

Drs. 4009-14  
Dresden 11 07 2014

---

# Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten



## INHALT

---

	<b>Vorbemerkung</b>	<b>5</b>
	<b>Kurzfassung</b>	<b>6</b>
<b>A.</b>	<b>Problemanalyse</b>	<b>19</b>
<b>A.I</b>	<b>Pluralität der Karrierewege nach der Promotion</b>	<b>20</b>
<b>A.II</b>	<b>Selbständigkeit in der Forschung</b>	<b>23</b>
<b>A.III</b>	<b>Befristungspraxis</b>	<b>25</b>
<b>A.IV</b>	<b>Qualitätssicherung bei Personalgewinnung und -beurteilung</b>	<b>28</b>
<b>A.V</b>	<b>Durchschnittsalter auf allen Karrierestufen</b>	<b>32</b>
<b>A.VI</b>	<b>Durchlässigkeit und Mobilität</b>	<b>33</b>
<b>A.VII</b>	<b>Internationale Anschluss- und Wettbewerbsfähigkeit</b>	<b>34</b>
<b>A.VIII</b>	<b>Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit</b>	<b>36</b>
<b>B.</b>	<b>Empfehlungen</b>	<b>38</b>
<b>B.I</b>	<b>Prämissen</b>	<b>38</b>
<b>B.II</b>	<b>Karriereziele, -wege und -phasen</b>	<b>41</b>
	II.1 Karriereziele an Universitäten	48
	II.2 Karrierewege und -phasen	58
<b>B.III</b>	<b>Personalplanung und -entwicklung</b>	<b>73</b>
	III.1 Langfristige, datenbasierte Personalplanung	74
	III.2 Größere Organisationseinheiten mit Personalbudgets	75
	III.3 Standards der Personalentwicklung	75
	III.4 Personalgewinnung und -beurteilung	76
	III.5 Vertragslaufzeiten	77
	III.6 Mobilität und Durchlässigkeit	78
	III.7 Drittmittelbeschäftigte	79
<b>B.IV</b>	<b>Voraussetzungen und Anreize für die Umsetzung der Empfehlungen</b>	<b>81</b>
	IV.1 Aufwuchs an Professuren	82
	IV.2 Mehr unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	84
	IV.3 Zielszenario	85
	IV.4 Steuerungsmöglichkeiten und Anreizstrukturen	87

<b>4</b>	<b>C. Anhang</b>	<b>89</b>
	<b>C.I Daten und Fakten zum Status Quo</b>	<b>89</b>
	I.1 Personalkategorien im Wissenschaftssystem	90
	I.2 Qualifizierungswege und Karrierestufen an Universitäten	97
	I.3 Tätigkeiten des sog. „Mittelbaus“	110
	I.4 Querschnittsthema Chancengleichheit	112
	I.5 Bestehende Reformansätze	114
	<b>C.II Tabellen</b>	<b>123</b>
	<b>C.III Synopse zu Landeshochschulgesetzen und Verordnungen</b>	<b>152</b>

---

# Vorbemerkung

Eine Neuordnung der Karrierewege an Hochschulen und in wissenschaftlichen Einrichtungen wird derzeit von zahlreichen Beobachtern übereinstimmend als zentrale Herausforderung für das deutsche Wissenschaftssystem interpretiert. Ein besonderes Interesse gilt dabei den Karrierephasen nach der Promotion. Der Wissenschaftsrat teilt diese Einschätzung. Mit Personalstrukturen und Karrierewegen hat er sich in den vergangenen Jahren mehrfach systematisch auseinandergesetzt. Er hat u. a. die Funktionen einzelner Karrierephasen für die Wissenschaft in den Blick genommen, Voraussetzungen für die Bestenauswahl reflektiert und Vorschläge zur Qualitätssicherung der Verfahren von Beurteilung, Betreuung und Begleitung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemacht. Im Jahr 2001 hat der Wissenschaftsrat Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten vorgelegt, in deren Zusammenhang er sich für die Einführung der Personalkategorie „Nachwuchsprofessur“ (Juniorprofessur) ausgesprochen und eine flexible Gestaltung der Personalkategorie „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ empfohlen hat. Daran knüpfen die vorliegenden Empfehlungen an.

Zur Vorbereitung der Empfehlungen hat der Wissenschaftsrat im Juli 2012 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die im Dezember 2012 ihre Arbeit aufgenommen hat. In der Arbeitsgruppe haben auch Sachverständige mitgewirkt, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat ebenso zu besonderem Dank verpflichtet wie den Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland, die die Arbeitsgruppe in mehreren Anhörungen mit ihren Einschätzungen und Einsichten unterstützt haben. Darüber hinaus dankt der Wissenschaftsrat den Repräsentantinnen und Repräsentanten unterschiedlicher Gruppierungen, mit denen die Arbeitsgruppe die vorläufigen Beratungsstände diskutiert und ihre Vorschläge weiter entwickelt hat, etwa mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die (noch) keine Professur innehaben, mit Dekaninnen und Dekanen, mit Hochschulforscherinnen und -forschern, mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, mit Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern u.a.m.

Der Wissenschaftsrat hat die vorliegenden Empfehlungen am 11. Juli 2014 in Dresden verabschiedet.

---

# Kurzfassung

Deutschland braucht ein faires, qualitätsorientiertes und wettbewerbsfähiges Wissenschaftssystem. Dazu gehören adäquate Karriereziele und -wege an Universitäten. Bei deren Gestaltung sind verschiedene Interessen auszubalancieren: sowohl die Interessen des Wissenschaftssystems und der Institutionen als auch diejenigen der Fachgemeinschaften und der verschiedenen Personalgruppen sowie der einzelnen Beschäftigten. Der Wissenschaftsrat, der diese vielfältigen Interessen in den Blick genommen und geprüft hat, kommt zu dem Ergebnis, dass die Karriereziele und -wege an Universitäten und damit auch im deutschen Wissenschaftssystem insgesamt reformbedürftig sind.

## *Fokus der Empfehlungen*

Die vorliegenden Empfehlungen konzentrieren sich auf die Universitäten, zu deren Kernaufgaben es gehört, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren und zu fördern, Wege in die Wissenschaft anzubahnen und die besten Talente für Forschung und Lehre zu gewinnen. Die Universitäten haben eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung von Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, da sie die grundständige Lehre übernehmen und über das Promotions- und Habilitationsrecht verfügen. Der Großteil der an Hochschulen insgesamt beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Assistentinnen und Assistenten, Dozentinnen und Dozenten, alle Juniorprofessorinnen und -professoren sowie zahlreiche Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter befinden sich an den Universitäten. Die Attraktivität der Universitäten ist von zentraler Bedeutung für die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt. Personalkategorien für unbefristet beschäftigtes, hauptberufliches wissenschaftliches Personal (Professuren und Mitarbeiterstellen) repräsentieren Ziele von möglichen Karrieren. Sie können in den für die Universitäten relevanten Leistungsdimensionen (Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Wissens- und Technologietransfer sowie in Wissenschaftsmanagement und -administration) mit unterschiedlichen Schwerpunkten versehen werden.

In den Analysen werden Berufsperspektiven in anderen Institutionen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems dort berücksichtigt, wo wesentliche

Übergänge, Wechselwirkungen und Kooperationen möglich sind. Das betrifft auch Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Die Situationen an diesen Einrichtungen werfen mit Blick auf Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung etc. vielfach jedoch andersartige Fragestellungen auf als an den Universitäten. Deshalb behält sich der Wissenschaftsrat vor, zu gegebener Zeit ausführlichere Analysen und Empfehlungen mit diesem Fokus vorzulegen.

Die vorliegenden Empfehlungen legen einen Schwerpunkt auf die Karrierephasen nach der Promotion, weil der Handlungsbedarf aus Sicht des Wissenschaftsrates dort am größten ist. Die Universitäten müssen in der Lage sein, sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und im verschärften internationalen Wettbewerb um herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu behaupten. Wenn Mobilitätsanforderungen und Durchlässigkeit oder Personalplanung und -entwicklung im Allgemeinen thematisiert werden, wird der Fokus der Empfehlungen erweitert.

#### *Problemanalyse*

Die Bewertung des Wissenschaftsrates basiert auf folgenden Einschätzungen: Die Vielfalt der Karrierewege an deutschen Universitäten hat zu einer Unübersichtlichkeit geführt, die nur schwer zu durchdringen und international kaum zu vermitteln ist. Die Karrierewege sind derzeit allein auf das Ziel „Professur“ ausgerichtet, da diese Position wissenschaftliche Selbständigkeit mit unbefristeter Beschäftigung verbindet. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Professur anstreben und sich im universitären wie außeruniversitären Kontext dafür qualifizieren, gehen in einigen Fächern ein beträchtliches Risiko ein, das ihnen nicht immer bewusst ist. Es fehlen Daten über die Bewerberlage, so dass Berufungschancen nicht einschätzbar sind. An den Universitäten sind die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen vor einer Berufung in vielen Disziplinen oft wenig attraktiv und dienen nicht immer der eigenen wissenschaftlichen Weiterentwicklung. Dieser Umstand erschwert es den Universitäten, die für Forschung und Lehre am besten qualifizierten und geeigneten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland zu gewinnen bzw. zu halten.

Während die Zahl der Stellen für eine wissenschaftliche Qualifizierung in den vergangenen Jahren kräftig angestiegen ist, blieb die Zahl der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten *aus dem Stellenplan* sowie die Zahl der Professorinnen und Professoren auf dem gleichen Niveau. Diese Entwicklungen lassen sich auf den Anstieg der Drittmittel und projektförmiger Haushaltsmittel in der Hochschulfinanzierung zurückführen. Für Karrieren mit dem Ziel Professur haben sich während der letzten Dekade damit die Chancen insgesamt

deutlich verschlechtert. Da die Berufung auf eine unbefristete Professur in Deutschland im Durchschnitt derzeit erst im fünften Lebensjahrzehnt erfolgt, erweisen sich wiederholte und längerfristige Tätigkeiten auf befristeten Haushaltsstellen und Drittmittelstellen häufig erst sehr spät als Sackgassen. In vielen Gebieten ist dann eine Karriere *außerhalb* der Wissenschaft oder eine Berufstätigkeit auf ausbildungsadäquatem Niveau kaum mehr zu erreichen. Damit gehen beträchtliche Investitionen in die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verloren. Das hat auch Nachteile für den außeruniversitären Arbeitsmarkt, der ein Interesse daran hat, qualifizierte Personen frühzeitig im Verlauf ihrer Berufsbiographie zu gewinnen, insbesondere in Bereichen mit Fachkräftemangel.

Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten sind auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig durch fehlende Selbständigkeit in der Forschung und vielfältige Abhängigkeiten gekennzeichnet. Verträge sind zum großen Teil befristet und haben oft Laufzeiten von unter einem Jahr. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist es auch deshalb schwierig, die Erfolgsaussichten einer wissenschaftlichen Karriere einzuschätzen, weil Qualifizierungs- und unbefristete Stellen nicht immer offen ausgeschrieben werden. Die Rekrutierungsverfahren sind in zu vielen Fällen intransparent, und die Bestenauswahl ist nicht immer gewährleistet. Diese Bedingungen erweisen sich insbesondere für die Karrieren von Wissenschaftlerinnen als hinderlich. Auch mit Blick auf die mittel- bis langfristige Personalplanung ist festzustellen, dass die Möglichkeiten einer systematischen Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an vielen Universitäten bisher noch nicht oder unzureichend genutzt werden. Ungünstig auf Karriereperspektiven wirkt sich zudem eine geringe Durchlässigkeit zwischen den Teilarbeitsmärkten (Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Forschungstätigkeiten in der Wirtschaft etc.) sowie ins Ausland und zurück aus. Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere besonders in den frühen Karrierephasen verbesserungsbedürftig.

Diese Einschätzungen werden von den verantwortlichen Akteuren im Wissenschaftssystem und in der Politik weitgehend geteilt. Da in den vergangenen Jahren zwar zahlreiche Lösungsansätze entwickelt und diskutiert worden sind, nicht aber flächendeckend, sondern nur auf Ebene einzelner Einrichtungen, Standorte und Länder umgesetzt wurden, entstand eine unübersichtliche Vielfalt an Insellösungen und Kompensationsmechanismen. Somit fehlt es nach Auffassung des Wissenschaftsrates nicht an Ideen und Modellen, aber an einem breiten Konsens über zentrale Elemente eines Grundmodells und dessen Umsetzung.



Im Folgenden wird ein in Teilen variables Grundmodell für Karriereziele und -wege beschrieben, das der Orientierung dienen soll, ohne gleichzeitig jede fachlich oder lokal gebotene Ausnahme zu berücksichtigen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, für wissenschaftliches Personal ergänzend zum Karriereziel Professur weitere Karriereziele anzubieten. Er empfiehlt Durchlässigkeiten zwischen diesen Karrierewegen und von den Universitäten in andere Arbeitsmärkte. Die Universitäten sollten ein erkennbares Angebot an Karriereoptionen und strukturierte Karrierewege vorhalten, die den Individuen zugleich unterschiedliche Berufsverläufe ermöglichen. Dabei zeichnen sich zwei Hauptstränge ab: das Karriereziel *Professur*, das bereits über elaborierte Routinen und definierte Phasen verfügt, daneben das Karriereziel *Wissenschaftlicher Mitarbeiter* (unbefristet beschäftigt) für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement. Für diese Stellen müssen die meisten Universitäten Standards, Prozesse, Stellenprofile und Kriterien erst noch entwickeln (Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind in den vorliegenden Empfehlungen bei der Nennung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i.d.R. mitgemeint).

Zu den Empfehlungen im Einzelnen:

**Karriereziele an Universitäten:** Der Wissenschaftsrat definiert zunächst aus einer Systemperspektive heraus die Personalkategorien, die Universitäten benötigen, um ihre Kernaufgaben kontinuierlich, qualifiziert und effizient erfüllen zu können.

Als eine erste Personalkategorie betrachtet der Wissenschaftsrat die *Professur*. Professorinnen und Professoren sollen alle Aufgaben, die Universitäten dem jeweiligen Hochschulgesetz zufolge obliegen, selbständig wahrnehmen – sowohl in der Forschung als auch in der Lehre, außerdem in der akademischen Selbstverwaltung, in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und darüber hinaus in weiteren Bereichen wie Weiterbildung, Forschungsinfrastrukturen und Transfer. Entscheidend für die Gewinnung der besten Kandidatinnen und Kandidaten sind aus Sicht des Wissenschaftsrates ein früher und offener Zugang, qualitätsgesicherte Berufungsverfahren, Anreize und Personalentwicklung. Zur Personalentwicklung zählt der Wissenschaftsrat auch die Möglichkeit, dass die Stelleninhaberinnen und -inhaber für definierte Zeiträume bestimmte Aufgabenschwerpunkte vereinbaren können: in der Forschung (inkl. Transfer/Translation), der Lehre, der Leitung von Forschungsinfrastrukturen oder Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung.

Neben der Personalkategorie *Professur* differenziert das Grundmodell Funktionen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in verschiedenen Leistungsbereichen tätig sind und z. T. Führungsverantwortung übernehmen. Un-

terschieden wird dabei zwischen *wissenschaftlichen* Dienstleistungen (in Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen, Transfer) und *wissenschaftsnahen* Aufgaben (Wissenschaftsmanagement und -administration). Der Wissenschaftsrat empfiehlt, zur Erfüllung dieser Aufgaben die Personalkategorie *Wissenschaftlicher Mitarbeiter* verantwortungsbewusst einzusetzen und entsprechend den Befugnissen und Funktionen auch Graduierungen und Aufstiegsoptionen vorzusehen. Um bundesweit einen Zuwachs an Transparenz zu erreichen, fordert der Wissenschaftsrat die Länder auf, die im jeweiligen Landeshochschulgesetz definierten Personalkategorien und insbesondere die Personalkategorie *Wissenschaftlicher Mitarbeiter* auf ihre Funktionalität hin zu prüfen. Eine Unterscheidung nach Tätigkeiten im Bereich Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Transfer einerseits und Wissenschaftsmanagement andererseits könnte dabei sinnvoll sein. Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aus Sicht des Wissenschaftsrates dann attraktive Karriereziele, wenn sie mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und einer angemessenen Dotierung einhergehen, im Rahmen der Weisungsbindung Entwicklungs- und Gestaltungsspielräume bieten und nicht als Durchgangsstationen auf dem Weg zur Professur mit ihrem eigenen Qualifikationsprofil missverstanden werden. Für die Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten sind entscheidend: ein klares Aufgaben- und Anforderungsprofil der Stellen, offen zugängliche Stellen, transparente, wettbewerbsorientierte Auswahlverfahren nach dem Mehraugenprinzip, gute Arbeitsbedingungen, eine adäquate und wettbewerbsfähige Bezahlung, Personalentwicklung sowie Möglichkeiten des Aufstiegs nach verbindlich vereinbarten und transparenten Kriterien, ebenfalls in Folge kollektiver Entscheidungen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, Dauerstellen, die für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse genutzt werden, vermehrt auf der Ebene der jeweils übergeordneten Organisationseinheit anzusiedeln und nicht einzelnen Professuren zuzuordnen.

**Karrierewege und -phasen:** Die Empfehlungen zu Karrierewegen und -phasen an Universitäten, die zu den beschriebenen Zielen führen, sind chronologisch angelegt und lassen entsprechend auch eine Verlaufssicht aus individueller Perspektive zu.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt zwei Zugänge zur unbefristeten *Professur*: erstens über den offenen Wettbewerb (herkömmliche Berufung), zweitens über den *Tenure Track* bzw. die *Tenure-Evaluation*. Die Universitäten sollen folgende Karrierephasen anbieten: 1. Promotionsphase, 2. Postdoc-Phase, 3. *Tenure Track*-Professur (W1 oder W2) oder ggf. Nachwuchsgruppenleitung, 4. unbefristete Professur (s. Abbildung 1, S. 18). Diese Struktur ist international anschlussfähig und an die Phasen R1-4 des *ERA-Framework* angelehnt. Dabei sollen einzelne Karrierephasen an verschiedenen Einrichtungen (auch außerhalb von Universitäten oder im Ausland) verbracht werden, einzelne Stufen können auch übersprungen werden.

Die *Promotionsphase* zielt auf die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit. Die *Postdoc-Phase* dient primär dazu, sich methodisch und fachlich weiter zu qualifizieren, wissenschaftliche Leistungsfähigkeit nachzuweisen und sich selbst zu vergewissern, welches Karriereziel erstrebenswert und erreichbar ist. Beide Qualifizierungsphasen sollen zudem den Erwerb weiterer Kompetenzen ermöglichen, die für eine Hochschullehrertätigkeit qualifizieren können oder für Funktionen in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten (Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen, Wissens- und Technologietransfer, Wissenschaftsmanagement) oder für entsprechende Tätigkeitsanforderungen außerhalb der Universitäten. Die Mehrheit sowohl der Promovierenden als auch der Postdoktorandinnen und -doktoranden wird im Anschluss an die universitäre Qualifizierung auch künftig eine Beschäftigung außerhalb der Universität aufnehmen: in der Privatwirtschaft einschließlich Forschung und Entwicklung, im öffentlichen Sektor einschließlich außeruniversitärer Forschung, Fachhochschulen und Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich. Die Länge der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen in der Promotions- und Postdoc-Phase soll jeweils das Erreichen des Qualifizierungsziels ermöglichen. Die Postdoc-Phase sollte i.d.R. eine Länge von vier Jahren nicht überschreiten. Durch die zeitliche Begrenzung der Postdoc-Phase soll einerseits gewährleistet werden, dass wissenschaftliche Selbständigkeit an Universitäten möglichst früh im Rahmen der *Tenure Track*-Professur oder einer Nachwuchsgruppenleitung gewährt wird. Andererseits soll dadurch erreicht werden, dass im Anschluss an die Postdoc-Phase auch eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erfolgreich in Angriff genommen werden kann.

Die *Tenure Track*-Professur kann als konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur verstanden werden. Sie dient der Bewährung im Professorenamt. Die Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer gewährt Unabhängigkeit und Selbständigkeit und ermöglicht Kommunikation und Kooperation auf Augenhöhe mit unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren. *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren werden durch ein ordentliches Berufungsverfahren rekrutiert und erhalten beim Stellenantritt eine angemessene Ausstattung (flexibel nutzbares Budget), um von Beginn an selbständig forschen und die *Tenure*-Evaluation erfolgreich bestehen zu können. Je nach bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen, Nachfrage und Standort wird eine *Tenure Track*-Professur nach W1 oder W2 besoldet. Auch auf Ebene von W1 forschen *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren selbständig (inkl. dem Recht, Promotionen zu betreuen und zu begutachten). Die *Tenure*-Vergabe beruht neben der internen Bewertung der Forschungs- und Lehrleistungen und ggf. Leistungen in den Bereichen Forschungsinfrastrukturbetreuung und/oder Wissens- und Technologietransfer auf mehreren externen Gutachten. Sofern eine *Tenure Track*-Professorin bzw. ein -Professor die zu Beginn des Dienstverhältnisses kommunizierten Leistungen im Rahmen einer *Tenure*-

Evaluation nachweisen kann, erhält sie bzw. er eine unbefristete und ggf. höherwertige Professur an derselben Einrichtung. Die Kriterien für die Entfristung und den Aufstieg sind transparent und verbindlich zu regeln. Die Empfehlung des Wissenschaftsrates bietet somit zwei Optionen für die Ausgestaltung der *Tenure Track*-Professur (W1 oder W2), sie soll aber immer mit einem echten *Tenure Track* ohne Stellenvorbehalt versehen werden, da nur dieser einschätzbare Perspektiven eröffnet.

Die Bewährungsphase kann an Universitäten auch im Rahmen einer Nachwuchsgruppenleitung absolviert werden, die einer externen wettbewerbsorientierten Evaluierung unterzogen wurde (z. B. *ERC-Starting Grant*, Emmy Noether-Nachwuchsgruppe o. ä.). Unabhängige Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter forschen ebenfalls selbständig und betreuen und begutachten Promotionen eigenständig. Ihnen eröffnen sich u. a. Wege hin zu unbefristeten Positionen in der außeruniversitären Forschung oder, sofern sie sich in der Lehre qualifizieren, auch zu einer Tätigkeit als Hochschullehrerin bzw. -lehrer an einer Universität. Um Synergieeffekte zu erzielen, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und weiteren Kooperationspartnern, in der Bewährungsphase kreative Formate der Kooperation und Ko-Finanzierung zu prüfen.

