fordern (siehe BuWiN, S. 14). Bei einer Reihe von Förderern gelten mehr oder weniger strikte Altersgrenzen für Stipendien (BuWiN S. 126, S. 130 ff., S. 141 ff.). Schließlich greifen bei der Erlangung von Postdoc-Positionen die Altersgrenzen des deutschen Beamtenrechts (siehe Ausführungen zu Frage 13). **Die GEW fordert den Verzicht auf jegliche Altersgrenzen in den wissenschaftlichen Karrierewegen.** Der Wissenschaftsrat hat bereits 2001 im Interesse eines höheren Frauenanteils die flexible Handhabung von Altersgrenzen empfohlen.<sup>12</sup>

Die **Rekrutierungsverfahren** zur Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs sind wiederholt als **hermetisch und intransparent** kritisiert worden. Vielerorts ist die Gender-Kompetenz bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, den Hochschulleitungen und bei den Führungskräften nach wie vor unterentwickelt. In ihrem vom 25. Gewerkschaftstag im April 2005 in Erfurt beschlossenen Konzept „Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik“ fordert die GEW deshalb eine entsprechende **Qualifizierung aller mit der Personalpolitik beauftragten Akteure**. Die geschlechterdiskriminierenden Effekte bei der Leistungsbewertung lassen sich nach Auffassung der GEW nur durch ein entsprechend verändertes Qualitätsverständnis verhindern. Auch aus Sicht des BuWiN ist es „dringend geboten, die Kriterien der Leistungsbewertung ... zu überdenken“ (S. 28).

*(4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

In Deutschland gibt es durchaus attraktive Positionen innerhalb der bestehenden Personalstruktur (siehe Ausführungen zu Frage 13) und gute Individualförderangebote (BuWiN, S. 107 ff.). Allerdings erfährt der **Beruf Wissenschaft in Deutschland außerhalb der Professur eine im internationalen Vergleich absolut unterdurchschnittliche Wertschätzung.**

---

11 BGBI. I S. 507.

12 Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung, Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19.01.2001, Drs. 4756/01, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/4756-01.pdf>, S. 9.

Was die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland dennoch insgesamt unattraktiv macht, sind mindestens drei Defizite:

1. der beschränkte Zugang ins Wissenschaftssystem durch **hoch selektive und diskriminierende Karrierewege**,
2. das Fehlen einer berechenbaren Karriereperspektive durch den **Mangel an regulären Stellen**, die einen dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung auch neben der Professur ermöglichen,
3. die **fehlende Anerkennung für Lehr- und Management-Tätigkeiten** und damit in engem Zusammenhang stehend die Statushierarchie zwischen Fachhochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen sowie zwischen wissenschaftlichem und so genanntem nichtwissenschaftlichem Personal.

Eine internationale Vergleichsstudie der Europäischen Kommission zum Einkommen von Forscherinnen und Forschern dokumentiert überdies, dass Deutschland junge Wissenschaftlerinnen gemessen an ihrer Qualifikation eher niedrig und diese obendrein mit einer Gehaltsdifferenz von 18 Prozent im Vergleich zu ihren Kollegen entlohnt.<sup>13</sup> Deutschland nimmt im Ranking der 33 Länder bei den Gehältern für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -Nachwuchswissenschaftler Platz 10 ein. Der Entlohnungsunterschied zu Österreich auf Platz 2 beträgt knapp 10.000 Euro im Jahr.

*(5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bund-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?*

Die Bundesregierung nimmt im BuWiN (S. 5 f.) für sich in Anspruch, durch das Professorinnen-Programm, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Forschung und Innovation sowie die Eckpunkte für ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz „nachhaltige Instrumente zur Förderung des wissen-

---

13 Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007, [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf); vgl. Claudia Kleinwächter: Gehälter von Forscherinnen und Forschern im europäischen Vergleich, Deutschland schneidet schlecht ab, in: Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, S. 24 ff., [http://www.gew.de/Binaries/Binary34662/07\\_10\\_22\\_GEW\\_Forschung\\_Lehre\\_Freigabe.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary34662/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf); siehe auch BuWiN, S. 102

schaftlichen Nachwuchses" auf den Weg gebracht zu haben, ihren Beitrag „zu einem spürbaren Ausbau der Personalkapazitäten im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses" zu leisten und „attraktive Rahmenbedingungen" zu schaffen. Sieht man einmal davon ab, dass das Vorhaben „Wissenschaftsfreiheitsgesetz" bereits im Sommer 2008 zu Gunsten untergesetzlicher Regelungen aufgegeben wurde (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/10107), erscheint es einigermaßen kühn, derartige Beurteilungen ex ante vorzunehmen. Die Daten für den BuWiN beziehen sich auf das Jahr 2005. Die genannten Maßnahmen werden erst allmählich finanzwirksam, ihre Effekte sind bislang nicht empirisch belegt.

Erste Trendmeldungen weisen sogar auf eine **Verschärfung der Situation** hin:

- Der erste Monitoring-Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK, jetzt Gemeinsame Wissenschaftskonferenz - GWK) aus dem Jahr 2007 konstatiert lapidar **Zielverfehlung bezüglich der Vorgabe „Strukturen zur verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung** sowie zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft weiter entwickeln."<sup>14</sup>
- Der erste Zwischenbericht des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) vom Dezember 2008 schildert anschaulich die Rekrutierungsprobleme aus der Implementierungsphase von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern.<sup>15</sup> **Von den etwa 4.000 aus den Mitteln der Exzellenzinitiative beantragten Stellen konnten bis April 2008 erst rund 38 Prozent besetzt werden.** In beiden Förderlinien werden nicht nur der Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten und das Gehaltsniveau beklagt, sondern auch das Befristungsproblem und die Konkurrenz mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen oder Wirtschaftsunternehmen. Diese Meldung hat es der Frankfurter Allgemeinen Zeitung fraglich erscheinen lassen, dass „ein begabter Nachwuchsforscher ... davon träumt, sein Forscherleben lang ein Drittmittelangestellter zu sein".<sup>16</sup>

---

14 [http://www.pakt-fuer-forschung.de/fileadmin/papers/pakt\\_fuer\\_forschung\\_monitoring\\_2007.pdf](http://www.pakt-fuer-forschung.de/fileadmin/papers/pakt_fuer_forschung_monitoring_2007.pdf), S. 17.

15 Michael Sondermann u.a.: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, iFQ-Working Paper No.5, Bonn 2008, besonders S. 20 ff. und 56 ff., [http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working\\_paper\\_5\\_2008.pdf](http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf).

16 Heike Schmoll, FAZ vom 08.01.2009, S. 8.

- In **Rheinland-Pfalz** wurde im Juli 2008 stolz verkündet, das Land habe den Hochschulpakt erfolgreich umgesetzt.<sup>17</sup> Diese Meldung ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Bericht der Internationalen Bildungsindikatoren 2007 der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder Rheinland-Pfalz für das Jahr 2005 das **bundesweit schlechteste Studierenden-Lehrkräfteverhältnis** von 17,4 attestiert hatte.<sup>18</sup> Hinzu kommt, dass die **Lehrverpflichtung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf befristeten Qualifikationsstellen** in Rheinland-Pfalz –im Widerspruch zu der 2003 beschlossenen Richtlinie der Kultusministerkonferenz (KMK) – **acht Semesterwochenstunden** beträgt und damit dasselbe Volumen wie die Lehrverpflichtung von Professorinnen und Professoren umfasst.<sup>19</sup>

Meldungen wie diese unterstreichen den dringenden wissenschaftspolitischen Reformbedarf. Die GEW fordert ein radikales Umdenken in der Finanzierung von Hochschule und Forschung: Statt immer mehr mobiles Geld in das System zu pumpen und die personenbezogene Projekt- und Programmförderung aufzublähen, bedarf es zunächst einer **verlässlichen und nachhaltigen Absicherung der institutionellen Grundfinanzierung**. Die GEW fordert Bund und Länder daher auf, den Hochschulpakt 2020 um einen „Hochschulpakt II“ zu erweitern, damit ein **bedarfsgerechter Ausbau der Hochschulen** realisiert werden kann.

Auf dieser Grundlage sind befristete Anschubfinanzierungen dann sinnvoll, wenn sie die strukturelle Reform der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung beför-

---

17 Siehe  
[http://www.mbwjk.rlp.de/aktuelles/pressearchiv/einzelansicht/article/ebling-rheinland-pfalz-setzt-den-hochschulpakt-erfolgreich-um/?tx\\_ttnews%5BpS%5D=1214863200&tx\\_ttnews%5BpL%5D=2678399&tx\\_ttnews%5Barc%5D=1&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=1351&cHash=b5b20923f5](http://www.mbwjk.rlp.de/aktuelles/pressearchiv/einzelansicht/article/ebling-rheinland-pfalz-setzt-den-hochschulpakt-erfolgreich-um/?tx_ttnews%5BpS%5D=1214863200&tx_ttnews%5BpL%5D=2678399&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1351&cHash=b5b20923f5).

18 Siehe [www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020947](http://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020947), S. 106 f.

19 Jürgen Blank: Der Ministerin neue Kleider, GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 9/2008, S. 20f., als Download unter <http://www.gew-rlp.de> >Presse > Zeitung (Archiv). Bis zur Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Jahr 2006 gab es in Rheinland-Pfalz den Sonderfall der so genannten „WMat-MitarbeiterInnen“, das waren außertariflich Beschäftigte, die zu abgesenktem Gehalt nur vier Semesterwochestunden zu lehren hatten, wenn sie sich in der Promotionsphase befanden. Seit dem 01.11.2006 gibt es diese Stellen nicht mehr – eine gesetzliche Auffangregelung steht bis heute aus. Derzeit sind die ehemaligen „WMat-Stellen“ – ohne eine gesetzliche Grundlage – von den Universitäten des Landes Rheinland-Pfalz in TV-L-Stellen EG 13 (75 Prozent) umgewandelt und mit einer Lehrbelastung von sechs Semesterwochenstunden versehen. Die Betroffenen erhalten rund 1/4 weniger Geld als ihre Kolleginnen und Kollegen und müssen dafür eine 50 Prozent höhere Lehrbelastung stemmen, während sie sich qualifizieren.

dern. Die GEW fordert daher ein **Bund-Länder-Programm für 10.000 zusätzliche Postdoc-Stellen mit Tenure Track.**<sup>20</sup> Allein an den Universitäten scheiden in den nächsten zehn Jahren über 40 Prozent der rund 22.700 Professorinnen und Professoren aus. Im Zuge des überfälligen Ausbaus der Hochschulen im Rahmen des Hochschulpakts sowie zur im Zuge des Bologna-Prozesses notwendigen Verbesserung des Betreuungsverhältnisses sind darüber hinaus weitere Professorinnen und Professorinnen sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Obwohl die Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ schon 2000 die Einrichtung von 6.000 Juniorprofessuren für notwendig gehalten hatte, gibt es heute an den Universitäten gerade mal 850 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Das Bund-Länder-Programm zur Förderung der Einrichtung von Juniorprofessuren wird nicht fortgeführt.

Um die überfälligen Strukturreformen anzustoßen und den Generationenwechsel in der Hochschullehrerschaft zu unterstützen, fordert die GEW die Finanzierung von 10.000 zusätzlichen Postdoc-Stellen mit Tenure Track für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Juniorprofessuren oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen) durch Bund und Länder. Mindestens 6.000 Stellen sind an Frauen zu vergeben. Hochschulen sollen die Finanzierung einer Postdoc-Stelle für sechs Jahre aus dem Programm beantragen können, wenn sie verbindlich zusagen, die **Quotierung umzusetzen** und die eingestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler **im Falle einer positiven Evaluierung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu überführen (Tenure Track)**. Die Hochschulen bräuchten also neben Qualifikationsstellen und Professuren auch für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissensmanagement mehr Stellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, wenn sie an dem Postdoc-Programm teilhaben wollen.

Für den Fall einer Fortsetzung der Exzellenzinitiative nach 2011 fordert die GEW, den unbestreitbaren **Zusammenhang zwischen exzellenter Forschung und Lehre auf der einen Seite und der Qualität von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite** endlich handlungsleitend werden zu lassen.<sup>21</sup> Die Diskussion um Exzellenzuniversitäten wurde 2007 begleitet von einer ebenso breiten Diskussion um die Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeit – ein grotesker Widerspruch. Das Wis-

---

20

[http://www.gew.de/GEW\\_fordert\\_10.000\\_zusaetzliche\\_Stellen\\_fuer\\_den\\_wissenschaftlichen\\_Nachwuchs.html](http://www.gew.de/GEW_fordert_10.000_zusaetzliche_Stellen_fuer_den_wissenschaftlichen_Nachwuchs.html).

21 Vgl. Andreas Keller: Vorwort, in: Roland Bloch u.a. (Hrsg.): Making Excellence – Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative, Bielefeld 2008 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 114), S. 5 ff.

senschaftszeitvertragsgesetz, das ebenfalls 2007 in Kraft trat, hat das in allen anderen Branchen bestehende Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen unbefristeter und befristeter Beschäftigung für die Wissenschaft endgültig auf den Kopf gestellt: In der Wissenschaft ist heute nicht der Fristvertrag, sondern das „Normalarbeitsverhältnis“ „atypisch“ (siehe Ausführungen zu Frage 15). Eine „**Exzellenzinitiative II**“ wird insofern nur dann funktionieren, wenn sie die geförderten Hochschulen zu einer **Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse** ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und zu einer **professionellen Personalentwicklung** verpflichtet.

## **b. Promotionsphase**

*(6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?*

Im internationalen Vergleich hat Deutschland eine **relativ hohe Promotionsintensität** (Verhältnis der Zahl der Promovierten zur Anzahl der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen fünf Jahre zuvor an den Universitäten). Laut BuWiN (S. 12) beträgt im Jahresmittel von 2003–2005 die Promotionsintensität 19,1 Prozent.<sup>22</sup> Rechnet man die (Human-)Medizin heraus, in der die Promotionsintensität 71 Prozent beträgt und unter besonderen Rahmenbedingungen in der Regel bereits während des Studiums vorbereitet wird und damit eher den Charakter eines qualifizierten Studienabschlusses hat, liegt die Promotionsintensität bei 14,2 Prozent. Dieser Wert variiert zwischen den einzelnen Fächern und reicht von 64,1 Prozent in der Veterinärmedizin über 30,7 Prozent in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern bis zu deutlich geringeren Promotionsintensitäten sich in den Fachgruppen Sprach- und Kulturwissenschaften und Sport (7,6 Prozent) sowie Kunst und Kunstwissenschaften (4,3 Prozent). Im EU-Durchschnitt beträgt die Promotionsintensität hingegen nur 2,7 Prozent, in den USA 2,4 Prozent (BuWiN, S. 34). Diesem Wert liegt jedoch eine andere Berechnungsmethode zu Grunde (Verhältnis der Zahl der Promotionen zu den Hochschulabschlüssen): Nach dieser Methode kann Deutschland eine Promotionsintensität von 11,8 Prozent aufweisen.

---

<sup>22</sup> Alle auch im folgenden genannten Daten beruhen auf den Angaben des BuWiN.

Im internationalen Vergleich zeigt sich aber, dass es in Deutschland eine **Geschlechterdisparität zu Ungunsten von Frauen** gibt. Während gegenwärtig 18 Prozent der Absolventen eines Universitätsstudiums erfolgreich promovieren, sind es nur 10 Prozent der Absolventinnen (BuWiN, S. 41 ff.). Deutschland liegt mit 39 Prozent Frauenanteil an den Promotionen (mit Medizin) unter dem EU-Durchschnitt von 43,4 Prozent; die USA können einen Frauenanteil von 47,7 Prozent aufweisen (BuWiN, S. 33). Ohne Medizin liegt der Frauenanteil an den Promotionen in Deutschland sogar bei nur 36,4 Prozent. Für Frauen stellt der Übergang vom Hochschulstudium zur Promotion in Deutschland eine deutlich höhere Schwelle dar als für Männer.

Bei den Daten zur Promotionsintensität ist zu beachten, dass sie sich **ausschließlich auf die erfolgreich abgeschlossenen Promotionen beziehen**. Es liegen keine Angaben über Zahl der Promovierenden vor. Schätzungen gehen von 50.000 bis 100.000 Promovierenden aus. Keine validen Erkenntnisse gibt es demnach auch über die Erfolgsquote in der Promotionsphase. Der BuWiN (S. 53 f.) geht davon aus, „dass etwa jedes dritte in Angriff genommene Promotionsvorhaben (ohne Medizin) erfolgreich abgeschlossen wird“, mit anderen Worten: dass **„zwei von drei Doktoranden ‚scheitern‘“**.

Die GEW fordert mit Nachdruck eine **Verbesserung der Datenlage**, die nicht erst beim erfolgreichen Abschluss der Promotion ansetzen darf, sondern sich auf den **Zugang zur Promotion und ihren Verlauf sowie auf die soziale Herkunft und die soziale Lage von Promovierenden** erstrecken muss. Erst auf dieser Grundlage lassen sich belastbare Erkenntnisse über die Gründe für die hohe Abbruchquote in der Promotion sowie für die geschlechtsspezifisch und sozial selektiven Effekte gewinnen.

Soweit bereits heute belastbare Erkenntnisse vorliegen, sieht die GEW großen Handlungsbedarf im Hinblick auf die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Da der Frauenanteil bei auf die Promotion folgenden Stationen der wissenschaftlichen Karriere weiter abnimmt, ist ein Frauenanteil von rund 40 Prozent bei den Promotionen nicht ausreichend. Der **Anteil der von Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen sollte in jedem Fach wenigstens dem Anteil der Hochschulabsolventinnen entsprechen**. Die GEW fordert, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Zielvereinbarungen verbindlich zur Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen verpflichtet werden, soweit Frauen unterrepräsentiert sind. Maßnahmen der öffentlichen Forschungsförderung müssen von der Erfüllung dieser Vorgaben abhängig gemacht werden.

Die Hinweise auf die alarmierend hohe Abbruchquote in der Promotionsphase müssen zum Anlass für eine **bessere Strukturierung der Promotion und eine bessere Absicherung der Promovierenden** genommen werden (*siehe Ausführungen zu Fragen 9 und 10*).

*(7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?*

Erklärtes Ziel des Bologna-Prozesses ist u. a. eine europaweite Angleichung der Studienstrukturen. Bis zum Jahr 2010 soll im Europäischen Hochschulraum das Studium einheitlich in zwei selbstständige Studiengänge (in der Regel Bachelor und Master) gegliedert werden. Das Bachelorstudium kann direkt auf den Arbeitsmarkt, ins Masterstudium oder – wie es die Bologna-Erklärung von 1999 explizit zulässt – direkt zur Promotion führen. Auf den Bologna-Folgekonferenzen kam es zu weiteren Festlegungen zum Status der Promotion im Europäischen Hochschulraum:

- Auf der zweiten Bologna-Folge-Konferenz 2003 in Berlin wurde die **Promotion zum dritten Studienabschnitt** – nach Bachelor und Master – erklärt.<sup>23</sup> Gleichzeitig vereinbarten die europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister auch für die Promotionsphase eine Verbesserung der Mobilität der Doktorandinnen und Doktoranden sowie eine intensivere Kooperation der Hochschulen. Die Promotion wurde in Berlin zwar als Brücke zwischen Europäischem Hochschul- und Forschungsraum bezeichnet, anders als von der GEW und den anderen in der Bildungsinternationalen (Education International – EI) zusammengeschlossenen Bildungsgewerkschaften gefordert, wurde die Promotion aber nicht als erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit nach dem Studium, sondern als dritte Studienphase nach Bachelor und Master definiert.
- Auf der dritten Bologna-Folgekonferenz 2005 reagierten die europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister durch eine Kurskorrektur auf die gewerkschaftliche Kritik.

---

23 Vgl. Andreas Keller: Von Bologna nach London, Promovieren im Europäischen Hochschulraum, in: Claudia Kopernik/Johannes Moes/Sandra Tiefel (Hrsg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive, Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen, Bielefeld 2006 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 111), S. 371 ff. Sämtliche Kommuniqués der Ministerkonferenzen sind auf der offiziellen Homepage der 5. Bologna-Folgekonferenz 2009 in Leuven zu finden:

[http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/declarations\\_communiqués.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/declarations_communiqués.htm).



Promovierende werden jetzt sowohl als **Studierende im dritten Studienzyklus als auch als Forscherinnen und Forscher im Frühstadium („early stage“)** bezeichnet. Gleichzeitig wurde eine bessere Strukturierung der Promotion vereinbart.

- Auf der vierten Bologna-Folgekonferenz 2007 in London wurde die Vielfalt der Promotionswege in Europa anerkannt und vor einer Überregulierung der Promotionsphase gewarnt, gleichzeitig hat das Londoner Komitee erstmals den Anspruch der **Berufsbefähigung** („employability“) des Hochschulstudiums explizit auch für die Promotion erhoben.