Anders als die Wege zur Professur sind Karrierewege mit dem Ziel einer unbefristeten Beschäftigung als *wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter* bisher wenig ausgestaltet und erkennbar. In der Vergangenheit scheinen sich die Karrieren eher zufällig ergeben zu haben und nicht systematisch verfolgt worden zu sein. Die Unübersichtlichkeit resultiert zum Teil aus den sehr heterogenen Anforderungen an die Stellen. Viele Tätigkeiten, die mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis einhergehen, setzen weitere Qualifizierungen nach Abschluss des Hochschulstudiums voraus. Deshalb ist es bei dieser Personalkategorie nicht sinnvoll, einen einheitlichen Karriereweg vorzusehen. Vielmehr obliegt es den Universitäten und „Organisationseinheiten“ (bzw. Lehr- oder Infrastruktureinheiten, z. B. Fakultät, Fachbereich, Department, Institut, Sektion), im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten für diese Personalkategorien unterschiedliche Karriereziele zu profilieren und Karrierewege zu skizzieren. Diese können je nach Disziplin und ggf. auch Größe der Universität oder der Organisationseinheit weiter ausdifferenziert werden. Der Wissenschaftsrat gibt in den Empfehlungen an geeigneter Stelle Hinweise auch zu Übergängen in diese Tätigkeitsfelder nach der ersten und zweiten Qualifizierungsphase auf dem beschriebenen Weg zur Professur.

**Aufwuchs an Professuren, mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse:** Die flächendeckende und quantitativ hinreichende Etablierung von *Tenure Track*-Professuren erfordert es, den Anteil der Professorinnen und Professoren am gesamten wissenschaftlichen Personal erheblich auszuweiten. Diese Emp-

fehlung sollte sukzessive, aber zügig umgesetzt werden. Sie sollte sukzessive umgesetzt werden, um bei der Änderung der Stellenstruktur ohne Qualitätsverluste rekrutieren zu können und auch denjenigen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine faire Chance auf eine Professur einzuräumen, die sich dafür aktuell qualifizieren oder bereits qualifiziert haben. Außerdem soll damit den Universitäten, Organisationseinheiten und Mittelgebern Gelegenheit gegeben werden, ihre Strukturen anzupassen, eine gute Altersverteilung im Lehrkörper zu erreichen, bereits erfolgte Berufungszusagen einzulösen, ggf. nachzusteuern und gleichzeitig nachhaltig für eine breite Akzeptanz der *Tenure Track*-Professur zu sorgen. Die Umsetzung sollte zügig erfolgen, um eine qualitätsorientierte Aufgabenerfüllung in der Breite zu ermöglichen, bestehende Missstände und systemische Schwächen mit Blick auf Karrierewege und Personalstrukturen zeitnah zu beseitigen und die neuen Wege und Strukturen bald sichtbar werden zu lassen.

Um eine qualitätsorientierte Aufgabenerfüllung der Universitäten zu erreichen, müssen neben der Umwidmung vorhandener Stellen auch zusätzliche unbefristete Professuren (W2/W3) geschaffen werden. Auf diese Weise wird es möglich, dass der Anteil professoraler Lehre, d. h. die Verbindung von *selbständiger* Forschung und Lehre, in allen universitären Studiengängen gestärkt wird und die Betreuungsrelationen auf einen international üblichen Stand gebracht werden. Denn derzeit sind ein beträchtlicher Teil der von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen Aufgaben von den inhaltlichen Anforderungen her eigentlich selbständig wahrzunehmende Aufgaben von Hochschullehrerinnen und -lehrern.

Je nach Größe der Einrichtung, Aufbauorganisation und Fächerspektrum wird es zudem geboten sein, einen größeren Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet zu beschäftigen. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, Konzepte zur Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals inkl. Professorinnen und Professoren zu entwickeln. Mit Blick auf Personalgruppen und deren Funktionen sind dabei auch Mengenverhältnisse zu skizzieren, die für die eigene Einrichtung funktional sind. Sie sollten bestimmen, wie groß der Anteil an Leitungsfunktionen ist, die von Professorinnen und Professoren (darunter *Tenure Track*-Professorinnen und Professoren) übernommen werden müssen, wie groß der Anteil an Aufgaben ist, für die erfahrene wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gebraucht werden, und welche Aufgaben von Personen in einer Qualifizierungsphase und Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern übernommen werden können.

Für die Etablierung der *Tenure Track*-Professur sowie für die Veränderung der Personalstruktur sind aus Sicht des Wissenschaftsrates erhebliche Anstrengungen sowohl von den Universitäten als auch von Bund und Ländern erforderlich.

Die Stellenstruktur ist durch Umwidmung vorhandener Stellen in Professuren sowie durch Schaffung zusätzlicher Stellen umzugestalten. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, die Gelegenheit zu nutzen, freiwerdende Stellen in den nächsten Jahren bevorzugt als *Tenure Track*-Professuren auszuschreiben. Dabei kann es sich sowohl um Stellen für Hochschullehrerinnen und -lehrer als auch um umgewandelte Mitarbeiterstellen handeln. Dabei empfiehlt der Wissenschaftsrat weder eine Entfristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ohne kriteriengestütztes Auswahlverfahren noch eine Überleitung von unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Professuren. Dieser Personenkreis darf aus wettbewerblichen Berufungsverfahren jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Forderung nach einer auskömmlichen und gesicherten Finanzierung der Kernaufgaben der Universitäten, zu denen auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt. Er fordert die Länder dazu auf, mit Unterstützung des Bundes die Grundmittel der Universitäten zu erhöhen und es ihnen zu erleichtern, das empfohlene Modell umzusetzen. Gleichzeitig werden die Universitäten aufgefordert, zusätzlich bereitgestellte Grundmittel vorrangig zur Schaffung von *Tenure Track*-Professuren zu nutzen.

Die Länder haben dafür Sorge zu tragen, dass die Veränderung der Personalstruktur nicht mit einer Veränderung der Lehrkapazitäten in zulassungsbeschränkten Studiengängen einhergeht, sondern die Betreuungsrelationen (hauptberufliche Professorinnen und Professoren zu Studierenden) und die Qualität der Lehre tatsächlich verbessert werden. Insbesondere in der Übergangsphase ist eine nachhaltige und substanzielle Unterstützung durch den Bund unverzichtbar.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine sukzessive und substanzielle Erhöhung des Anteils der Professuren am wissenschaftlichen Personalbestand. Bis 2025 soll insbesondere durch eine entsprechende strukturelle Fortentwicklung des wissenschaftlichen Personalbestands einschließlich der Umwandlung vorhandener Stellen bundesweit ein schrittweiser Aufwuchs um 7.500 Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen erreicht werden. Der Anteil an *Tenure Track*-Professuren soll 2025 etwa ein Fünftel aller Professuren betragen. Um den insgesamt gewachsenen Anforderungen in den verschiedenen Leistungsbereichen von Universitäten Rechnung zu tragen (auch im Bereich Wissenschaftsmanagement), empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten, gleichzeitig die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

**Personalplanung und -entwicklung:** Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Karrierezielen und -wegen gibt der Wissenschaftsrat den Universitäten Hinweise zu einer datenbasierten Personalplanung, zur Organisationsstruktur,



zur Personalentwicklung einschließlich Personalgewinnung und -beurteilung, zu Vertragslaufzeiten, zu Durchlässigkeit, Mobilität und Wettbewerb sowie zu Drittmittelbeschäftigten:

***Datenbasierte Personalplanung:*** Um eine professionelle Personalplanung vornehmen zu können, brauchen die Hochschulen umfassende Daten zu ihrem wissenschaftlichen Personal (einschließlich Personal im Wissenschaftsmanagement). Für eine flächendeckend bessere Datenqualität, bundesweit einheitliche Datenformate sowie größere Transparenz ist aus Sicht des Wissenschaftsrates eine Datengewinnungsstrategie erforderlich.

***Größere Organisationseinheiten:*** Die Einführung der *Tenure Track*-Professur und der Aufwuchs an Professuren insgesamt sollen dazu führen, dass sich das Zahlenverhältnis von selbständigem und abhängigem wissenschaftlichen Personal und die Zuordnung der Aufgaben an Universitäten schrittweise verändern. Dieses Zahlenverhältnis dient einer aufgabengerechten Personalstruktur. Professorinnen und Professoren sollen sich vorrangig ihren wissenschaftlichen Kernaufgaben widmen können und von Aufgaben insbesondere in den Bereichen Wissenschaftsmanagement und -administration entlastet werden, da letztere von entsprechend qualifizierten Beschäftigten mit diesem Aufgabenschwerpunkt professionell erfüllt werden können. Nur in einem geringen Umfang sollten derartige Tätigkeiten auf Personal in der Qualifizierungsphase für eine Professur übertragen werden. Professuren, Arbeitsgruppen und Institute werden verstärkt eine gemeinsame Organisation von Forschung und Lehre, eine gemeinsame Nutzung von Infrastrukturen, Geräten und anderen Ressourcen und auch eine gemeinsame Personalplanung und Besetzungspolitik erfordern. Dafür bedarf es größerer Organisationseinheiten mit größeren Stellenpools für differenzierte Stellenprofile. Besonders geeignet sind aus Sicht des Wissenschaftsrates Departmentstrukturen mit Personalbudgets.

***Standards der Personalentwicklung:*** Für die Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler grundsätzlich selbst verantwortlich. In ihrer wissenschaftlichen Entwicklung sollten sie aber in allen Phasen ihrer Karriere durch ihre Vorgesetzten bzw. die Leitungsebene von Hochschule und Organisationseinheiten und in der ersten und zweiten Qualifizierungsphase sowie in der Bewährungsphase zudem auch durch ihre Mentorinnen und Mentoren begleitet und unterstützt werden. Universitäten sollen für ihr gesamtes Personal systematisch Personalentwicklung betreiben, unabhängig von Finanzierungsart und Beschäftigungsdauer. Um flächendeckend eine qualitativ hochwertige Personalentwicklung gewährleisten zu können, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten, Standards für eine umfassende Personalentwicklung einzuführen. Die Standards der Personalentwicklung können sich an den Leitlinien der vorliegenden Empfehlungen orientieren, sie sind für die einzelne Einrichtung aber zu konkretisieren. Die

Konzepte und Umsetzungsprozesse selber liegen in der Verantwortung der einzelnen Universität bzw. Organisationseinheit. Den Drittmittelgebern empfiehlt der Wissenschaftsrat, die Qualität dieser Standards bei Förderprogrammen, die das Ziel haben, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, zum Prüfkriterium zu machen. Den Ländern wird empfohlen, die Erarbeitung solcher Konzepte zum Gegenstand von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu machen. Die Erstellung und Umsetzung solcher Konzepte sollte zudem durch Förderprogramme unterstützt werden.

***Personalgewinnung und -beurteilung:*** Zur Personalentwicklung gehören auch Verfahren der Personalauswahl und -beurteilung sowie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten. Der Wissenschaftsrat empfiehlt nachdrücklich, Stellen grundsätzlich offen auszuschreiben, um Transparenz zu schaffen und faire Zugangschancen zu gewährleisten. Er empfiehlt, bei der Personalauswahl bei allen Statusgruppen das Mehraugenprinzip walten zu lassen, insbesondere in Fällen proaktiver Personalrekrutierung. Und er empfiehlt eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahl- und Berufungskommissionen, um eine Bestenauswahl zu ermöglichen und Chancengleichheit zu erreichen. Nur auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass eine Stelle mit der dafür am besten geeigneten Person besetzt wird.

***Vertragslaufzeiten:*** Aufgaben und Beschäftigungsverhältnisse müssen funktional zusammenpassen. Risiken der Drittmittelforschung sollten nicht allein den Individuen aufgebürdet werden. Projektbezogene Aufgabenstellungen wie auch Qualifizierungen für eine nächste Karrierestufe begründen eine Befristung, nicht jedoch Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dauerhaft anfallende Dienstleistungsfunktionen in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, mit den Befristungsmöglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge transparent umzugehen und sie verantwortungsvoll zu nutzen.

***Durchlässigkeit, Mobilität und Wettbewerb:*** Durchlässigkeit und Mobilität zwischen Karrierewegen an Universitäten und Berufsverläufen in anderen Beschäftigungsbereichen sollen systematisch unterstützt werden. Sie sind notwendig, weil die Mehrheit der Beschäftigten in der Qualifizierungsphase nach Erreichen des Qualifizierungsziels eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Universität aufnehmen wird. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Qualifizierungsphasen für eine Professur sind Mobilität und darüber hinaus Internationalität wichtig für die Erweiterung von Kompetenzen, Methoden und Selbständigkeit sowie für den Aufbau internationaler Netzwerke. Außerdem sollen auch in Zukunft talentierte und hochqualifizierte Personen aus anderen Einrichtungen und Sektoren im In- und Ausland für unbefristete Positionen an

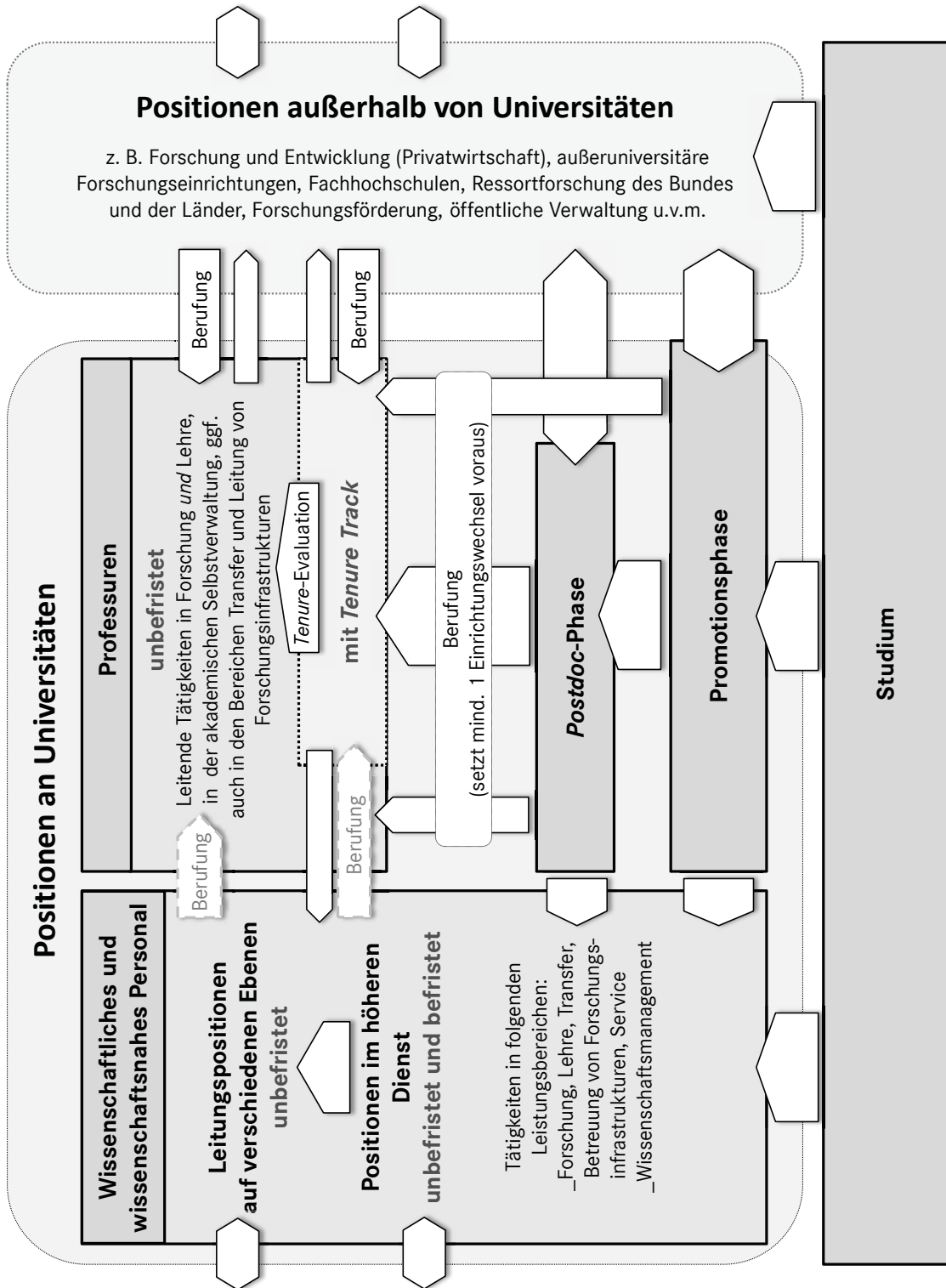


Universitäten gewonnen werden, sowohl für Professuren als auch für Funktionen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals. Für ein weltweit offenes und wettbewerbsfähiges Wissenschaftssystem ist es wichtig, dass ein bestimmter Anteil an unbefristeten Professuren weiterhin im offenen Wettbewerb ausgeschrieben wird. Ob eine Professur als *Tenure Track*-Professur mit Evaluierung einer Bewährungsphase oder als unbefristete Professur ausgeschrieben wird, sollen die Universitäten bzw. Organisationseinheiten im Einzelfall entscheiden.

***Drittmittelbeschäftigte:*** Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass es v. a. im Fall von Promovierenden und Postdoktorandinnen und -doktoranden auch weiterhin in erheblichem Umfang drittmittelfinanziertes Personal geben wird. Er hält es für eine Pflicht der Universitäten, diese Personen bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Mentoring und Statusgespräche sind auch für Drittmittelpersonal unerlässlich.

**Abbildung 1** (S. 18) zeigt modellhaft, welche Karriereziele und -wege es künftig an den Universitäten geben wird, wenn die Empfehlungen umgesetzt werden. Eine ausführliche Beschreibung der Abbildung findet sich im Einleitungsteil von B.II. Im großen Bereich „Universitäten“ sind die beiden Stränge dargestellt, die zu den Karrierezielen *Professur* und *Wissenschaftliches und wissenschaftsnahes Personal* führen. Die verschiedenen Pfeile verweisen auf horizontale Entwicklungsmöglichkeiten sowie Aufstiege auf Positionen innerhalb der Universität und in anderen Sektoren („Positionen außerhalb von Universitäten“), auf denen die unterschiedlichen Karrierephasen verbracht werden können. Die Pfeile, die links und rechts aus der Abbildung führen, deuten an, dass aus Sicht des Wissenschaftsrates auch Wechsel zwischen dem außeruniversitären Sektor und dem *wissenschaftlichen* und *wissenschaftsnahen* Bereich ermöglicht werden sollen.

Die Abbildung stellt keine Mengenverhältnisse dar, insbesondere hinsichtlich der Gruppengrößen (Studierende, Promovierende etc.). Sie geht auch nicht auf jedes Detail ein, etwa auf Finanzierungsarten, Besonderheiten einzelner Disziplinen, gemeinsame Berufungen von Universitäten mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder mit der Wirtschaft, Mobilität von unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren etc., dazu finden sich Einzelheiten im Text.



Quelle: Wissenschaftsrat.

---

# A. Problemanalyse

Die Leistungsfähigkeit des Technologie-, Forschungs- und Ausbildungsstandorts Deutschland basiert wesentlich auf der Qualität seines Wissenschaftssystems. Wissenschaft ist ein risikobehaftetes und kompetitives Betätigungsfeld für intrinsisch motivierte Personen. Das Wissenschaftssystem muss talentierte Personen frühzeitig an Wissenschaft und Forschung heranzuführen, einbinden und fördern. Insbesondere die Promotionsphase muss für vielfältige Anschlussbeschäftigungen qualifizieren: für die Wissenschaft wie auch für die Privatwirtschaft, die Verwaltung und andere gesellschaftliche Bereiche. Für „Wissenschaft als Beruf“ müssen attraktive Karriereziele und -wege mit entsprechenden Personalkategorien vorhanden sein und Übergänge auf andere Arbeitsmärkte ermöglicht werden.

Die vorliegenden Empfehlungen konzentrieren sich zunächst auf die Universitäten. |<sup>1</sup> Mit der gesetzlich geregelten Kernaufgabe „Nachwuchsförderung“, mit dem Promotions- und Habilitationsrecht und der Verbindung von selbständiger Forschung und Lehre kommt ihnen eine zentrale Rolle sowohl bei der Doktorandenförderung als auch der Karriereentwicklung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu. Derzeit befinden sich 94 % der an allen Hoch-

|<sup>1</sup> Die Personalstrukturen und Herausforderungen an Fachhochschulen unterschieden sich weitreichend von denen der Universitäten. Die Rekrutierungswege gestalten sich i.d.R. anders, da Fachhochschulprofessuren zumeist mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus der Praxis besetzt werden. Da Fachhochschulen i.d.R. kein Promotions- und Habilitationsrecht haben und die entsprechenden Karrierephasen nur in Kooperation mit Universitäten anbieten können, gibt es an Fachhochschulen vergleichsweise wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl in der Qualifizierungsphase als auch insgesamt. Die klassischen Vorstellungen eines *Tenure Track* lassen sich auf die speziellen Bedürfnisse von Fachhochschulen ebenfalls nicht ohne weiteres übertragen. Die in zahlreichen Aspekten abweichende Situation von Fachhochschulen wirft somit andersartige Fragestellungen im Hinblick auf Personalgewinnung, -planung, -management und -entwicklung auf. Die Befassung mit den daraus erwachsenden Herausforderungen würde den Rahmen dieser Empfehlungen sprengen. Entsprechendes gilt für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Der Wissenschaftsrat behält sich deshalb vor, zu Karrierezielen und -wegen an anderen Hochschultypen oder Forschungseinrichtungen im Wissenschaftssystem gesondert Stellung zu nehmen.

schulen (Universitäten und Fachhochschulen) beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Assistentinnen und Assistenten, Dozentinnen und Dozenten, alle Juniorprofessorinnen und -professoren sowie zahlreiche Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen. |<sup>2</sup> Alle Universitäten sind deshalb gefordert, Karriereziele und -wege so zu gestalten, dass sie für geeignete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zugänglich und attraktiv sind.

Aus Sicht des Wissenschaftsrates kann die derzeitige Ausgestaltung der Karrierewege an Universitäten solche Anforderungen allerdings nicht flächendeckend einlösen. Die Karrierewege sind sowohl aus Systemperspektive als auch aus individueller Sicht verbesserungsbedürftig. Sie sind vielfach weder hinreichend wettbewerbsfähig mit anderen Sektoren innerhalb wie außerhalb des Wissenschaftssystems noch international anschlussfähig, effizient oder transparent.

Der Wissenschaftsrat stellt fest, dass viele Probleme im Zusammenhang mit akademischen Karrierezielen und -wegen zwar seit langem bekannt sind, die Maßnahmen der vergangenen Jahre vielfach aber nur zu Insellösungen und Kompensationsmechanismen geführt haben (s. auch C.I). Dabei scheint unter den verantwortlichen Akteuren im Wissenschaftssystem weitgehend Konsens über den vordringlichen Handlungsbedarf zu bestehen: Um herausragende *promovierte* Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Fortsetzung ihrer Karriere im Wissenschaftssystem gewinnen zu können, sollten ihnen insbesondere auch an Universitäten (inter-)national konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverhältnisse und Karriereperspektiven eröffnet werden. |<sup>3</sup> An dieser Stelle setzen die vorliegenden Empfehlungen an (s. Abschnitt B), und dieser Personengruppe gilt auch das Hauptinteresse der folgenden Problemanalyse.