Die GEW plädiert weiterhin mit Nachdruck dafür, **Promovierende nicht als Studierende im dritten Studienabschnitt, sondern als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit** zu verstehen. Promovierende leisten einen selbstständigen Beitrag zum wissenschaftlichen Erkenntnisprozess, sie sind eine wesentliche Stütze von Forschung und Lehre an den Hochschulen. Doktorandinnen und Doktoranden sollten daher, wie in den nordischen Ländern üblich, eher auf tariflich und sozial abgesicherten Stellen als auf Basis von Stipendien promovieren. Das Plädoyer für **„Stellen vor Stipendien“** schließt nicht aus, auch für beschäftigte Promovierende die wissenschaftliche Betreuung durch die Hochschulen zu verbessern (*siehe Ausführungen zu Frage 9*).

Erfreulicherweise hat die gewerkschaftliche Position zum Stellenwert der Promotion im Bologna-Prozess inzwischen viel Zustimmung erfahren. So wird in dem **offiziösen Diskussionspapier „Bologna Beyond 2010“**, das die europäische Bologna-Follow-Up-Group zur Vorbereitung der 5. Bologna-Folgekonferenz im April 2009 in Leuven erarbeitet hat, ein **Konsens festgestellt, Promovierende als Forscherinnen und Forscher im Frühstadium anzusehen und für diese daher Beschäftigungsverhältnisses vorzusehen, damit sie an angemessenen Sozialversicherungsschutz erhalten**. Die GEW fordert Bund und Länder auf, sich bei der Konferenz in Leuven für eine entsprechende Vereinbarung der europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister einzusetzen.

Gleichzeit **fordert die GEW Bund und Länder auf, bei der Ausgestaltung der Promotionsphase ihrem Charakter als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit Rechnung zu tragen, insbesondere mehr tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stellen** zu schaffen. Zurzeit ist leider im Gegenteil ein Trend zu erkennen, die Promotion ausschließlich als dritte Phase des Studiums zu verstehen. Dies geschieht vor allem durch den Ausbau von Stipendienprogrammen und Promotionsstudiengängen, die häufig an ein verpflichtendes Programm

oder auch Curriculum gebunden sind. Die ursprüngliche Absicht, mit einer stärkeren Strukturierung, die als zu lang angesehen Phase der Promotion zu verkürzen und die Erfolgsquote zu verbessern, verkehrt sich in ihr Gegenteil, wenn Promovierende durch eine „Verschulung“ und prekäre materielle Rahmenbedingungen zusätzlich belastet werden. Die GEW begrüßt zusätzliche Seminar- und Qualifizierungsprogramme für Promovierende, fordert aber, dass es sich dabei um Angebote handelt, an denen die Promovierenden aufgrund ihrer eigener Entscheidung teilnehmen können.

*(8) Wie bewerten Sie die - evtl. fächerspezifischen - Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?*

In Deutschland gibt es eine **Vielfalt an Wegen** zur Finanzierung einer Promotion. Im Wesentlichen lassen sich drei Wege unterscheiden (vgl. BuWiN, S. 54 ff):

1. die Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft,
2. eine Förderung über ein Stipendium der Begabtenförderwerke, der Länder und anderer Förderorganisationen,
3. die externe Finanzierung durch Erwerbstätigkeit außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder private finanzielle Ressourcen (z. B. Zuwendungen von Eltern oder Partnern).

Dabei sind große **Unterschiede zwischen den Fächern** festzustellen. Im Vergleich zu den Sozial-, Sprach- und Kulturwissenschaften finanziert sich ein fast doppelt so hoher Anteil der Promovierenden in den Ingenieurwissenschaften über eine Stelle in Hochschule und Forschung. Bei den Sozial-, Sprach- und Kulturwissenschaften ist die hauptsächliche Finanzierungsart ein Stipendium. Dort, wo es in diesen Bereichen Stellen für die Promotionsförderung gibt, werden in der Regel Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Teilzeit begründet.

Die GEW kritisiert die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, wenn diese nicht auf den ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten begründet wurden (diese Möglichkeit wird von der GEW explizit begrüßt), als **Zwangsteilzeit**. Da in der Regel erwartet wird, dass die Promovierenden über die bezahlte Arbeitszeit hinaus unentgeltliche Mehrarbeit leisten - seien es Dienstleistungen in Forschung, Lehre und Management, sei es die Ar-

beit an der Dissertation, zu deren Zweck ja das Beschäftigungsverhältnis auf Basis eines befristeten Vertrages begründet wird -, handelt es sich letztlich um eine verdeckte Einkommenskürzung für Promovierende. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die als Berufsanfängerinnen auf Basis der Entgeltgruppe 13, Erfahrungsstufe 1 nach TV-L oder TvöD eingruppiert sind und eine Teilzeitbeschäftigung von 50 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit haben, erreichen nicht einmal das Gehaltsniveau von vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen der Entgeltgruppe 2. Die GEW kritisiert diese **Form des versteckten Lohndumpings** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Die GEW fordert daher, Promovierende **in der Regel auf Basis von Qualifizierungsstellen mit Vollzeitbeschäftigung** zu beschäftigen (siehe Ausführungen zu Frage 9).

*(9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?*

Die GEW fordert, Promovierende **in der Regel auf Basis von tarifvertraglich geregelten Qualifizierungsstellen mit Vollzeitbeschäftigung** an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beschäftigen. 75 Prozent der Arbeitszeit sollten für die Qualifizierung (Promotion) vorgesehen werden.

**Stipendien können ein ergänzendes Förderinstrument sein**, wenn sie den Lebensunterhalt in angemessener Weise sichern und **Sozialversicherungsschutz** gewährleisten. Die Sozialversicherungsbeiträge, auch für die Krankenversicherung, müssen von den Förderern zusätzlich entrichtet werden. Es darf aber keinen Ausbau des Stipendiensystems zu Lasten regulärer Beschäftigungsverhältnisse geben.

Die GEW fordert insbesondere, dass nach Abschluss des Studiums die **Entstehung weiterer Versorgungslücken in der Altersversorgung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeschlossen** werden. Versorgungslücken entstehen bereits in Folge des verzögerten Eintritts von Akademikerinnen und Akademikern in das Berufsleben. Im deutschen Rentenrecht hat sich die Situation in den letzten Jahren gravierend verschlechtert: Wurden Schul- und Hochschulzeiten nach dem vollendeten 17. Lebensjahr bis 1992 mit einer Dauer von bis zu 13 Jahren auf die Rente angerechnet, so wurde diese Dauer 1992 auf maximal sie-

ben, 1997 auf maximal drei Jahre abgesenkt. Seit 2005 werden Schulausbildung und Studium gar nicht mehr bewertet.

Die GEW fordert, die **Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen der Promovierenden zu verbessern**. Dafür sind **Mindeststandards** tarifvertraglich zu vereinbaren oder in den Hochschulgesetzen zu verankern, und zwar hinsichtlich der **Vertragsdauer**, der **Arbeitszeit** und der **Zeit für die eigene Qualifizierung** (75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Ausgehend von einer tatsächlichen Promotionsdauer von drei bis vier Jahren (bei einer Vollzeittätigkeit), ist bei einer Freistellung für die Qualifikation im Umfang von 75 Prozent die Vertragslaufzeit auf mindestens fünf Jahre festzusetzen. Bei einer geringeren Freistellung sollte die Vertragslaufzeit entsprechend höher angesetzt werden. Teilzeitverträge sollen nur auf ausdrücklichen Wunsch der Doktorandinnen und Doktoranden begründet werden. Die Vertragslaufzeit muss bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend länger angesetzt werden. Die Gewährleistung dieser Mindeststandards würde auch dazu beitragen, die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu verbessern deren berufliche Entwicklung besser mit der individuellen familiären Situation vereinbaren zu können.

Die GEW fordert für alle Promovierenden – unabhängig von ihrer Förderart, ob mit oder ohne Stelle – einen **Promovierendenstatus**, der sie als Promovierende und Mitglieder ihrer Hochschule anerkennt. Alle Promovierende müssen mit aktivem und passiven Wahlrecht an der akademischen Selbstverwaltung ihrer Hochschule teilhaben können und einen Anspruch auf die entgeltfreie Nutzung der Infrastruktur (z. B. Bibliotheken) haben. Promovierende müssen, unabhängig von ihrer Förderart, die von der GEW geforderten bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebote nutzen können.

*(10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?*

Der Wissenschaftsrat hat seit den 1980er Jahren auf die Notwendigkeit einer Reform der Promotionsphase hingewiesen.<sup>24</sup> U.a. als eine Reaktion auf diese Forderungen fasste die Deutsche

---

24 Vgl. Johannes Moes: Was bedeutet die Exzellenzinitiative für die Nachwuchsförderung?, in: Roland Bloch u.a. (Hrsg.): Making Excellence – Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative, Bielefeld 2008 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 114), S. 65 ff.

Forschungsgemeinschaft (DFG) 1990 ihre Individualförderung für die Promotion in einem neuen Programm zur Finanzierung von **Graduiertenkollegs** zusammen. Weitere Programme anderer Förderer folgten, sodass sich Deutschland inzwischen „auf dem Reformweg in Richtung einer strukturierten Promotion befindet, ohne dass es bisher zu einer Strukturveränderung im Wissenschaftssystem gekommen wäre.“<sup>25</sup> Schließlich ermöglichte die Exzellenzinitiative die Etablierung von **Graduiertenschulen**, die derzeit an insgesamt 31 Universitäten aufgebaut werden. Leider ist bislang nur wenig über die beantragten Konzepte bekannt, die Implementierungsphase der Graduiertenschulen verläuft „ausgesprochen variantenreich“<sup>26</sup>.

Die GEW **begrüßt ausdrücklich das Ziel, die Situation der Promovierenden durch klarere und verbindlichere Strukturen zu verbessern** und damit nicht zuletzt auch die Qualität von Forschung und Lehre zu fördern. Die zurzeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beobachtende Entwicklung, im Rahmen der Exzellenzinitiative oder anderer Programme Graduiertenschulen, „Graduate Schools“ oder „Research Schools“ einzurichten, **verfehlen aber zum Teil die Reformabsichten und lösen die bestehenden Probleme nicht**, sondern verursachen im Gegenteil sogar neue Hindernisse.

Wenn z. B. neue Graduierteneinrichtungen lediglich die Strukturen schon bestehender Graduiertenkollegs, die in der Regel thematisch gebunden und sozial geschlossen sind, übernehmen, kann von einer grundlegenden Reform der Promotionsbedingungen an deutschen Hochschulen nicht gesprochen werden. Viele dieser neuen Programme strukturieren die Promotion zudem in einer einseitigen Interpretation des Bologna-Prozesses zur dritten Phase des Studiums um (*siehe Ausführungen zu Frage 7*). Folgerichtig sehen viele dieser verschulden Programme ein enges und inflexibles Pflichtcurriculum vor. Sie versuchen die Promotion als verlängertes Studium zu strukturieren und verlängern die Promotionszeit unnötig. Hinzu kommen langwierige und selektive Auswahlverfahren. Diese Sichtweise vermitteln nicht zuletzt Begriffe wie Graduierten-„Schule“, wie er durch die Exzellenzinitiative als verkürzte Übersetzung des englischen Begriffs „graduate school“ etabliert wurde. Diese Entwicklung wird nicht dem Umstand gerecht, dass Promovierende als Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der ers-

---

25 Johannes Moes, ebenda, S. 72.

26 So Michael Sondermann u.a.: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, . iFQ-Working Paper No.5, Bonn 2008, S. 6, [http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working\\_paper\\_5\\_2008.pdf](http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf)

ten Phase ihrer Berufstätigkeit einen eigenständigen Beitrag zum wissenschaftlichen Prozess leisten.

Ziel einer besseren Strukturierung der Promotion muss eine flächendeckende finanzielle, institutionelle und inhaltliche Unterstützung eigenständiger Forschungsleistung der Promovierenden sein. Die **GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden** hat daher unter dem Motto „Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach“ eine **Konzept für die Einrichtung von Graduiertenzentren** erarbeitet.<sup>27</sup> Die Promovierenden in der GEW fordern die Einrichtung von Graduiertenzentren, die **allen Promovierenden und Promotionswilligen an den Hochschulen eine fächerübergreifende Dachstruktur** geben sollen.

Ein Graduiertenzentrum soll den Promovierenden **Unterstützungsangebote** für die Aufnahme, Durchführung und den erfolgreichen Abschluss des Promotionsprojekts bieten und dabei die Verschiedenheit von Promotionsbedingungen in den einzelnen Fachkulturen berücksichtigen. Dazu gehört neben Hilfen bei der Konzeption, der Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss der Forschungsprojekte auch ein breites Angebot an hochschuldidaktischen, wissenschaftskritischen und fächerübergreifenden Angeboten. Die Graduiertenzentren machen Veranstaltungs- und Beratungsangebote, die von den Mitgliedern freiwillig und selbst organisiert in Anspruch genommen werden.

Das Graduiertenzentrenkonzept der GEW bietet einen **institutionellen Rahmen, der strukturierteres Promovieren ermöglicht, ohne die Vielfalt der Promotionswege zu zerstören**. Bereits bestehende Promotionsmodelle sollen dadurch nicht ersetzt werden, sondern finden unter diesem Dach ihren Platz. Langfristig sollen mit Hilfe der Graduiertenzentren die bestehenden Hindernisse auf dem Weg zur Promotion abgebaut werden. Der Zugang zu diesen Zentren darf nicht durch Aufnahmeprüfungen, Gebühren oder ähnliche Hürden eingeschränkt werden. Alle Promovierende gehören somit einem Graduiertenzentrum an.

Die Verantwortung für die Promotion liegt nicht nur bei den Promovierenden und ihren Betreuerinnen und Betreuern, sondern auch bei der Hochschule sowie bei dem Fachbereich bzw. der Fakultät, an der die Promotion angesiedelt ist. **Ihrer institutionellen Verantwortung sind die Hochschulen bisher nur in ungenügender Weise gerecht geworden**. Neben einer besseren mate-

---

27 Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach, Das Graduiertenzentrum-Konzept der Promovierenden in der GEW, [http://www.gew.de/Binaries/Binary37010/Dok-HuF-2007-17\\_Graduiertenzentren.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary37010/Dok-HuF-2007-17_Graduiertenzentren.pdf).

riellen Absicherung und besseren Strukturierung der Promotion ist es daher aus Sicht der GEW erforderlich, **Verbindlichkeiten für alle am Promotionsprozess Beteiligten zu schaffen**. Neben der Erstellung von Betreuungsleitfäden, die sowohl den Promovierenden als auch den Betreuerinnen und Betreuern die Aspekte und Verantwortlichkeiten einer strukturierten Betreuung deutlich machen, fordert die GEW den **Abschluss von individuellen Promotionsvereinbarungen** der Hochschulen mit ihren Promovierenden. Die Vereinbarungen sollen mehr Transparenz und Planbarkeit in den Promotionsprozess bringen.

*(11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?*

Die GEW befürwortet die **gleichberechtigte Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen**, fordert aber zugleich den **Erhalt der institutionellen Einheit von Forschung und Lehre an den Hochschulen** statt ihrer Desintegration. Die wissenschaftliche Ausbildung von Studierenden ist nur forschungsbasiert, die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist nur lehrbasiert möglich.

Daher wendet sich die GEW gegen Bestrebungen, Forschungsressourcen an Universitäten in ausgewählten Hochschulen, Fachbereichen und neu geschaffenen Exzellenzzentren zu konzentrieren und mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zusammenzuführen. Eine Qualitätsverschlechterung und Entwissenschaftlichung von Forschung und Lehre in den nicht beteiligten Bereichen der Hochschulen wäre die Folge. Ebenso tritt die GEW der Auswanderung der Forschung aus den Hochschulen entgegen. Dem steht eine stärkere und gleichberechtigte Kooperation zwischen Hochschulforschung und eigenständig organisierter Forschung nicht entgegen, wenn diese nicht zu einer „Filetierung“ der Hochschulen und einer organisatorischen Verselbstständigung forschungstarker Hochschuleinrichtungen führt und wenn sich die Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe vollzieht.

Unter dieser Voraussetzung einer stärkeren und gleichberechtigten Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es **keinen Grund, das Promotionsrecht Forschungseinrichtungen zu übertragen**. Sie ist im Gegenteil Voraussetzung dafür, die an den Forschungseinrichtungen tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Lehre zu integrieren und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich für den Hochschullehrerberuf zu qualifizieren.

Dagegen gibt es **keinen Grund, Fachhochschulen grundsätzlich das Promotionsrecht zu verweigern**. Wie Universitäten haben

auch Fachhochschulen den gesetzlichen Auftrag, Forschung und Lehre zu betreiben. Viele Fachhochschulen tragen heute die Bezeichnung „Hochschule“ oder „University of applied science“ und können, insbesondere, aber nicht nur in der anwendungsorientierten Forschung ein sehr gutes Forschungsprofil aufweisen. Aus diesem Grund wurde vor Kurzem mit der Hochschule Fulda erstmals eine Fachhochschule als unmittelbares Mitglied in die European University Association (EUA) aufgenommen.

Auch **Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulstudiengängen sollten ein uneingeschränktes Promotionsrecht erhalten.** Spätestens der Bologna-Prozess hat die überkommene starre Arbeitsteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen aufgelöst: Fachhochschulen können wie Universitäten Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten, sie können ebenso theorie- wie anwendungsorientierte Studiengänge einrichten, Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen an Fachhochschulen können selbstverständlich ein Masterstudium an einer Universität aufnehmen – und umgekehrt. Die Konsequenz aus dieser Entwicklung ist, auch den Übergang vom Masterstudium zur Promotion frei zu geben.

### **c. Postdoc und „Wissenschaft als Beruf“**

*(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Postdoc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?*

Aus Sicht der GEW ist die **Mehrheit der Postdoc-Positionen unattraktiv.** Dies liegt vor allem im Nachwuchs-Paradigma begründet, das den Aspirantinnen und Aspiranten auf eine Professur den **Status des „unfertigen Qualifikanten“** zuweist. Das im BuWiN (S. 194 ff.) so genannte „deutsche Habilitations-Modell“ ist dadurch charakterisiert, „dass die Promotion generell nicht als Nachweis der universitären Lehrbefähigung gilt, weshalb es die sehr große Gruppe der ‚unselbstständig Lehrenden‘ im Mittelbau gibt, überwiegend auf befristeten Qualifikationsstellen“. Das überkommene Lehrstuhl-Prinzip deutscher Universitäten degradiert wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obendrein zum „Teil der ‚Ausstattung‘ der Professur“.<sup>28</sup> Wiederum drückt sich hier fehlende Wertschätzung aus. Überdies ist die Vorstellung, auch promovierte, ja sogar habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehörten zum

---

28 Peer Pasternack/Reinhard Kreckel: Prämissen des Ländervergleiches, in: 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, Leipzig 2008, S. 35 ff., Zitat S. 50.



„Nachwuchs“, solange sie keinen eigenen Lehrstuhl erklommen haben, eine Fiktion, die dem modernen Wissenschaftsbetrieb längst nicht mehr gerecht wird.<sup>29</sup>

Dem hält die GEW entgegen: **Der Nachweis, selbstständig wissenschaftlich arbeiten zu können, ist spätestens mit der Promotion erbracht.** Wie schon die Europäische Kommission in ihrer Empfehlung über eine „**Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern**“<sup>30</sup> vorgeschlagen hat, plädiert die GEW dafür, lediglich **Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher und erfahrene Forscherinnen und Forscher** zu unterscheiden. Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher sind in der Europäischen Forschercharta definiert als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den ersten vier Jahren (Vollzeitäquivalent) ihrer Forschungstätigkeit, einschließlich der Forschungsausbildungszeit. Erfahrene Forscherinnen und Forscher sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die seit Erreichen eines zur Promotion zulassenden Hochschulabschlusses mindestens vierjährige Erfahrung (Vollzeitäquivalent) in der Forschung nachweisen, oder bereits promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, unabhängig davon, wie lange sie zur Promotion gebraucht haben.

Neben der Reputation muss sich jedoch nach Überzeugung der GEW vor allem auch die **Beschäftigungssituation der Postdocs verbessern.** Deshalb fordert die GEW neben den aus Drittmitteln finanzierten Projektstellen 10.000 zusätzliche Postdoc-Stellen mit Tenure Track (*siehe Ausführungen zu Frage 5*). Ziel ist dabei nicht nur eine **Reduzierung des individuellen Weiterbeschäftigungsrisikos** sowie eine **materielle Absicherung durch angemessene Vergütung und den Aufbau von Altersabsicherung.** Ziel ist auch, für alle Postdocs mindestens das Maß an **Eigenständigkeit und Selbstständigkeit** zu erlangen, das bislang nur Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern zugestanden wird (*siehe Ausführungen zu Frage 13*).

Insofern erscheint auch die landeshochschulrechtliche Ausgestaltung der Postdoc-Positionen absolut anachronistisch, weil sie wiederum deutlich am Nachwuchs-Paradigma orientiert ist. Beispiel Hessen: „Die akademischen Rätinnen und Räte auf Zeit

---

29 Vgl. Andreas Keller: Profession statt Professur - Wissenschaft als Beruf, in: Lidia Guzy/Anja Mihr/Raja Scheepers (Hrsg.), Wohin mit uns? Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Zukunft, Frankfurt am Main 2009, S. 161 ff.

30 K (2005) 576 endgültig vom 11.03.2005,  
[http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/Recommendation\\_code\\_charter\\_DE\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/Recommendation_code_charter_DE_final.pdf)

sind zur Erbringung wissenschaftlicher Dienstleistungen Mitgliedern der Professorengruppe zugeordnet und nehmen ihre Aufgaben unter deren fachlicher Verantwortung wahr" (§ 73 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz). Die GEW fordert dagegen: Postdocs sollten Lehrveranstaltungen **in eigener Verantwortung** durchführen können. Sie sind durch hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote und aktives Coaching erfahrener Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.

Nicht länger hinnehmbar ist auch die **Ausnutzung von Habilitierten ohne Ruf**, die zur Aufrechterhaltung ihrer Lehrbefugnis (*venia legendi*) Lehrveranstaltungen als Privatdozentinnen und Privatdozenten übernehmen müssen, d.h. ohne Bezahlung und ohne Forschungsmittel an den Hochschulen verbleiben und deren Kernaufgabe, die Lehre, schultern.

Auch die **steigende Zahl von Lehrbeauftragten** muss dringend hinterfragt werden. Bei den wenigsten der über 64.000 Lehrbeauftragten, welche die offizielle Statistik im Jahr 2007 gezählt hat<sup>31</sup>, dürfte es sich um Expertinnen und Experten aus der beruflichen Praxis handeln, die das grundständige Studium durch fakultative Lehrangebote ergänzen. Zum Einsatz kommen zunehmend mindestens promovierte Lehrbeauftragte, die **nur noch formal nebenberuflich** tätig sind, tatsächlich aber auf die Einkünfte aus dieser prekären Beschäftigung angewiesen sind.

Die GEW fordert: **Überall dort, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, müssen reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.**<sup>32</sup> Der Anteil der durch Lehrbeauftragte erbrachten Lehre ist auf eine Quote - von z. B. maximal 20 Prozent - zu beschränken. Soweit der Einsatz von Lehrbeauftragten als nebenberuflich Tätige dennoch erforderlich ist, brauchen sie **Vertragsverhältnisse als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für deren Ausgestaltung Mindeststandards gelten müssen**. Für sie sind eine angemessene Bezahlung, die Vor- und Nachbereitungszeiten einschließen, eine angemessene Vertragsdauer und die Beteiligung der Hochschulen an den Sozialversicherungsbeiträgen festzuschreiben. Lehrbeauftragte müssen Hochschulmitglieder mit dem Recht zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung und der Nutzung der hochschulischen Infrastruktur werden.

---

31 Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2007, Vorbericht, Arbeitsunterlage, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022348>, S. 98.

32 Vgl. Andreas Keller: Bausteine, Visionen, Eine bessere Hochschul-Personalstruktur - für alle(s), in: Forum Wissenschaft 1/2008, S. 37 ff.

In einer reformierten Personalstruktur sind überdies die **persönlichen Abhängigkeitsbeziehungen** der Qualifikantinnen und Qualifikanten von ihren „Doktor-Vätern“ und „Habilitationen-Müttern“ zu neutralisieren, in dem die Beschäftigten den Untergliederungen der Einrichtung zugeordnet werden. Wissenschaft und Kunst sind komplexe Vorgänge, in denen die verschiedenen Statusgruppen wegen ihrer je spezifischen Kompetenzen aufeinander angewiesen sind. Um diese Spezialisierungen zu Gunsten der wissenschaftlichen und künstlerischen Produktivität zur Geltung kommen zu lassen, bedarf es einer **integrativen und kommunikativen Betriebskultur**, die stärker nach Funktionen und damit verbundener fachlicher Verantwortung als nach Statuszugehörigkeit differenziert.

Daneben müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet werden, durch entsprechende Maßnahme der **Personalentwicklung** die beruflichen Perspektiven ihres Personals zu optimieren.

*(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?*

Trotz inzwischen eindeutiger rechtlicher Rahmenbedingungen und teilweise attraktiver Unterstützungsangebote seitens der Hochschulen kann man nach Einschätzung der GEW **nicht davon ausgehen, dass sich die Juniorprofessur als prioritärer Karriereweg durchgesetzt hat** oder kurzfristig durchsetzen wird.<sup>33</sup> Im Jahr 2007 waren gerade einmal gut 800 Stellen besetzt. Die Verteilung der Stellen auf die Bundesländer zeigt signifikante Häufungen in Niedersachsen, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, während drei ostdeutsche Bundesländer, aber auch das Saarland, Hessen und Bayern sehr zurückhaltend mit der Einrichtung der jungen Personalkategorie sind (BuWiN 2008, S. 66 f., S. 76 ff., S. 82 ff.). Über die Ursachen ist bislang wenig bekannt; sie dürften unter anderem darin liegen, dass die Juniorprofessuren als „forschungsfähige Einheiten“, d.h. versorgt mit erheblicher materieller und „personeller Ausstattung“ bei gleichzeitig reduziertem Lehrdeputat der Stellenin-

---

33 Vgl. Claudia Kleinwächter: varia et curiosa - vom Ende der einheitlichen Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.), Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 - Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld 2008, S. 137 ff., besonders S. 141 f.)

haberinnen und Stelleninhaber, von den Hochschulen bzw. Ländern nicht finanziert werden können.

Alle 16 Landeshochschulgesetze sehen neben der Juniorprofessur weitere akademische Karrierewege vor. Die **Habilitation** hat dabei die größte Bedeutung und Praxisrelevanz. Immerhin fünf Bundesländer (Berlin, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz) wirken bis zum Jahr 2010 auf eine Abschaffung der Habilitation hin. Die rechtliche Entwicklung ist derzeit nicht absehbar. Auch die jüngsten Hochschulstatistiken vermitteln kein einheitliches Bild, sondern erhebliche Disparitäten zwischen den Fächern. Insgesamt liegt die Zahl der Habilitationen pro Jahr inzwischen wieder knapp unter 2.000 und entspricht dem Niveau des Jahres 1999 (BuWiN, S. 71 ff.; S. 78 ff.).

Bemerkenswert ist die Bewertung von Juniorprofessur und anderen Qualifikationswegen durch den wissenschaftlichen Nachwuchs selbst: Umfragen ergaben, dass 2004 noch **die Hälfte der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren eine Habilitation anstrebte**, weil deren Wert im Fach entsprechend hoch eingeschätzt wurde.<sup>34</sup> Im Jahr 2007 war es immerhin noch ein Drittel, ein Viertel der Befragten war zu diesem Zeitpunkt hinsichtlich der Habilitationsabsicht noch unentschieden.<sup>35</sup> Offenbar unterziehen sich die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren dieser aufwändigen und eigentlich systemwidrigen Doppelqualifikation in der Hoffnung, ihre Berufschancen zu verbessern.

**Die GEW hat die Einführung der Juniorprofessur unterstützt, aber auch kritisch begleitet.**<sup>36</sup> Die GEW hat die Juniorprofessur nicht zuletzt deswegen begrüßt, weil diese Personalkategorie mit dem Recht auf selbstständige und eigenverantwortliche Forschung und Lehre ausgestattet sowie mit einem eigenen Budget und drittmittelfähiger Grundausstattung versehen ist. Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Ausgestaltung der Evaluationsverfahren zur Bewährungsfeststellung nach den ersten drei Dienst- bzw. Beschäftigungsjahren. Vor allem aber fehlt es noch immer an einem umfassenden personalpolitischen Konzept für den Wissenschaftsbetrieb, um den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Karriereperspektiven zu eröffnen. Nur etwa 8

---

34 Florian Buch u.a.: Zwei Jahre Juniorprofessur - Analysen und Empfehlungen, hrsg. von der Jungen Akademie und dem CHE, 2004, [http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index\\_2.php?id\\_agtitel=16](http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen/index_2.php?id_agtitel=16)), S. 33 ff.

35 Florian Buch/Gerp Federkeil: Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Arbeitspapier Nr. 90, Mai 2007, S. 29 ff., [http://www.che.de/downloads/CHE\\_Juniorprofessur\\_Befragung\\_AP\\_90.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf))

36 Siehe <http://www.gew.de/Page13068.html>.

Prozent der 2007 befragten Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern sahen einem Tenure Track entgegen. Der Anteil von Juniorprofessorinnen mit 29 Prozent im Jahr 2005 ist zwar erfreulich höher als der Anteil von Professorinnen von 13,1 Prozent zum selben Zeitpunkt – um als Instrument zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu wirken, aber deutlich zu niedrig.

Insgesamt plädiert die GEW für eine **Pluralität der Qualifizierungswege**, denn nur so können individuelle Bildungsbiografien und elternspezifische Lebenszyklen angemessen berücksichtigt werden. Allerdings ist nach Auffassung der GEW die Habilitation als anachronistischer Initiationsritus abzuschaffen.

Unabdingbare Voraussetzung ist, die **Postdoc-Positionen in einem tarifvertraglich abgesicherten Arbeitsverhältnis auszugestalten**. Die in den letzten Jahren zu verzeichnende Wiedereinführung von Qualifizierungsämtern in Form von Beamtenstellen auf Zeit im akademischen Mittelbau ist für die GEW der falsche Weg.<sup>37</sup> Zwar sind die befristeten Beamtenstellen mit einer höheren Netto-Vergütung verknüpft, bringen aber eine Reihe von versorgungsrechtlichen Problemen und Mobilitätshindernissen im Europäischen Forschungsraum mit sich. Im Hinblick auf die Planungsunsicherheit des Karrierewegs ist die fehlende Arbeitslosenversicherung als besonders gravierend anzusehen. Deswegen sollten auch Professur und Juniorprofessur als beamtenrechtliche Relikte im Wissenschaftssystem durch die Position leitender wissenschaftlicher Angestellter ersetzt werden.

*(14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?*

Der BuWiN (193 ff.) macht deutlich, dass es unter dem Begriff „Tenure Track“ bei unseren europäischen Nachbarn und in den USA durchaus unterschiedliche Regelungen gibt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie erstens einen **verlässlichen und transparenten Karriereweg mit verschiedenen Qualifizierungsetappen** beschreiben, der vom wissenschaftlichen Nachwuchs besritten werden kann. Zweitens eröffnen sie in viel **größerem Umfang dauerhafte**

---

37 Vgl. Diethard Kuhne: Besoldung statt Vergütung? Über die Renaissance des Beamtentums in den Landeshochschulgesetzen, in: GEW (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, [http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07\\_10\\_22\\_GEW\\_Forschung\\_Lehre\\_Freigabe.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf), S. 33 ff.

**Positionen** im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.<sup>38</sup>

Diesem Konzept sollte auch eine Reform der Hochschulpersonalstruktur in Deutschland verpflichtet sein. Auch die Bundesregierung fordert in ihrer Einleitung zum BuWiN (S. 6) eine „Ausweitung des ‚Tenure track‘ an den Hochschulen“. Für die GEW ist es unerlässlich, dass sich, solange der Bund über keine (Rahmen-)Gesetzgebungskompetenz mehr verfügt, die Bundesländer auf ein **einheitliches Tenure Track-Verfahren** verständigen. Überdacht werden müssen in diesem Zusammenhang auch das Hausberufungsverbot, die Ausschreibungspraxis und die Rekrutierungsverfahren.

Inzwischen sind die Mechanismen, die zur **Ausgrenzung von Frauen in formalisierten Verfahren ebenso wie in informellen Prozessen** führen, hinreichend dokumentiert; es liegen auch Vorschläge auf dem Tisch, um endlich Chancengleichheit herzustellen.<sup>39</sup> Die politisch Verantwortlichen von Bund und Ländern sind am Zug, das oft wiederholte Gesprächsangebot der Gewerkschaften und Interessenvertretungen endlich aufzunehmen, um zu gesetzlichen und tarifvertraglichen Lösungen zu kommen.

Die GEW fordert, dass sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Zielvereinbarungen verbindlich zur nachweislichen **Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**, verpflichten. Diese Quoten müssen mit starken Sanktionen verknüpft sein. Maßnahmen der öffentlichen Forschungsförderung müssen von der Erfüllung dieser Vorgaben abhängig gemacht werden. Die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist auch daran zu messen, in wie weit und mit welchem Erfolg sie aktive Gleichstellungspolitik betreiben sowie geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen schaffen.

---

38 Vgl. Reinhard Kreckel: Die akademische Juniorposition zwischen Beharrung und Reformdruck, Deutschland im Strukturvergleich mit Frankreich, Großbritannien und USA sowie Schweiz und Österreich, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 - Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld 2008, S. 117 ff.

39 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom 13.07.2007, Drs. 8036-07, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>, S. 23 ff.; Christine Färber/Ulrike Spangenberg: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt am Main 2008.

In die Pflicht zu nehmen sind gleichermaßen die Personalverantwortlichen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Institutionalisierung eines Tenure Track setzt eine **vorausschauende Personalentwicklungsplanung** voraus. Ihr Fehlen in den meisten Einrichtungen kann nach Ansicht der GEW nicht länger hingenommen, sondern muss - etwa bei der Vergabe staatlicher Zuschüsse und öffentlicher Forschungsfördermittel - sanktioniert werden.

Schließlich muss der Stellenumfang für den wissenschaftlichen Nachwuchs erheblich gesteigert werden. Die GEW fordert 10.000 zusätzliche Stellen mit Tenure Track durch ein Bund-Länder-Programm (vgl. Ausführungen zu Frage 5).

*(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?*

Die GEW hat schon im parlamentarischen Verfahren zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz **verfassungsrechtliche Bedenken formuliert und einzelne Regelungen kritisiert**.<sup>40</sup> Neu gegenüber der aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) fortgeschriebenen Festlegung von Höchstbefristungsgrenzen für die Qualifizierungszeiten sind:

1. die so genannte familienpolitische Komponente, d. h. die Option einer Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses während der Promotion oder Postdoc-Phase um maximal zwei Jahre pro Kind,
2. die Einführung des Sachgrunds Drittmittelfinanzierung, auf dessen Grundlage wissenschaftliches - und nichtwissenschaftliches - Personal in drittmittelfinanzierten Projekten unbegrenzt und ohne weitere Voraussetzungen befristet beschäftigt werden kann.

Eine Unterstützung für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz konnte und kann es seitens der GEW schon wegen der **Ausweitung der Befristungspraxis** nicht geben. Darüber hinaus kritisiert die GEW die im Gesetz (§ 1 Abs. 1) enthaltene **Tarifsperr**e, die eine tarifvertragliche Regelung der Befristung durch die Tarifpartner ausschließt. Hierin sieht die GEW nach wie vor nicht nur einen Eingriff in die verfassungsrechtlich geschütz-

---

<sup>40</sup> GEW-Stellungnahme für die Anhörung vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 29.11.2006, A-Drs. 16 (18) 139c.

te Tarifautonomie, sondern darüber hinaus auch einen bezeichnenden Widerspruch zum ansonsten so hoch gehaltenen Anspruch, auf - sogar ins Detail gehende - bundesgesetzliche Regelungen in der Wissenschaftspolitik zu verzichten.

Um die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetz fundiert bewerten zu können, sind eine zeitnahe differenzierte Personalstatistik und ein Monitoring erforderlich. Die Bundesregierung hat für 2010 eine umfassende **Evaluierung des Gesetzes** in Aussicht gestellt und sieht sich bis dahin nicht in der Lage, einschlägige Daten beizubringen und auszuwerten.<sup>41</sup> Obendrein vertritt die Bundesregierung die Auffassung: „Dabei bleibt auch im Wissenschaftsbereich die unbefristete Beschäftigung der Regelfall.“ Diese Aussage ist durch das aktuelle Zahlenwerk des BuWiN widerlegt. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte bereits der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten von 2007 eine **Befristungsquote von 75 Prozent** verzeichnet.<sup>42</sup> Die nach deutschem und europäischem Arbeitsrecht als „Normalarbeitsverhältnis“ eingestufte unbefristete Beschäftigung ist im Wissenschaftsbetrieb, insbesondere beim wissenschaftlichen Nachwuchs, alles andere als normal.

Der persönliche Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erstreckt sich auf das „wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“. Diese Begrifflichkeit ist umfassender als die des HRG. Sie ermöglicht eine **Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf weitere Personalkategorien**. Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sowie Lektorinnen und Lektoren wird sie beispielsweise in Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer „Vereinbarung zur qualifizierten Unterstützung der Hochschulen bei der Absicherung befristeter Lehrverpflichtung auf Grund des doppelten Abiturjahrgangs“ zwischen den Hochschulrektoren und der Landesregierung vom 13. Juli 2007 bereits flächendeckend praktiziert.

Mitglieder von Personalvertretungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen berichten der GEW, dass auch die so genannte **familienpolitische Komponente nur selten greift**. Hochschulleitungen und Fachvorgesetzte gewähren die Vertragsver-

---

41 Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag, Drucksache 16/8643.

42 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007, Drs. 7721/07, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7721-07.pdf>, S. 11. Vgl. BuWiN, S. 100 f.



längerungsoption für Elternschaft äußerst zögerlich; Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehen sich kaum in der Lage, von dem schwachen gesetzlichen Instrument Gebrauch zu machen.

Die sich abzeichnende Verschärfung der Befristungspraxis ist Besorgnis erregend. Auch die **Europäische Kommission** hat in ihrer letzten Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat<sup>43</sup> die **vielen befristeten Kurzzeitverträge für „Jungforscher“ kritisiert**, weil dadurch die Möglichkeiten für talentierte Forscherinnen und Forscher eingeschränkt würden, „den Schritt zu einer unabhängigen Forschertätigkeit zu tun“ (vgl. Ausführungen zu Frage 1). Erinnert sei daran, dass bei der Implementierung von Graduiertenschulen und Exzellenzclustern die Befristung als Rekrutierungsproblem identifiziert wurde (vgl. Ausführungen zu Frage 5).

Wenn die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf gesteigert werden soll, dann muss die Drittmittelbefristung ebenso fallen wie die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthaltene Tarifsperrre, die es Gewerkschaften und Arbeitgebern verbietet, Befristungsregeln für das wissenschaftliche Personal tarifvertraglich auszugestalten.

**Auch Projektstellen aus Drittmitteln sollten in der Regel unbefristet besetzt werden;** eine befristete Beschäftigung darf nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass das dadurch entstehende individuelle Weiterbeschäftigungsrisiko durch entsprechenden Gehaltszuschläge abgedeckt wird. Zwischen Projektförderung auf der einen Seite und der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen auf der anderen Seite besteht kein zwingender Zusammenhang. Jedes Wirtschaftsunternehmen muss lernen, sich kontinuierlich durch eine vorausschauende Personalplanung an sich verändernde Auftragslagen anzupassen. Warum sollen dies nicht auch Hochschulen lernen können und eine qualifizierte Mitarbeiterin heute in einem Forschungsprojekt, morgen in einem Exzellenz-Cluster und übermorgen auf einer aus dem Landeszuschuss finanzierten Haushaltsstelle einsetzen, statt sie alle zwei Jahre auf die Straße zu setzen?

---

43 Bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher, KOM(2008)317 endgültig, Brüssel 23.05.2008, S. 6 f., [http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitt\\_Partnerschaft\\_23052008.pdf](http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitt_Partnerschaft_23052008.pdf).

(16) *Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?*

2005 waren rund **23 Prozent des wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland** (ohne Medizin) **auf Drittmittelbasis finanziert**.<sup>44</sup> Dabei handelt es sich fast ausschließlich um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die - oftmals in Teilzeit - als reines Forschungspersonal an den Hochschulen tätig sind (vgl. BuWiN, S. 37). Der größte und angesehenste Drittmittelgeber in Deutschland ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG); eine nie gekannte Dimension haben inzwischen auch die Fördergelder der Europäischen Gemeinschaft erreicht (BuWiN S. 107 ff., S.174 ff.).