#### **A.1 PLURALITÄT DER KARRIEREWEGE NACH DER PROMOTION**

---

Promovierten Akademikerinnen und Akademikern eröffnen sich auf dem gesamten Arbeitsmarkt derzeit vielfältige Karriereoptionen und gute Beschäfti-

|<sup>2</sup> Eigene Berechnung basierend auf den Daten aus dem Jahr 2012 von Tabelle 1 und Tabelle 2 im Anhang C.II; vgl. auch C.I.1.

|<sup>3</sup> Vgl. auch Borgwardt, A.: Leitlinien des zukünftigen Wissenschaftssystems. Grundforderungen, Gemeinsamkeiten und Widersprüche. Schriftenreihe des Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen, Berlin 2014, insbesondere Kapitel 4 mit dem Titel „Verlässliche Karrierewege: *Tenure Track*, neue Personalkategorien, Umgang mit Befristungen“.

gungsaussichten. |<sup>4</sup> Die Mehrheit der Promovierten nimmt nach Abschluss der Promotion eine Tätigkeit *außerhalb* der Universität auf, etwa in anderen Wissenschaftseinrichtungen des öffentlichen Sektors, in der Privatwirtschaft oder als Selbständige. |<sup>5</sup> Ein kleiner Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bleibt an der Universität, um sich für eine Professur oder eine andere Tätigkeit an einer Universität oder einer anderen wissenschaftlichen Einrichtung weiter zu qualifizieren. |<sup>6</sup> Für diese Personen ist es vielfach ein Problem, wenn Karrierewege unstrukturiert und dem Zufall unterworfen sind oder wenn sie einseitig auf das Ziel „unbefristete Universitätsprofessur“ ausgerichtet sind, zumal es nicht alle anstreben. |<sup>7</sup>

Problematisch ist auch, dass der originäre Reiz einer Professur aus Sicht promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch ihr jetziges Aufgabenprofil beeinträchtigt wird. |<sup>8</sup> Freiräume für die Forschung stehen in Konkurrenz mit umfänglichen Lehr- und Verwaltungsaufgaben, und insbesondere im Vergleich mit anderen Wissenschaftsnationen fallen das hohe Lehrdeputat sowie ungünstige Betreuungsrelationen von derzeit im Mittel rd. 64 Studierenden pro hauptberuflicher Professorin bzw. hauptberuflichem Professor auf. |<sup>9</sup> Das Interesse am Karriereziel Universitätsprofessur beruht nach wie vor auf einer hohen intrinsisch wissenschaftlichen Motivation. Die Fokussierung auf die Professur resultiert aber auch daraus, dass es an den Universitäten nur wenige al-

|<sup>4</sup> Die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe der 35- bis 45-jährigen Promovierten lag im Jahr 2009 bei gut 94 % in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften und Sport und zwischen rd. 99 % und 100 % in den anderen Fächergruppen; vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, S. 255, Abb. B1-3.

|<sup>5</sup> Im Jahr 2009 waren von den Promovierten in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen insgesamt rd. 33 % abhängig Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (einschließlich Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen etc.), rd. 46 % abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft und rd. 21 % Selbständige; vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 256, Abb. B1-4.

|<sup>6</sup> Die Zahl der Postdoktorandinnen und -doktoranden sowie der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von der amtlichen Statistik nicht erfasst (vgl. auch C.I.1.d).

|<sup>7</sup> Die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur erfordert neben der Promotion i.d.R. eine fünfjährige berufliche Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen. Somit sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich nach Abschluss der Promotion ausschließlich inneruniversitär wissenschaftlich weiterqualifizieren und keine Praxiserfahrungen außerhalb der Universität nachweisen können, für eine Fachhochschulprofessur i.d.R. nicht qualifiziert. Sie können auch nicht dazu beitragen, die an Fachhochschulen etwas anders gelagerten Probleme bei der Personalrekrutierung zu lösen (Bewerbermangel).

|<sup>8</sup> Vgl. dazu auch Funken, C., Hörlin, S., Rogge, J.-C.: Generation35plus. Aufstieg oder Ausstieg. Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft, Berlin 2013, S. 44.

|<sup>9</sup> Eigene Berechnungen basierend auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 4.1, und Tabelle 2 im Anhang C.II.

ternative Positionen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gibt, die mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen einhergehen.

Derzeit gibt es mehrere Möglichkeiten, um die für eine Universitätsprofessur erforderlichen formalen Zugangsvoraussetzungen zu erlangen. Laut § 44 Hochschulrahmengesetz (HRG) müssen bei der Berufung auf eine Professur folgende Einstellungsvoraussetzungen erfüllt sein: ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (Promotion), darüber hinaus „je nach den Anforderungen der Stelle a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis.“

Lange Zeit führte der Weg zur Professur über die Habilitation auf einer Assistentenstelle. |<sup>10</sup> Neben diesen traditionellen Karriereweg traten im Laufe der vergangenen Jahrzehnte – vor allem durch die zunehmende Zahl von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten – zahlreiche Mitarbeiterstellen, die ebenfalls Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung bieten. Das Spektrum möglicher Wege zur Professur wird inzwischen erweitert durch Nachwuchsgruppenleitungen, Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten, deren Berufsbiographien z. T. sehr unterschiedlich verlaufen (vgl. C.I.2). Dadurch wuchs auch die Zahl der Personen stark an, die auf unterschiedlichen Wegen an einer Karriere arbeiteten und eine Professur zu erlangen versuchten. Die Zahl der Universitätsprofessorinnen und -professoren ist hingegen nicht gewachsen (vgl. Abbildung 6, S. 95).

Die Vielfalt möglicher Berufsverläufe zur Professur stellt sich aus der Perspektive junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland oftmals als unübersichtlich dar. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase ist nicht immer zu erkennen, welche Personalkategorien bzw. Förderoptionen mit welchen Rechten und Pflichten und welchen Karrierechancen verbunden sind, welche Vor- und Nachteile die unterschiedlichen Finanzierungsarten (Haushalts- oder Drittmittel, Stelle, Stipendium, weitere Beihilfen) mit sich bringen, an welchen Standorten und in welchem Ausmaß Überbrückungsfinanzierungen beantragt werden können, welche Förderprogramme sich für welche Karrierephase eignen und etwa auch wie das Renommee eines Förderprogramms einzuschätzen ist. Unklar ist zudem, welche formalen zusätzlichen Leistungen als Einstellungsvoraussetzung für eine Professur

|<sup>10</sup> Dabei gab es immer schon Fächer, die Professorinnen und Professoren in großem Umfang aus Positionen außerhalb der Universität berufen haben, etwa die Ingenieurwissenschaften. Zu Durchlässigkeit und Mobilität vgl. A.VI.

in welchen Fächern und an welchen Standorten anerkannt werden. |<sup>11</sup> Eine besondere Schwierigkeit besteht in der von den Ländern unterschiedlich geregelten und auch innerhalb eines Landes uneinheitlichen *Tenure Track*-Praxis für Juniorprofessuren an den Universitäten.

Zur Unübersichtlichkeit der Karrierewege trägt auch die unzureichende Datenlage bei (s. C.I.1.b). Grundsätzlich ist unbestritten, dass nicht jede begonnene wissenschaftliche Karriere zur Professur führen kann und soll. Wie groß die Zahl der Promovierenden und der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist, die eine Professur anstreben und nach Abschluss der Qualifizierungsphasen eine Professur erhalten oder die eine anderweitige unbefristete Beschäftigung im Wissenschaftssystem aufnehmen, und wie gut die Chancen im Einzelfall aussehen, ist bei der derzeitigen Datenlage jedoch kaum einzuschätzen, auch nicht unter Hinzuziehen der Daten zum zu erwartenden Ersatzbedarf an Professorinnen und Professoren. |<sup>12</sup> Das erschwert die Beratung und die Karriereentscheidungen von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Hinzu kommt, dass die Berufung auf eine Professur in Deutschland im Durchschnitt erst im fünften Lebensjahrzehnt erfolgt. Die Anschlussmöglichkeiten an Berufe außerhalb der Wissenschaft sind zu diesem Zeitpunkt in den meisten Fächern gering (vgl. A.V).

## **A.II SELBSTÄNDIGKEIT IN DER FORSCHUNG**

---

Die selbständig arbeitenden Professorinnen und Professoren (inkl. Juniorprofessorinnen und -professoren) sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter stellen derzeit an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nur kleine Gruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals dar (insgesamt ca. 14 %, vgl. C.I.1.d). Der Großteil der Beschäftigten inkl. Drittmittelpersonal arbeitet weisungsgebunden, die jeweilige Stelle ist einer Professorin bzw. einem Professor zugeordnet. Die bzw. der Vorgesetzte ist für Personen in der Qualifizierungsphase i.d.R. auch Betreuerin bzw. Betreuer und

|<sup>11</sup> Vgl. dazu auch Abschnitt 3 der Synopse im Anhang C.III dieser Empfehlungen.

|<sup>12</sup> Zur Einschätzung der eigenen Chancen vgl. auch die Ergebnisse der Erhebung von Wagner-Baier, A., Funke, F., Mummendey, A.: Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2. Auflage, Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena 2011, S. 72-74. Zum zu erwartenden Ersatzbedarf an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen vgl. Tabelle 14 im Anhang C.II dieser Empfehlungen. Hinsichtlich der Fächergruppen, Einrichtungen und erfahrungsgemäß auch hinsichtlich der Bewerberlage in einem Fach gibt es große Unterschiede.



Erstgutachterin bzw. Erstgutachter. Als Vorgesetzte bestimmt sie bzw. er zudem das Aufgabenprofil der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und auch den Umfang der Arbeiten, die nicht unmittelbar zur Weiterqualifikation beitragen. Wenn weisungsgebundenes Personal (auch drittmittelfinanziertes) in der Qualifizierungsphase in unangemessenem Umfang für Dienstleistungsaufgaben eingesetzt wird, kann das Erreichen des jeweiligen Qualifizierungs- oder Projektziels gefährdet werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase stehen unter mehrfachen Abhängigkeiten. Demgegenüber arbeiten promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Ausland häufig unabhängiger. Selbständigkeit in der Forschung wird einem größeren Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals bzw. auf einer tieferen Hierarchieebene gewährt (vgl. auch A.VII).

Weisungsgebundenheit und Abhängigkeiten können promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Karriereziel Universitätsprofessur daran hindern, sich in ihrer wissenschaftlichen Eigenständigkeit zu entfalten, und sie somit in der wichtigsten Entwicklungsphase ihres Berufslebens erheblich einschränken. |<sup>13</sup> In vielen Fällen werden formal gegebene Abhängigkeiten relativiert, indem die Vorgesetzten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informell zu selbständiger Arbeit ermuntern oder ihnen offiziell Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. |<sup>14</sup> So positiv dies im Einzelfall zu bewerten ist, so gibt es keine transparenten Kriterien, bei deren Erfüllung Selbständigkeit zur Erfüllung bestimmter Aufgaben regelmäßig übertragen wird. Laut § 43 HRG nehmen allein die Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und -professoren „die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung“ selbständig wahr, während wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisungsgebunden sind. Trotz dieser Regelung können selbst in der Gruppe der Juniorprofessorinnen und -professoren Abhängigkeiten entstehen, wenn ihnen

|<sup>13</sup> Zudem kann Unselbständigkeit die mit einem hohen Maß an Eigen- und Selbständigkeit verbundene Arbeitszufriedenheit schmälern; vgl. auch Esdar, W., Gorges, J., Wild, E.: Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: die hochschule 2, 2012, S. 273-290.

|<sup>14</sup> Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann § 53 HRG zufolge „in begründeten Fällen“ die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden. Vgl. zur „Selbständigkeit“ auch Abschnitt 2 der Synopse im Anhang C.III. An die Formulierungen des HRG sind die geltenden Landeshochschulgesetze grundsätzlich angelehnt. Teilweise wird die Gewährung von Selbständigkeit darüber hinaus explizit an die Eignung oder Qualifikation der Person, der Aufgaben übertragen werden sollen, oder an die Ausstattung der Hochschule gekoppelt. Teilweise ist geregelt, auf wessen Vorschlag Selbständigkeit übertragen werden kann, etwa auf Vorschlag des Dekanats, der Hochschulleitung oder auf eigenen Antrag. Zudem gibt es Angaben dazu, wer für die Übertragung formal zuständig ist, etwa der Fachbereichsrat.



die notwendigen Ressourcen (z. B. Grundmittel für die Forschung, Zugang zu Infrastrukturen, technische Unterstützung) oder verlässliche Perspektiven (*Tenure Track*) vorenthalten werden. Um produktiv arbeiten zu können, sind sie häufig auf die Ressourcen gut ausgestatteter Professorinnen und Professoren angewiesen (vgl. C.I.2.b).

### A.III BEFRISTUNGSPRAXIS

---

Geringe Planbarkeit im Sinne von schlecht abzuschätzenden Chancen und Risiken kennzeichnet derzeit die Karrierewege an deutschen Universitäten. Das liegt zunächst an der geringen Zahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Knapp 27.000 abgeschlossene Promotionen im Jahr 2012 stehen derzeit rd. 24.500 Professorinnen und Professoren (W2/W3) sowie rd. 23.000 unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber. Somit kommt auf eine bzw. einen der jährlich Promovierten über alle Fächer hinweg etwa eine Professur bzw. eine Mitarbeiterstelle, die unbefristet besetzt ist. |<sup>15</sup> Bei Dienstzeiten von durchschnittlich etwa 25 Jahren pro Professorin bzw. Professor und ggf. sogar mehr in der Gruppe der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt die Chance auf solche Stellen nur bei jeweils unter 4 % pro Doktorandenkohorte.

Zwischen 2000 und 2012 hat sich die Zahl der abgeschlossenen Promotionen um über 12 % erhöht, während die Zahl der unbefristeten Professuren in etwa gleich geblieben ist. |<sup>16</sup> Der Aufwuchs an abgeschlossenen Promotionen dürfte im Wesentlichen darauf zurückgehen, dass die Zahl der Qualifikationsstellen stark angestiegen ist, was wiederum auf den Aufwuchs an Drittmitteln bei nahezu gleichbleibender Grundausrüstung der Universitäten zurückgeführt werden kann. Im Jahr 2012 waren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen rd. 40 % aller Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drittmittelbeschäftigt (gegenüber rd. 29 % im Jahr 2000), rd. 15 % aus sonstigen Haushaltsmitteln finanziert (gegenüber rd. 5 % im Jahr 2000; vgl. auch Abbildung 6, S. 95).

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diese Rahmenbedingungen zu einer hohen Quote von Befristungen und vielfach auch zu kurzen Vertragslaufzeiten geführt. Einer Sonderauswertung des Kom-

|<sup>15</sup> Vgl. ausführlich C.I.

|<sup>16</sup> Vgl. Tabelle 2 im Anhang C.II, die Professorinnen und Professoren insgesamt erfasst, darunter seit 2002 Juniorprofessorinnen und -professoren (im Jahr 2012 ca. 1.450 Personen).

petenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zufolge hat sich der Anteil des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, das an *Hochschulen insgesamt* befristet beschäftigt ist, gegenüber 2001 um 11 Prozentpunkte auf 69 % im Jahr 2011 erhöht. |<sup>17</sup> Wissenschaftlerinnen waren von Befristungen in jeder Personalkategorie und ohne gravierende Unterschiede zwischen den Fächergruppen häufiger betroffen als Wissenschaftler (vgl. auch A.VIII). |<sup>18</sup> Etwa 84 % der Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Personen in der Qualifizierungsphase) an Hochschulen insgesamt und rd. 42 % der Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren im Jahr 2011 befristet beschäftigt. |<sup>19</sup> Nicht bekannt ist die Zahl der offiziell nebenberuflich tätigen wissenschaftlichen Personen, die ohne Stelle bzw. mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen tariflichen oder gesetzlichen Wochenarbeitszeit eine Professur anstreben (etwa Privatdozentinnen und -dozenten oder Lehrbeauftragte, die de facto hauptberuflich von Lehraufträgen leben), sowie die Zahl der Stipendiatinnen und Stipendiaten (*Fellows, Grant Holders*).

Befristungen sind auch damit begründet, dass die Drittmittelfinanzierung der Forschung zu haushalts- und personalrechtlichen Restriktionen führt. Die Mittel für projektformige Forschung sind zweckgebunden und erlauben i.d.R. keine unbefristete Beschäftigung. |<sup>20</sup> Der im letzten Jahrzehnt gestiegene Anteil der befristet gewährten Mittel an der Hochschulfinanzierung hat in vielen Fächern dazu geführt, dass die Beschäftigungs- und Fördermöglichkeiten in der Qualifizierungsphase um ein Vielfaches größer sind als die Zahl der unbefristeten Karriereoptionen an Universitäten (vgl. C.I.1.d).

Die Befristung von Personal in der „Qualifizierungsphase“ ist unabhängig von der Finanzierungsart funktional, weil diese Phase mit Erreichen des jeweiligen

|<sup>17</sup> Vgl. Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, in: GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK, Heft 34, Bonn 2013, Anhang, S. 1 des Anhangs.

|<sup>18</sup> Vgl. Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 7 u. 9 des Anhangs. Die Sonderauswertung kann jedoch nicht klären, weshalb Wissenschaftlerinnen häufiger befristet beschäftigt sind als Wissenschaftler (vgl. ebd., S. 28 des Anhangs).

|<sup>19</sup> Eigene Berechnung auf der Basis von Tabelle 2 der Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 4 des Anhangs; vgl. auch Tabelle 6 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|<sup>20</sup> Vgl. dazu Adamietz, L., Künne, H.: Drittmittelfristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein? Ein Rechtsgutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt 2013 (GEW-Materialien Wissenschaftskonferenz 2012), S. 33f.

Qualifizierungsziels abgeschlossen ist und nach Erreichen der Berufbarkeit i.d.R. ein Einrichtungswechsel erfolgt. Im Vergleich mit vielen anderen Nationen sind in Deutschland die Perspektiven einer wissenschaftlichen Karriere in der Phase *nach der Promotion* jedoch häufig deutlich schlechter einzuschätzen. Promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ausland werden nicht selten zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt in ihrer Karriere Positionen als selbständige Hochschullehrerinnen und -lehrer angeboten, die entweder unmittelbar mit unbefristeter Beschäftigung oder der Aussicht auf unbefristete Beschäftigung (*Tenure Track*) einhergehen. Derartige Beschäftigungsbedingungen in anderen Nationen können für junge, mobile deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergleichsweise attraktiv sein und zur Abwanderung führen (*brain drain*, vgl. auch A.VII). Gleichzeitig können sie ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von einer Bewerbung an einer deutschen Universität abhalten. Abgesehen von solchen internationalen Wettbewerbssituationen ist auch die Konkurrenz der innerdeutschen Teilarbeitsmärkte für die Bestenauswahl relevant.

Das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sollte dazu dienen, rechtssichere Arbeitsverträge mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abzuschließen zu können und gleichzeitig hinreichende Flexibilität zu wahren, die für die Leistungsfähigkeit der Wissenschaft als notwendig erachtet wird. Einer Erhebung an 14 Hochschulen (elf Universitäten und drei Fachhochschulen) zufolge wurde zwischen Februar 2009 und Januar 2010 der weit überwiegende Teil der Arbeitsverträge (85 %) auf Grundlage der sachgrundlosen Befristung abgeschlossen: 69 % auf Grund von Qualifizierungsphase 1 (Promotion), 16 % auf Grund von Qualifizierungsphase 2 (promoviertes Personal). |<sup>21</sup> Problematisch sind dabei die kurzen Laufzeiten der Verträge. Sie waren in Qualifizierungsphase 1 im Erhebungszeitraum mehrheitlich, in Qualifizierungsphase 2 zur Hälfte kürzer als ein Jahr. |<sup>22</sup> Wenngleich kurze Laufzeiten in manchen Fällen sicher auch dazu genutzt werden, kurzzeitig Überbrückungsfinanzierungen zu gewähren – etwa um ein Projekt abzuschließen, eine Veröffentlichung fertig zu stellen oder um unterschiedliche Laufzeiten von Drittmittelprojekten und Qualifikationszeiten auszugleichen –, sind der hohe

|<sup>21</sup> Vgl. Jongmanns, G.: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS: Forum Hochschule 4, 2011, S. 46f. – An den 13 Instituten und Zentren der außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden 90 % der Arbeitsverträge auf Grundlage der sachgrundlosen Befristung abgeschlossen: 58 % auf Grund von Qualifizierungsphase 1 sowie 30 % auf Grund von Qualifizierungsphase 2. Weitere Befristungsgrundlagen sind Kinderbetreuung, Elternzeit sowie das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG.

|<sup>22</sup> Vgl. Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, a.a.O., S. 3. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen war die Laufzeit in Qualifizierungsphase 1 mehrheitlich, in Qualifizierungsphase 2 zu rd. 40 % der Arbeitsverträge kürzer als ein Jahr.

Anteil von Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr und die Häufigkeit von Kettenverträgen mit dieser Begründung kaum zu erklären. |<sup>23</sup>

Auch innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems gibt es Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven: Der Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am gesamten wissenschaftlichen Personal ist an den *außeruniversitären Forschungseinrichtungen* mit im Mittel rd. 46 % des Personals (Vollzeitäquivalente) deutlich höher als an den Hochschulen mit im Mittel rd. 31 % des Personals (Köpfe, inkl. Professorinnen und Professoren). |<sup>24</sup> An den Einrichtungen der Fraunhofer Gesellschaft (FhG), der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) variieren die Anteile allerdings zwischen im Mittel 30 % an den Einrichtungen der MPG und im Mittel 55 % an den Einrichtungen der HGF (vgl. auch C.I.1.f). Hier werden Daueraufgaben in der Forschung, in der Betreuung und Bereitstellung von Forschungsinfrastrukturen u. ä. häufig von unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeführt, die keine Professur innehaben. |<sup>25</sup> Der Wissenschaftsrat hat sich in der Vergangenheit wiederholt dafür ausgesprochen, für Daueraufgaben an Universitäten ebenfalls unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vorzusehen, |<sup>26</sup> um die Funktionalität des Wissenschaftssystems insgesamt hinsichtlich Innovationspotential und Leistungsvermögen in den Bereichen Forschung, Lehre und Service zu gewährleisten.