Aus Sicht der GEW ist der steigende Drittmittelanteil in mehrfacher Hinsicht problematisch. Das Problem der Unabhängigkeit fremdfinanzierter Forschung steht hier nicht zur Debatte, soll aber nicht unerwähnt bleiben. Als grundsätzlich kritisch muss allerdings gesehen werden, dass die Steigerung der Drittmittelanteile mit einer **absinkenden staatlichen Grundfinanzierung** einhergeht.<sup>45</sup> Die Hochschulen sind chronisch unterfinanziert. Zur Erledigung der Kernaufgaben werden die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen nicht bereit gestellt. Für die GEW erscheint es deshalb mehr als **fraglich, das Volumen der eingeworbenen Drittmittel als Qualitätsmerkmal anzusehen**. Dagegen sprechen mittlerweile auch die Ergebnisse empirischer Forschungen.<sup>46</sup> Auch der Europäische Rechnungshof hat moniert, weder sei eine „vernünftige Bewertung“ der milliardenschweren Forschungsprogramme möglich, noch gebe es „eine erkennbare Logik für den Einsatz der Fördermittel“.<sup>47</sup>

Gleichzeitig **bindet der Wettbewerb um die Drittmittel immer mehr Kräfte bei schwindender Erfolgsquote**. Dies sei an einem Beispiel verdeutlicht: Der European Research Council (ERC)

---

44 Peer Pasternack/Reinhard Kreckel: Prämissen des Ländervergleiches, in: 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, Leipzig 2008, S. 35 ff.

45 Statistisches Bundesamt: Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Fachserie 11. Reihe 4.3.2., 2006, [www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023039](http://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023039) ), Tab. 2.1.1.

46 Dorothea Jansen u.a., Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59 Heft. 1, 2007, 125 ff.

47 Sonderbericht Nr. 9/2007 über die „Evaluierung der EU-Rahmenprogramme im Bereich Forschung und technologische Entwicklung – Könnte die Kommission ihren Ansatz verbessern?“, 2008/C 26/01, <http://eca.europa.eu/portal/pls/portal/docs/1/825603.PDF>.

hatte im Jahr 2007 ca. 250 Starting Independent Researcher Grants ausgeschrieben. Antragsberechtigt sind Forscher und Forscherinnen (Principal Investigators) jeder Nationalität, deren Promotion zwischen drei bis acht Jahre zurückliegt, gerechnet ab Datum der Ausschreibungsveröffentlichung. Das Antragsverfahren ist zweistufig. Erst nach einer Vorauswahl sind Vollanträge einzureichen (BuWiN, 182 f.). In der ersten Ausschreibungsrunde wurden für die ca. 250 verfügbaren Stipendien 9.167 Anträge eingereicht, von denen 559 in die Endauswahl kamen. In der zweiten Ausschreibungsrunde gingen 2.503 Anträge ein, von denen in der Vorauswahl 340 positiv begutachtet wurden.<sup>48</sup> Was für ein unglaublicher Aufwand für Antragsteller wie Gutachterinnen – die emotionalen Folgen einer erfolglosen Antragstellung illustriert anschaulich eine Betroffene.<sup>49</sup> Eine Tätigkeitsverschiebung weg von der Forschung hin zur Forschungsadministration kann sicher kein intendierter Effekt der Förderinstrumente sein. Die GEW unterstützt die Forderung der Bundesregierung nach einem öffentlich zugänglichen Berichts- und Monitoringsystem (in der Einleitung zum BuWiN, S. 7).

*(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?*

Bereits Ende 2004 haben die Bundesländer durch das „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“<sup>50</sup> den **gesetzgeberischen Handlungsspielraum** bekommen, zusätzliche und neuartige Personalkategorien einzuführen. Sie haben darauf zunächst sehr verhalten reagiert.<sup>51</sup> Im Sommer 2005 erhielt die Debatte um die Neugestaltung der Hochschulpersonalstruktur allerdings einen neuen Impuls: durch erste Hochrechnungen von dramatisch **steigenden Studierendenzahlen** bis zur Mitte der 2010er Jahre. Diese Prognosen haben auf der politischen Ebene und bei den Wissenschaftsorganisationen zur Forderung nach mehr Personal und nach neuen Personalkategorien geführt.

---

48 Siehe <http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/erc/ausschreibungen#ergeb>.

49 Gabriele Meyer, „Fischen im Trüben“, Demoralisierender Alltag der Drittmittelbeantragung, in: Forschung & Lehre 6/2007, S. 330.

50 BGBl. I S. 3835.

51 Vgl. Claudia Kleinwächter: varia et curiosa – vom Ende der einheitlichen Personalstruktur im deutschen Hochschulrecht, in: Frauke Gützkow/Gunter Quaißer (Hrsg.), Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008 – Denkanstöße zur Hochschullandschaft im Föderalismus, Bielefeld 2008, 137 ff.

Die **Lösungsvorschläge** im Jahr 2006 waren vielfältig<sup>52</sup> und reichten von der Erhöhung und Ausweitung des Lehrdeputats über die Herabsetzung des Curricularnormwertes, den Ausbau virtueller Lehrkapazität durch e-Learning bis zur anderen Aufgabenverteilung für das vorhandene Personal und schließlich zur Forderung nach zusätzlichem wissenschaftlichen und administrativen Personal. Im Frühjahr 2007 hat der Wissenschaftsrat schließlich eine **Empfehlung zur Einführung von Professuren mit einem Schwerpunkt im Bereich der Lehraufgaben** abgegeben und auf dem Weg dorthin u.a. eine **Lehrjuniorprofessur** vorgeschlagen<sup>53</sup>. Baden-Württemberg hat die Wissenschaftsrats-Empfehlung im „Ersten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich“<sup>54</sup> zeitnah umgesetzt.

Die GEW hat den Wissenschaftsrats-Empfehlungen eine **klare Absage** erteilt - u.a. weil für die vorgeschlagene Lehrjuniorprofessur ein Reputationsdefizit zu befürchten ist, das diesen akademischen Karriereweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs gänzlich unattraktiv macht. Diese Befürchtung wird durch die Ergebnisse einer Befragung des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) bestätigt (BuWiN, S. 100 ff.).

Die GEW plädiert stattdessen für ein **einheitliches Personalstatut** mit einer flexiblen, jedoch tarifvertraglich geregelten und nach einer neuen wissenschaftsadäquaten Entgeltordnung vergüteten Aufgabenverteilung.<sup>55</sup> Je nach Aufgabenzuweisung kann der Anteil der Lehrverpflichtung höher als bisher oder niedriger sein oder ganz entfallen. Der zunehmenden Arbeitsverdichtung ist durch eine konsequente Aufgabenkritik zu begegnen. Dabei muss definiert werden, welche Aufgaben auf der einen Seite wegfallen können und wo auf der anderen Seite zusätzliches Personal notwendig ist. Dazu bedarf es einer sorgfältigen und langfristigen **Personalentwicklungsplanung** durch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in der das Prinzip des Gender Mainstreaming durchgehend verankert ist.

---

52 Siehe das GEW-Arbeitspapier: Claudia Kleinwächter: Synopse zur Einführung neuer und zusätzlicher Personalkategorien sowie anderer kapazitätswirksamer Maßnahmen (Stand: Oktober 2006), AP-HuF-2006/10, <http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary25560/AP-HuF-2006-10.pdf>.

53 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten vom 26.01.2007, Drs. 7721/07, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7721-07.pdf>.

54 GBl. Baden-Württemberg, S. 505.

55 GEW (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, [http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07\\_10\\_22\\_GEW\\_Forschung\\_Lehre\\_Freigabe.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf)).

Aus Sicht der GEW geht es auch völlig an den Realitäten vorbei, die Debatte über neue Personalkategorien nur im Hinblick auf Engpässe bei den Lehrkapazitäten zu führen. Politischer Handlungsbedarf besteht auch in anderer Hinsicht:

Der **gravierende Personalmangel** an den chronisch unterfinanzierten Hochschulen muss beseitigt werden. Die aktuelle Hochschulstatistik<sup>56</sup> belegt, dass im Bereich des hauptamtlichen Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals 1997 bis 2005 bundesweit etwa 15.000 Stellen abgebaut wurden. Nach einem dramatischen Rückgang wurde durch Stellenzuwächse im Jahr 2007 in etwa das Niveau von 2005 erreicht. Die Zahl der Professuren stagniert seit zwölf Jahren mit einer Ausnahme im Jahr 2004 deutlich unter 38.000. Die Zahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist im selben Zeitraum nur um knapp 1.200 angestiegen, die Zahl der Dozentinnen Dozenten, Assistentinnen und Assistenten von knapp 15.000 auf gut 6200 gesunken. Dafür ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 1997 von über 95.000 auf über 121.000 angestiegen. Den größten Zuwachs verzeichnet jedoch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal: gegenüber den ca. 42.000 Lehrbeauftragten im Jahr 1997 wurden 2007 über 64.000 gezählt. Auch Ein-Euro-Jobber und andere prekär Beschäftigte haben inzwischen Einzug in die Hochschulen gehalten.

Eine Neuordnung der Hochschulpersonalstruktur muss die **Berufstätigkeit in der Wissenschaft attraktiver** machen – auch um im Wettbewerb mit anderen Berufsfeldern qualifizierte Fachkräfte anzuziehen. Im Grunde hat keine der Novellen des Hochschulrahmengesetzes das Grundproblem gelöst, dem individuellen Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedürfnis der Beschäftigten gleichermaßen Rechnung zu tragen wie den sich wandelnden Anforderungen der Wissenschaftseinrichtungen. Bei der ambitionierten „Reform des Hochschuldienstrechts“ im Vorfeld der 5. HRG-Novelle wurde der Akademische Mittelbau sträflich vernachlässigt, vorhandene Reformkonzepte fanden keine Würdigung.<sup>57</sup> Die Personalstruktur des deutschen Hochschulsystems ist nach wie vor extrem hierarchisch, selektiv und diskriminierend. Alle Beschäftigtengruppen unterhalb der Professur gelten als Dienstleisterinnen oder

---

56 Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2006, Fachserie 11, Reihe 4.4, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184>, S. 32; Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen 2007, Vorbericht, Arbeitsunterlage, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1022348>, S. 98.

57 Vgl. Andreas Keller: Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968, hochschule ost 3-4/2000, 15 ff.

„unfertige Qualifikanten“ vor der entscheidenden Statuspassage zur Professur. Dieses Strukturprinzip hat nach wie vor signifikante Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Frauen: es errichtet Barrieren und drängt Frauen aus dem System. Das Promotions- und Habilitationsrecht ist und bleibt auch in den vielfältigen Kooperationsbeziehungen mit Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein Privileg der Universitäten. Die Forschungseinrichtungen haben Schwierigkeiten, dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs Laufbahnperspektiven zu eröffnen, obwohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Forschungseinrichtungen offenbar mit ihrer beruflichen Situation zufriedener sind als ihre Kolleginnen und Kollegen an den deutschen Universitäten (BuWiN, S. 106). Das Festhalten am bzw. die Renaissance des Beamtenstatus behindert mit den ungelösten Schwierigkeiten bei der Portabilität der Altersversorgungsansprüche obendrein die internationale Anschlussfähigkeit deutscher Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (vgl. Ausführungen zu Frage 13).

*(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?*

Die Tarifsituation für das gesamte Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland ist **absolut unbefriedigend**.<sup>58</sup> Zwar ist es mit dem Abschluss des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Herbst 2006 erstmals überhaupt gelungen, **wissenschaftsspezifische Regelungen im Tarifrecht** zu verankern – mit den vorhandenen Regelungen (§ 40 TV-L) sind jedoch keineswegs alle Erfordernisse für die Betroffenen und Forderungen der GEW erfüllt. Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVÖD), der bereits 2005 abgeschlossen wurde, fehlt zudem der wissenschaftsspezifische Paragraph komplett. Hochschulen und Forschungseinrichtungen wenden demzufolge unterschiedliches Tarifrecht an. In der zurückliegenden Tarifrunde 2008 mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen konnte trotz wiederholter Initiative der GEW nicht über eine Vereinheitlichung des Tarifrechts gesprochen werden.

Der Zuwendungsgeber Bund setzt vielmehr seit Jahren auf eine **außertarifliche Sonderermächtigung** für die Max-Planck-Gesellschaft (MPG), die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), die

---

58 Vgl. Claudia Kleinwächter: Vom BAT zum TvÖD, Zur Tarifsituation im Wissenschaftsbereich, in: GEW (Hrsg.), Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, 37 ff., [http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07\\_10\\_22\\_GEW\\_Forschung\\_Lehre\\_Freigabe.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf).

Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), um insbesondere dem wissenschaftlichen Personal in den naturwissenschaftlichen, medizinischen und technischen Disziplinen individuelle Zulagen auszahlen zu können, hinzu kommen im Bedarfsfall so genannte Gewinnungs- und Haltungszulagen für spezielle Arbeitsgebiete. Der Forderung aus dem Kreis der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in Ermangelung tariflicher Regelungen die außertarifliche Ermächtigung bis auf weiteres wenigstens auch auf das nichtwissenschaftliche Personal in denselben Arbeitszusammenhängen auszudehnen, hat sich die Bundesregierung jüngst verweigert. Auch „ein die Bundes- und Länderzuständigkeit übergreifender gemeinsamer Wissenschaftstarifvertrag“ ist für sie „derzeit nicht realisierbar“. Dabei gibt die Bundesregierung unmissverständlich zu erkennen, dass sie um die Schlechterstellung der Hochschulschulen sehr genau weiß: „Die außertarifliche Regelung, die die Bundesregierung den FE in Form der Sonderzahlungsregelung an die Hand gegeben hat, enthält nicht nur weitergehende Handlungsspielräume, als sie in weiten Bereichen der Universitäten eröffnet sind, sondern kann auch schneller und flexibler an sich entwickelnde akute Handlungserfordernisse angepasst werden.“<sup>59</sup>

In der Tat ist die Tarifsituation an den Hochschulen und TV-L-Anwendern unter den Forschungseinrichtungen sehr unbefriedigend. **Der TV-L gilt nur in den 14 Bundesländern, die noch der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) angehören.** In **Hessen** gilt der BAT fort - hier verhandelt die Stiftungsuniversität Frankfurt am Main über einen eigenen Tarifvertrag. In **Berlin** gelten für die verschiedenen Hochschulen insgesamt drei Tarifverträge auf der Grundlage eines Anwendungs-Tarifvertrages für das Land Berlin, dessen wesentliches Merkmal eine **Absenkung von Arbeitszeit und Einkommen** um durchschnittlich zehn Prozent ist; hinzu kommt ein eigener Haustarifvertrag für die Charité - Universitätsmedizin Berlin. Für die Hochschulen mit ihren flexiblen Arbeitszeiten haben die Tarifverträge in Berlin vor allem beim wissenschaftlichen Personal nur zu Einkommensverlusten geführt; denn die Arbeit wird weiterhin zu 100 Prozent geleistet. Im Bereich Technik und Verwaltung ist durch den Stellenabbau eine erdrückende Arbeitsverdichtung zu verzeichnen. Erwähnt sei noch, dass die Beschäftigten der Berliner Hochschulen - wie die Landesbeschäftigten auch - seit 2004 bis zum letzten Jahr keine Tariferhöhung mehr erhalten hatten. In Sachsen-Anhalt mussten auch die Hochschulbeschäftigten auf der Grundlage eines Tarifvertrags zur sozialen Absicherung der Landesverwaltung seit 2004 (und müssen noch bis zum

---

59 Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11563, S. 4.

31.12.2009) eine zehnprozentige Absenkung ihrer ohnehin niedrigeren Ost-Entgelte ertragen.

Das inzwischen schon **stark zersplitterte Tarifrecht erweist sich als absolutes nationales Mobilitätshindernis und zerstört den Betriebsfrieden** in den vielen Kooperationsprojekten zwischen Hochschulen und außeruniversitärer Forschung. Die Berliner Tarifsituation ist nicht nur im Wissenschaftsbereich nicht mehr wettbewerbsfähig. Das Lohnniveau ist insgesamt wenig geeignet, dem Brain Drain entgegenzuwirken (BuWiN, S. 102).

Ein weiterer Nachteil des geltenden Tarifrechts ist das **Fehlen der Entgeltordnung** für die beiden Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst. Beim Abschluss des TVöD am 13.09.2005 sind die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen, die Verhandlungen über eine Entgeltordnung bis zum 30.09.2007 abzuschließen. Sie konnten bislang nicht geführt werden, weil die Arbeitgeber nachträglich die Bedingung formuliert haben, zuerst in Verhandlungen über bundesweite Arbeitszeitverlängerung einzutreten. Die GEW hat bereits im Oktober 2007 Vorschläge zur Eingruppierung des Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgelegt.<sup>60</sup> Der Eingruppierungsvorschlag der GEW orientiert sich am Gehaltsniveau im europäischen Hochschul- und Forschungsraum und versucht, auch für diejenigen, die für unwürdige Vergütungssätze in der Wissenschaft arbeiten, sowie für künftige Personalkategorien Perspektiven aufzuzeigen. Dabei geht es auch um Flexibilisierung, zunächst müssen aber erst einmal Wertebenen eingezogen werden, die der Qualifizierung der Beschäftigten und ihren anspruchsvollen Tätigkeiten im Wissenschaftsprozess gerecht werden.

Beiden Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst ist schließlich gemeinsam, dass **wesentliche Beschäftigtengruppen vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen** sind: Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche, künstlerische und studentische „Hilfskräfte“, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen gelten TVöD und TV-L nicht. Es ist das erklärte Ziel der GEW, im Rahmen eines einheitlichen Dienst- und Arbeitsrechts auf eine Ausweitung des Geltungsbereichs für diese Beschäftigtengruppen hinzuwirken und für alle Beschäftigtengruppen an Hoch-

---

60 GEW (Hrsg.): Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, Frankfurt am Main 2007, [http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07\\_10\\_22\\_GEW\\_Forschung\\_Lehre\\_Freigabe.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary28967/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf).



schulen und Forschungseinrichtungen eine diskriminierungsfreie und angemessene Bezahlung zu erreichen.

**In der Verantwortung ist wiederum nicht die Bundesregierung allein. Gefragt sind auch die Länder und die autonomen Wissenschaftseinrichtungen.** Die Bundesregierung hat es jedoch in der Hand, auf den Gesetzgeber einzuwirken, um die Tarifsperre des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aufzuheben (vgl. die Ausführungen zu Frage 15) und damit Gesprächen über wissenschaftsspezifische Tarifregelungen im Rahmen von TvÖD und TV-L einen neuen Impuls zu geben. **Als Tarifpartner ist auch der Bund in der Pflicht, seine Rolle verantwortungsvoll wahrzunehmen.** Die GEW ist bereit, die Tarifverhandlungen wieder aufzunehmen, um die Defizite des deutschen Tarifrechts für die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu beseitigen.

*(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?*

Die wechselseitige Anerkennung jeweils ausländischer Qualifikationen (berufliche und akademische Abschlüsse) ist eine frühzeitig identifizierte Herausforderung bei der Ausgestaltung des Europäischen Hochschul- und Forschungsraums. Die Europäische Kommission hat dazu unmittelbar nach dem Millenniumsgipfel von Lissabon im Jahr 2000 eine zwischenstaatliche Arbeitsgruppe eingesetzt.<sup>61</sup> Auf europäischer Ebene gibt es das NARIC-Netz (Europäisches Netz nationaler Informationszentren für Fragen der akademischen Anerkennung) und das ENIC-Netz (Europäisches Netz der Informationszentren).<sup>62</sup> In Deutschland erleichtert die Datenbank ANABIN die "Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise".<sup>63</sup> Gleichwohl hat die Europäische Kommission noch im vergangenen Jahr festgestellt:

*„Trotz beträchtlicher Anstrengungen, auch im Rahmen des Bologna-Prozesses und des kürzlich verabschiedeten Europäischen Qualifikationsrahmens, sind den Einrichtungen immer noch nicht alle Verfahren und Normen für die Anerkennung akademischer und beruflicher Qualifikationen anderer Län-*

---

61 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament: Forscher im europäischen Forschungsraum: ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten, KOM (2003) 436 endgültig, Brüssel 18.07.2003 = <http://www.era.gv.at/attach/st12420.de03.pdf>, S. 13.

62 Siehe <http://www.enic-naric.net>.

63 Siehe <http://www.anabin.de/>.

*der oder Sektoren bekannt, einschließlich nicht formaler Qualifikationen.“<sup>64</sup>*

In Übereinstimmung mit der Europäischen Kommission ist die GEW der Auffassung, dass „die Mitgliedstaaten eine **offene, transparente und wettbewerbsorientierte Einstellungspraxis** bei Forschungsstellen gewährleisten müssen.“<sup>65</sup> Allerdings sind für die GEW national einheitliche Verfahren bei der Anerkennung von Qualifikationen anderer Länder alternativlos, autonome Bundesländer und verselbstständigte Hochschulen werden ihre Anerkennungspraxis untereinander abstimmen müssen.

Erfreulicherweise haben Bundestag und Bundesrat 2008 endlich die **Lissabon-Konvention über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich** ratifiziert. Die GEW fordert die Hochschulen auf, Geist und Buchstaben der Lissabon-Konvention im Sinne einer „Beweislastumkehr“ mit Leben zu erfüllen: Nicht mehr Studierende und Absolventinnen und Absolventen müssen die Äquivalenz ihrer Qualifikationen nachweisen, sondern umgekehrt die Hochschulen den Nachweis führen, dass eine Äquivalenz im Einzelfall gegeben ist. Die Länder sind aufgefordert, ihre Hochschulgesetze an die Lissabon-Konvention anzupassen und eine der Konvention entsprechende Anerkennungspraxis sicherzustellen. Der Bund sollte sich vorbehalten, dies mit einem Bundesgesetz zu gewährleisten.

Schließlich fordert die GEW auf, die gegenwärtige Erarbeitung eines **Europäischen Qualifikationsrahmen** dafür zu nutzen, eine reibungslose Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu erreichen.

Frankfurt am Main, 16. Februar 2009

Dr. Andreas Keller

---

64 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat: Bessere Karrieremöglichkeiten und mehr Mobilität: Eine europäische Partnerschaft für die Forscher, KOM(2008)317 endgültig, Brüssel 23.05.2008 =

[http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitt\\_Partnerschaft\\_23052008.pdf](http://www.era.gv.at/attach/KarriereMobilitt_Partnerschaft_23052008.pdf), S. 6.

65 Ebenda S. 7.

Fragenkatalog  
zur öffentlichen Anhörung zum Thema  
„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“  
A-Drs. 16(18)427  
anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Bildung,  
Forschung und Technikfolgenabschätzung des  
Deutschen Bundestages  
am 2. März 2009

Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft  
Generalvertretung



Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Thema  
„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“

A-Drs. 16(18)427

anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 2. März 2009

**a. ALLGEMEINE EINSCHÄTZUNGEN UND ERWARTUNGEN**

- (1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

Forschung auf der soliden Grundlage von Bildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für die Zukunft einer globalisierten wissensbasierten Gesellschaft. In einem Land ohne Rohstoffe sichern sie den Wohlstand unserer Gesellschaft wie kein anderer Faktor. Dieser Aufgabe der Zukunftsvorsorge stellt sich die Max-Planck-Gesellschaft aktiv und satzungsgemäß mit ihren Programmen zur Förderung des exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch andere Forschungs- und Förderorganisationen sowie die Hochschulen in Deutschland leisten ihren Beitrag dazu. Die Rahmenbedingungen sowohl finanzieller wie auch rechtlicher Art erschweren es allerdings, für Deutschland die bislang erreichte Position zu halten. Im Ergebnis führen diese Rahmenbedingungen dazu, dass die Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland nicht so gut sind, wie sie es sein könnten: Betreuungsrelationen, Studien- und Promotionsdauer, flexible „fast-track“-Optionen, frühe Verantwortung für eigene Forschungsprojekte: bei all diesen Aspekten könnten die Chancen des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland signifikant verbessert werden, sofern die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet würden.

Im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe gilt das Rolltreppenprinzip: Wer stehen bleibt, fällt zurück. Die rasanten Entwicklungen in der Forschung in den Schwellenländern und die verstärkten Anstrengungen von Spitzenforschungsnationen wie etwa den USA unter ihrem neuen Präsidenten Obama sind die augenfälligsten Wettbewerber auf dem heiß umworbenen Markt der besten Talente.

Hinzu kommt die demographische Entwicklung in Deutschland, die auch die Wissenschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten in vollem Ausmaß trifft. Bei sinkender Bevölkerungszahl gilt es, alle Potenziale voll auszuschöpfen. Um im weltweiten Wettbewerb zu bestehen, müssen mehr Schülerinnen und Schüler die Hochschulqualifizierung erreichen. Die Potentiale von Frauen gilt es stärker auszuschöpfen, die Attraktivität Deutschlands für den bestqualifizierten internationalen Nachwuchs deutlich zu steigern.



Bei sich abzeichnenden finanziellen Krisen und damit verbundenen geringeren Aufwüchsen von Haushalten oder notwendigen Einsparungen ist die Nachwuchsförderung - wie die Vergangenheit lehrt - am stärksten betroffen: als im Jahr 2003 die Haushalte der Wissenschaftsorganisationen konsolidiert wurden, hat sich gezeigt, dass finanzielle Einschnitte nur dort möglich sind, wo keine langfristigen vertraglichen Festlegungen existieren. Nachwuchsprogramme (selbständige Nachwuchsgruppen, Graduiertenprogramme, Stipendien) gehörten und gehören, anders als Kernpersonal und Kernaussgaben von Einrichtungen, zu den Positionen, die ohne Kündigungen überhaupt sehr zeitnah zurückgefahren werden können. Die mit Hilfe der Mittel des Paktes für Forschung und Innovation I in den letzten Jahren gezielt intensivierte Nachwuchsförderung der Max-Planck-Gesellschaft würde durch Einsparzenarien massiv konterkariert.

Bund und Länder sind gefordert, vorrangig in die Zukunftsfähigkeit unseres Landes zu investieren. Bildung und Forschung sind untrennbar miteinander verbunden. Ohne Bildung gibt es keine Forschung und ohne Forschung können wir den Ertrag der Bildung nicht ernten. Der Hochschulpakt 2020 und der Pakt für Forschung und Innovation II müssen daher gemeinsam fortgeführt werden. Steigerungen der Bildungs- und Wissenschaftsaufwendungen können die Zukunft unseres Landes nachhaltiger sichern als Investitionen in veraltete Strukturen. Spielräume, die der Wissenschaft jetzt eröffnet werden, werden den Start aus der Krise heraus ermöglichen. Sie sind daher unverzichtbar.

Neben verlässlichen finanziellen Spielräumen gerade in Zeiten der Krise kann eine umfassende Flexibilisierung der administrativ-rechtlichen Rahmenbedingungen die internationale Spitzenstellung der deutschen Wissenschaft nachhaltig stärken. Die Max-Planck-Gesellschaft begrüßt daher ausdrücklich die aktuellen Bestrebungen im Zuge der Wissenschaftsfreiheitsinitiative als einen ersten Schritt zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Wissenschaft in Deutschland. Sie sieht in ihnen eine große Chance, komplementär zur Fortführung des Pakts für Forschung und Innovation, den Wissenschaftsstandort Deutschland weltweit wettbewerbsfähiger zu machen.

- (2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?

Zur Planbarkeit siehe Antworten zu den Fragen 13 und 14

Für eine attraktive wissenschaftliche Karriere sind in erster Linie die Anzahl der verfügbaren Stellen/Positionen für eine wissenschaftliche Karriere in (ihren) jeweiligen Fachgebieten relevant. Je mehr Forschungsbereiche aus finanziellen Erwägungen zurückgefahren bzw. geschlossen werden oder längerfristige Perspektiven auf Leitungspositionen nicht mehr existieren, desto eher ist der wissenschaftliche Nachwuchs geneigt, eine Position im Ausland oder im außerwissenschaftlichen Bereich zu suchen.



Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unerlässlich für eine attraktive wissenschaftliche Karriere in Deutschland. Die Max-Planck-Gesellschaft hat daher (als erste komplette Wissenschaftseinrichtung) bereits 2006 das Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung erfolgreich durchlaufen. Derzeit wird die MPG re-auditiert. Im Rahmen dieses Audits, gefördert durch das Bundesfamilienministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, werden laufende Maßnahmen begutachtet, Entwicklungspotenziale aufgezeigt und weiterführende Hilfestellungen entwickelt.

Insbesondere die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation konnte in den vergangenen Jahren an vielen Max-Planck-Instituten erreicht werden. An fast allen Standorten von Max-Planck-Instituten wurden bestehende Möglichkeiten der Kinderbetreuung ausgebaut oder neue geschaffen. Sowohl das Betreuungsangebot wie auch die Betreuungszeiten wurden wesentlich erweitert, was in erheblichem Maß zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt.

Die Max-Planck-Gesellschaft hat zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Unterstützung von Eltern in der Fortführung ihrer wissenschaftlichen Karriere spezielle Programme konzipiert. Um exzellente junge Frauen und Männer in der Wissenschaft zu halten, und für alle Eltern möglichst günstige Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, bietet die Max-Planck-Gesellschaft Maßnahmen zur Dual-Career Unterstützung, zur Kinderbetreuung, zur Erweiterung von Betreuungszeiten, Betreuungsangebot bei Kongressen, Tagungen und abendlichen Seminaren, Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie verbesserte Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigungen in der Wissenschaft. Ein Internetportal Beruf und Familie mit Good-Practice-Beispielen aus den Instituten, Vereinbarungen, Formularen, Leitfäden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Anzeigenbörse für alle Beschäftigten (z. B. Babysitter) wird derzeit aufgebaut.

Erste Erfolge für die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen zeigen sich in den statistischen Daten. Die Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen ist für die Max-Planck-Gesellschaft als Querschnittsaufgabe in allen Förderinstrumenten. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Anteil von Frauen bei über 24 %, bei den Nachwuchsgruppen- und Forschungsgruppenleiterinnen bei nahezu 23 % und bei den Doktorandinnen bei über 40 %. Im Jahr 2008 gingen 5 von 20 neu zu besetzenden W3-Positionen und 21 von 41 W2-Stellen an Frauen.

- (3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind wichtige Faktoren, um ein Wissenschaftssystem zum Erfolg zu führen. Grundsätzlich



verfügt das deutsche Wissenschaftssystem nach Einschätzung der Max-Planck-Gesellschaft über ein ausreichend breites Spektrum in der Stufung wissenschaftlicher Karrieren wie in den Rekrutierungsverfahren.

Die Max-Planck-Gesellschaft fördert wissenschaftlichen Nachwuchs auf allen Stufen der Karriere, von der Einbeziehung von Studenten in Forschungsvorhaben der Institute über die Förderung von DoktorandInnen bis hin zur Vergabe von Postdoc-Stipendien beziehungsweise zeitlich befristeten Verträgen an NachwuchswissenschaftlerInnen. Neben der direkten Finanzierung durch die Max-Planck-Gesellschaft werden junge WissenschaftlerInnen indirekt auch in erheblichem Umfang über Drittmittel gefördert.

Promotionsvorhaben hervorragend qualifizierter Hochschulabsolventen werden mit einem bis zu dreijährigen DoktorandInnenvertrag bzw. Promotionsstipendium unterstützt. Jährlich werden so rund 800 an MPI betreute Dissertationen zum Abschluss gebracht. Über 80 % der aus Max-Planck-Instituten in den Hochschulen eingereichten Promotionsarbeiten werden „mit Auszeichnung“ oder „sehr gut“ bewertet.

NachwuchswissenschaftlerInnen können an einem Max-Planck-Institut – im Anschluss an ihre Promotion – ein Forschungsvorhaben im Rahmen eines Postdoc-Stipendiums durchführen. Daneben gibt es für NachwuchswissenschaftlerInnen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für die Dauer von maximal fünf Jahren. Aus Max-Planck-Instituten habitieren sich jährlich etwa 20 NachwuchswissenschaftlerInnen an einer Hochschule.

Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen werden in der Regel öffentlich in Fachzeitschriften oder in der Stellenbörse der Max-Planck-Gesellschaft ausgeschrieben, für eine Position als DoktorandIn, Postdoc oder als befristet angestellte/r Wissenschaftler/in. Für ein spezielles Forschungsthema in einem ausgewählten Max-Planck-Institut erfolgt die Bewerbung direkt beim fraglichen MPI. Informationen zur Forschungstätigkeit des jeweiligen Max-Planck-Instituts finden sich auf dessen Homepage.

Als besondere Form der Nachwuchsförderung hat die Max-Planck-Gesellschaft erstmals vor 40 Jahren das Instrument der „Selbständigen Nachwuchsgruppen“ etabliert. Es ermöglicht die Förderung besonders begabter junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die auf ihrem Fachgebiet bereits herausragende Leistungen erbracht haben. Nachwuchsgruppenleiter/innen erhalten die Möglichkeit, sich im Rahmen eines auf fünf Jahre angelegten Forschungsprogramms mit eigenen Ressourcen in eigenverantwortlicher Tätigkeit für eine Leitungsposition in der Forschung zu qualifizieren. Zurzeit gibt es in den Max-Planck-Instituten über 98 Nachwuchsgruppen.

Die Max-Planck-Gesellschaft bietet ihren NachwuchswissenschaftlerInnen vielfältige Möglichkeiten zur Qualifizierung und zum Aufstieg. Zunächst sind hier die befristeten und unbefristeten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zu nennen. Diese Personengruppen



erhalten einen TVöD-Arbeitsvertrag. Um sich zum Professor oder zum Wissenschaftlichen Mitglied zu qualifizieren, bietet die MPG eine Stellung als Juniorprofessor/in. Mit dem Arbeitsverhältnis ist die Zusage für die Ausstattung für selbständige Forschung verbunden. Die Max-Planck-Gesellschaft kann den Status der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors nicht verleihen. Um wissenschaftlichen Mitarbeitern der Max-Planck-Gesellschaft die Möglichkeit zu geben, sich über eine Juniorprofessur für eine Berufung zu qualifizieren, schließt die Max-Planck-Gesellschaft Kooperationsverträge mit Universitäten über gemeinsame Berufungen von Juniorprofessor/innen. Dem Standardmodell entsprechend werden die Juniorprofessor/innen von der Universität und dem Max-Planck-Institut gemeinsam ausgewählt. Nach der Ernennung zum/zur Juniorprofessor/in an der Universität werden sie an das Max-Planck-Institut beurlaubt, um dort im Rahmen einer kleinen Gruppe selbständig zu forschen. Ferner finden gemeinsame Berufungen mit Universitäten im W2- und W3-Bereich statt. Anstellungsverhältnisse finden sich insbesondere auch im Bereich der Leiter der Selbständigen Nachwuchsgruppen, drittmittelfinanzierter Nachwuchsgruppen, institutsinterner Nachwuchsgruppen und bei befristeten wie auch unbefristeten Forschungsgruppenleitern.

Die bestehenden Regelungen in Deutschland kennen bis auf vereinzelte Ausnahmen die in den angelsächsischen Ländern gängigen „fast-track“ Verfahren für besonders begabte Studierende nicht. „Fast-track“ ermöglicht es begabten NachwuchswissenschaftlerInnen mit Bachelor-Abschluss direkt oder nach einer Vorbereitungs- oder Masterphase von lediglich einem Jahr in DoktorandInnenprogramme einsteigen können, ohne auf herkömmlichem Wege erst einen Masterabschluss erreicht zu haben. Gerade die besten Bachelor-AbsolventInnen etwa aus China und Indien gehen häufig diesen Weg. Zurzeit verliert Deutschland diese besten Köpfe des Nachwuchses an angelsächsische Länder, insbesondere an amerikanische Eliteuniversitäten, weil sie die deutschen Voraussetzungen für ein Promotionsstudium nicht erfüllen. Insbesondere für junge Ausländer in der Vorphase zur Promotion müssten außerdem Stipendien bereit gestellt werden können. Auch die Finanzierung solcher Stipendien aus öffentlichen Mitteln ist der Max-Planck-Gesellschaft nicht gestattet.

(4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?

Grundsätzlich sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland auch im internationalen Vergleich attraktiv. Im Rahmen sowohl der universitären wie auch der außeruniversitären Forschung gibt es vielfältige Fördermöglichkeiten auf den unterschiedlichen Karrierestufen. Dennoch gilt es, das Augenmerk auch auf internationale Entwicklungen zu lenken, damit die derzeit noch gute Position im internationalen Wettbewerb (noch) nicht eingebüßt wird.

Aufgrund ihres internationalen Renommées kann die Max-Planck-Gesellschaft einen erfreulich hohen Anteil ausländischer NachwuchswissenschaftlerInnen ausweisen. So





kamen im Jahr 2007 50,9 % des geförderten wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>1</sup> aus dem Ausland.

Eine brisante Problematik ergibt sich aus dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in Deutschland. Um auch künftig einen Innovationsvorsprung insbesondere im Bereich der Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (MINT) zu sichern, gilt es hier alle Potenziale zu nutzen. Viele Mädchen und Frauen interessieren sich für Naturwissenschaften und Technik und bilden damit ein wichtiges Potenzial für die zunehmende Zahl wissensintensiver Arbeitsplätze in Deutschland. Im internationalen Vergleich zeigt sich allerdings, dass Frauen in vielen andern Ländern in wesentlich höherer Zahl in technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern vertreten sind als in Deutschland. Dazu bedarf es neben der politischen Unterstützung der Modernisierung der tradierten Wissenschafts- und Arbeitskultur und der Eigeninitiative und Selbstverpflichtungen aller Beteiligten.

- (5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bund-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?

Hochschulpakt, Exzellenzinitiative und Pakt für Forschung setzten wichtige Impulse für die Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem in Deutschland. Die Max-Planck-Gesellschaft konnte dank des Paktes für Forschung und Innovation I ihre Instrumente entlang der vereinbarten Förderlinien eigenverantwortlich und wissenschaftsgeleitet ausbauen. Sie strebt eine dauerhafte Wirksamkeit der im Pakt ergriffenen Maßnahmen und der angestoßenen positiven Entwicklungen an. Die Wissenschaftsorganisationen benötigen allerdings auf Grund der tariflich bedingten und inflationsbedingten Entwicklungen eine kontinuierliche Fortführung in einem Pakt für Forschung und Innovation II mit einem Aufwuchs der Mittel um 5%. Freiräume in der Forschung und Planungssicherheit sind unabdingbar, um nach wissenschaftsadäquaten Kriterien ihrem jeweiligen Auftrag voranbringen zu bringen.

Die Exzellenzinitiative war ein Schritt in die richtige Richtung. Als entscheidender Faktor für den Erfolg von Universitäten im Rahmen dieses Wettbewerbs hat sich die Kooperation mit der Max-Planck-Gesellschaft erwiesen. Sie ist an 70 % der erfolgreichen Exzellenzcluster, an 49 % der erfolgreichen Graduiertenschulen und an fünf von neun Zukunftskonzepten beteiligt. Die Hälfte aller Max-Planck-Institute hat an erfolgreichen Anträgen mitgewirkt. Cluster-Anträge mit Beteiligung der Max-Planck-Gesellschaft hatten mehr als doppelt so hohe Erfolgchancen als andere.

---

<sup>1</sup> Studentische Hilfskräfte, Bachelor in IMPRS, DoktorandInnen, PostdoktorandInnen mit Stipendium, Forschungsstipendiaten



Der Hochschulpakt 2020 und der Pakt für Forschung und Innovation II müssen gemeinsam fortgeführt werden: Wie oben dargelegt sind Bildung und Forschung untrennbar miteinander verbunden. Ohne qualifizierte Studierende fehlt der Forschung der Nachwuchs und ohne Forschung finden die besten NachwuchswissenschaftlerInnen aus den Universitäten keine Möglichkeit, ihre Talente zum Nutzen der Volkswirtschaft einzubringen. Hochschulpakt 2020 und der Pakt für Forschung und Innovation II bilden daher gemeinsam das Fundament auf dem Deutschland aus der Krise finden wird.

#### **b. PROMOTIONSPHASE**

- (6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?

Die Spannweite der Promotionsintensität variiert in Abhängigkeit von der Fächergruppe bzw. dem Fach. Diese differenzierte Promotionsintensität entfaltet ihre Wirkung ebenfalls in den Promotionskontexten der Max-Planck-Gesellschaft, akzentuiert durch die naturwissenschaftlichen Schwerpunkte in der thematischen Ausrichtung der Max-Planck-Institute. So wurden im Jahr 2007 in den Instituten der Biologisch-Medizinischen-Sektion 266 Promotionen erfolgreich verteidigt, darunter 122 von weiblichen Promovierenden, in den Instituten der Chemisch-Physikalisch-Technischen-Sektion waren es 97 von 340 Promotionen, in den Instituten der Geistes-, Human- und Sozialwissenschaftlichen Sektion 39 von 85 Promotionen. Neben fachkulturellen und institutionellen Ausdifferenzierung tragen berufsständische Traditionen dazu bei, dass sich unter den Studierenden trotz hoher Promotionsquote verhältnismäßige wenige für eine WissenschaftlerInnenkarriere entscheiden.

In den naturwissenschaftlichen Fächern stammen die Doktorandinnen häufig aus dem Ausland, ein Phänomen, das sich auch in der Rekrutierung in den weiteren Karrierestufen von NachwuchswissenschaftlerInnen fortsetzt. Die in den letzten Jahren begonnenen Bestrebungen im Rahmen von MINT zielen darauf ab, diese Differenz im Promotionsanteil in- und ausländischer Doktorandinnen zu verringern.

- (7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?

Die Vielfalt an Beweggründen für eine Promotion – aus den Erfordernissen des Arbeitsmarktes heraus, als berufsbefähigender bzw. „berufsschmückender“ Abschluss oder als Qualifikation für eine weitere Wissenschaftslaufbahn – ist ein Reichtum, den es zu bewahren gilt. Für die Mission der Max-Planck-Gesellschaft gilt es, eine Promotionsqualität zu gewährleisten, die die Heranbildung des wissenschaftlichen



Nachwuchses in Form einer echten Weiterqualifizierung auf dem Weg zu selbständiger wissenschaftlicher Forschungstätigkeit auch künftig sichert.