#### **A.IV QUALITÄTSSICHERUNG BEI PERSONALGEWINNUNG UND -BEURTEILUNG**

---

Ein wichtiger Bestandteil der Gestaltung von Karrierewegen und damit verbunden der Personalplanung sind neben den Vertragsverhältnissen die Verfahren der Personalgewinnung und -beurteilung und deren Qualitätssicherung. Das be-

|<sup>23</sup> Für aktuelle Daten einer einzelnen Einrichtung vgl. die Ergebnisse einer Umfrage unter 1.300 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Mittelbauinitiative der Technischen Universität Dresden (<http://mittelbau-dresden.de/wp-content/uploads/sites/2/2014/01/praesentation.pdf>; abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>24</sup> Dieser Vergleich birgt allerdings Unschärfen, da ein erheblicher Anteil des befristeten wissenschaftlichen Personals auf Qualifikationsstellen an Universitäten in Teilzeit beschäftigt ist.

|<sup>25</sup> Vgl. auch Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 15f. des Anhangs; vgl. auch Höhle, E., Jacob, A. K., Teichler, U.: Das Paradies nebenan? Zur Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitäten in Deutschland, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 34. Jahrgang, 2/2012, S. 8-28.

|<sup>26</sup> Vgl. etwa Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Berlin 2001, S. 77.

trifft in unterschiedlicher Weise die Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement und der Juniorprofessorinnen und -professoren, weshalb diese Gruppen im Folgenden getrennt betrachtet werden.

#### *Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Transparenz und Planbarkeit von Karrieren werden beeinträchtigt, wenn an Universitäten Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ohne externe Ausschreibung und durch Einzelentscheidungen von Dienstvorgesetzten besetzt werden. Allerdings ist es an den Universitäten bis heute durchaus gebräuchlich, dass die Professorin bzw. der Professor alleine über die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entscheidet. Dabei werden oft aus dem Arbeitszusammenhang bekannte und bewährte Promovierte, teilweise selbst ohne interne Ausschreibung, auf eine Anschlussstelle, sei es aus Projekt- oder Haushaltsmitteln, übernommen. Nur ein kleiner Teil der Personalentscheidungen wird in Gremien getroffen, wie es bei Graduiertenkollegs und -schulen und bei anderen wettbewerblich zu vergebenden Stellen und Stipendien, insbesondere für Personen mit dem Recht zu selbständiger Forschung, der Fall ist. |<sup>27</sup> Einzelentscheidungen, die von den jeweiligen Vorgesetzten wegen des geringen Aufwandes geschätzt werden und wohl auch als sachlich gerechtfertigt erscheinen mögen, haben aus Systemperspektive Nachteile. Nur durch offen zugängliche und transparente Rekrutierungsverfahren kann in der Breite sichergestellt werden, dass die für eine wissenschaftliche Karriere bzw. eine Tätigkeit an einer Universität am besten geeigneten Personen rekrutiert werden. |<sup>28</sup> Aus der individuellen Perspektive gefährden fehlende Ausschreibungen und Einzelentscheidungen die Chancengleichheit. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entsteht der Eindruck, dass Karrieren eher von zufälligen Bedingungskonstellationen als von Leistung abhängen.

Individuelle Besetzungsentscheidungen von Professorinnen und Professoren können auch den Eindruck entstehen lassen, es handele sich um Arbeitsverhältnisse zwischen zwei Personen, obschon der Arbeitsvertrag mit dem Land oder der Universität abgeschlossen wird. Bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen behindern individuelle Rekrutierungsvorgänge zudem eine übergrei-

|<sup>27</sup> Vgl. etwa die Vergabe von *Fellowships* im von der Exzellenzinitiative geförderten „Zukunftskolleg“ der Universität Konstanz (s. C.I.5.b).

|<sup>28</sup> Die mögliche Strategie, über den voraussichtlichen Bedarf hinaus Personal in der Qualifizierungsphase zu rekrutieren, um den Pool an potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern auf eine Professur zu vergrößern, führt zum einen zu hohen Kosten. Zum anderen kann sie dazu führen, dass besonders begabte und geeignete Personen von einer wissenschaftlichen Karriere abgeschreckt und v. a. die „Stabilsten“ gefördert werden; vgl. dazu auch Funken, Hörlin, Rogge, *Generation35plus*, a.a.O., insbesondere S. 50f.

fende Personalplanung, die über den Horizont und v. a. die Amtszeit der einzelnen Professorinnen und Professoren hinausreicht. Beeinträchtigt werden auch Personalentwicklung und Wechsel der Einrichtung, weil es an offenen Ausschreibungen fehlt.

Einige Standorte und Disziplinen, die die Möglichkeiten langfristiger Personalplanung und aktiver Personalentwicklung besser nutzen wollen, haben inzwischen auf flexible Personalbudgets umgestellt oder streben es an. |<sup>29</sup> Insgesamt aber ist eine aktive Personalentwicklung an Universitäten von der Rekrutierung geeigneter Promovierender bis hin zum Ausscheiden aus dem Professorenamt bzw. aus einer anderweitigen unbefristeten Position nicht flächendeckend etabliert. Das Motiv für die optimale Förderung von befristet beschäftigten Personen in der Qualifizierungsphase, die die Universitäten i.d.R. wieder verlassen, liegt für die abgebende Einrichtung in erster Linie in der Verbesserung der eigenen Reputation. Ohne nachhaltige Erhebungen zu Berufsverläufen von Personen mit Promotion können datengestützte Informationen bisher nicht bereitgestellt werden.

#### *Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement*

Ein beträchtlicher Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern findet seit geraumer Zeit Beschäftigung im Bereich Wissenschaftsmanagement. Auch hier wird mitunter ohne offene Ausschreibung rekrutiert. Teilweise werden Personen auch ohne passende Weiterqualifikation für das Wissenschaftsmanagement in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen. Dabei werden inzwischen zunehmend gezielt Aus- und Weiterbildungsstudiengänge sowie Lehrgänge und Fortbildungen angeboten, die den wachsenden Qualifikationsanforderungen im Bereich Wissenschaftsmanagement Rechnung tragen. |<sup>30</sup> Mit „Wissenschaftsmanagement als Beruf“ hat sich ein neues Tätig-

|<sup>29</sup> Auf feste Stellenpläne für Angestellte verzichten Brandenburg (Modellversuch), Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg (einige Hochschulen) und das Saarland (nur Hochschulen mit Globalbudget). Sieben Länder weisen Stellenpläne im Rahmen von Wirtschaftsplänen aus, von denen im Rahmen der Budgets abgewichen werden kann: Baden-Württemberg (drei Hochschulen), Hessen, Rheinland-Pfalz (begrenzte Abweichungen möglich), Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen. Drei Länder verzichten nicht auf feste Stellenpläne für Angestellte: Bayern (aber Globalhaushalt mit verdichteter Titelstruktur möglich, i. Ü. weitreichende Flexibilität durch gegenseitige Deckungsfähigkeit und Übertragbarkeit), Berlin, Mecklenburg-Vorpommern.

|<sup>30</sup> Vgl. etwa die Weiterbildungsangebote des Zentrums für Wissenschaftsmanagement (ZWM, <http://www.zwm-speyer.de/>; abgerufen am 17.06.2014); das ZWM bietet gemeinsam mit der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer den berufsbegleitenden Studiengang Wissenschaftsmanagement (MPA) an; vgl. auch den berufsbegleitenden Studiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement (MBA) der Hochschule Osnabrück, für den 2009 eine Alumni-Befragung durchgeführt wurde (<http://www.wiso.hs-osnabrueck.de/zielgruppe-mba-studium.html>; abgerufen am 17.06.2014) sowie den



keitsfeld entwickelt, das mit bestimmten Erwartungen an die Kompetenzen und Vorkenntnisse der dort tätigen Personen verbunden ist. Gefragt sind Personen mit Wissenschaftserfahrung und Kenntnissen in der Projektverwaltung, Antragstellung, Organisation, ggf. im Bereich Personalführung, außerdem mit betriebswirtschaftlichem Verständnis. In der Öffentlichkeit und in einigen Einrichtungen ist das Berufsbild bislang erst schwach verankert, was eine professionelle Personalplanung in diesem Bereich erschwert. |<sup>31</sup> Das betrifft auch Universitäten und Organisationseinheiten, zu deren Verantwortungsbe- reich es u. a. gehört, Anforderungs- und Aufgabenprofile von Stellen im Wis- senschaftsmanagement zu definieren und Personalgewinnung und -ent- wicklung zu betreiben.

### *Juniorprofessorinnen und -professoren*

Für die Rekrutierung von Professorinnen und Professoren wird in Deutschland derzeit nur in der Minderheit der Fälle die Juniorprofessur mit *Tenure Track* ge- nutzt (s. C.I.2.b). In diesem Fall ist eine qualitätsgesicherte Leistungsbewertung der Juniorprofessorinnen und -professoren im Rahmen einer *Tenure*-Evaluation unabdingbar. Da es in Deutschland in Folge des Hausberufungsverbotes noch keine lange Tradition des internen Aufstiegs gibt, können universitätsinterne Evaluationen von Juniorprofessorinnen und -professoren mit Intransparenz und Unsicherheiten verbunden sein. Um für transparente, qualitätsgesicherte Ver- fahren zu sorgen haben einige Universitäten bereits universitätsweite *Tenure Committees* etabliert, außerdem wurden Leitfäden für die Evaluation von Junior- professorinnen und -professoren entwickelt. |<sup>32</sup>

Anders als Juniorprofessorinnen und -professoren sehen sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der deutschen Tradition folgend eine Pro- fessur über den Weg der Habilitation anstreben, mit einer zweifachen Prüfung konfrontiert. Die habilitierende Universität vergibt die *venia legendi* als Nachweis der allgemeinen Berufbarkeit. Die berufende Universität prüft, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber zu ihrem Stellenprofil passt und die nötigen Qualifikati- onen vorweist. Die interne Prüfung (Habilitation) begründet jedoch kein neues Beschäftigungsverhältnis. Insofern sind die Folgen der Leistungsbewertung ei-

berufsbegleitenden Studiengang Bildungs- und Wissenschaftsmanagement (MBA) der Universität Olden- burg (<http://www.mba.uni-oldenburg.de/>; abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>31</sup> Um ein gemeinsames Selbstverständnis von Wissenschaftsmanagerinnen und -managern zu entwickeln und in den Institutionen das Bewusstsein für das Berufsfeld zu stärken, hat der Verein Netzwerk Wissen- schaftsmanagement! e.V. einen „Kodex für gutes Wissenschaftsmanagement“ verfasst (vgl. <http://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de/kodex.html>; abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>32</sup> Vgl. etwa den „Leitfaden für die Evaluation von Juniorprofessuren mit Tenure Track“ der Universität Freiburg: <https://www.zuv.uni-freiburg.de/service/tenure> (abgerufen am 17.06.2014).

ner Habilitation für die gradverleihenden Universitäten höchstens mit Reputationsgewinnen oder -verlusten verbunden, nicht aber mit langfristigen Personalentscheidungen.

#### **A.V DURCHSCHNITTSALTER AUF ALLEN KARRIERESTUFEN**

---

Das Durchschnittsalter auf allen Karrierestufen auf dem Weg zur Universitätsprofessur ist im Vergleich zu ähnlichen Leitungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Sektor sehr hoch. Die durchschnittliche „Qualifizierungszeit“ zwischen Schulabschluss und Berufung beträgt in Deutschland derzeit über 20 Jahre. |<sup>33</sup> Das Durchschnittsalter bei Erlangung der Promotion lag im Jahr 2012 bei 32,5 Jahren, bei Erlangung der Habilitation, die viele Fächer bis heute als notwendig erachten, bei 40,9 Jahren, wobei sich die Werte in Bezug auf die Habilitation in den verschiedenen Fächergruppen zwischen rd. 39 und rd. 45 Jahren erstrecken. Seit 2000 stagniert das Durchschnittsalter bei Ernennung zur Professorin bzw. zum Professor an Hochschulen insgesamt bei rd. 41 Jahren. |<sup>34</sup> An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen lag das Durchschnittsalter im Jahr 2010 bei Neuberufungen auf eine Juniorprofessur bei rd. 35 Jahren und bei Erstberufungen auf eine W2- bzw. W3-Professur bei rd. 41 bzw. 42 Jahren. |<sup>35</sup>

Der Zeitpunkt der Berufung auf eine unbefristete Professur liegt i.d.R. so spät in der Biographie, dass dann eine Karriere außerhalb der Wissenschaft oder auch nur eine Berufstätigkeit auf ausbildungsadäquatem Niveau nicht mehr ohne weiteres erreichbar ist. Insbesondere die Qualifikationsstufe der Habilitation hat nur für die Wissenschaft Bedeutung, für eine Tätigkeit in anderen Berufsfeldern ist sie weder erforderlich noch hilfreich und wird bei Bewerbungen teilweise als Überqualifizierung bewertet. Die Universitäten sehen heute für Privatdozentinnen und -dozenten in der Phase zwischen Habilitation und Berufung keine dafür zugeschnittenen Personalkategorien mehr vor (wie z. B.

|<sup>33</sup> Vgl. zum Folgenden Tabelle 12, Tabelle 22 und Tabelle 26 im Anhang C.II.

|<sup>34</sup> Die Tatsache, dass das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Habilitation und zum Zeitpunkt der Ernennung zur Professorin/zum Professor jeweils rd. 41 Jahre beträgt, die Übergangszeit zwischen Habilitation und Ernennung aber mehrere Jahre (vgl. C.I.2.b), lässt darauf schließen, dass mehrheitlich Personen berufen werden, die überdurchschnittlich schnell habilitieren oder die für die Berufung äquivalente „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“ erbracht haben (zu den „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ vgl. Abschnitt 3 der Synopse im Anhang C.III).

|<sup>35</sup> Zum Durchschnittsalter bei Neuberufungen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 174 u. 178; Neuberufung meint Erstruf, vgl. ebd., S. 152.



Oberassistentenstellen, vgl. auch C.I.2.b). Ohne Berufung wiederum zeichnet sich häufig das Ende einer wissenschaftlichen Karriere ab, weil es für entsprechend qualifizierte Personen kaum anderweitige unbefristete Stellen an Universitäten gibt.

#### A.VI DURCHLÄSSIGKEIT UND MOBILITÄT

---

Die in vielen Fächern geringe Durchlässigkeit zwischen den Sektoren Hochschule und außeruniversitäre Forschung einerseits sowie Wirtschaft und Verwaltung andererseits engt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Professur an einer Universität anstreben, auf einen Karriereweg ein. Wenn dieses Ziel nicht erreicht wird, ergeben sich Probleme mit Anschlussbeschäftigungen. Zwar haben Promovierte – unabhängig davon, ob innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft tätig – gute Aussichten auf Vollbeschäftigung. Aber nur wer nach Abschluss der Promotion eine Berufstätigkeit *außerhalb* der Kernaufgaben der Wissenschaft ergreift, hat derzeit gute Aussichten auf eine zeitnahe *unbefristete* Beschäftigung. |<sup>36</sup> Der Wechsel von einer unbefristeten Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft auf eine unbefristete Universitätsprofessur wird in den Ingenieur- und Rechtswissenschaften sowie in der Medizin hoch geschätzt und vielfach vollzogen. In den meisten anderen Disziplinen wird mit einem Wechsel in ein Berufsfeld außerhalb der Forschung der Weg zurück an die Universität und auf eine Professur verbaut. Anders sieht es wiederum im Bereich der Fachhochschulen aus. Dort wird eine mehrjährige außeruniversitäre Berufstätigkeit als relevante Qualifikation und zum Teil notwendige Voraussetzung für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur betrachtet.

Insgesamt führen Wechsel häufiger aus der Wissenschaft heraus und nicht in die Wissenschaft hinein. Das gilt auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase und macht ihre Entscheidung für eine weitere mehrjährige Beschäftigung im Anschluss an die Promotion an einer oder mehreren Universitäten riskant. Die Durchlässigkeit hin zu ausbildungsadäquaten Positionen in Wirtschaft und Verwaltung verringert sich in den meisten Fächern, je länger die Promotion zurück liegt.

|<sup>36</sup> Dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 275f., zufolge dominiert unter den Promovierten 1,5 Jahre nach der Promotion Vollbeschäftigung. Allerdings sind nur wenig mehr als ein Drittel dieser Personen ein Jahr nach der Promotion unbefristet beschäftigt: „Dabei sind die Unterschiede nach Beschäftigungsbereichen groß: Nur 12 % der an Universitäten und 8 % der an außeruniversitären Forschungsinstituten tätigen Promovierten sind in diesem Karrierestadium unbefristet beschäftigt, dagegen 67 % der Promovierten, die in der Privatwirtschaft tätig sind (darunter 64 % der in FuE Tätigen).“

Problematisch ist auch die geringe Mobilität zwischen den Fächern sowie die Spannung zwischen dem Bedarf an interdisziplinärer Forschung (mit den entsprechend ausgerichteten Nachwuchsförderprogrammen) einerseits und den traditionell disziplinar verlaufenden Karrieren andererseits. Karrierewege, die sich nicht für interdisziplinäre Wissenschaftsbiographien öffnen, können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der hochproduktiven Phase nach der Promotion in eine Sackgasse führen.

Mobilität bezieht sich nicht nur auf den Wechsel zwischen Universitäten bzw. anderen Arbeitgebern innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems, sondern auch auf den Wechsel ins Ausland. Besonders in der Postdoc-Phase wird ein mehrjähriger Forschungsaufenthalt im Ausland als ein Qualitätsindikator für Internationalisierung und Erfahrungserweiterung gewertet, und entsprechend werden in verschiedenen Nachwuchsförderungsprogrammen Anreize gesetzt. Die Rückkehr aus dem Ausland zurück ins deutsche Wissenschaftssystem ist allerdings problematisch, wenn in Deutschland Fächer an der im Ausland kaum gebräuchlichen Habilitation festhalten, außerdem wenn Netzwerke nach mehrjähriger Abwesenheit neu aufgebaut werden müssen und Stellen v. a. intern besetzt werden.

#### **A.VII INTERNATIONALE ANSCHLUSS- UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT**

---

Die deutschen Universitäten konkurrieren nicht nur mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Sektor um geeignete Talente, sondern auch mit anderen erfolgreichen Wissenschaftsnationen, deren Karrierewege und Personalkategorien sich von den deutschen teilweise erheblich unterscheiden. |<sup>37</sup>

Beschäftigungsbedingungen in anderen Nationen können aus Sicht ambitionierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus mehreren Gründen attraktiv sein. So bieten z. B. sowohl die USA als auch Großbritannien mit den Personalkategorien *Assistant Professor on tenure track* (USA) und *Lecturer* (Großbritannien) herausragenden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern direkt im Anschluss an die Promotion bzw. in den Lebens- und Naturwissenschaften ggf. im Anschluss an eine Postdoc-Phase die Möglichkeit, selbständig zu forschen und auf Augenhöhe mit unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren zu agieren. Mit der frühen Selbständigkeit einher geht zudem entweder ei-

|<sup>37</sup> Vgl. dazu auch Kreckel, R., Zimmermann, K.: *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*, Leipzig 2014; es werden neun Wissenschaftssysteme vorgestellt (Deutschland, USA, England, Frankreich, Österreich, Schweiz, Schweden, Niederlande, Ungarn) und eine länderübergreifende Matrix entwickelt.

ne sofortige unbefristete Beschäftigung (*Lecturer* in Großbritannien |<sup>38</sup>) oder die Aussicht darauf (*Assistant Professor on tenure track* in den USA mit einem etablierten System von *Tenure*-Evaluation und klar definierten Kriterien und Leistungsanforderungen). Zu bedenken ist dabei allerdings, dass zumindest auch an US-Hochschulen eine Zunahme an befristeten Beschäftigungsverhältnissen festzustellen ist. |<sup>39</sup>

In beiden Wissenschaftssystemen ist ein Aufstieg bis auf die oberste Ebene an derselben Einrichtung möglich: in den USA über den *Associate Professor* zum (*Full*) *Professor*, in Großbritannien über den *Senior Lecturer* und *Reader* zum *Professor*, wobei in Großbritannien nur ein kleiner Teil des unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals eine Professur innehat. |<sup>40</sup> Aus Sicht deutscher Bewerberinnen und Bewerber werden die häufig vergleichsweise schnellen und gleichwohl qualitätsgesicherten Rekrutierungsverfahren in Großbritannien und die Möglichkeiten der Personalentwicklung für unbefristet beschäftigtes Personal sowohl in Großbritannien als auch in den USA als vorteilhaft bewertet.

Insbesondere hinsichtlich des Zeitpunkts in der Karriere, zu dem Selbständigkeit in der Forschung und unbefristete Beschäftigung bzw. die Aussicht darauf in Form des *Tenure Track* ermöglicht werden, ist das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Vergleich wenig attraktiv. Es hat in der Vergangenheit vermutlich bereits in größerem Maße herausragende deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ans Ausland verloren, als Personen für den eigenen

|<sup>38</sup> In Großbritannien wird *ERC-Starting Grants Holders* nicht selten sofort eine unbefristete *Lecturer*-Stelle angeboten. Einzelne Universitäten in Deutschland scheinen sich für die Praxis, Personen, die einen *ERC-Starting Grant* eingeworben haben, verlässliche Perspektiven anzubieten, ebenfalls zu öffnen, etwa die Ludwig-Maximilians-Universität München, die im Juli 2013 angekündigt hat, *ERC-Starting Grant Holders* eine befristete W2-Professur mit Verdauerungsoption anzubieten ([https://www.uni-muenchen.de/aktuelles/spotlight/2013\\_meldungen/interview\\_huber.html](https://www.uni-muenchen.de/aktuelles/spotlight/2013_meldungen/interview_huber.html); abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>39</sup> Der Anteil der unbefristet Beschäftigten (*tenure*) am Vollzeit-Lehrpersonal an US-Einrichtungen mit Gradverleihungsrecht und *Tenure*-System sank zwischen 1999/2000 und 2011/2012 um über 5 Prozentpunkte; vgl. National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics 2012, Table 305 ([http://nces.ed.gov/programs/digest/d12/tables/dt12\\_305.asp](http://nces.ed.gov/programs/digest/d12/tables/dt12_305.asp); abgerufen am 17.06.2014); vgl. dazu auch Trower, C. A.: Success on the Tenure Track. Five Keys to Faculty Job Satisfaction, Baltimore 2012; Trower untersucht *Tenure Track*-Modelle an 200 staatlichen *4-year-colleges* in Kanada und den USA und stellt eine Zunahme an befristeten (Teilzeit-)Beschäftigungen (ohne Krankenversicherung) fest.

|<sup>40</sup> Der *Higher Education Statistics Agency* (HESA) zufolge waren im akademischen Jahr 2011/12 an den 164 öffentlich finanzierten britischen *Higher Education Institutions* und der nicht-öffentlich finanzierten University of Buckingham insgesamt rd. 181.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigt, darunter rd. 10 % *Professors* (vgl. HESA: Staff in Higher Education Institutions, 2011/12, Table B, [http://www.hesa.ac.uk/component/option,com\\_pubs/Itemid,286/task,show\\_year/publd,1717/versionid,27/yearid,282/](http://www.hesa.ac.uk/component/option,com_pubs/Itemid,286/task,show_year/publd,1717/versionid,27/yearid,282/); abgerufen am 17.06.2014).