- (8) Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?

Die Promotionsförderung in der Max-Planck-Gesellschaft ist nicht fächerspezifisch differenziert. Auch hinsichtlich des Förderinstruments, namentlich Stipendium oder Fördervertrag, lässt sich keine Differenzierung nach Fächern erkennen. In sogenannten Mangelfächern kann eine finanziell höhere Förderung aufgrund des scharfen Wettbewerbs gewährt werden, um NachwuchswissenschaftlerInnen zu gewinnen und zu halten. Die rasanten Veränderungen und Neuerungen in der Fächerstruktur führen allerdings dazu, dass die nachlaufende Definition von „Mangelfächern“ mit den Entwicklungen in der Wirklichkeit nicht Schritthalten kann. Daher sollte bei Schwierigkeiten im Rahmen der Rekrutierung von hervorragenden PromovendInnen eine allgemeine „Gewinnungs- bzw. und Haltezulage“ an die Stelle der „Mangelzulage“ treten.

- (9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?

Unterschiede im Bereich der sozialen Absicherung sind Folge der differenzierten Fördermöglichkeiten, die sich für ein Promotionsvorhaben bieten. Zudem ergeben sich auch noch Unterschiede aus den in den jeweiligen (EU-)Ländern geltenden Rentensystemen. Hier gilt es, künftig insbesondere die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen nationalen Renten- und Versorgungssystemen zu schaffen.

- (10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?

Die DFG-Graduiertenkollegs waren ein erster wichtiger Schritt in Richtung einer strukturierten DoktorandInnenförderung. Die Max-Planck-Gesellschaft hat mit dem Modell der International Max Planck Research Schools (IMPRS) ein weiteres Vorbild für fortschrittliche DoktorandInnenförderung in speziellen Fachgebieten geschaffen. Besondere Kennzeichen der IMPRS sind Internationalität und Interdisziplinarität in Kooperation mit Universitäten. Der Erfolg des für besonders forschungsinteressierte Doktorandinnen und Doktoranden konzipierten Modells zeigt sich in den exzellente Evaluationsergebnissen durch externe WissenschaftlerInnen. Die IMPRS sind inzwischen Vorbild für ähnliche Instrumente anderer Forschungseinrichtungen. Zusammen mit den



breiter angelegten Graduiertenschulen leisten die IMPRS einen wesentlichen Beitrag für eine qualitativ hochwertige und attraktive DoktorandInnenausbildung in Deutschland.

- (11) Inwieweit sollen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?

Die Max-Planck-Gesellschaft versteht das Promotionsrecht als ureigenes Recht der Universitäten. Sie begrüßt die enge, vertrauenertragene und wissenschaftsgeleitete Zusammenarbeit mit den Hochschulen, auch im Bereich der Promotionen. Sie stellt sich zudem die grundlegende Aufgabe, neue Wege für eine effiziente und international sichtbare Graduiertenausbildung zu gehen. Im Zuge der Etablierung der International Max-Planck Research Schools (IMPRS) hat die Max-Planck-Gesellschaft und die Hochschulrektorenkonferenz damit begonnen, im Rahmen der Promotion enger zusammen zu arbeiten. Ein entsprechendes Abkommen hat die Grundlage für eine für alle Seiten äußerst fruchtbare Zusammenarbeit gelegt. Mit der Vereinbarung zum Max Planck Graduate Center in Mainz wird diese Zusammenarbeit weiter ausgebaut. Die Weiterentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems durch die engere Vernetzung der Akteure, so etwa im Zuge der Exzellenz-Initiative eröffnet neue Perspektiven, um derartige Kooperationen weiter zu vertiefen und die Prozesse in der Zusammenarbeit zu vereinfachen. Die Max-Planck-Gesellschaft ist bemüht – und ist sich darin mit der Hochschulrektorenkonferenz einig – dass der jeweilige Anteil der Kooperationspartner an der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland so zum beiderseitigen Vorteil besser sichtbar wird.

### **c. POST-DOC UND „WISSENSCHAFT ALS BERUF“**

- (12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?

Grundsätzlich geht die Max-Planck-Gesellschaft davon aus, dass bereits das Doktorat der Nachweis der Fähigkeit selbständigen wissenschaftlichen Arbeitens ist. Dementsprechend wird den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden ein hohes Maß an Eigenständigkeit in ihrer Forschungstätigkeit, zum Teil mit eigener Personalverantwortung, zugestanden. Es sollen aber gleichwohl weitere Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Post-doc-Stellen sind unseres Erachtens ein wichtiger Karrierebaustein auf dem Weg zur Festanstellung als WissenschaftlerIn mit vollumfänglicher Personal- und Sachmittelverantwortung neben der Verantwortung für das selbst gewählte Forschungsthema.



- (13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?

Für eine Universitätsprofessur sind neben abgeschlossenem Hochschulstudium, pädagogischer Eignung und besonderer Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (in der Regel Qualitätspromotion) als Einstellungsvoraussetzung auch der Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen erforderlich. Diese Leistungen können im außeruniversitären oder im universitären Bereich erbracht werden. Hierfür stehen die förmlichen Verfahren der Juniorprofessur und der Habilitation wie auch die Nachweise der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen ohne förmliches Verfahren im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Nachwuchsgruppenleiter an der Universität oder in einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule zur Verfügung. Für die Berufung auf eine Universitätsprofessur ist die Juniorprofessur oder die Habilitation in der Regel vorgesehen. Ausdrücklich sind aber auch alternative Qualifikationswege zugelassen: die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, die wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft oder die wissenschaftliche Tätigkeit in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland.

Innerhalb der deutschen Hochschullandschaft sind nach wie vor die förmlichen Verfahren Juniorprofessur oder Habilitation Voraussetzung für eine Professur. Um den NachwuchswissenschaftlerInnen der Max-Planck-Gesellschaft diese Qualifikation zu ermöglichen, besteht die Möglichkeit gemeinsam mit Universitäten Juniorprofessoren zu berufen (Gemeinsame Berufung). Die Leitung einer Nachwuchsgruppe kann zum Teil mit einer Juniorprofessur oder W2-Professur kombiniert werden. Die Qualifikation ohne förmliches Verfahren ist lediglich bei Berufungen aus dem Ausland relevant, wobei die von dort Berufenen an einer ausländischen Universität in der Regel bereits eine Assistant- oder Associate-Professur inne haben. Verstärkt kommen auch hier NachwuchswissenschaftlerInnen zum Zuge.

- (14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure-Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?

Im Wissenschaftssystem in Deutschland sind seit einiger Zeit vermehrt Anstrengungen unternommen worden, um ein dem us-amerikanischen Tenure-Track vergleichbares Instrument der Nachwuchsförderung zu entwickeln. Die Max-Planck-Gesellschaft legt Wert darauf, den SpitzenkandidatInnen unter den NachwuchswissenschaftlerInnen Karriereperspektiven aufzuzeigen und sie möglichst lange, wenn nicht in Einzelfällen auch dauerhaft für die Forschung in der MPG zu gewinnen. Gleichzeitig muss sie das eigene Forschungsprofil kontinuierlich fortentwickeln, um ihre herausragende Stellung im inter-



nationalen Wettbewerb zu behaupten. Sowohl aus Ressourcengründen als auch aus dem Exzellenzanspruch der Max-Planck-Gesellschaft heraus werden Tenure-Track-Positionen daher nur in für einen sehr eng gefassten Bereich angeboten. Auch das amerikanische Tenure-Track-Verfahren führt letztlich nur sehr wenige Kandidaten zu einer Festanstellung.

Die Max-Planck-Gesellschaft strebt ein ausgewogenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Positionen an. Diese Politik sichert prinzipiell die Bereitstellung einer angemessenen Zahl permanenter Positionen und, gesamthaft weitergehend als der originäre Tenure-Track, die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Bedarfsfalle wird in Ausschreibungen für eine befristete Position bereits der Hinweis angebracht, dass in der Regel permanente Positionen zur Verfügung stehen, über deren Vergabe im Einzelfall, insbesondere in Abhängigkeit vom Ergebnis der wissenschaftlichen Evaluation und der wissenschaftlichen Perspektivenplanung entschieden wird. Die Schaffung von Tenure-Track-Optionen sollte daher nicht übergreifend geregelt sondern muss letztlich in der Verantwortung der Forschungseinrichtungen liegen. Die Durchlässigkeit zwischen den Forschungseinrichtungen darf dadurch nicht behindert werden.

(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern?

Die durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geschaffenen rechtssicheren Befristungsbedingungen tragen wesentlich zu einer sachorientierten und bedarfsgerechten Personalplanung bei und schaffen hierdurch Beschäftigungssicherheit. In diesem Zusammenhang wird auch die wissenschaftsspezifische Drittmittelbefristungsregelung seitens der MPG uneingeschränkt befürwortet.

Der zeitliche Umfang des personenbezogenen Höchstbefristungsrahmens von zwölf Jahren und seine Gliederung in eine Promotions- und eine Post-Doc-Phase sind sachgerecht. Die Verlängerung des Höchstbefristungsrahmens bei Kinderbetreuung begrüßen wir ausdrücklich.

Die MPG nimmt an den derzeit laufenden Evaluierungsverfahren zur Bewertung der Verwirklichung des WissZeitVG teil. Da das Verfahren erst am 1. Februar 2009 begonnen hat, liegen dazu noch keine Ergebnisse vor.

(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?



Die Einwerbung von Drittmitteln ist eine wichtige Möglichkeit, die Bewegungsspielräume der Hochschulen und anderer Forschungseinrichtungen zu erweitern. Sie kann zudem differenziert nach einzelnen Feldern ein Indikator für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit sein. Allerdings können gerade Vorhaben in der Grundlagenforschung mit ihren entsprechend längeren Zeithorizonten oft nicht über Drittmittel bestritten werden. Zudem eignet sich Forschung an den Grenzen des Wissen häufig nicht für eine Drittmittelvergabe, da ihre Ergebnisse nicht ausreichend gewiss abschätzbar sind. Die in Teilen chronische Unterfinanzierung vieler Hochschulen kann jedoch durch eine Ausweitung der Drittmittelanteile im Kern nicht behoben werden.

- (17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?

Die Max-Planck-Gesellschaft sieht für sich keinen Bedarf an neuen Kategorien.

- (18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?

Der im Bereich der Max-Planck-Gesellschaft zuwendungsrechtlich anzuwendende TVöD (Bund) enthält keine wissenschaftsspezifischen Regelungen. Besonders die Tarifentgelte und die starren Regelungen der Stufenzuordnungen reichen oftmals nicht aus, geeignetes qualifiziertes Personal anzuwerben. Besonders verschärft ist diese Gewinnungsproblematik bei international umworbenen WissenschaftlerInnen sowie durch die bekannten Engpässe bei Berufsgruppen wie IT-Personal und Ingenieuren.

Die Zuwendungsgeber der MPG haben über- und außertarifliche Regelungen geschaffen, die es ermöglichen, einige dieser personellen Engpässe zeitweise zu überbrücken. Diese Regelungen sind jedoch nicht auf alle tariflich Beschäftigten anwendbar, so dass auch im administrativen Bereich und beim Servicepersonal bestehenden Gewinnungsproblematiken nicht entgegengewirkt werden kann. Die MPG fordert daher eine entsprechende Ausweitung der bestehenden außer- und übertariflichen Sonderzahlungsmöglichkeiten mit Nachdruck.

- (19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?

Bezüglich der Anerkennung ausländischer Qualifikationen besteht für die MPG selbst kein akuter Handlungsbedarf.



Insbesondere im Bereich des Ausländerrechts wurde in den letzten Jahren einiges bewegt, um den europäischen Forschungsraum zu stärken. So führte die Öffnung der europäischen Gemeinschaft für Drittstaatsangehörige zu Forschungszwecken und die auf dieser Maßnahme basierende EG-Richtlinie in der Umsetzung in Deutschland im § 20 des Aufenthaltsgesetzes dazu, dass nunmehr ein der Zuzug von Forschern mit Familien sowie die Mobilität innerhalb Europas zu Forschungszwecken erleichtert wurde. Ein Manko der neuen Regelung ist die ausdrückliche Ausnahme der Promovierenden von dieser begünstigenden Vorschrift. Dies sollte geändert werden.



**Öffentliche Anhörung**  
**des Ausschusses für Bildung, Forschung und**  
**Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages**

**zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

**am 2. März 2009 in Berlin**

**Stellungnahme**

**der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und**  
**Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen**  
**(BuKoF)**

Bundeskonzferenz der  
Frauenbeauftragten und Gleichstellungs-  
beauftragten an Hochschulen e.V.



Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen e.V. (BuKoF)

**Für den Vorstand**

Dr. Marianne Kriszio  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Zentrale Frauenbeauftragte  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin

Telefon: +49 030 2093-2840

marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de

23. 2. 2009

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technik-  
folgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema

„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“

am 2. März 2009 in Berlin

Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstel-  
lungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) - Homepage:  
<http://www.bukof.de> -

Vorstand: **Dr. Edit Kirsch-Auwärter**, Georg-August-Universität Göttingen; **Dr. Marianne Kriszio**, Humboldt-Universität zu  
Berlin; **Katrin Molge**, Fachhochschule Lübeck; **Heidemarie Wüst** (Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.), Technische Fachhochschule  
Berlin; **Dr. Ute Zimmermann**, Technische Universität Dortmund

Kontakt: **Dr. Andrea Löther**, c/o CEWS, Dreizehnmorgenweg 40-42, 53175 Bonn

Tel.: (0228) 2281-522, E-Mail: [andrea.loether@cews.org](mailto:andrea.loether@cews.org)

Steuer-Nummer: 27/657/51534

Kontoverbindung: Konto-Nummer 4022076100, GLS Bank (BLZ: 43060967)

Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

**Stellungnahme der BuKoF zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2. 3. 2009**

***a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen***

*(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

Sehr widersprüchlich. Einerseits gibt es zahlreiche Programme und Fördermaßnahmen für punktuelle Phasen in der akademischen Karriere, und innerhalb dieser Programme gibt es teilweise gute Rahmenbedingungen zum Abschluss bestimmter Qualifizierungsphasen.

Andererseits sind die Rahmenbedingungen durch die Vorgaben der Personalstruktur im Wissenschaftsbereich mit ihren strikten Befristungsregelungen und durch die zunehmende Dominanz von Fördermaßnahmen mit kürzerer Dauer durch Drittmittelfinanzierung und Stipendien im Vergleich zu anderen Ländern in Deutschland mit einem sehr hohen Risiko behaftet.

Unbefriedigend sind die Rahmenbedingungen für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Promotion in der Wissenschaft verbleiben wollen, da es neben den quantitativ nur eine untergeordnete Rolle spielenden Personalkategorien der Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen keine klare, auf diese Karrierestufe abgestimmte Personalkategorie gibt. Hier hat sich in Folge der Föderalismusreform inzwischen ein Wildwuchs an unterschiedlichen Personalkategorien entwickelt.

Besonders schwierig gestaltet sich dann oft auch die letzte Phase einer akademischen Karriere (oder deren Scheitern) nach dem Abschluss einer Habilitation, dem Ende einer Juniorprofessur oder eine Nachwuchsgruppenleitung, die Phase der Bewerbung auf eine Professur. Insbesondere fehlt immer noch eine überzeugende Tenure Track-Option bei positiver Evaluation für die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dieser Stufe der Karriere.

All dies wirkt sich je nach der wissenschaftspolitischen Konjunktur bestimmter Fachrichtungen und Themen in verschiedenen Disziplinen und zu verschiedenen Zeiten sehr unterschiedlich aus.

*(2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?*

Aufgrund der bereits zu Frage 1 genannten strukturellen Besonderheiten des deutschen Wissenschaftssystems ist die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere für Menschen in einer Partnerschaft und/oder mit Kindern in Deutschland besonders schwierig. Hier spielt neben der permanenten Notwendigkeit, sich nach dem Ende einer Position/Finanzierung um eine neue Stelle bzw. ein neues Stipendium zu bewerben, und ggf. dazwischen liegende zeitliche Lücken zu überbrücken, auch die strukturell geforderte immer weitere Mobilität eine wichtige Rolle. Diese stellt nicht nur, aber insbesondere dual career-Paare, bei denen beide Partner wissenschaftlich tätig sind (egal, ob verheiratet oder nicht, oder auch in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebend) immer wieder vor große organisatorische Probleme.

Dies wirkt nach unseren Erfahrungen nicht nur, aber insbesondere auf Frauen abschreckend. Zum Vergleich: Es ist heute für Frauen mit Kindern ohne weiteres möglich, als Juristin, als Lehrerin, als Mitarbeiterin in öffentlichen Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden oder auch in der Privatwirtschaft erfolgreich beruflich tätig zu sein und dabei auch für die Vereinbarkeitsfrage akzeptable Lösungen zu finden.

Wenn eine junge Nachwuchswissenschaftlerin mit kleinen Kindern aber darauf hinweist, dass es für sie in dieser Lebensphase schwierig wäre, für eine Stelle oder ein Stipendium in eine ganz andere Region umzuziehen und zu pendeln, dann wird ihr signalisiert, dass sie mit dieser Einstellung in der Wissenschaft wohl nicht am richtigen Platz wäre. Ein solches Signal ist zwar eine korrekte Wiedergabe der geltenden Spielregel, aber es entmutigt solche Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hier liegt mit ein Grund dafür, dass gerade in den Naturwissenschaften, aber auch in Fächern wie Rechtswissenschaften oder Wirtschaftswissenschaften, wo es andere berufliche Alternativen gibt, Frauen nach der Promotion die Wissenschaft verlassen und auch durch Frauenförderprogramme nicht in hinreichendem Umfang zum Bleiben zu bewegen sind.

*(3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?*

Die zentrale Frage war in der Vergangenheit weniger die Durchlässigkeit, als die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten, wobei die Beschäftigung über reguläre Haushaltsstellen der Hochschulen zunehmend an Bedeutung verliert zugunsten von (in der Regel kurzfristige) Drittmittelfinanzierung, ergänzt durch Stipendienprogramme. Welche Folgen die neue Differenzierung in BA- und MA-Studiengänge künftig haben wird, muss sich erst noch erweisen. Eine Studie der HRK gibt erste Hinweise darauf, dass die Frauenanteile in den MA-Studiengängen und -Abschlüssen geringer sind als in den bisherigen Studiengängen, und zwar nicht nur generell, sondern auch innerhalb der einzelnen Fachrichtungen.

In Folge der bereits genannten strukturellen Bedingungen gibt es keine Planbarkeit mit der Perspektive, bei positivem Abschluss einer Karrierestufe auf die nächste Stufe überwechseln zu können. Man könnte von einem System der Patchwork-Finanzierung sprechen. Es sind immer neue Einwerbungen einer Anschlussfinanzierung erforderlich, sei es über eine Stelle oder über ein Stipendium – im zweiten Falle mit den bekannten Folgen für eine mangelnde Absicherung in der Sozialversicherung aufgrund langer Jahre wissenschaftlicher Tätigkeit ohne ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Ein grundsätzliches Problem liegt darin, dass es für alle diejenigen, die im Rahmen eines Promotionsstipendiums oder auch eines Drittmittelprojekts eine Dissertation nicht vollständig abschließen konnten - was in der Praxis relativ häufig vorkommt - , strukturell keine Möglichkeit der Abschlussfinanzierung gibt. Keine Studienstiftung hat ein Programm der Abschlussförderung für Bewerberinnen und Bewerber, die von außen kommen, im Gegenteil: Wer in einem Drittmittelprojekt arbeitete, bei dem der Vertrag zugleich auch Gelegenheit zur Promotion vorsah, der oder dem dürfen die Studienstiftungen anschließend keine Förderung mehr gewähren. Die Hochschulen haben dafür in der Regel auch keine Mittel.

Entsprechendes gibt für die Abschlussförderung der Habilitation, da die früheren Habilitationsstipendien der DFG entfallen sind, die insbesondere in den Geisteswissenschaften früher in vielen Fällen erfolgreich in Anspruch genommen wurden. Das Programm „Einwerbung der

eigenen Stelle“, das ansonsten ein sehr sinnvolles Instrument ist, passt an dieser Stelle, wo es um eine relativ kurzfristige Abschlussförderung gehen würde, nicht so recht.

Bei der Nutzung der neuen Personalkategorien der Juniorprofessuren und der Leitungen von Nachwuchsgruppen fällt auf, dass die Juniorprofessur trotz anfänglicher Vorbehalte in manchen Ländern inzwischen nicht nur von Frauen ganz gut angenommen wird, sondern dass auch insgesamt etwas mehr Frauen eingestellt werden (Anteil 2007 bis auf 33,5 % angestiegen) als in der Vorgängerkategorie der C 1-Assistentenstellen (2003 Anteil von 29,2 %). Dabei gibt es große regionale Unterschiede. So waren z. B. an den Berliner Universitäten Ende 2007 die Hälfte aller Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. Bei den Nachwuchsgruppenleitungen ist der Frauenanteil aber deutlich geringer als bei den Juniorprofessuren.