Bedarf gewonnen werden konnten. |<sup>41</sup> Der Anteil des hauptberuflichen ausländischen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an deutschen Hochschulen konnte jedoch über die durch Sonderprogramme und insbesondere die Exzellenzinitiative bewirkte Steigerung der Attraktivität des Wissenschaftssystems erhöht werden und liegt mittlerweile bei 11 %. |<sup>42</sup>

Allerdings sind bei diesen Systemvergleichen mehrere Unterschiede zum deutschen System zu beachten. So bedeutet eine unbefristete Beschäftigung in den USA oder Großbritannien keine Unkündbarkeit im Sinne des deutschen Arbeitsrechts, keine Beschäftigungs- und auch keine Gehaltsgarantie, etwa weil in einigen US-Einrichtungen Grundmittel nur bereitgestellt werden, sofern Drittmittel eingeworben worden sind. Anders als in Deutschland bislang üblich, ist unbefristete Beschäftigung in Großbritannien auch aus Drittmitteln möglich, was für die beschäftigenden Einrichtungen bei der Personalrekrutierung ein Wettbewerbsvorteil sein kann. |<sup>43</sup>

#### **A.VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND CHANGENGLEICHHEIT**

---

Eine wissenschaftliche Karriere mit familiären Verpflichtungen wie der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren ist insbeson-

|<sup>41</sup> Die Datenlage zum sog. *brain drain* ist allerdings unzureichend. Gleichwohl wird die Einschätzung des Wissenschaftsrates von vielen Akteuren im Wissenschaftssystem geteilt, etwa von der Expertenkommission für Forschung und Innovation (EFI): Gutachten zu Forschung, Innovation und Technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014, Berlin 2014, etwa S. 87. Auf einen *brain drain* deutet auch die hohe Zahl deutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hin, die im Ausland tätig sind und dort Wissenschaftspreise wie etwa *ERC-Starting Grants* einwerben. Umgekehrt werden in Deutschland nicht im selben Maß *ERC-Starting Grants* von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland eingeworben; vgl. European Commission: Annual Report on the ERC activities and achievements in 2011. Prepared under the authority of the ERC Scientific Council, Luxembourg 2012, S. 39 u. 41, Figure 8.

|<sup>42</sup> Vgl. die dem Wissenschaftsrat vorliegende Auswertung des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) vom 02.07.2014. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden jedoch nicht nur über Stellen finanziert, sondern auch über Stipendien o. ä. Im Jahr 2012 wurden an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Aufenthalte von 56.495 ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland gefördert. Im selben Jahr konnten sich 21.335 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Unterstützung von Förderorganisationen im Ausland aufhalten; vgl. DAAD/DZHW: Wissenschaft weltweit 2014. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, Bielefeld 2014, S. 120, 128 u. 136.

|<sup>43</sup> Zudem sind in Deutschland viele Promovierende und auch ein Teil der Postdoktorandinnen und -doktoranden an Universitäten angestellt und werden in der Statistik zum hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal gezählt, während Professuren in den USA i.d.R. nicht über Personalstellen aus der Grundausstattung verfügen, Promovierende an *Graduate Schools* eingeschrieben sind und als Studierende gelten und *Postdocs* drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind und genauso wenig statistisch erfasst werden wie die große Zahl an Personen in der *adjunct faculty*.

dere für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Anfang ihrer Karriere eine große Herausforderung. Problematisch sind die weiterhin strukturell familienunfreundlichen Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb. Familieninkompatible Arbeits- und Besprechungszeiten, fehlende oder unzureichende Betreuungsangebote, der Anspruch permanenter Verfügbarkeit und hohe Mobilitätsanforderungen wegen der in die Karriere eingebauten Einrichtungswechsel führen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienpflichten zu hohen Belastungen, zeitlichen Einschränkungen und damit Wettbewerbsnachteilen. Als Risiko werden auch die i.d.R. befristeten Arbeitsverträge in der langen „Qualifizierungsphase“ bewertet (vgl. A.III und A.V). Demgegenüber sind Beschäftigungsverhältnisse in anderen Arbeitsmärkten für Individuen im Lebensabschnitt zwischen 30 und 45 Jahren zumeist unbefristet (aber kündbar), bieten vielfältige Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und erfordern nicht notwendigerweise mehrfache Einrichtungswechsel.

Die hohe Kinderlosigkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird immer wieder auf die familienunfreundlichen Rahmenbedingungen zurückgeführt. Deutlich häufiger als Universitätsabsolventinnen im Allgemeinen bleiben Wissenschaftlerinnen im universitären „Mittelbau“ kinderlos. |<sup>44</sup> Im Jahr 2006 waren im Mittelbau 68 % der Frauen und 70 % der Männer in der Familiengründungsphase zwischen 30 und 42 Jahren und 49 % der Frauen und 42 % der Männer zwischen 43 und 53 Jahren kinderlos. |<sup>45</sup> Befristet und in Teilzeit beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Mittelbau sind signifikant häufiger kinderlos als unbefristet und in Vollzeit beschäftigte. |<sup>46</sup> Eine besondere Herausforderung für die Karriere- und Familienplanung ergibt sich für die so genannten Doppel-Karriere-Paare in der Wissenschaft. |<sup>47</sup> Für sie gibt es inzwischen allerdings zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen von Dual-Career-Angeboten.

|<sup>44</sup> Vgl. hierzu und zum folgenden Metz-Göckel, S., Möller, C., Heusgen, K.: Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität, in: Beaufaÿs, S., Engels, A., Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt – New York 2012, S. 233-256, hier S. 250f.; zum „Mittelbau“ gezählt werden Empfängerinnen und Empfänger der Bezüge BAT I und II sowie TVL E13 und E14.

|<sup>45</sup> Demgegenüber sei lediglich ein Viertel der Frauen mit Universitätsabschluss, die in anderen Berufsfeldern tätig sind, endgültig kinderlos, vgl. Metz-Göckel, Möller, Heusgen, Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität, a.a.O., S. 250.

|<sup>46</sup> Vgl. etwa Metz-Göckel, Möller, Heusgen, Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität, a.a.O., S. 246.

|<sup>47</sup> 23 % zufolge einer Online-Befragung von 8.766 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; vgl. Metz-Göckel, Möller, Heusgen, Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität, a.a.O., S. 244.

---

# B. Empfehlungen

## B.1 PRÄMISSEN

---

Die vorliegenden Empfehlungen konzentrieren sich auf Karriereziele und -wege an Universitäten. Die Situationen an Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen werfen mit Blick auf Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung etc. vielfach andersartige Fragestellungen auf und bedürfen gesonderter Behandlung. |<sup>48</sup>

Es gehört zu den gesetzlich geregelten Kernaufgaben von Universitäten, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren und zu fördern, Wege in die Wissenschaft anzubahnen und qualifizierte Personen für Forschung und Lehre zu gewinnen. Dazu müssen die Universitäten entsprechende Karriereziele sowie die dazugehörigen Personalkategorien vorhalten und gestalten. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, Übergänge zu anderen Institutionen des Wissenschaftssystems, zur Privatwirtschaft, zum öffentlichen Sektor und auch zurück zu ermöglichen und offen zu halten. Die Empfehlungen legen den Schwerpunkt auf die Karrierephasen nach der Promotion, weil aus Sicht des Wissenschaftsrates der Handlungsbedarf dort am größten ist. Die Universitäten müssen in der Lage sein, sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und im verschärften internationalen Wettbewerb um herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerade auch in diesen Phasen zu behaupten.

Im Folgenden wird ein Grundmodell für Karriereziele und -wege an Universitäten beschrieben, das zur Orientierung dienen soll, ohne gleichzeitig jede fachlich oder lokal gebotene Ausnahme aufzunehmen. |<sup>49</sup> Der Wissenschaftsrat

|<sup>48</sup> S. o., Anmerkung 1.

|<sup>49</sup> Der hier skizzierte Ansatz impliziert, dass sich die folgenden Ausführungen z. B. auch nicht oder nur am Rande auf solche *nebenberuflich* beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beziehen, die de facto hauptberuflich von Lehraufträgen leben. Solche problematischen Beschäftigungsverhältnisse sind aus Sicht des Wissenschaftsrates weder für das Wissenschaftssystem noch für die Betroffenen funktional und bedürfen einer Alternative, die mit dem empfohlenen Modell gegeben ist. Demgegenüber sind Lehraufträ-



empfiehlt transparente, hinreichend flexible und international anschlussfähige Grundstrukturen von Karrierezielen, -wegen und -phasen sowie eine verantwortungsvolle Nutzung der dafür erforderlichen Personalkategorien. Diese Strukturen sollen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühe wissenschaftliche Selbständigkeit und Entwicklungsperspektiven ermöglichen, sie sollen Qualität in Forschung und Lehre gewährleisten, und sie sollen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gute Arbeitsbedingungen, attraktive Beschäftigungsverhältnisse und transparente Karrierebedingungen anbieten. Dazu gehört, dass Stellen offen ausgeschrieben werden und die Anforderungen, Kriterien und Maßstäbe der Leistungsbewertung auf den verschiedenen Karrierestufen von Anfang an transparent und verbindlich kommuniziert werden. Damit sollen die Risiken wie auch die Anreize einer wissenschaftlichen Karriere besser einschätzbar werden. Erreicht werden sollen zudem Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Professur und eine Senkung des Durchschnittsalters auf den verschiedenen Karrierestufen.

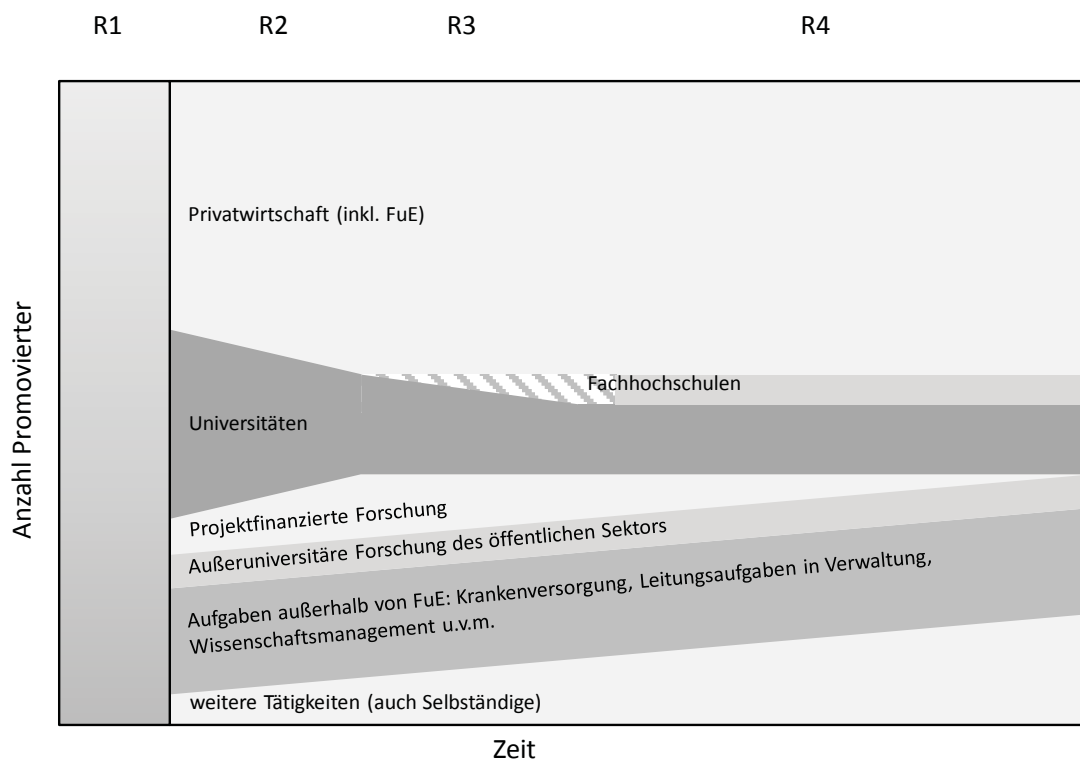
Durchlässigkeit und Mobilität zwischen Karrierewegen an Universitäten und Berufsverläufen in anderen Beschäftigungsbereichen sollen systematisch unterstützt werden. Durchlässigkeit und Mobilität sind notwendig, weil die Mehrheit der Promovierenden sowie der Postdoktorandinnen und -dokoranden auch künftig eine Beschäftigung außerhalb der Universität aufnehmen wird: in der Privatwirtschaft einschließlich Forschung und Entwicklung, im öffentlichen Sektor einschließlich außeruniversitärer Forschung, Fachhochschulen und Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich. Außerdem sollen auch in Zukunft talentierte und hochqualifizierte Personen aus anderen Einrichtungen und Sektoren im In- und Ausland für unbefristete Positionen an Universitäten gewonnen werden, sowohl für Professuren als auch für hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professur, teilweise mit Führungsverantwortung.

Abbildung 2 stellt die Vielfalt der Karrieremöglichkeiten und Tätigkeitsbereiche, die promovierte Akademikerinnen und Akademiker im Verlauf ihrer Berufsbiographie ergreifen können, schematisch dar. Sie gliedert sich auf der Zeitachse in die vier von der EU unterschiedenen Phasen einer *Forscherkarriere*: R1 *First Stage Researcher* („up to the point of PhD“); R2 *Recognised Researcher* („PhD holders or equivalent who are not yet fully independent“); R3 *Established Researcher* („researchers who have developed a level of independence“); R4 *Leading*

ge, die tatsächlich nebenberuflich ausgeübt werden und sofern ihr Anteil in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Lehrveranstaltungen von hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal steht, für die Hochschulen ein großer Gewinn, da sie den Bezug zur Praxis sicherstellen.

*Researcher* („researchers leading their research area or field“). |<sup>50</sup> Dabei steht außer Frage, dass die Bereiche, in denen Promovierte tätig sind, nicht nur Aufgaben in der Forschung, sondern zahlreiche weitere Tätigkeiten umfassen, etwa Entwicklung und Innovation, Leitung und Betreuung von Forschungsinfrastrukturen, Transfer, Lehre, Aufgaben im Wissenschaftsmanagement, in der öffentlichen Verwaltung, in der Krankenversorgung u.v.m. Die Abbildung veranschaulicht aus Gründen der Übersichtlichkeit keine der vielen möglichen Übergänge zwischen den Sektoren; Mengenverhältnisse werden nur angedeutet. Demgegenüber zeigt sie, dass eine Karriere im universitären Sektor nur eine von vielen Optionen für promovierte Akademikerinnen und Akademiker ist.

**Abbildung 2**      **Betätigungsfelder promovierter Personen in verschiedenen Karrierephasen**



Quelle: Wissenschaftsrat, orientiert an folgendem Schema: European Science Foundation: Research Careers in Europe. Landscape and Horizons. A report by the ESF Member Organisation Forum of Research Careers, Strasbourg 2009, S. 18, Abbildung 2.2.

|<sup>50</sup> Vgl. die *working titles* des *ERA-Framework* von 2011. [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/Towards\\_a\\_European\\_Framework\\_for\\_Research\\_Careers\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf) (abgerufen am 17.06.2014).



Der Wissenschaftsrat empfiehlt, für wissenschaftliches Personal an Universitäten ergänzend zum Karriereziel Professur weitere Karriereziele anzubieten. Er empfiehlt Durchlässigkeiten zwischen diesen Karrierewegen und von den Universitäten in andere Arbeitsmärkte – möglichst in allen Karrierephasen. Die Universitäten sollten ein erkennbares Angebot an Karriereoptionen und strukturierte Karrierewege vorhalten, die den Individuen zugleich unterschiedliche Berufsverläufe ermöglichen. Dabei zeichnen sich zwei Hauptstränge ab: das Karriereziel *Professur*, das bereits über elaborierte Routinen und definierte Phasen verfügt und im Folgenden relativ ausführlich behandelt wird, und daneben das Karriereziel *Wissenschaftlicher Mitarbeiter*<sup>51</sup> (unbefristet beschäftigt). In diesem Bereich ist eine dynamische Entwicklung erkennbar, neue Professionen entstehen im Wissenschaftsmanagement, in der Betreuung anspruchsvoller Infrastrukturen oder in wissenschaftlichen Dienstleistungen. Hier sind von den Universitäten noch Standards, Prozesse, Stellenprofile und Kriterien zu entwickeln, daher werden in den vorliegenden Empfehlungen in erster Linie Grundsätze ausgeführt.

Für beide Hauptstränge sollen erkennbare Karrierephasen und Etappenziele entwickelt werden, wie sie für den Weg zur Professur bereits differenziert vorliegen. Karrierephasen vor Erreichen eines Karriereziels können als befristete Beschäftigung gestaltet sein, dazu sind Anforderungen, Dauer, Anschlusspositionen und Übergänge in andere Karrierewege bzw. Arbeitsmärkte zu definieren. Eine Aneinanderreihung von befristeten Verträgen in verschiedenen Projekten ist nicht als gestalteter Karriereweg zu bewerten. Besonders für die Karriereziele der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Qualifikationswege noch zu spezifizieren und entsprechende Dauerstellen vorzuhalten.

Ein Karriereziel zeichnet sich durch die Option aus, die entsprechende Position unbefristet einnehmen zu können, was nicht gleichbedeutend mit einem Ende der beruflichen Entwicklung sein muss. Ein Wechsel aus einer (unbefristeten wie befristeten) Beschäftigung setzt voraus, dass Stellen öffentlich ausgeschrieben werden, das betrifft Dauerstellen, aber auch Projekt- und Qualifikationsstellen. Dauerstellen ausschließlich für die Entfristung eigenen Personals zu benutzen, verhindert Mobilität und Personalentwicklung. Überdies sollten Positionen, die Karriereziele darstellen, angemessen dotiert sein und Gestaltungs- und Entwicklungsspielräume enthalten. Das schließt in beiden Strängen Führungsauf-

<sup>51</sup> Wenn im Folgenden „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis genannt werden, sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben i.d.R. mitgemeint.

gaben ein, ebenso horizontale Entwicklungen (ohne Aufstieg), Wechsel zu anderen Hochschulen, in außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und zum außeruniversitären Arbeitsmarkt (mit und ohne Aufstieg). Der wesentliche Unterschied zwischen den Strängen ist, dass nur die Professuren außerhalb einer Weisungsbindung stehen, während wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – seien sie mit Führungsaufgaben betraut oder nicht – stets innerhalb der Hierarchie stehen.

Im Folgenden werden zunächst aus der Systemperspektive Personalkategorien beschrieben, die eine unbefristete Beschäftigung hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten ermöglichen und als Karriereziel angestrebt werden können (vgl. II.1). Der daran anschließende Unterabschnitt beschreibt idealtypische Karrierewege an Universitäten, die zu diesen Zielen führen (vgl. II.2), im individuellen Fall aber Abweichungen zulassen. Die Empfehlungen zu „Wegen und Phasen“ sind chronologisch angelegt und lassen entsprechend auch eine Verlaufssicht aus individueller Perspektive zu. Die Empfehlungen beziehen sich auf haushalts- und drittmittelfinanziertes Personal. |<sup>52</sup> Der Wissenschaftsrat gibt den Universitätsleitungen und „Organisationseinheiten“ |<sup>53</sup> in den folgenden Unterabschnitten Hinweise dafür, wie die verschiedenen Personalkategorien verantwortungsvoll genutzt werden können.

Für den Weg zur Professur empfiehlt der Wissenschaftsrat an Universitäten drei Karrierephasen: zwei Qualifizierungsphasen (Promotions- und Postdoc-Phase) und eine Bewährungsphase (*Tenure Track*-Professur). Der Wissenschaftsrat empfiehlt die regelhafte Vergabe des *Tenure Track* beim Einstieg in die Bewährungsphase. Gleichzeitig rät er dazu, weiterhin einen Teil der freiwerdenden Professuren offen auszuschreiben, damit Mobilität und Flexibilität in allen Karrierephasen erhalten bleiben.

Karrierewege mit dem Ziel einer unbefristeten Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter sind bisher wenig systematisch ausgestaltet und erkennbar. Die Diversität notwendiger Qualifizierungsanforderungen resultiert im Wesentlichen aus den sehr heterogenen Anforderungen an die Stellen. Viele Tätigkeiten in diesem Bereich setzen eine weitere Qualifizierung nach Abschluss des Hochschulstudiums voraus, etwa eine Promotion, ein zweites Staatsexamen, bestimmte methodische oder technologische Kenntnisse, die Teilnahme an einem Weiterqualifikationsangebot oder den Nachweis gleichwertiger Qualifikationen, z. B. durch eine Tätigkeit in ei-

|<sup>52</sup> Zum drittmittelfinanzierten Personal vgl. auch B.III.7.

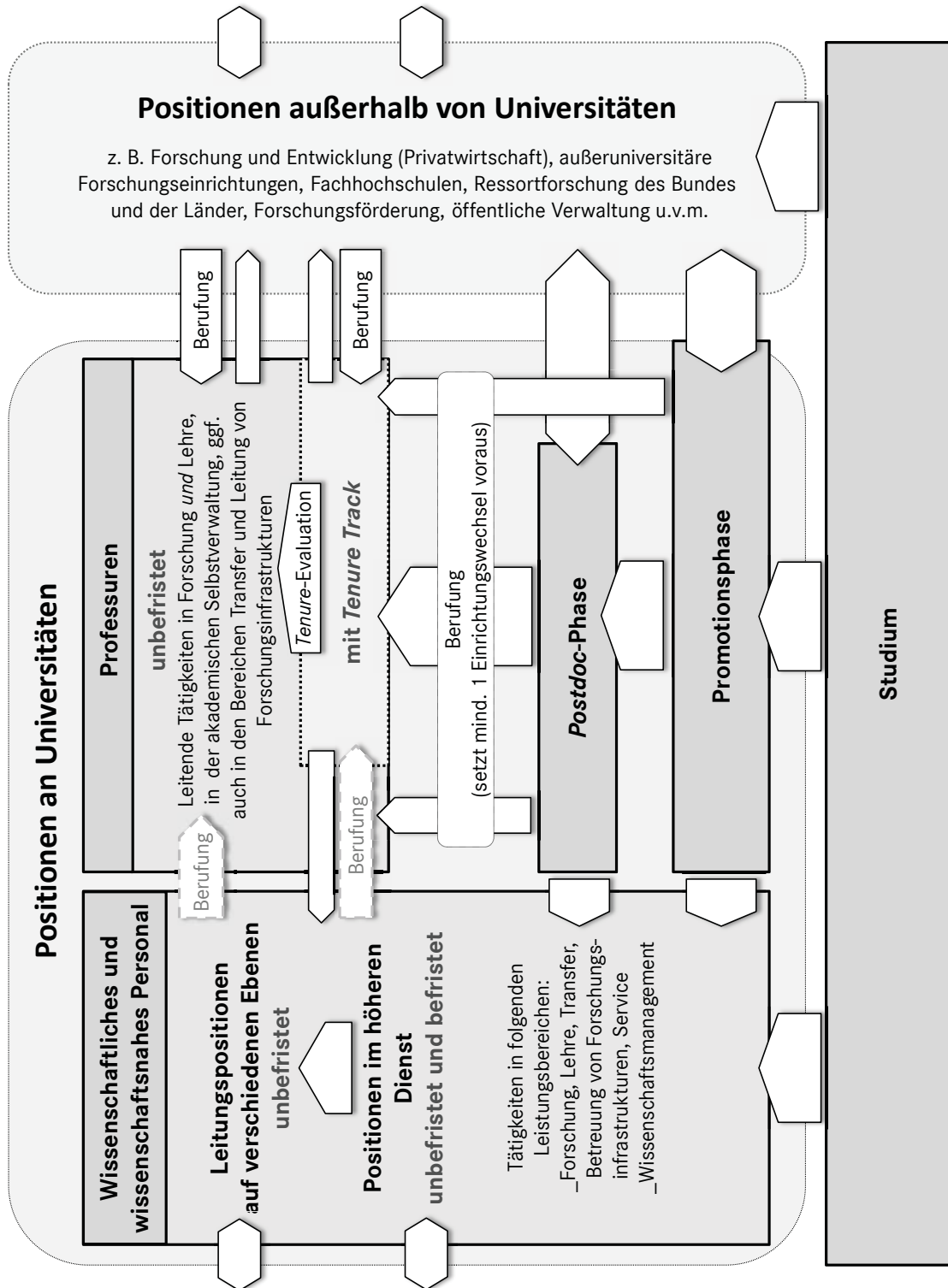
|<sup>53</sup> „Organisationseinheit“ steht für die jeweilige Organisations-, Lehr- bzw. Infrastruktureinheit (z. B. Fakultät, Fachbereich, Department, Institut, Sektion).

nem Unternehmen oder einer anderen Einrichtung außerhalb der Universität. Der Wissenschaftsrat stellt fest, dass Universitäten unbefristet Beschäftigte zur Erfüllung von Daueraufgaben unbedingt und in größerer Zahl als aktuell gegeben benötigen (vgl. IV.2; der Anteil unbefristeten wissenschaftlichen Personals ist mit 31 % – inkl. der Professorinnen und Professoren – deutlich zu gering; vgl. auch A.III). Er hält es für erforderlich, den Universitäten insgesamt mehr Dauerstellen für wissenschaftliches Personal zur Verfügung zu stellen. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten und Organisationseinheiten auf, diese Karriereziele sowie die dafür erforderlichen Wege und Phasen systematisch auszugestalten.

Abbildung 3 zeigt modellhaft, welche Karriereziele und -wege es künftig an den Universitäten geben wird, wenn die Empfehlungen umgesetzt werden. Im großen Bereich „Universitäten“ sind die beiden Stränge dargestellt, die zu den Karrierezielen *Professur* und *Wissenschaftliches und wissenschaftsnahes Personal* führen. *Wissenschaftliches Personal* bezeichnet Personen, die in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten tätig sind und im Unterschied zu *Professorinnen und Professoren* nur teilweise Führungsverantwortung wahrnehmen. *Wissenschaftsnahes Personal* bezeichnet Personen, die in Wissenschaftsmanagement und -administration tätig sind und ebenfalls im Rahmen der Personalkategorie „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ beschäftigt werden (nicht als Verwaltungspersonal, wobei es hier Überschneidungen geben kann). Die Abbildung deutet an, dass der Bereich dieser wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Differenzierung erlaubt, aber professionalisiert werden muss, dass Karriereeinstiege und Übergänge zu gestalten und auch Aufstiegsmöglichkeiten vorzusehen sind. Nicht dargestellt – aber möglich – sind hybride Stellenprofile (vgl. II.1.b und II.2).

Die verschiedenen Pfeile verweisen auf horizontale Entwicklungsmöglichkeiten sowie Aufstiege auf Positionen innerhalb der Universität und in anderen Sektoren („Positionen außerhalb von Universitäten“), auf denen die unterschiedlichen Karrierephasen verbracht werden können. Die Pfeile, die links und rechts aus der Abbildung führen, deuten an, dass aus Sicht des Wissenschaftsrates auch Wechsel zwischen dem außeruniversitären Sektor und dem *wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen* Bereich ermöglicht werden sollen.

Die Abbildung stellt keine Mengenverhältnisse dar, insbesondere hinsichtlich der Gruppengrößen (Studierende, Promovierende etc.). Sie geht auch nicht auf jedes Detail ein, etwa auf Finanzierungsarten, Besonderheiten einzelner Disziplinen, gemeinsame Berufungen von Universitäten mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder mit der Wirtschaft, Mobilität von unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren etc., dazu finden sich mehr Einzelheiten im Text.



Quelle: Wissenschaftsrat.

Sofern im Folgenden zu Zeitpunkten und zur Dauer einer Karrierephase Zahlenangaben gemacht werden, dienen diese als Richtgröße. Grundsätzlich empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten, Maßnahmen zu ergreifen, um das Durchschnittsalter bei Erstberufung bzw. *Tenure*-Vergabe sowie bei der Entfristung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich zu senken. Er tut dies in dem Bewusstsein gewisser Einschränkungen. Auch wenn Altersdiskriminierung im Beruf grundsätzlich unzulässig ist, gibt es für akademische Karrieren eine Vielzahl von Optionen und Entscheidungen, die die Dauer von Karrierephasen betreffen und die sich auf Qualifikationen und Leistungsindikatoren im Lebenslauf auswirken (z. B. bei Einwerbungen von Stipendien, Altersbeschränkungen in der Nachwuchsförderung und bei Preisen). Vorgesetzte und Mentorinnen bzw. Mentoren sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die geltenden Regelungen und fachspezifischen Praktiken informieren.

Qualifizierungs- und Karrierephasen sollen flexibel gestaltet werden wie auch übersprungen oder abgekürzt werden dürfen; sie können sich aber auch durch einen Fach- oder Hochschulwechsel, durch Erziehungszeiten oder die Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen oder durch damit verbundene oder daran anschließende Teilzeitbeschäftigungen verlängern. Grundsätzlich soll in den Qualifizierungsphasen (Promotions- und Postdoc-Phase) sowie in der Bewährungsphase (*Tenure Track*-Professur) eine Fristverlängerung um zwei Jahre pro Kind gewährt werden. Dies soll für beide Geschlechter gelten, damit Familienpflichten gleichberechtigt wahrgenommen werden können. |<sup>54</sup>

Um Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Familienfreundlichkeit an Universitäten zu befördern, fordert der Wissenschaftsrat die beschäftigenden Einrichtungen auf, entsprechende Ziele bereits auch bei der Besetzung von Stellen zu verfolgen. Transparente Verfahren mit verbindlichen Kriterien und eine angemessene Beteiligung von Frauen in Auswahl- und Berufungskommissionen können dazu beitragen, Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erreichen und damit verbunden den Anteil von Wissenschaftlerinnen am wissenschaftlichen Personal auf allen Karrierestufen, insbesondere in wissenschaftlichen Führungspositionen, kontinuierlich zu erhöhen. |<sup>55</sup> Der Wissenschaftsrat bekräftigt in diesem Zusammenhang seine Empfehlung zu flexiblen am Kaskadenmodell orientierten

|<sup>54</sup> Dies steht im Einklang mit dem WissZeitVG und etwa dem Emmy Noether-Programm der DFG..

|<sup>55</sup> Vgl. dazu auch Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bremen 2012, S. 25-28.

Zielquoten. |<sup>56</sup> Die Universitäten sind gefordert, die Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass Karrierewege an Universitäten für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen begehbar werden, genügend passende und offen zugängliche Angebote vorgehalten werden, etwa zur Kinderbetreuung |<sup>57</sup>, und die dafür erforderlichen Mittel dauerhaft zur Verfügung stehen. Auch spezielle Angebote für eine geteilte Elternzeit oder etwa die Möglichkeit, Qualifizierungs- oder Bewährungsphasen in Teilzeit und/oder Heimarbeit fortzuführen, können Abhilfe schaffen. Darüber hinaus ist es grundsätzlich wichtig, dass verlässliche und transparent zu vergebende Leistungen zur Unterstützung von Eltern- bzw. Pflegezeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entwickelt werden. Sofern von den einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünscht, sollten Teilzeitbeschäftigung ermöglicht und ggf. entsprechend längere Verträge unterstützt werden, auch auf Ebene der Professur.

#### *Aufgabengerechte Veränderung der Personalstruktur*

Seit den 1990er Jahren zeichnet sich in Deutschland ein Wandel in der Hochschulgovernance ab, der mit zunehmender Autonomie und mehr Wettbewerb Profilbildungsprozesse und z. T. Verwaltungsreformen in Gang gesetzt hat. Sonderprogramme wie die Exzellenzinitiative haben dazu beigetragen, neue Steuerungsinstrumente zu implementieren und neue Strukturen aufzubauen, in deren Gefolge neue Aufgaben und Stellenprofile im Bereich wissenschaftlicher Dienstleistungen und wissenschaftsnaher Tätigkeiten entstanden sind. Ebenso hat die jüngste Expansion der Studienplatznachfrage viele neue Aufgaben an den Hochschulen langfristig entstehen lassen, ohne dass die dafür erforderlichen Dauerstellen proportional mitgewachsen wären. Dieser Funktionszuwachs muss sich auf die Gestaltung von Karrierezielen und -wegen, Personalstrukturen und -kategorien auswirken. In der Vergangenheit ist es vielfach zu unsystematischen, auch zufälligen Funktionszuweisungen gekommen, um den Erfordernissen im Alltag gerecht zu werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen daher oft unabhängig von ihrer Qualifizierungsphase und Finanzierungsart oder Vertragslaufzeit ein breites Spektrum von Aufgaben in Lehre, Forschung, Service, Transfer, Management und Verwaltung. Es gab bislang kaum systematische Qualifizierung im jeweiligen Tätigkeitsfeld oder erkennbare Karrierestufen. Vielfach gehen die Stellen in die Kapazitätsberechnung ein, obwohl die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber

|<sup>56</sup> Bei der Besetzung von Stellen dient beim Kaskadenmodell der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe als Bezugsgröße; vgl. auch Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, a.a.O., S. 33f.

|<sup>57</sup> Zu den an vielen Universitäten bereits vorhandenen Angeboten vgl. C.I.5.b.

eigentlich nicht für Forschung und Lehre vorgesehen sind. Es ist ein unübersichtlicher Bereich entstanden, der dringend der Ausgestaltung bedarf.

Der Wissenschaftsrat plädiert in den vorliegenden Empfehlungen für eine aufgabengerechte Veränderung der universitären Personalstruktur unter Nutzung der vorhandenen Personalkategorien, wobei der Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter noch auszugestalten ist. Die Verbindung von selbständiger Forschung und Lehre muss auch künftig Aufgabe der Hochschullehrerinnen und -lehrer (einschließlich *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren) sein. Sämtliche Professorinnen und Professoren sollen auch künftig *leitende* Funktionen in Forschung und Lehre, in den Bereichen Forschungsinfrastrukturen und Wissens- und Technologietransfer, außerdem in der akademischen Selbstverwaltung (etwa Mitgliedschaften im *Thesis Committee*, in Berufungskommissionen, im Senat etc., weniger im Bereich Wissenschaftsmanagement) wahrnehmen. Diese Aufgabenerfüllung soll auch dazu führen, dass der Anteil professoraler Lehre, in die eigene Forschungsergebnisse einfließen, künftig in allen universitären Studiengängen gestärkt wird. Die Verantwortung für die curriculare Lehre eines Fachgebiets obliegt weiterhin den Professorinnen und Professoren. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen bei unbefristeter Beschäftigung künftig vermehrt einer Organisationseinheit zugeordnet sein. Ihnen kann in bestimmtem Umfang die verantwortliche Übernahme von Aufgaben übertragen werden (s. II.1.b).

Die Umstellung des Karrierewegs zur Professur auf ein *Tenure Track*-System setzt einen nennenswerten Pool an besetzbaren Stellen (Professuren) voraus. In den vergangenen Jahren hat sich das Mengenverhältnis von Professorinnen und Professoren zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden verändert (vgl. C.I.1.d). Gleichzeitig haben sich die Anforderungen an selbständige Tätigkeiten in den Bereichen Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Transfer ausgeweitet. Erforderlich ist daher eine deutliche Aufstockung der Zahl der Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen. Je nach Größe der Einrichtung, Aufbauorganisation und Fächerspektrum wird es zudem geboten sein, einen größeren Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet zu beschäftigen (vgl. ausführlich B.IV). | <sup>58</sup>

| <sup>58</sup> Vgl. außerdem Wissenschaftsrat: Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, Braunschweig 2013, S. 55-59, Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, Berlin 2008, S. 93-101, und Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Berlin 2007, wo die Schaffung von ca. 4.000 zusätzlichen Professuren mit Aufgabenschwerpunkt in der Lehre empfohlen wird.



Mit „Karrierezielen“ werden im Folgenden Positionen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten beschrieben, die unbefristet eingenommen werden können. Die Universitäten benötigen entsprechende Stellen in ausreichendem Umfang, um ihre Kernaufgaben hochwertig mit haushaltsfinanziertem Personal erfüllen zu können.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine funktionale Differenzierung dieser Positionen in Stellen für Hochschullehrerinnen und -lehrer (s. II.1.a) sowie in Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in einzelnen Leistungsbereichen einer Universität tätig sind und denen teilweise auch Führungsverantwortung übertragen wird (s. II.1.b).

#### II.1.a Unbefristete Professuren

Professorinnen und Professoren sollen alle Aufgaben, die Universitäten dem jeweiligen Hochschulgesetz zufolge obliegen, selbständig wahrnehmen – sowohl in der Forschung als auch in der Lehre, außerdem in der akademischen Selbstverwaltung, in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und darüber hinaus in weiteren Bereichen wie Weiterbildung, Forschungsinfrastrukturen und Transfer. Die Erfüllung dieser Aufgaben setzt umfangreiche Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen und entsprechend zugeschnittene Karrierewege voraus (s. II.2). Entscheidend für die Gewinnung der besten Kandidatinnen und Kandidaten sind aus Sicht des Wissenschaftsrates ein offener Zugang (abgesehen vom *Tenure Track*), qualitätsgesicherte Berufungsverfahren, Anreize wie Ausstattung und Zugang zu Forschungsinfrastrukturen sowie Personalentwicklung.

#### *Zugang zur Professur*

Es soll zwei Zugänge zur unbefristeten Professur geben: erstens über den offenen Wettbewerb (herkömmliche Berufung), zweitens über den *Tenure Track* bzw. die *Tenure-Evaluation* (s. II.2.c). Der offene Wettbewerb auf Ebene der unbefristeten Professur soll dazu dienen, Mobilität von etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland zu unterstützen, Durchlässigkeit zum außeruniversitären Arbeitsmarkt einschließlich Forschungseinrichtungen des öffentlichen Sektors zu gewährleisten, eine Vielfalt möglicher Berufsverläufe zuzulassen und Anreize zu setzen. Die Universitäten bzw. Organisationseinheiten haben die Aufgabe, vorausschauend und systematisch zu planen, wie viele und welche Professuren mit und ohne *Tenure Track* ausgeschrieben werden.

Die für den Zugang zur Professur laut Gesetz erforderlichen und über das abgeschlossene Hochschulstudium, die pädagogische Eignung und die besondere Be-

fähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (Promotion) hinausgehenden „zusätzlichen Leistungen“ (s. auch A.I) sollen im Rahmen unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb wie außerhalb der Universität nachgewiesen werden können:

- a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer *Tenure Track*-Professur auf Ebene von W1, im Rahmen einer anderweitigen Beschäftigung an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, etwa einer Nachwuchsgruppenleitung, oder im Rahmen eines Stipendiums in Deutschland und/oder im Ausland (*Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren, die von Anfang an auf Ebene von W2 beschäftigt werden, müssen bereits zum Zeitpunkt ihrer Berufung auf eine *Tenure Track*-Professur zusätzliche Leistungen nachweisen und erhalten in Folge einer positiven *Tenure*-Evaluation eine unbefristete Professur; s. II.2.c);
- b) zusätzliche künstlerische Leistungen im Rahmen einer künstlerischen Tätigkeit;
- c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden im Rahmen einer mehrjährigen beruflichen Praxis in der Industrie, im öffentlichen Sektor oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich. Dies ist z. B. in den Ingenieur- und Rechtswissenschaften bereits jetzt gelebte Praxis und könnte, um den Leistungsbereich „Wissens- und Technologietransfer“ weiter zu stärken, zu einem fachspezifischen Anteil auch in anderen Disziplinen eine Option sein.

Somit sieht der Wissenschaftsrat zwar grundsätzlich verschiedene Zugänge zur Professur. Er empfiehlt den Universitäten aber, den universitären Karriereweg mit der Personalkategorie *Tenure Track*-Professur gezielt auszugestalten (s. II.2.c).

### *Berufungsverfahren*

Eine Professorin bzw. ein Professor wird grundsätzlich im Rahmen eines regulären ordentlichen Berufungsverfahrens rekrutiert. Zu einem transparenten, objektiven, qualitätssichernden, wettbewerbsorientierten und straffen Berufungsverfahren gehören u. a. eine internationale Ausschreibung, eine interne wie externe Leistungsevaluation nach transparenten und verbindlichen Kriterien, die Einsetzung von Berufungsbeauftragten sowie eine zeitnahe und regelmäßige Information der Bewerberinnen und Bewerber über den Stand des Verfahrens. Berufungsverfahren gehören zu den zentralen hochschulinternen Steuerungsinstrumenten für die Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie für die Hochschulentwicklung. Gemeinsame Professuren mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Stiftungsprofessuren mit der Industrie oder

anderen Sektoren werden ebenfalls in Anlehnung an das reguläre Berufungsverfahren besetzt. Der Wissenschaftsrat bekräftigt damit seine Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. |<sup>59</sup>

### *Personalentwicklung für Professorinnen und Professoren*

In ihrer langjährigen wissenschaftlichen Karriere werden Professorinnen und Professoren mit hoher Wahrscheinlichkeit immer wieder mit Aufgaben konfrontiert, die am Rande oder außerhalb ihrer wissenschaftlichen Fachkenntnisse und Kompetenzen liegen. Um sich in solche neuen Tätigkeitsbereiche gezielt einarbeiten zu können und anfallende Aufgaben effizient wahrnehmen zu können, brauchen Professorinnen und Professoren Weiterqualifizierungsangebote: etwa mit Blick auf Personalführung (zumal mit der Professur fast immer eine Vorgesetztenfunktion einhergeht), Wissenschaftsmanagement, Hochschuldidaktik oder Selbstverwaltungs- und Leitungsaufgaben (z. B. im Dekanat oder in der Hochschulleitung).

Bei der Ausgestaltung der Personalkategorie „Professur“ empfiehlt der Wissenschaftsrat zudem, die faktisch oft schon beobachtbare Differenzierung der Aufgabenprofile im individuellen Berufsverlauf nachzuvollziehen und erkennbar zu machen. Hochschulleitungen sollten den unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren vermehrt die Möglichkeit anbieten, Aufgabenschwerpunkte zu vereinbaren, an denen auch die Leistungskriterien orientiert sind. Grundsätzlich sollen alle Professorinnen und Professoren immer Aufgaben in Forschung *und* Lehre wahrnehmen |<sup>60</sup>, damit eine Anbindung der Forschung an die Lehre gewährleistet ist und sie von den Studierenden nicht abgekoppelt werden. Die Schwerpunkte sollten sich richten nach dem Bedarf und der Funktion der jeweiligen Organisationseinheit sowie dem eigenen Interesse und der Eignung der einzelnen Professorinnen und Professoren. In Frage kommen als Aufgabenschwerpunkte: Forschung (Grundlagenforschung, angewandte Forschung oder translationale Forschung/Transfer |<sup>61</sup>), Lehre |<sup>62</sup>, Leitung von For-

|<sup>59</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena 2005, S. 4-6.

|<sup>60</sup> Hauptamtliche Leitungsfunktionen begründen eine Ausnahme.

|<sup>61</sup> „Translationale Forschung“ bzw. Wissens- und Technologietransfer zielt auf die dialogische Vermittlung und Übertragung wissenschaftlicher Erkenntnisse aus allen Wissenschaftsbereichen in Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur und Politik. Vgl. dazu Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a.a.O., S. 25f.; die Leistungsdimensionen von Transfer gehen demzufolge „von der Translation in der Medizin über den technologischen Transfer, die Anregung von öffentlichen Debatten und gezielte Politikberatung oder vergleichbare Beratungsaktivitäten bis hin zur öffentlichen Vermittlung von Erkenntnissen und Erkenntnisprozessen, etwa in Museen und Ausstellungen.“

|<sup>62</sup> Um eine Professionalisierung in einem bestimmten Aufgabenbereich zu ermöglichen, kann auch eine dauerhafte Schwerpunktsetzung sinnvoll sein. Auf eine solche Möglichkeit müsste bereits in der Aus-

schungsinfrastrukturen |<sup>63</sup> und Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung (Hochschul- und Dekanatsleitung etc.). Die Aufgabenschwerpunkte sind inhaltlich und zeitlich im Einzelfall verbindlich zu regeln. Die Definition eines Zeitraums soll sicherstellen, dass eine Veränderung des Aufgabenschwerpunktes möglich ist. Der Wissenschaftsrat weist darauf hin, dass Festlegungen von Aufgabenschwerpunkten in allen genannten Bereichen sowohl auf Ebene der W2- als auch der W3-Professur genutzt werden sollen. |<sup>64</sup>

Eine Differenzierung der Professur kann aus Sicht des Wissenschaftsrates durch Leistungszulagen unterstützt werden. Diese können eine stärkere Binnendifferenzierung der Ebenen W2 und W3 zur Folge haben. Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass Professorinnen und Professoren grundsätzlich in einem hohen Maße intrinsisch motiviert sind, dass zusätzliche Ressourcen und monetäre Anreize jedoch auch von Leistungsträgern als Anerkennung verstanden werden und zusätzlich stimulierend wirken. |<sup>65</sup> Für Leistungszulagen und Zielvereinbarungen müssen dem Aufgabenschwerpunkt entsprechend gewichtete Kriterien zugrunde gelegt werden. Bezüglich Ausstattungszusagen bekräftigt der Wissenschaftsrat seine Empfehlung, diese grundsätzlich zu befristen. |<sup>66</sup>

#### II.1.b Weitere Karriereziele an Universitäten für wissenschaftliches Personal

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Lehrkräfte für besondere Aufgaben haben sich inzwischen ausdifferenzierte Tätigkeitsfelder mit vielfach hohen Anforderungen entwickelt (vgl. auch C.I.1.d und C.I.3). Auch in Zukunft werden Personen gebraucht werden, die über vertiefte Fachkenntnisse und Kompetenzen in einzelnen Leistungsbereichen einer

schreibung hingewiesen werden. Wie z. B. eine Schwerpunktsetzung in der forschungsbasierten Lehre aussehen kann, hat der Wissenschaftsrat im Jahr 2007 beschrieben: Er hat die Schaffung von ca. 4.000 *zusätzlichen* „Professuren mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre“ empfohlen und insofern keine bloße Umwandlung vorhandener Professuren. Flexibilität und Durchlässigkeit zwischen den Aufgaben sollten immer möglich sein, und Lehraufgaben sollten nicht ausschließlich Unterrichtsstunden umfassen können (vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, a.a.O.).

|<sup>63</sup> Vgl. auch Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a.a.O., S. 63. In diesem Zusammenhang ist insbesondere an die Natur-, Lebens- und Ingenieurwissenschaften zu denken; große Infrastrukturen kann es aber auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften geben (Bsp.: Sammlungen, Nationales Bildungspanel).

|<sup>64</sup> Bzw. in Baden-Württemberg sowohl auf Ebene der Professur mit als auch ohne Leitungsfunktion.

|<sup>65</sup> Vgl. auch Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung, Halle 2011, S. 46; der Wissenschaftsrat empfiehlt ausdrücklich nicht allein monetäre Anreize, sondern den Einsatz komplementärer Steuerungszugänge (vgl. dazu S. 35-37).

|<sup>66</sup> Zur Befristung von Ausstattungszusagen vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, a.a.O., S. 57.