Wie bereits dargelegt, stellt der Übergang von der erfolgreichen postdoktoralen Qualifizierung auf eine reguläre Professur in vielen Fächern den eigentlichen Flaschenhals dar. Tenure Track-Verfahren bilden derzeit noch eine große Ausnahme. Bei den Anschlussfinanzierungen nach Habilitation/Ende der Juniorprofessur/Ende der NG-Leitung, die zur Überbrückung der Lücke bis zu einer Berufung auf eine Professur geschaffen wurden (z. B. durch Heisenbergstipendien oder Heisenbergprofessuren oder VW-Professuren) sind Frauen sehr viel stärker unterrepräsentiert als auf den vorhergehenden Stufen der Qualifizierung. Hier wäre eine Änderung dringend geboten.

*(4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

Aufgrund der geschilderten Rahmenbedingungen sind die gebotenen Möglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland mit ihren hohen Unsicherheiten und Risikofaktoren insgesamt weniger attraktiv als in anderen Ländern mit anderer Personalstruktur.

Dabei spielt es auch eine Rolle, dass die Einkommensmöglichkeiten aufgrund des hohen Umfangs von Stipendien und der Tatsache, dass unterhalb der Promotion oft nur Teilzeitstellen angeboten werden, in Deutschland oft deutlich geringer sind als für gleichaltrige Akademikerinnen und Akademiker in anderen Berufsfeldern.

*(5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bundes-Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?*

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder für vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren begrüßen wir als konstruktive Fortentwicklung der bisherigen Programme zur Chancengleichheit bis zur letzten Karrierestufe, der Professur. Dieses Programm hat sehr positive Impulse zur Rekrutierung von Frauen auf Professuren in vielen Hochschulen gesetzt. Auch die damit verbundene Forderung nach Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes wirkte als produktive Herausforderung. Einige Hochschulen hätten sich allerdings mehr und frühzeitigere Transparenz bei der Bewertung der Gleichstellungskonzepte und der dabei zugrunde gelegten Kriterien gewünscht.

Wir sehen den Hochschulpakt 2020 nicht als Maßnahme zur Verbesserung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern als Instrument zur Erhöhung der Studienkapazität. Nach unse-

ren Informationen gibt es bisher keine systematische Erhebung darüber, welche Stellenkategorien mit den Geldern aus dem Hochschulpakt an Universitäten und Fachhochschulen eingerichtet wurden. Nach einer – unvollständigen – Erhebung unter den Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Frühjahr 2008 handelte es sich dabei in den wenigsten Fällen um Stellen, die man im eigentlichen Sinne dem wissenschaftlichen Nachwuchs zurechnen kann, sondern die Gelder wurden verwendet für Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit hohem Lehrdeputat, Gastdozenturen, Lehrbeauftragte, Tutorien und nur in einzelnen Ländern auch für Professuren (z. B. in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Hamburg) und für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (z. B. in Hamburg, NRW, Thüringen).

Die Exzellenzinitiative hat – politisch gewollt – zur Ausdifferenzierung des Hochschulwesens beigetragen. Sicherlich sind in den geförderten Exzellenzclustern und Graduiertenschulen zusätzliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen worden, und dort zum Teil auch mit guten Bedingungen. Davon haben aber nur ein relativ kleiner Teil der Universitäten und in diesen nur die wenigen explizit geförderten thematischen Schwerpunkte profitiert. Und bei einem großen Teil der geförderten Stellen handelt es sich wieder nur um befristete Beschäftigungspositionen mit unklarer Perspektive. In den übrigen Bereichen der Hochschulen hat die Exzellenzinitiative in keiner Weise zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses beigetragen.

### ***b. Promotionsphase***

*(6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?*

In Bezug auf die Beteiligung von Frauen an Promotionen hat es in den vergangenen Jahrzehnten deutliche Verbesserungen gegeben. Dennoch besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Mit 39,6 % war der Anteil bundesweit im Jahr 2005 immer noch niedriger als im EU-Durchschnitt (43,4 %) oder in den USA (47,7 %), wie der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausweist (hier S. 38 bzw. S. 33); bis 2007 ist er auf 42,2 % angestiegen. Ohne Berücksichtigung der Sondersituation in der Medizin liegt der Frauenanteil nur bei einem guten Drittel. Zugleich müssen Frauen ihre Promotion relativ häufiger über Stipendien finanzieren als über reguläre Stellen.

Fachspezifische Analysen des CEWS zeigen, dass insbesondere in den Fächern mit hohem Anteil von Studentinnen die relativen Chancen von Frauen, zur Promotion zu kommen, deutlich geringer sind als die von Männern, bzw. dass hier der Abstand zwischen dem Anteil der Absolventinnen und dem der Doktorandinnen besonders groß ist.

Die 2. Fortschreibung des Gleichstellungsrankings des CEWS zeigt, dass es in Bezug auf die Promotionsquote von Frauen deutliche Unterschiede zwischen den 16 Bundesländern gibt (von 31,8 % in Brandenburg bis 43,6 % in Berlin, Daten jeweils für 2007; dabei ist zu berücksichtigen, dass es in Brandenburg keine Hochschulmedizin gibt.) In einzelnen Bundesländern haben umfangreiche Förderprogramme zu einer deutlich sichtbaren Verbesserung der Frauenquote bei Promotionen geführt. In anderen Ländern wäre auch heute noch die Fortführung spezifischer Förderprogramme hilfreich. Dies gilt im Übrigen auch für die im Chancengleichheitsprogramm HWP 1 ermöglichten Promotionsprogramme für Fachhochschulabsolventinnen. Im Übrigen besteht weiter die Notwendigkeit, bei der Auswahl von Personal

für Promotionsstellen auf diskriminierungsfreie Rekrutierungsverfahren zu achten, wie es auch von HRK und Wissenschaftsrat in ihren diesbezüglichen Stellungnahmen gefordert ist.

*(7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?*

Wir halten es für sinnvoll, dass Promotionen weiterhin in relevantem Umfang auf Qualifizierungsstellen durchgeführt werden. Von daher sehen wir – unabhängig von der ergänzenden Förderung der Promotion über Stipendien – die Promotion nicht als dritte Phase des Studiums.

*(8) Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?*

Hier ist keine generalisierende Aussage möglich, denn die Situation ist fachspezifisch sehr unterschiedlich. In manchen Fächern besteht zur Zeit sogar ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. In der Mehrzahl der Fächer ist die Situation aber umgekehrt, und es gibt Probleme für viele, die an einer Promotion interessiert sind, eine adäquate Finanzierung zu finden.

Die Stellenkürzungen der vergangenen Jahre in vielen Universitäten haben die Beschäftigungsmöglichkeiten auf regulären Haushaltsstellen in den meisten Fächern verschlechtert. Die Kompensation durch Drittmittelstellen hat zu einer Verstärkung der Differenzierung zwischen den Fächern geführt, da die Fachrichtungen in sehr unterschiedlichem Maße von der Finanzierung durch Drittmittel profitieren. Graduiertenprogramme bestehen nicht in allen Fachrichtungen in allen Fächern, so dass die Chancen auf eine derartige Förderung stark vom gewählten Forschungsgebiet abhängig sind.

Generell ist es als unbefriedigend anzusehen, dass Promotionsstellen in vielen Hochschulen bzw. in vielen Fachrichtungen nur noch als Teilzeitstellen vergeben werden.

*(9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?*

Die traditionell an deutschen Universitäten übliche Abhängigkeit von einem Doktorvater bzw. – seltener – einer Doktormutter, die im Falle von Beschäftigungsverhältnissen zugleich die persönlichen Vorgesetzten sind, sollte durch weniger individualisierte Betreuungsstrukturen abgelöst werden, so wie dies auch von Wissenschaftsrat und HRK gefordert wird. Es sollte an den Hochschulen begleitende – auch überfachliche – Betreuungsangebote nicht nur für Doktorandinnen und Doktoranden in offiziellen Promotionsprogrammen geben, sondern auch für Individualpromovierende. Solche Angebote sollten auch Doktorandinnen und Doktoranden, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses promovieren, zur Verfügung stehen.

*(10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?*

Die Betreuung durch mehrere fachlich einschlägig kompetente Personen und der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen sind auch für andere Strukturen empfehlenswerte Elemente, ebenso die Integration fachlich übergreifender Qualifizierungselemente in die Ausbildung. Ein systematisches fachliches Curriculum von Lehrveranstaltungen lässt sich jedoch nur im Rahmen solcher fachlich fokussierter Promotionsprogramme auf Stipendienbasis einrichten und kann daher weder für die Individualpromotionen zu solchen Themen angeboten werden, zu denen keine offiziellen Programme finanziert werden, noch wäre es mit den Arbeitsbedingungen von Doktorandinnen und Doktoranden vereinbar, die im Rahmen von Stellen promovieren.

*(11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?*

- keine Stellungnahme der BuKoF zu dieser Frage -

### ***c. Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“***

*(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?*

Die Attraktivität von Juniorprofessuren und der Leitung von Nachwuchsgruppen beurteilen wir grundsätzlich positiv, insbesondere was die Eigenständigkeit wissenschaftlicher Tätigkeit betrifft (siehe hierzu auch Frage 13).

Unbefriedigend sind demgegenüber die Arbeitsbedingungen auf den übrigen Post-doc-Stellen, die quantitativ weiterhin den deutlich größeren Teil ausmachen. Hier hat sich seit der Änderung der Personalstruktur mit der Abschaffung der bisherigen wissenschaftlichen Assistentenstellen und der späteren Föderalismusreform ein faktischer Wildwuchs unterschiedlicher Personalkategorien entwickelt (wissenschaftliche MitarbeiterInnen; Akademische RätInnen auf Zeit etc.), die weiterhin durch persönliche Abhängigkeit gekennzeichnet sind, und deren Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen hochschulrechtlich nicht klar und nicht befriedigend geregelt sind.

*(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?*

Die BuKoF hat sich von Anfang an für die neue Personalkategorie der Juniorprofessur eingesetzt. Die Attraktivität von Juniorprofessuren beurteilen wir grundsätzlich positiv. Das gilt für Frauen wie für Männer, wie auch die bisher durchgeführten Umfragen unter Juniorprofessorinnen und -professoren zeigen. Uns sind Fälle bekannt, in denen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sich bewusst wegen der größeren Attraktivität und Selbständigkeit von anderen Post-doc-Stellen auf Juniorprofessuren beworben haben, und wir kennen genauso Fälle, in denen Hochschullehrer entgegen ihrer ursprünglichen Planung andere WM-Stellen für die Post-doc-Phase in Juniorprofessuren umwandeln ließen, weil die Zielgruppe deutlich signalisiert hatte, dass sie an einer anderen Stelle weniger interessiert wäre. Uns ist aber auch



bewusst, dass es in der Akzeptanz dieser Stellenkategorie immer noch große regionale und fachliche Unterschiede gibt.

Ähnliches wie für Juniorprofessuren gilt für die Leitung von Nachwuchsgruppen, die aber nur in bestimmten Fachrichtungen in größerem Umfang angenommen werden. Hier ist es bisher noch nicht gelungen, eine passfähige Adaption an die Arbeitsbedingungen in denjenigen Fächern vorzunehmen, in denen in dieser Qualifizierungsphase eine Arbeit in größeren Teams keine Tradition hat.

Was die generelle Akzeptanz der Juniorprofessur im Hochschulbereich betrifft, so gibt es deutliche regionale Unterschiede. Nach unserem Eindruck hat die Juniorprofessur sich dort, wo solche Stellen in größerer Zahl eingerichtet wurden, gut etabliert und wird nicht mehr in Frage gestellt. Es gibt aber auch heute noch Hochschulen bzw. ganze Bundesländer, wo dieses neue Modell kaum angenommen wird.

Eine andere Frage ist es, ob Juniorprofessorinnen und -professoren auch in solchen Hochschulen bzw. Bundesländern, die selber keine entsprechenden Stellen eingerichtet haben, gute Berufungschancen haben. Hierzu gibt es noch keine systematischen empirischen Erhebungen. Der persönliche Eindruck ist aber, dass sie durchaus konkurrenzfähig sind, auch ohne Habilitation, so wie das Modell gedacht war. Zwar ergaben Umfragen in den ersten Jahren, dass ein großer Teil der StelleninhaberInnen vorhatte, zur Sicherheit zusätzlich zu habilitieren. In der Praxis war das dann aber häufig doch nicht erforderlich. In den Geisteswissenschaften wird allerdings in der Regel darauf Wert gelegt, dass ein „zweites Buch“ verfasst wurde.

Ob die Juniorprofessur die Chancen von Frauen dauerhaft verbessern kann, kann gegenwärtig nicht beantwortet werden. Solange diese Personalkategorie insgesamt einen so geringen Umfang hat wie bisher, ist dies schon aufgrund der geringen Zahlen kaum möglich. Positiv ist zu verzeichnen, dass der Frauenanteil hier mit zuletzt 33,5 % (2007) etwas höher ist als zuletzt beim Vorgängermodell der wissenschaftlichen Assistentenstellen, wo er 2003 bei 29 % lag, von echter Gleichstellung ist auch dieser Wert aber noch weit entfernt.

Entscheidend für die Beurteilung ist der weitere Verbleib von Frauen nach dem Ende der Juniorprofessur. Die Arbeitsbedingungen bieten in der Vielfalt der Aufgaben und der Selbständigkeit der Aufgabenwahrnehmung eine gute und realistische Vorbereitung auf die Übernahme einer Professur. Ob dann allerdings tatsächlich häufiger Berufungen (bzw. Übernahmen im Tenure Track-Verfahren) erfolgen als beim Vorgängermodell, und ob es weniger Diskriminierungen von Frauen gibt, muss erst noch empirisch untersucht werden.

In einer Hinsicht ist die Situation für Juniorprofessorinnen und -professoren, die nicht unmittelbar berufen werden, schlechter als für ihre VorgängerInnen: seit der Reform der Personalstruktur sind die C 2-Stellen entfallen, die für die Phase der Bewerbungen nach dem Abschluss der Habilitation genutzt werden konnten. Heute besteht in vielen Bundesländern für diesen Personenkreis nur noch die Möglichkeit einer kurzfristigen Gastprofessur oder die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt.

Es wäre wünschenswert, eine systematische Studie über den Verbleib der ersten Generation von Juniorprofessorinnen und -professoren in Auftrag zu geben, um mehr darüber zu erfahren, wie sich das Modell in der Praxis entwickelt hat und weiter entwickelt, unter Einbeziehung der Frage, wie sich das neue Modell auf die Chancengleichheit von Frauen auswirkt.

Dabei muss vor dem Hintergrund der Föderalismusreform auch die Frage geklärt werden, wer für ein solches Thema überhaupt zuständig ist.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Juniorprofessur bereits jetzt dazu beiträgt, den offiziell ausgewiesenen Frauenanteil bei Professuren bundesweit statistisch um 0,3 % zu verschönern (2007 waren es 15,9 % ohne Juniorprofessur und 16,2 % mit Juniorprofessur), da es üblich geworden ist, bei den Daten für Professuren die Juniorprofessuren mit einzubeziehen, obwohl es sich hier um die Qualifizierung für eine dauerhafte Professur handelt. In Ländern mit einer überdurchschnittlichen Anzahl von Juniorprofessuren wie z. B. Berlin kann die Differenz sogar mehrere Prozentpunkte betragen und damit zu echten Verzerrungen in den veröffentlichten Angaben über Frauenanteile bei Professuren führen.

*(14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?*

Damit die Juniorprofessur tatsächlich die Funktion haben kann, die bei ihrer Einführung beabsichtigt war, wäre es wichtig, sehr viel systematischer als bisher an den Universitäten Tenure Track-Verfahren vorzusehen und die bisherige, zwischen den einzelnen Personalkategorien nicht durchlässige Personalstruktur entsprechend zu modifizieren. Entsprechende Möglichkeiten sollte es auch für Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen geben.

*(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?*

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz schreibt im wesentlichen das spezifisch deutsche System rigider, zeitlich streng befristeter Zeitverträge fort, von dem die Mehrzahl aller Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern betroffen ist, und das sich insgesamt negativ auf die Attraktivität einer akademischen Karriere und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit auswirkt (siehe Teil a.).

Vor den Hintergrund, dass eine derartige Personalstruktur politisch gewollt ist, sehen wir es positiv, dass für Drittmittel-finanzierte Beschäftigungsverhältnisse auch über die reguläre Höchstdauer hinaus weitere Arbeitsverhältnisse zulässig sind, obwohl auch dies für die Betroffenen keine wirklich planbare Perspektive ermöglicht. Wir begrüßen es vor diesem Hintergrund, dass die DFG inzwischen ihre indirekte Altersgrenze für das Einwerben einer eigenen Stelle aufgehoben hat. Wir beobachten allerdings in der Praxis immer noch eine sehr zögerliche Bereitschaft, ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denen es nicht gelungen ist, auf eine passende freie Professur berufen zu werden, von der rechtlichen Neuregelung profitieren zu lassen und ihnen das Einwerben einer eigenen Stelle zu ermöglichen. Hier wäre dringend ein Umdenken erforderlich.

Wir begrüßen die neue familienpolitische Komponente in § 2 Abs. 1 des Gesetzes, wonach auch unabhängig von offizieller Beurlaubung wegen Elternzeit befristete Arbeitsverhältnisse bei der Betreuung von Kindern verlängert werden können. Wir haben aber den Eindruck, dass die Hochschulen in der Praxis nur sehr zögernd von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

*(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren*

*Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?*

Wir halten diese Entwicklung für problematisch. Zum einen beinhalten Drittmittelverträge in der Regel kürzere Vertragslaufzeiten. Zum anderen bedeutet es eine indirekte inhaltliche Steuerung, da es je nach Fachrichtungen deutlich unterschiedliche Chancen auf die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln gibt. Wünschenswert wäre eine Stärkung der Grundfinanzierung der Hochschulen.

*(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?*

Wie wir bereits in einer früheren Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Einführung von Lehrprofessuren von 2007 ausgeführt hatten, begrüßen wir die dort vertretene Position, dass Forschung und Lehre auch künftig nicht völlig verschiedenen Personalkategorien zugewiesen werden sollen, und dass es keine Kanalisierung des zusätzlichen Lehrbedarfs auf Personalkategorien geben soll, die ausschließlich mit Lehre befasst sind, wie „Lecturer“ mit hohem Lehrdeputat oder Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben.

*(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?*

- keine Stellungnahme zu dieser Frage -

*(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?*

- keine Stellungnahme zu dieser Frage -

Berlin, den 23. 2. 2009

Dr. Marianne Kriszio

**Antworten der Präsidentin der  
Hochschulrektorenkonferenz**

**Frau Prof. Dr. rer. nat. Margret Wintermantel**

**auf den Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung  
des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung am 2. März 2009**

***„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“***

**Antworten der Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz  
Frau Prof. Dr. rer. nat. Margret Wintermantel**

**auf den Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung  
des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung am 2. März 2009**

**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen

*(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

Hochschulen sind Stätten der Nachwuchsausbildung. Deshalb hat das Thema „wissenschaftlicher Nachwuchs“ für die HRK große Bedeutung und zahlreiche HRK-Anlässe wie die Jahresversammlung 2004 in Berlin sind dem Thema „wissenschaftlicher Nachwuchs“ gewidmet. Zusammenfassend lässt sich folgende Einschätzung festhalten: Die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere beinhaltet immer die Möglichkeit des Scheiterns. Die Beschäftigungsverhältnisse sind zudem wegen häufiger Befristung oft mit Unsicherheiten verbunden und schlechter bezahlt als Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Wissenschaft. Außerdem stehen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler häufig unter hoher zeitlicher Belastung und sie sind einer ausgeprägten Konkurrenzsituation - national und international - ausgesetzt. Einige Staaten bieten sehr guten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bessere Arbeits- und Forschungsmöglichkeiten als hierzulande. Deshalb besteht ein großes Problem darin, die besten Nachwuchswissenschaftler im Wissenschaftssystem zu halten oder aus dem Ausland zurückzuholen, weil sie außerhalb der Hochschulen (und der anderen Forschungseinrichtungen) im In- und Ausland sehr gute Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

*(2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?*

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler haben nicht in hinreichendem Maße Vertrauen darin, dass die Qualität der eigenen Arbeit das wesentliche Kriterium für die Planung einer Hochschulkarriere darstellt. Die „gefühlte Perspektive“ ist weithin geprägt vom Gefühl der Abhängigkeit. Aber gerade die Besten wollen unabhängig arbeiten, gleichwohl in einem unterstützenden Umfeld. Dieses bei attraktiven Gehältern für die Höchstqualifizierten zu schaffen, seien es Frauen oder Männer, muss ein Hauptziel der Wissenschaftspolitik sein, um eine entsprechende Karriereplanung zu fördern. Das seit jeher bestehende Risiko einer wissenschaftlichen Karriere sowie die vielfach prekären Beschäftigungsverhältnisse sind wenig geeignet, Karriere- und Familienplanung miteinander zu vereinbaren. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.