Universität verfügen. Dabei sind zwei große Gruppen zu identifizieren: Personal, dem vorrangig wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturbetreuung und/oder Transfer bzw. Translation obliegen, außerdem Personal mit Aufgaben vorrangig in Wissenschaftsmanagement und -administration. Es gibt dabei viele Überschneidungen und hybride Aufgabenprofile. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Systematik sollen beide Gruppen im Folgenden aber getrennt behandelt werden.

*Aufgabenschwerpunkt: Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen, Transfer*

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal mit Aufgabenschwerpunkten in Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Transfer muss qualifiziert, teilweise sogar hoch spezialisiert, mit dem Wissenschaftsbetrieb vertraut und zunehmend auch interdisziplinär ausgebildet sein. Die Personalkategorien „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ und „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ sind aus Sicht des Wissenschaftsrates zur Wahrnehmung dieser Aufgaben grundsätzlich geeignet: Sie erlauben eine Spezialisierung, lassen aber auch breiter angelegte Profile zu.

Die Qualifikationsanforderungen an solche Stellen sind divers |<sup>67</sup> und in den geltenden Landeshochschulgesetzen uneinheitlich geregelt. |<sup>68</sup> Über die formalen Anforderungen hinaus gibt es inhaltliche Anforderungen, die so vielfältig sind wie die Studienangebote und Forschungsbereiche an Universitäten. Der Wissenschaftsrat bewertet diese Vielfalt als funktional. Sie stellt die Universitäten aber vor die Herausforderung, das Aufgabenprofil der jeweiligen Stelle inhaltlich zu füllen, die Qualifikationsvoraussetzungen und Anforderungen sowie die Entwicklungs- und Gestaltungsspielräume zu beschreiben und dieses Karriereziel für potentielle Bewerberinnen und Bewerber sichtbar und attraktiv zu machen. Personen in der Qualifizierungsphase sollten einschätzen können, ob sie für dieses Karriereziel geeignet sind (s. II.2.a), das gleiche gilt für deren Mentorinnen und Mentoren. Der Wissenschaftsrat erinnert daran, dass sich die

|<sup>67</sup> Das gilt auch für die unbefristet Beschäftigten unter den über 250.000 Personen im Jahr 2012, die an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in der Kategorie „Hauptberufliches Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal“ geführt werden (vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4, 2012, Tabelle 16, hier S. 224). Einem Teil dieser Personen obliegen z. B. anspruchsvollste Aufgaben im Wissenschaftsmanagement.

|<sup>68</sup> Minimalanforderung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Einstellungsvoraussetzung für die *unbefristete* Beschäftigung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters kann eine qualifizierte Promotion oder gleichzusetzende wissenschaftliche Leistungen oder eine erfolgreich abgelegte zweite Staatsprüfung sein. Teilweise sind solche Nachweise auch notwendig, wenn die Erfüllung der jeweiligen Dienstaufgaben eine entsprechende wissenschaftliche Qualifikation erfordert, etwa wenn eine Stelle auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient.

Hochschulen zu guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet haben. |<sup>69</sup> Zu deren Merkmalen gehört auch eine sorgfältige Qualitätssicherung bei Personalplanung und -einsatz, einschließlich transparent und qualitätsadäquat verteilter Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

Um hohe Qualitätsstandards an die Besetzung, Aufgaben- und Verantwortungszuweisung von Stellen für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten zu können, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Organisationseinheiten, tragfähige Konzepte oder Richtlinien unter den je spezifischen Bedingungen aufzustellen und diese mit der Universitätsleitung abzustimmen. Solche Konzepte können auch Inhalt der Zielvereinbarung zwischen Organisationseinheit und Universitätsleitung sein und sollten Angaben zu Inhalten und Umfang der Tätigkeiten, zur jeweils erforderlichen Qualifikation, zur Vergütung bzw. Besoldung und ggf. zu Leistungszulagen enthalten. |<sup>70</sup> Sie sollten zudem regeln, wie ein Aufstieg qualitätsgesichert gelingen kann, welche Karrierestufen vorgesehen sind |<sup>71</sup> und welche Voraussetzungen bzw. Profile die Stellen haben.

#### *Querschnittsaufgabe: Wissenschaftsmanagement*

Durch die Zunahme von Drittmittelförderung und koordinierten interdisziplinären Projekten sowie durch die Zunahme des internationalen Wettbewerbs in Forschung und Lehre und der Relevanz von internationalen Kooperationen für den Erfolg in der Wissenschaft kommt Tätigkeiten im Bereich Wissenschaftsmanagement eine wachsende Bedeutung zu. Wissenschaftsspezifisches Managementwissen und eine Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements sind wichtige Bausteine zur qualifizierten und effizienten Erfüllung dieser Aufgaben.

Dabei gibt es an Universitäten eine Bandbreite an Tätigkeiten mit unterschiedlichen Kompetenzprofilen, die von der Lehrorganisation und Studienberatung über die Geschäftsführung von Graduiertenschulen, Forschungsclustern und Fakultäten oder Stabsstellenleitung bis hin zu Aufgaben im Bereich eines insti-

|<sup>69</sup> Vgl. dazu auch DFG: Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Denkschrift, ergänzte Auflage 2013, etwa Empfehlung 4: „Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ ([http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/reden\\_stellungnahmen/download/empfehlung\\_wiss\\_praxis\\_1310.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf), abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>70</sup> Vgl. dazu auch die „Richtlinien zur Einrichtung von Stellen für Dauerfunktionen für wissenschaftliche Mitarbeiter (Funktionsdauerstellen)“ der Technischen Universität Darmstadt ([http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez\\_vii/infosaz/dauerstellenrichtlinien.pdf](http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez_vii/infosaz/dauerstellenrichtlinien.pdf); abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>71</sup> Im Angestelltenverhältnis z. B. E13-E15 sowie außertarifliche Bezahlung, im Beamtenverhältnis A13-A16, jeweils ggf. mit Leistungszulagen.



tutionalisierten wissenschaftsadäquaten Qualitätsmanagements und Controlling reichen. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten und Organisationseinheiten auf, diesen Bereich Wissenschaftsmanagement und -administration gezielt zu professionalisieren, systematisch weiterzuentwickeln und in den empfohlenen Konzepten zur Ausgestaltung der Personalkategorie „wissenschaftlicher Mitarbeiter“ angemessen zu berücksichtigen. Auch für Wissenschaftsmanagerinnen und -manager sind Karriereeinstiege zu gestalten und Angebote der Personalentwicklung vorzuhalten. In geeigneten Fällen sind ihnen Möglichkeiten des Aufstiegs zu eröffnen. |<sup>72</sup> Die Qualifikationsanforderungen an diese Stellen sind auch im Bereich Wissenschaftsmanagement divers und von der jeweiligen Hierarchiestufe abhängig. Der Aufgabenschwerpunkt kann je nach Stelle z. B. auf der Erarbeitung von Strategiekonzepten, auf der Konzipierung und Durchführung von Verfahren der Qualitätssicherung, auf Personalführung, Verwaltung großer Drittmittelaufkommen u.v.m. liegen.

*Funktionen der Personalkategorie, formale Zuordnung der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

Mit einer verantwortungsvollen Nutzung der Personalkategorie „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ verbindet der Wissenschaftsrat mehrere Anforderungen, die hier und in den folgenden Unterabschnitten beschrieben werden: eine Klärung der Funktionen der Personalkategorie und damit verbunden eine Profilierung der Gruppe der Beschäftigten sowie eine Klärung der formalen Zuordnung der Stellen, außerdem eine qualitätsgesicherte Personalgewinnung, kompetente Personalführung und kontinuierliche Personalentwicklung.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine funktionale, den Stellenprofilen entsprechende Zuordnung der Aufgaben an Universitäten. Tätigkeiten in der Wissenschaft, für die dauerhaft Fachkenntnisse und Kompetenzen in einzelnen Leistungsbereichen einer Universität erforderlich sind, sollen künftig i.d.R. von solchen Personen wahrgenommen werden, die gezielt für ihren jeweiligen Aufgabenschwerpunkt rekrutiert worden sind, unbefristet beschäftigt werden und deren Zusatzqualifikationen und Neigungen zu den Stellenanforderungen passen. |<sup>73</sup> Das Stellenprofil und die Anforderungen müssen sich dabei erkennbar von denen der Professur unterscheiden.

|<sup>72</sup> Der Übergang von wissenschaftlichem Personal zu Verwaltungspersonal ist dabei vielfach fließend.

|<sup>73</sup> Gelegentlich kann auch eine Verbindung von Forschung und Lehre notwendig sein, etwa wenn aus einer Tätigkeit resultierende Forschungsergebnisse in der Lehre vermittelt werden sollen. Die dauerhafte Verbindung von selbständiger Forschung und Lehre soll aus Sicht des Wissenschaftsrates aber auch künftig an das Amt der „Hochschullehrerin“ bzw. des „Hochschullehrers“ gekoppelt bleiben, die bzw. der ein Fach in Forschung und Lehre selbständig vertreten können muss.



Der Wissenschaftsrat empfiehlt, die Personengruppe der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Daueraufgaben entsprechend zu vergrößern, auszudifferenzieren und die einzelne Stelle gleichzeitig vom Profil her zu schärfen, indem Qualifizierungsanforderungen und Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden. Derzeit gibt es keine verlässlichen Daten, wie viele der bereits unbefristet beschäftigten Personen welche wissenschaftlichen Abschlüsse und Qualifikationen aufweisen, in größerem Ausmaß Aufgaben zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung übertragen bekommen haben, eine Leitungsfunktion ausüben etc. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, entsprechende Daten vorzuhalten und ggf. im Rahmen einer bundesweit erforderlichen Datengewinnungsstrategie bereit zu stellen (s. III.1).

Unbefristet beschäftigte Personen mit einem entsprechenden Stellenprofil sollten vermehrt auf Ebene der übergeordneten Organisationseinheit angesiedelt und nicht einer einzelnen Professur zugeordnet werden. Diese Zuordnung soll die gemeinsame langfristige Personal- und Ressourcenplanung innerhalb einer Organisationseinheit erleichtern. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger an derselben Einrichtung tätig sein können als die einzelne Professorin bzw. der einzelne Professor. Diese Empfehlung bezieht sich ausdrücklich nicht auf *befristet* beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### *Personalgewinnung*

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sollen im Rahmen von offen zugänglichen, transparenten, wettbewerbsorientierten Auswahlverfahren nach dem Mehraugenprinzip rekrutiert werden. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass die am besten geeigneten Personen gewonnen werden können. Zudem können Mobilität und Durchlässigkeit auch bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen unterstützt werden. Offene Ausschreibungen gewähren den Zugang zu attraktiven Positionen und können somit auch im Zuge der Personalentwicklung genutzt werden. Sie erlauben Wechsel aus den Universitäten heraus und in die Universitäten hinein. |<sup>74</sup> Im Rahmen der Personalrekrutierung sollte transparent gemacht werden, dass die unbefristet zu besetzenden Positionen ein klar definier-

|<sup>74</sup> Transparente Verfahren der Personalgewinnung werden von einigen Universitäten bereits jetzt unterstützt, etwa an der Georg-August-Universität Göttingen, die für die Ausschreibung von unbefristeten „Funktionsstellen“ und die Personalauswahl kleine Findungskommissionen vorsieht, zusammengesetzt aus der oder dem jeweiligen Vorgesetzten der einzustellenden Person sowie einer fachnahen Kollegin bzw. einem fachnahen Kollegen und einer fachfremden Kollegin bzw. einem fachfremden Kollegen.

tes Aufgaben- und Anforderungsprofil haben. |<sup>75</sup> Außerdem sollte deutlich werden, ob sie Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zu Leitungspositionen an derselben Einrichtung bieten und inwiefern sie auch durchlässig sind zum zweiten Hauptstrang, dem Weg zur Professur.

Die Vergabe unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, angesiedelt bei den Organisationseinheiten, setzt bei diesen eine langfristige Personalplanung und eine professionelle Personalauswahl voraus (s. B.III). Denn diese Stellen binden langfristig gemeinsam zu verwaltende Ressourcen. Mit der gemeinsamen Personalentscheidung kann auch eine Verständigung darüber sichergestellt werden, welche Tätigkeiten an der Organisationseinheit langfristig und kontinuierlich erfüllt werden müssen und welche besonderen Fachkenntnisse und Kompetenzen dafür erforderlich sind.

Der Wissenschaftsrat erinnert in diesem Zusammenhang an seine Empfehlungen zur unbefristeten Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Drittmitteln, die betriebsbedingt kündbar sein müssten. |<sup>76</sup> Die Umsetzung dieser Empfehlungen scheiterte bislang an der Einführung eines eingeschränkten Kündigungsschutzrechts im Rahmen eines Wissenschaftstarifvertrags.

#### *Personalführung und -entwicklung*

Die jeweiligen Vorgesetzten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen) übernehmen mehrjährig Personalverantwortung und sollten nicht in zu kurzen Abständen wechseln. Für diese Führungsaufgabe sind stabile, professionelle und strategiefähige Strukturen erforderlich. Der Wissenschaftsrat erachtet es als selbstverständlich, dass das Personal an Universitäten qualifizierte Tätigkeitsbeschreibungen erhält. Diese sind auch im Fall von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen regelmäßig zu aktualisieren. Schließlich sollte unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal unbedingt in die Personalentwicklung einschließlich Weiterqualifizierung einbezogen werden. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Universitäten, ihren Beschäftigten von Beginn an die Entwicklungsperspektiven

|<sup>75</sup> Wegen der klaren Anforderungsprofile sollte auch der spezifische Bereich Wissenschaftsmanagement *nicht* genutzt werden, um Personen ohne Eignung für eine Professur eine Auffangposition anzubieten, die weder deren Wünschen noch Qualifikationen entspricht; vgl. dazu auch Nickel, S.: Zufällig Wissenschaftsmanager? Systematischere Karriereförderung nötig, in: wissenschaftsmanagement 2, März/April 2011, S. 30-33, hier S. 33.

|<sup>76</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter, Berlin 2004, S. 26-34.

auf der jeweiligen Stelle (etwa Möglichkeiten und Grenzen eines Aufstiegs bzw. einer horizontalen Entwicklung) zu erläutern.

Die Universitäten sollten die Möglichkeiten der Landeshochschulgesetze nutzen und geeigneten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer weisungsgebundenen Tätigkeit die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben ermöglichen, um ihnen Gestaltungsspielräume zu eröffnen, Entscheidungsfreiheit zu gewähren und Verantwortung zu übertragen. |<sup>77</sup> Dies wirkt motivierend und wird der jeweiligen Aufgabenerfüllung zugute kommen.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, auch für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Anreizsteuerung auf die Instrumente der Zielvereinbarungen und Leistungszulagen zurückzugreifen. Wenngleich dieses Karriereziel mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis an einer Universität einhergeht, wird es in vielen Fällen nur ein Etappenziel in einer individuellen Berufsbiographie sein, von dem aus die Beschäftigten den Arbeitgeber wechseln, um z. B. andernorts eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Das gilt v. a. für Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die auch bei einer entsprechenden Spezialisierung attraktive Karriereoptionen und insbesondere Führungspositionen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, Entfristungsentscheidungen und Aufstiege qualitätsgesichert zu gestalten und transparente Verfahren zu entwickeln, um dem Leistungsprinzip Rechnung zu tragen. Aufstiegsentscheidungen sollten wie Rekrutierungsentscheidungen nach dem Mehraugenprinzip und verbindlich vereinbarten und transparenten Kriterien erfolgen.

Einige Universitäten ermöglichen für die Bereiche Forschung und Lehre eine Stufung innerhalb der Personalkategorie *Wissenschaftlicher Mitarbeiter*, die den Zuwachs an Verantwortung, Befugnissen und fachlichen wie überfachlichen Kenntnissen auch im Titel deutlich macht (etwa *Junior/Senior Researcher* bzw. *Junior/Senior Lecturer*). Eine solche Stufung ist aus Sicht des Wissenschaftsrates dann zielführend, wenn verbindliche und transparente Kriterien für den Zugang und den Aufstieg vereinbart und die Anforderungen und Aufgabenprofile auf den Karrierestufen klar beschrieben worden sind. Im Fall eines Aufstiegs können die erbrachten Leistungen von unbefristet Beschäftigten in ausgewählten Leistungsbereichen der Universität honoriert und auch markiert werden, etwa durch eigene Bezeichnungen der Graduierung im Organigramm. Universi-

|<sup>77</sup> Unbenommen bleibt die in vielen Ländern geltende Regelung, dass wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Qualifikationsstellen ein definierter Anteil ihrer Arbeitszeit für selbständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung stehen muss; vgl. etwa § 110 (4) BerlHG. Zur „Selbständigkeit in der Forschung“ vgl. auch Abschnitt 2 der Synopse im Anhang C.III.

täten, die diesen Karriereweg bereitstellen, sollten im Interesse ihrer Beschäftigten sowohl Durchlässigkeit als auch Mobilität zu anderen Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen im In- und Ausland sowie zu Positionen in Unternehmen und anderen gesellschaftlichen Bereichen sicherstellen. Um bundesweit einen Zuwachs an Transparenz zu erreichen, bittet der Wissenschaftsrat die Länder, die jeweiligen Kategorien für hauptberufliches wissenschaftliches Personal auf ihre Funktionalität und Übersichtlichkeit hin zu prüfen und sich dabei auch darauf zu verständigen, welche Personalkategorie sich für Personen mit den hier beschriebenen Funktionen eignet und wie eine Differenzierung nach Aufgaben und Verantwortungsgraden erreicht werden kann. Eine Unterscheidung nach Tätigkeiten im Bereich Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Transfer einerseits und Wissenschaftsmanagement andererseits könnte dabei sinnvoll sein. |<sup>78</sup>

## II.2 Karrierewege und -phasen

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind für die Planung und Gestaltung ihrer Karrieren eigenverantwortlich und können für ihre Entscheidungen auf vielerlei Informationsangebote des Wissenschaftsmanagements sowie verschiedener Förderorganisationen zurückgreifen. Aufgrund der Vielfalt von Berufsbildern, Leistungsdimensionen, Kompetenzen und Karrieremöglichkeiten für Promovierte innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems ist ein auf Individuen zugeschnittenes Mentoring für die Planung von Karrierewegen und -phasen dennoch ein wichtiges Werkzeug der Personalentwicklung und sollte von allen Akteuren des Wissenschaftssystems genutzt und gefördert werden.

Die eigenverantwortliche Karrieregestaltung setzt voraus, dass die Universitäten ihren Gestaltungsauftrag wahrnehmen. Sie müssen ein Portfolio an erkennbaren Karrierewegen und -phasen vorhalten, die dazu genutzt werden können, sowohl die in Abschnitt II.1 beschriebenen Karriereziele innerhalb der Universität als auch Karriereziele bzw. Anschlusspositionen außerhalb der Universität zu erreichen. In diesem Sinne beschreibt der Wissenschaftsrat im Folgenden verschiedene Karrierewege bzw. Wegstrecken und Phasen an Universitäten, nicht jedoch das gesamte Spektrum möglicher Berufsverläufe, die ebenfalls zum Ziel führen können.

|<sup>78</sup> Der Wissenschaftsrat behält sich vor, zu dieser Frage noch einmal Stellung zu nehmen, ggf. bereits im Rahmen der geplanten Empfehlungen zu Hochschulstrukturen, Autonomie und Governance.

Im Unterschied zu den strukturell ähnlichen Anforderungen, die an Professorinnen und Professoren gerichtet werden und die zu elaborierten Wegen zur Professur geführt haben, sind die Eingangsvoraussetzungen und Anforderungen an unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben divers (vgl. auch II.1.b). Diese Personalkategorien decken ein breites Spektrum an Funktionen und Aufgabenprofilen ab, die hier nicht mit detaillierten Empfehlungen bedacht werden sollen. Vielmehr obliegt es den Universitäten bzw. Organisationseinheiten, im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten für Tätigkeiten in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten (Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen, Transfer sowie Wissenschaftsmanagement) und für verschiedenartige Hybridkonstellationen unterschiedliche Karriereziele und -wege zu skizzieren. Diese können je nach Disziplin und ggf. auch Größe der Universität oder der Organisationseinheit mehr oder weniger weit ausdifferenziert werden.

Für die Bereiche Hochschul- und Wissenschaftsmanagement gibt es beispielsweise inzwischen Studiengänge und Weiterbildungsangebote, die bestimmte Karriereverläufe mit dem Ziel einer unbefristeten Beschäftigung an einer Universität oder einer anderen Wissenschaftseinrichtung strukturieren oder begleiten können. In anderen Bereichen sind demgegenüber vertiefte (inter-)disziplinäre Kenntnisse erforderlich, z. B. hochschuldidaktischer Art oder im Umgang mit großen Forschungsinfrastrukturen. Für Wissenschaftsmanagerinnen und -manager bietet ein Wechsel zwischen Organisationseinheiten in den ersten Jahren der Beschäftigung einen Gewinn an Sachkenntnis über die wissenschaftliche Einrichtung als Ganze und somit verbesserte Aufstiegschancen. Positionen in Leitungspositionen auf verschiedenen Ebenen setzen unabhängig vom Aufgabenschwerpunkt vielfach Erfahrungen mit anderen Wissenschaftseinrichtungen, in Firmen oder sogar Auslandsaufenthalte voraus.