In diesem Zusammenhang sei auf die HRK-Plenarentscheidung "Frauen fördern" von November 2006 verwiesen.

- (3) *Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?*

Das deutsche Wissenschaftssystem ist stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet; es gibt Defizite bei der Definition der Qualitätsanforderungen und es fehlt oft an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen. Die Hochschulen haben eine institutionelle Verantwortung dafür, Ausbildungsangebote und Qualifizierungsphasen vorzuhalten, die zum einen hohe Fachkompetenz ermöglichen, zum anderen die Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsphase angemessen befristen.

Karriereentscheidungen müssen seitens der Individuen wie auch seitens der Institutionen in eine möglichst frühe Lebens- und Qualifizierungsphase gelegt werden, um möglichst viele Optionen auch auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt und nicht zuletzt in Bezug auf die Familienplanung zu wahren. Gerade den höchstqualifizierten NachwuchswissenschaftlerInnen muss die Gewissheit gegeben werden, dass Leistung auf dem Karriereweg gewürdigt wird, und nicht der Zufall regiert.

Dies bedeutet, persönliche Abhängigkeiten vor Ort jeweils so weit wie möglich zu reduzieren und möglichst objektive Rahmenbedingungen zu schaffen, indem z. B. noch stärker als bisher schon geschehen, Stellen ausgeschrieben und in transparenten Verfahren besetzt werden. Dabei ist insbesondere darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer gleiche Chancen beim Übergang von einer Qualifizierungsphase in die nächst höhere erhalten.

- (4) *Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?*

- s. b. Frage (1) -

- (5) *Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bundesländer-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?*

Der Hochschulpakt 2020 und die Exzellenzinitiative sind beide von herausragender Bedeutung für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Deutschland. Der Hochschulpakt hat allerdings keine unmittelbaren Implikationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Schaffung zusätzlicher Studienplätze ist aber Voraussetzung dafür, dass langfristig genügend Hochschulabsolventen hervorgebracht werden, aus denen sich wiederum der wissenschaftliche Nachwuchs rekrutiert. Im Rahmen des Hochschulpakts I stehen jedoch nicht ausreichend Mittel zur Verfügung. Zwar können zusätzliche Studien-

plätze geschaffen werden, die notwendige Verbesserung der Betreuungsrelation, die für die erfolgreiche Umsetzung des Bologna-Prozesses unabdingbar ist, kann damit jedoch nicht gewährleistet werden.

Die Exzellenzinitiative hat die Selbstbesinnung der Hochschulen auf die eigenen Kräfte gefördert, sie hat die exzellente Qualität der in den Hochschulen betriebenen Forschung bestätigt und den Platz der Universitäten als Zentren des Wissenschaftssystems untermauert. Diese Initiative muss weiterentwickelt werden. Es wäre eine Vergeudung von Ressourcen, wenn die bislang bewilligten Projekte nach einer Laufzeit von fünf Jahren nicht weiter verfolgt würden, also die erhofften Effekte und Ergebnisse nicht abgewartet würden. Gleichzeitig ist es erforderlich, dass dann auch anderen Hochschulen, die sich weiterentwickelt haben, die Chance gegeben wird, sich mit ihren Konzepten zu bewerben. Insofern ist eine Aufstockung der Mittel erforderlich.

#### b. Promotionsphase

(6) *Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?*

In Deutschland besteht eine relativ hohe Promotionsquote, was auch mit der hohen Reputation des Dokortitels zusammenhängt. Während in vielen Ländern ausschließlich für die wissenschaftliche Karriere promoviert wird, wird in Deutschland der Dokortitel auch im Hinblick auf Vorteile in anderen Berufsfeldern erworben. Grundsätzlich ist damit eine breite Basis für den wissenschaftlichen Nachwuchs über die Fächer vorhanden, indes bei unzureichenden Absolventenzahlen in den MINT-Fächern. Leider sinkt der Anteil von Frauen ab, je höher die wissenschaftliche Qualifikationsstufe ist. In den Hochschulen ist diese Tatsache bekannt und es gibt im Zusammenhang mit der HRK-Plenarentscheidung "Frauen fördern" massive Bestrebungen, hier zu einer Verbesserung der Situation zu gelangen. So haben sich die Hochschulen auf der Basis der genannten Plenarentscheidung auch als Mitglieder der DFG stark für Gleichstellungsbelange bei der Forschungsförderung eingesetzt.

In diesem Kontext sind auch die Begabtenförderungswerke zu nennen, die aufgrund ihrer wettbewerblichen und leistungsorientierten Auswahlverfahren die Karrierechancen von jungen Frauen in der Wissenschaft objektiv verbessern helfen.

(7) *Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?*

Die Phase der Doktorandenausbildung ist die erste Phase der Forschungsqualifizierung. Die Dissertation als Nachweis eigenständiger Forschungsleistung ist unverzichtbarer Bestandteil der Promotion. Eine Promotion nur auf der Basis von Ausbildungseinheiten sollte nicht vorgesehen sein. Der Bologna-Prozess hat erfreulicherweise zu einer verstärk-

ten Besinnung auf die Promotion als Qualifizierungsphase beigetragen und das Ziel befördert, mit der Lebenszeit junger Menschen sorgfältig umzugehen.

Die Qualität der an deutschen Hochschulen erbrachten Promotionsleistungen gilt international seit jeher als sehr gut. Den von deutschen Universitäten graduierten und promovierten NachwuchswissenschaftlerInnen steht grundsätzlich der globale Wissenschafts- und Arbeitsmarkt offen. Im Ausland finden sie häufig attraktivere Bedingungen als im Inland vor und sie werden dort in der Regel gerne weiter gefördert oder beschäftigt.

*(8) Wie bewerten Sie die – evtl. fächerspezifischen – Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?*

Da die Promotion das Nadelöhr für jede weitere wissenschaftliche Karriere(-planung) darstellt, ist es wichtig, den Promovierenden attraktive Rahmenbedingungen anzubieten. Hierzu gehört ein Lohn- und Gehaltsgefüge, das mit außerhochschulischen Arbeitsmärkten wettbewerbsfähig ist. Dies gilt vor allen Dingen für den Bereich der „harten“ Naturwissenschaften, für die Informatik und die technischen Studiengänge. Stipendien, die keine sozialen Vorsorgeleistungen enthalten, sind vor allem dort interessant, wo der außerhochschulische Arbeitsmarkt weniger konkurrenzfähig ist, und wenn sie mit einer hohen Reputation verbunden sind.

*(9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?*

Strukturierte Lehr- und Betreuungsangebote sind wichtig für die moderne Doktoranden-ausbildung. Sie vermitteln nicht nur unverzichtbares Fachwissen, sondern sie bedienen auch soziale Zwecke. Sie können zum einen einer Isolation der Promovierenden entgegenwirken, wovon insbesondere frei Promovierende und mit Stipendien unterstützte Promovierende profitieren; zum anderen können sie einer Fremdbestimmung durch qualifizierungsfremde Aktivitäten entgegen wirken, wovon vornehmlich in Beschäftigungsverhältnissen (Abhängigkeitsverhältnissen) arbeitende DoktorandInnen Vorteile ziehen. Strukturierte Lehr- und Betreuungsangebote sind insbesondere geeignet, über den intensiven Kontakt mit den Promovierenden zügige Abschlüsse und frühzeitige Karriereplanungen zu ermöglichen. Das System der strukturierten Wissensvermittlung bei intensiver 'Mehr-Fach-Betreuung' verursacht indes Kosten.

Es kommt hierbei nicht nur darauf an, die Promovierenden angemessen über attraktive Stellen oder Stipendien zu finanzieren, sondern auch das Deputat der Lehrenden angemessen auszugestalten. Nur wenn beide Rahmenbedingungen erfüllt sind, kommt der positive Effekt strukturierter Ausbildungs- und Betreuungsmomente umfassend zum Tragen.



*(10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. –kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?*

Das Instrument 'Graduiertenkolleg' wird von den Universitäten praktiziert und wurde von ihnen als institutionellen Trägern der DFG beschlossen. Mit der HRK-Entscheidung „Zum Promotionsstudium“ von 1996 nahmen die Hochschulen sich vor, das Förderinstrument 'Graduiertenkolleg' zu verallgemeinern und unabhängig von einer Drittmittelfinanzierung einschlägig strukturierte Doktorandenangebote vorzuhalten.

In der HRK-Plenarentscheidung „Zur Organisation des Promotionsstudiums“ von 2003 fassten die Hochschulen den Aufbau von übergeordneten 'Graduate Schools' nach US-Vorbild ins Auge. Damit stellten sie die Weiche für die Förderlinie 'Graduiertenschulen' in der Exzellenzinitiative. Zugleich betonte die HRK die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch bei der Doktorandenausbildung.

Die HRK hat in ihrer Entscheidung zur "Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative" vom Mai 2008 bereits gefordert, dass die Förderung von Graduiertenschulen fortgesetzt werden soll.

Im Verlauf der letzten Jahre ist überdies deutlich geworden, dass es zukünftig ein noch stärker diversifiziertes Angebot geben wird, mit welchem die einzelnen Universitäten ihr Profil dokumentieren und die Doktorandenausbildung noch zielgenauer vornehmen werden.

*(11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?*

Die Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen basiert auf selbstbestimmten vertraglichen Vereinbarungen zwischen gleichberechtigten Partnern unter Anerkennung ihrer unterschiedlichen Wesensmerkmale und Aufgabenstellungen.

Zu den wesentlichen Unterschieden zählen die auftragsfreie und projekt-unabhängige interdisziplinäre Verknüpfung von Grundlagenforschung und Lehre der Universität mit den nur dadurch möglichen einheitlichen und kontinuierlichen Auswahl- und Qualifikationssystemen (berufsqualifizierende Lehre, Promotion, Berufungsbefähigung).

Das Recht, akademische Grade – einschließlich der Promotion – zu verleihen, darf weder unmittelbar noch mittelbar auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgedehnt werden. Bei der Doktorandenausbildung ist freilich eine enge Zusammenarbeit der Universitäten mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen erwünscht. Dies kann auch in der ergänzenden Gestaltung der universitären Promotionsurkunde zum Ausdruck kommen.

Die Promotion ist das Proprium der Universität. Das Promotionsrecht erfordert daher den Ausbau einer Hochschule im beschriebenen Sinne und als adäquaten Partner im globalen Wissenschaftssystem.

c. Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“

*(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?*

Die Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit wird mit einer qualifizierten Promotion nachgewiesen. Freiraum für eigenständige wissenschaftliche Arbeit wächst mit der fachlichen Kompetenz. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler müssen jeweils auf der Basis ihrer persönlichen Kompetenzen und Lebensentwürfe sowie in Anbetracht der anstehenden wissenschaftlichen Herausforderungen und der allgemeinen Arbeitsmarktlage ihre Entscheidungen im Benehmen mit dem Arbeitgeber treffen. Hochschulen und auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind bestrebt, über den regionalen Wirkungsraum hinaus höchstqualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten aus allen Teilen der Welt anzuwerben, und diesen den gebührenden Freiraum zu belassen. Vielfach indes fehlen die erforderlichen Mittel, so dass international attraktive Postdoc-Stellen insgesamt nicht in zureichendem Maße zur Verfügung stehen.

*(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?*

Die Einführung der Juniorprofessur als Alternative zur Assistentenphase und Habilitation wurde von der HRK gefordert und unterstützt. Die Juniorprofessur dient der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit und bildet ein Instrument, das im Wettbewerb der nationalen Wissenschaftssysteme unverzichtbar ist. Die Habilitation während einer Juniorprofessur (bei ohnehin großer Belastung in der Lehre) stellt einen Bruch in der Systemlogik dar und sollte nicht unterstützt oder gar gefordert werden.

Auch die Leitung einer international beachteten Nachwuchsgruppe, sei es in einer Universität oder in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, bildet ein bewährtes Instrument der Qualifizierung für eine Karriere in der Wissenschaft.

Beide Varianten beruhen auf Ausschreibungen und scheinen per se für Frauen wie für Männer gleichermaßen geeignet.

Die Habilitation hat vor allem in Fachkulturen mit einer weniger ausgeprägten Veranlassung zur Teamarbeit Bestand, auch wenn sie international wenig üblich ist. Tendenziell verlängert die Habilitation die Phase persönlicher Abhängigkeit, weil die Habilitationsschrift zwar eine eigenständige Leistung darstellt, diese aber regelmäßig über ein untergeordnetes Beschäftigungsverhältnis ohne Leitungsfunktion finanziert wird.

*(14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?*

Generell gilt, dass attraktiv ausgestattete Tenure Tracks hervorragend geeignet sind, höchst qualifizierte junge Kandidatinnen und Kandidaten im Wissenschaftssystem zu halten oder aus dem Ausland nach Deutschland zu holen (was entsprechend auch für Berufungen und andere Lebenszeitstellen gilt). Bund und Länder sollten die Universitäten daher in verstärktem Maße in die Position versetzen, entsprechende Angebote zu machen, etwa durch die entsprechende Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative und vor allem durch eine hinreichende Grundausrüstung.

Die Ausgangslagen und Rahmenbedingungen vor Ort sind unterschiedlich. So kann eine Hochschule mit einem Tenure-Track-Angebot herausragende NachwuchswissenschaftlerInnen anwerben und um diese dann Forschungsschwerpunkte aufbauen; andererseits gibt es Fakultäten mit einer sehr großen Zahl höchst qualifizierter NachwuchswissenschaftlerInnen, die vielfach Chancen auf Berufungen an andere Hochschulen haben. In solchem Falle würde das Ausbringen einer Vielzahl von Tenure-Track-Stellen sehr schnell zu einer 'Verstopfung' von Karrierewegen nachrückender WissenschaftlerInnen führen.

*(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern?*

Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind vor allem zwei positive Wirkungen eingetreten. Zum einen wurde durch die Aufnahme des Befristungsgrunds „Drittmittelfinanzierung“ eine Rechtssicherheit geschaffen, deren Fehlen zuvor nicht wenige Hochschulen davon abhielt, bereits zuvor beschäftigte Personen über die „Drittmittelfinanzierung“ weiter zu beschäftigen.

Zum anderen wurde mit der Einführung der Regelungen des § 2 Abs. 1 Satz 3 Wiss-ZeitVG eine wichtige familienpolitische Komponente eingeführt. Durch diese Regelung verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.

*(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?*

Grundfinanzierte Forschung ist, sofern jeweils herausragend qualifizierte Personen gewonnen werden, besonders geeignet, dicke Bretter zu bohren; viele großartige Forschungsergebnisse hätten keinerlei Chance auf Drittmittelförderung gehabt. Die Hochschulen als Basis des Wissenschaftssystems und Grundlage der Wissensgesellschaft benötigen für die Funktionsfähigkeit in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung eine verlässliche und nach Fachkulturen gewichtete Grundausrüstung.

Die durch Drittmittel geförderte Forschung ermöglicht bei kostspieligen Projekten einen qualitätssichernden Wettbewerb zwischen Antragstellern und über die Fächer und Fach-

grenzen hinweg. Als Ergänzung bei angemessener Grundausstattung und hinreichenden Programmpauschalen ist die Förderung der Forschung durch Drittmittel sehr zu begrüßen. Eine Überbetonung der Drittmittelförderung indes führt zu einem enormen Aufwand hinsichtlich Antragstellung und Begutachtung, ohne unmittelbar in Forschungsergebnissen zu münden. Daher ist bei der Forschung ein nach Fachkulturen ausbalanciertes Verhältnis zwischen Grund- und Drittmittelfinanzierung zu gewährleisten.

*(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?*

Die Hochschulrektorenkonferenz versteht die Hochschulen institutionell als Stätten von Forschung und Lehre, deren Personal individuell jeweils in Forschung und Lehre qualifiziert und aktiv ist. Professorenstellen mit hohem Lehrdeputat sind im deutschen Wissenschaftssystem vor allem in den Fachhochschulen angesiedelt; auch in diesen muss der Grundsatz gewahrt bleiben und möglichst gestärkt werden, dass das Lehrpersonal auch Forschungspersonal ist. Forschungspersonal mit keinem oder geringem Lehrdeputat ist in Deutschland an außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig. Zumal in den Universitäten ist daher auf ein Miteinander von Forschung und Lehre institutionell wie individuell zu achten. Dies gilt nicht nur für Professuren, sondern auch für den Mittelbau, zumal im Falle befristeter Stellen.

Die attraktive Ausgestaltung der bestehenden Kategorien, auch der Professuren, ist geboten, um hoch qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen im System zu halten.

Eine Vermehrung des Stellenbestandes in den Hochschulen ist unerlässlich, um die Herausforderungen in der Lehre (erhöhter Betreuungsaufwand in den gestuften Studiengängen bei doppelten Abiturjahrgängen), in der Nachwuchsförderung (strukturierte Doktorandenausbildung) und in der Forschung (Wissens- und Technologietransfer) weiterhin erfüllen zu können.

*(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?*

Durch die Ablösung des BAT durch den TV-L in 14 Bundesländern (Ausnahme: Berlin und Hessen) sind einige positive Regelungen in Kraft getreten, insbesondere die wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen des § 40 TV-L. Kritisch ist jedoch weiterhin, dass sich die Vergütungsregelungen noch an der Systematik des BAT orientieren, zumal die Gliederung der „Erfahrungsstufen“. Zudem besteht mit dem Vorhandensein zweier Tarifverträge (TV-L/Wissenschaft und TV-Ärzte) mit unterschiedlichen Tabellenentgelten ein Konfliktfeld in den Universitätsklinika.

Die Einsparungen, welche die Länder durch späte Anpassung der Tabellenentgelte, restriktive Überleitungsregeln und die Reduzierung der Jahressonderzahlung erzielen konnten, wurden nicht dem Hochschulbereich zur Ausfinanzierung von Elementen leistungsorientierter Bezahlung zugeleitet.

Die tariflichen Regelungen zur Eingruppierung müssen alsbald dem neuen Tarifgefüge angepasst werden.

Die Hochschulrektorenkonferenz bekräftigt daher ihre Forderung nach dem Abschluss eines eigenständigen Wissenschaftstarifvertrags, in welchem den spezifischen Bedingungen der Wissenschaft Rechnung getragen wird.

*(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?*

Es sind keine formellen Vorschriften bekannt, aus denen sich explizit Hemmnisse für den Zugang zur Promotion oder die Anerkennung von Promotionen (Post-Doc-Phase) ergeben.

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen für den Zugang zu Promotionsstudien liegt in der Zuständigkeit der jeweiligen Hochschule (Fakultät oder Fachbereich, Prüfungs- bzw. Promotionsausschuss). In der Regel wird für die Zulassung zu Promotionsstudien ein Master-Grad (oder ein äquivalenter Abschluss) vorausgesetzt.

Für formale Einstufungen von Abschlüssen (Status der Institution, an der der Abschluss erworben wurde; Art des Abschlusses, etc.) stehen eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Bei Entscheidungen zuständiger Hochschulorgane über die Anerkennung können folgende Informationen mit empfehlendem Charakter genutzt werden:

- Die von der Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen (ZAB) der KMK unterhaltene Datenbank „anabin“.
- Bilaterale Äquivalenzabkommen (Regierungsabkommen) der Bundesrepublik Deutschland mit europäischen Staaten. Die Abkommen enthalten Feststellungen, welche Qualifikationen (Grade) den Zugang zu Promotionsstudien eröffnen sollten.
- Abkommen über Hochschulzusammenarbeit der HRK mit ausländischen Partnerinstitutionen in außereuropäischen Staaten. Diese Abkommen sind inhaltlich funktional weitgehend analog zu den staatlichen Abkommen.

Die HRK wirkt darauf hin, dass Prüfungs- (Promotions-) Ordnungen der Hochschulen in ihren Bestimmungen zur Anerkennung und Zulassung ausländischer Studierender hinreichend flexibel formuliert sind, um der Vielfalt ausländischer Qualifikationen gerecht zu werden und im Einzelfall angemessene Entscheidungen zu erlauben.

Bei den Postdoktoranden stellen sich Anerkennungsprobleme formaler Art nur in Ausnahmefällen. Entscheidungen über die Aufnahme/Beschäftigung stützen sich in erster Linie auf Informationen und fachliche Bewertung zur bisherigen wissenschaftlichen Tätigkeit (Arbeitsergebnisse, Publikationen, Gutachten, Empfehlungen, etc.).