Der Wissenschaftsrat gibt in den Abschnitten II.2.a und II.2.b Hinweise zu Übergängen in diese Tätigkeitsfelder nach den Qualifizierungsphasen auf dem Weg zur Professur. Eine Bewährungsphase mit *Tenure Track* ist demgegenüber nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgesehen, die eine Professur anstreben. Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der *Tenure Track* rechtlich nicht ohne Weiteres möglich, es gelten die Befristungsregeln des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), die ihrerseits für die Gestaltung einer Bewährungsphase genutzt werden können.

Karrierewege mit dem Ziel einer Universitätsprofessur sollten nach Auffassung des Wissenschaftsrates an Universitäten folgende wesentliche Karrierephasen umfassen:

- 1 – Qualifizierungsphase I (Promotionsphase),
- 2 – Qualifizierungsphase II (Postdoc-Phase),
- 3 – Bewährungsphase (*Tenure Track*-Professur).

Der Wissenschaftsrat empfiehlt somit die regelhafte Vergabe des *Tenure Track* beim Einstieg in die Bewährungsphase. Mit Blick auf die Besoldung (W1 oder W2) lässt er eine flexible Gestaltung offen, betont aber die Notwendigkeit, nur einen echten *Tenure Track* vorzusehen.

Diese Karrierephasen werden in den Unterabschnitten II.2.a bis II.2.c näher beschrieben und dabei den folgenden, von der EU definierten Phasen zugeordnet: Promotionsphase (R1), Postdoc-Phase (R2), Bewährungsphase (R3). Mit der unbefristeten Professur beginnt die Phase der Konsolidierung und Etablierung (R4), in der es weiterhin Wettbewerb und Anreize auch für Mobilität gibt. Der Wissenschaftsrat weist ausdrücklich darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht jede dieser Phasen an einer Universität durchlaufen müssen, sondern auch andernorts Beschäftigungs- und Fördermöglichkeiten nutzen können und nutzen sollten: an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, in Unternehmen, im öffentlichen Sektor oder an einer Fachhochschule.

Die Karrierephasen auf dem Weg zur Universitätsprofessur sind über die verschiedenen Fächer hinweg deshalb vergleichbar, weil das Karriereziel wenngleich inhaltlich vielfältige, so doch strukturell ähnliche Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen aufweist. Entsprechend müssen die Karrierephasen mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten und Funktionen von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dazu genutzt werden, schrittweise die für eine Professur erforderlichen Qualifikationsnachweise, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlangen. Im Vergleich zu Karrierezielen, die direkt nach Abschluss des Studiums oder ggf. nach dem zweiten Staatsexamen erreicht werden können, bleibt der Karriereweg zur Professur für die einzelne Wissenschaftlerin bzw. den einzelnen Wissenschaftler lang, riskant und herausfordernd. Deshalb sind die Universitäten gefordert, die einzelnen Abschnitte einschließlich der Übergangsphasen so zu gestalten, dass sie sich gegenüber konkurrierenden Angeboten anderer Sektoren, auch aus dem Ausland, behaupten können. Der Wissenschaftsrat gibt dazu in den jeweiligen Unterabschnitten entsprechende Hinweise.

Auf dem Karriereweg zur Professur dient die erste Qualifizierungsphase an Universitäten (R1) dem Anfertigen einer Dissertation. Die Promotion zielt auf die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit. Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Empfehlungen zur Doktorandenförderung und zu den Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, insbesondere hinsichtlich der Etablierung von Dachstrukturen und der Einführung einheitlicher Verfahrensstandards (vgl. C.I.2.a).

Da viele Landeshochschulgesetze auch für die unbefristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Promotion oder gleichwertige Leistungen voraussetzen, muss die Promotionsphase an Universitäten so gestaltet sein, dass sie diesen Anschluss ebenso eröffnet wie den Anschluss auf den Karriereweg zur Professur. Da wiederum die Mehrheit der Promovierten auch künftig eine Beschäftigung *außerhalb* der Universität aufnehmen wird, d. h. in anderen Wissenschaftseinrichtungen des öffentlichen Sektors, in der Privatwirtschaft oder als Selbständige,<sup>79</sup> sollte die Promotionsphase gleichermaßen auch auf solche Tätigkeiten vorbereiten.

Die Förderung von Promovierenden beginnt mit der Rekrutierung vielversprechender Talente zum Ende ihres Studiums. Zur Qualitätssicherung soll die Personalauswahl bereits am Anfang einer wissenschaftlichen Karriere in der Verantwortung der zuständigen Organisationseinheit liegen und auf Grund verbindlicher und transparenter Auswahlkriterien erfolgen. Ein offener Zugang für Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Hochschulen und dem Ausland dient der Bestenauswahl. Auch deshalb bekräftigt der Wissenschaftsrat seine Empfehlung an die Universitäten und Fachhochschulen, die Zusammenarbeit auf Ebene der Doktorandenförderung zu institutionalisieren und dazu gemeinsame Kooperationsplattformen zu etablieren: Die Universitäten sind aufgefordert, geeigneten Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen den Zugang zur Promotion zu gewähren und geeignete Fachhochschulprofessorinnen und -professoren in die Betreuung und Begutachtung von Promovierenden einzubinden.<sup>80</sup> Die Betreuerinnen und Betreuer von Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind vielfach über Doppelmitgliedschaften oder Kooperationsverträge mit der Universität verbunden. Mit Blick auf Promovierende, die ihre Forschungsprojekte ohne strukturelle Anbindung an

<sup>79</sup> Vgl. Anm. 5.

<sup>80</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Berlin 2010, S. 86-90, außerdem ders.: Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, Lübeck 2010, S. 85-87.



eine wissenschaftliche Einrichtung verfolgen (externe Promotion), ist ebenfalls eine Einbindung in das Wissenschaftssystem sicherzustellen. |<sup>81</sup>

Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses bzw. der Finanzierung soll Promovierenden genügend Zeit für die eigene Forschung und ggf. für das Erwerben von Lehrqualifikationen eingeräumt werden. Promotionsfremde Dienstleistungen sollen und können künftig deutlich eingeschränkt werden, da für Daueraufgaben in der Wissenschaft anderes Personal zur Verfügung stehen soll (vgl. II.1.b).

Während der Doktorandenphase soll im Rahmen von kollegialem Mentoring und Statusgesprächen rechtzeitig reflektiert werden, wie der weitere Berufsverlauf der Doktorandin bzw. des Doktoranden aussehen kann. Nach Abschluss der Promotion wird die Mehrheit der Promovierenden auch künftig eine Beschäftigung außerhalb der Universität aufnehmen. Deshalb sollte im Rahmen des Mentoring auch bedacht werden, welche praktischen und theoretischen Kompetenzen in der Promotionsphase erworben werden können und für welche Tätigkeiten sie qualifizieren: Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, Präsentations- und Kommunikationstechniken, Vermittlung komplexer Sachverhalte an verschiedene Adressatenkreise, Selbstorganisation, Teamfähigkeit, ggf. Planung umfangreicher Experimente, Auswertung umfangreicher Daten, Erfahrungen mit der akademischen Selbstverwaltung, mit Lehrveranstaltungen, mit Drittmittelprojekten, mit Feldforschung u.v.m.

Geklärt werden sollte auch, welche dieser Kompetenzen auch für Beschäftigungen außerhalb der Wissenschaft relevant sind (*transferable skills*). Promovierende sollten dabei auch gezielt auf die Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote aufmerksam gemacht werden, die den wachsenden Qualifikationsanforderungen im Bereich Wissenschaftsmanagement Rechnung tragen. Auf die Berufsbilder an Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Forschung und Entwicklung in Unternehmen sowie auf die dafür ggf. zusätzlich erforderlichen Qualifikationen ist in den dafür in Frage kommenden Disziplinen ebenfalls explizit aufmerksam zu machen. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit besonderem Interesse und Fähigkeiten in der Wissensvermittlung, an anwendungsorientierter Lehre und Forschung sowie Kooperationen mit Unternehmen und Einrichtungen stellt eine Fachhochschulprofessur eine interessante Alternative zu einer Beschäftigung an einer Universität dar. Für Personen mit starker Forschungsorientierung bietet sich eine Karriere an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung an etc.

|<sup>81</sup> Vgl. dazu bereits Wissenschaftsrat: Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier, Halle 2011, S. 20.

Statusgespräche mit den Promovierenden sind aus Sicht des Wissenschaftsrates zumindest zu Beginn, im Verlauf und am Ende der ca. 3- bis 5-jährigen Promotionsphase notwendig, um die individuellen Karrierechancen auszuloten; geeignete Zeitpunkte sollten in einer Betreuungsvereinbarung schriftlich festgehalten werden.

Strebt eine Person in der Promotionsphase das Karriereziel Universitätsprofessur an und machen ihre Leistungen und Neigungen das Erreichen dieses Ziels auch wahrscheinlich, soll nach Abschluss der Promotion ein Wechsel der Einrichtung der Regelfall sein. Der Wechsel dient dazu, die Leistungsfähigkeit und Eignung für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin bzw. -lehrer in einer anderen Umgebung nachzuweisen und sich der Eignung für das Karriereziel auch selbst zu vergewissern.

### II.2.b Qualifizierungsphase II

Die zweite Qualifizierungsphase bzw. die Postdoc-Phase (R2) dient jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Universitäten dazu, sich methodisch und fachlich weiter zu qualifizieren, ein eigenes Profil zu erarbeiten, wissenschaftliche Leistungsfähigkeit nachzuweisen und sich fachlich zu vernetzen. Auch wenn diese Phase durch eine gewisse strukturelle Abhängigkeit geprägt ist, muss die wissenschaftliche Arbeit durch zunehmende Eigenverantwortung und Selbständigkeit geprägt sein. Dies schließt die Projektleitung und die eigenständige Einwerbung von Drittmitteln ein. Zudem dient die Postdoc-Phase dazu, sich zu orientieren und den weiteren Karriereverlauf vorzubereiten. Deswegen muss die Postdoc-Phase zu Beginn so angelegt sein, dass sie sowohl für eine Professur qualifizieren kann als auch für andere Tätigkeiten innerhalb der Universität (s. II.1.b), außerdem für Arbeitsmärkte außerhalb der Universität.

Die Postdoc-Phase soll durch einen offenen Zugang, transparente und qualitätssichernde Verfahren der Personalauswahl (Mehraugenprinzip), Wettbewerb und Mobilität gekennzeichnet sein. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen sie nutzen, um ein passendes Umfeld für ihre wissenschaftliche Profilierung zu finden. Für diese Karrierephase werden sowohl Haushaltsstellen als auch drittmittelgeförderte Stellen benötigt. *Portable grants*, die personengebunden vergeben werden und eine freie Ortswahl erlauben, eignen sich insbesondere, um die wissenschaftliche Berufsbiographie selbständig und gezielt vorantreiben zu können (s. auch IV.1).

Die Länge der Postdoc-Phase variiert derzeit zwischen den Disziplinen. Das liegt z. T. daran, dass Bewerberinnen und Bewerber für das Karriereziel Professur in Konkurrenz mit anderen Arbeitsmärkten gewonnen werden müssen. Die Postdoc-Phase sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrats i.d.R. eine Länge von vier Jahren nicht überschreiten. Im Falle einer Verlängerung sollte die Entscheidung kollegial getroffen werden, dies dient auch der Vergewisserung über

die Eignung der betreffenden Person für das angestrebte Berufsziel. Die Länge des Beschäftigungsverhältnisses in der Postdoc-Phase soll ein Erreichen des Qualifizierungsziels bzw. der beruflichen Entscheidung ermöglichen.

Durch die zeitliche Begrenzung der Postdoc-Phase ergeben sich zwei Vorteile: Jene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach Abschluss der Postdoc-Phase und Wechsel der Institution nach einem wettbewerblichen Berufungsverfahren als *Tenure Track*-Professorin bzw. -Professor an einer Universität weiterbeschäftigt oder von einer Nachwuchsgruppenleitung auf eine Professur berufen werden, können sich durch die anschließende frühe Selbständigkeit in dieser hochproduktiven und kreativen Phase ihres Berufslebens (R3) wissenschaftlich entfalten und weiterentwickeln. Jene, die eine Tätigkeit außerhalb der Universität aufnehmen, können rechtzeitig eine erfolgreiche außerakademische Karriere in Angriff nehmen. Deshalb müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während ihrer Qualifizierung für eine Professur begleitet und an jedem Meilenstein zu einer realistischen Selbsteinschätzung und zur Prüfung von alternativen Karrierezielen und -wegen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems angeregt werden. Auch der außeruniversitäre Arbeitsmarkt hat Interesse daran, qualifizierte Personen frühzeitig im Verlauf ihrer Berufsbiographie zu gewinnen, insbesondere in Bereichen mit Fachkräftemangel. |<sup>82</sup>

Wie die Mehrheit der Promovierenden wird auch die Mehrheit der Postdoktorandinnen und -doktoranden mittelfristig eine andere Beschäftigung als den Hochschullehrerberuf ergreifen. In vielen Fächern sinken jedoch die Chancen für einen Berufsweg außerhalb der Wissenschaft, je länger die universitäre Postdoc-Phase dauert. Um dieses Risiko der Postdoc-Phase nicht den Individuen allein aufzubürden, sind die beschäftigenden Universitäten gefordert, Übergänge auf andere Arbeitsmärkte zu bahnen. Durch vielfältige Anschlussmöglichkeiten wird die Attraktivität einer Beschäftigung als Postdoktorandin bzw. -doktorand zusätzlich gesteigert, herausragende Personen können für diese Karrierephase gewonnen werden.

Die Nutzung der Habilitation als Qualifizierungsweg des Hochschullehrernachwuchses entlastet die jeweiligen Fächer nicht davon, habilitierende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angemessen zu begleiten, zu unterstützen und mit Blick auf einen Fortgang der wissenschaftlichen Karriere zu beraten. Die bereitgestellten Positionen sind so zu gestalten, dass sie für geeignete Kandidatinnen und Kandidaten attraktiv und geeignet sind, die nachzuweisenden

|<sup>82</sup> Vgl. dazu auch die Empfehlungen für die Schweiz durch das Eidgenössische Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), Bern 2014, S. 54.

Fähigkeiten und Kenntnisse im vertraglich vereinbarten Zeitraum zu erwerben. |<sup>83</sup> Dazu gehören Angebote der Personalentwicklung und die Vermittlung von Kompetenzen, die innerhalb wie außerhalb der Universität relevant und nachgefragt sind. Sichergestellt werden muss, dass dieser Karriereweg anschlussfähig bleibt und Übergänge in andere Disziplinen, ins Ausland und auf andere Arbeitsmärkte ermöglicht. Der Wissenschaftsrat weist darauf hin, dass das Anfertigen eines weiteren wissenschaftlichen Hauptwerks (z. B. zweiter Forschungsschwerpunkt, „zweites Buch“, sowohl kumulativ als auch als Monografie) auch Teil der Leistungsvereinbarungen mit einer *Tenure Track*-Professorin bzw. einem *Tenure Track*-Professor sein kann.

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Empfehlung, auch für Postdoktorandinnen und -doktoranden regelmäßiges Mentoring sowie Statusgespräche vorzusehen. |<sup>84</sup> Wie in der ersten Qualifizierungsphase (R1) soll auch in dieser Qualifizierungsphase reflektiert werden, wie der weitere Berufsverlauf der Postdoktorandin bzw. des Postdoktoranden aussehen kann, welche theoretischen und praktischen Kompetenzen in welchem Umfang in der Postdoc-Phase erworben werden können und für welche Arbeitsmärkte sie qualifizieren. Nicht alle Fähigkeiten und Qualifikationen werden individuell in derselben Tiefe und im selben Umfang erworben werden können, zumal sich diese Phase sowohl durch eine erhöhte Mobilität auszeichnen soll wie auch mit der Kernzeit der Familiengründung überlappt. Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung der Postdoktorandinnen und -doktoranden, selbst eine Gewichtung der zu erwerbenden Kompetenzen vorzunehmen und die Karrierephase R2 entsprechend zu gestalten, weil sie selbst entscheiden, welche Karriereziele sie anstreben.

Strukturierung und Beratung durch etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in der Phase der Qualifikation (R1 und R2) besonders wichtig, da Kompetenzen erworben und die eigenen Stärken und Schwächen reflektiert werden und eine Orientierung hinsichtlich anschließender Karriereoptionen erfolgt. Um flächendeckend eine qualitativ hochwertige Betreuung und Begleitung von Promovierenden und Postdoktorandinnen und -doktoranden gewährleisten zu können und diese an den unterschiedlichen Einrichtungen auch sichtbar zu machen, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten die Einführung von Standards für eine umfassende Personalentwicklung (vgl. III.3).

|<sup>83</sup> Dazu gehört ausreichend Freiraum für die Forschung, verbunden mit einer Freistellung von Verwaltungs- und Prüfungsaufgaben. Im Jahr 2001 hat der Wissenschaftsrat Mängel der Habilitationsphase und des Habilitationsverfahrens benannt (z. B. das hohe Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Erstberufung, mangelnde Selbständigkeit) und daraus entstehende Probleme für die Universitäten im Wettbewerb mit der Wirtschaft und im internationalen Wettbewerb; vgl. Wissenschaftsrat, Personalstruktur und Qualifizierung, a.a.O., S. 67-69.

|<sup>84</sup> Vgl. etwa Wissenschaftsrat, Personalstruktur und Qualifizierung, a.a.O., S. 82.

Wissenschaftliche Selbständigkeit sollte an einer Universität spätestens mit der Berufung auf eine *Tenure Track*-Professur oder mit der Leitung einer Nachwuchsgruppe (vgl. S. 71) institutionell gewährleistet sein, i.d.R. im Anschluss an die Postdoc-Phase, ggf. aber auch direkt im Anschluss an die Promotion (v. a. in den Fällen, in denen eine *Tenure Track*-Professur nach W1 besoldet wird). Selbständigkeit in der Forschung ist eine Voraussetzung dafür, dass sich herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer besonders produktiven und kreativen Lebensphase wissenschaftlich entfalten können. Der Wissenschaftsstandort Deutschland ist international nur dann wettbewerbsfähig, wenn die vorhandenen Potentiale optimal entwickelt werden können und das Wissenschaftssystem Rahmenbedingungen bereithält, die Durchbrüche in der Forschung begünstigen. |<sup>85</sup>

Der Wissenschaftsrat hält den *Tenure Track* für einen besonders geeigneten Weg in der Phase der Bewährung (R3). Er ist international anschlussfähig an die Strukturen in erfolgreichen Wissenschaftsnationen wie den USA, der Schweiz und den Niederlanden. Mit dem *Tenure Track*-Modell werden die Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem und insbesondere an Universitäten transparent, mit Blick auf die Risiken besser einschätzbar und insofern auch konkurrenzfähig: national – gegenüber der Wirtschaft, dem öffentlichen Sektor, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – und international. Inzwischen kann das *Tenure Track*-Modell in Deutschland an Reformbemühungen der vergangenen 10-15 Jahre anknüpfen (vgl. C.I.5), was seine flächendeckende Umsetzung beschleunigen wird. Die Rahmenbedingungen haben sich gegenüber 2001, als der Wissenschaftsrat die Empfehlungen zur „Nachwuchsprofessur“ (Juniorprofessur) vorgelegt hat, |<sup>86</sup> verändert. Der Karriereweg und die Vergabe des *Tenure Track* bzw. der *Tenure*-Option (mit Stellenvorbehalt, s. C.I.2.b) sind inzwischen zumindest auf Ebene von W1, zunehmend aber auch von W2, gesetzlich geregelt, die Personalauswahl wird auch hier durch Berufungsverfahren qualitätsgesichert und die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren ist auf mittlerweile rd. 1.450 Personen angewachsen.

Vorrangiges Ziel der *Tenure Track*-Professur ist eine Bewährung im Amt als Hochschullehrerin bzw. -lehrer. Der Wissenschaftsrat empfiehlt anknüpfend an

|<sup>85</sup> Was Durchbrüche in der Forschung begünstigen kann, haben J. Rogers und Ellen Jane Hollingsworth beschrieben. Dazu gehören u. a. kleine Arbeitsgruppen und flache Hierarchien, die Kommunikation und Vernetzung befördern; vgl. Hollingsworth, J. R., Hollingsworth, E. J.: *Major Discoveries, Creativity, and the Dynamics of Science*, Vienna 2011, S. 24-26 u. ö.

|<sup>86</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, *Personalstruktur und Qualifizierung*, a.a.O.

seine Empfehlungen von 2001, 2005 und 2007 |<sup>87</sup> folgende Ausgestaltung dieser Personalkategorie:

*Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren gehören zur Statusgruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer. Sie forschen und lehren selbständig (Lehrdeputat von im Mittel 5 SWS). Sie werden über reguläre, ordentliche Berufungsverfahren rekrutiert. Die Prozesse, Kriterien und Maßstäbe der *Tenure*-Evaluation sind *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren im Rahmen der Berufung verbindlich zu kommunizieren und schriftlich festzuhalten.

In der Regel werden *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren für sechs Jahre befristet eingestellt und erhalten eine den Vorkenntnissen und bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen, der Nachfrage und dem Standort angemessene Besoldung (W1 oder W2, ggf. mit Zulagen). Dabei hält der Wissenschaftsrat eine Besoldung nach W2 für wünschenswert, damit für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Beschäftigung an einer Universität gegenüber dem außeruniversitären Sektor (z. B. Privatwirtschaft, öffentlicher Sektor jenseits von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen) auch in finanzieller Hinsicht wettbewerbsfähig wird.

Zudem erhalten *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren beim Stellenantritt einen geregelten Zugang zu Ressourcen und Infrastrukturen sowie eine angemessene Ausstattung. Erst die entsprechenden Mittel versetzen *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren in die Lage, unabhängig und selbständig eigene Forschungsvorhaben erfolgreich umzusetzen. Ohne Ausstattung können sie kaum die Voraussetzung für eine erfolgreiche Evaluation erfüllen, wozu häufig auch die Einwerbung von Drittmittelprojekten und hochklassige Publikationen gehören.

Die *Tenure Track*-Professur soll mit Blick auf die Besoldung (W1 oder W2) zwar flexibel gestaltet werden können, immer aber mit einem echten *Tenure Track* ohne Stellenvorbehalt versehen werden. Sofern eine *Tenure Track*-Professorin bzw. ein -Professor die zu Beginn des Dienstverhältnisses kommunizierten Leistungen im Rahmen einer *Tenure*-Evaluation nachweisen kann, erhält sie bzw. er eine unbefristete und ggf. höherwertige Professur an derselben Einrichtung. Auf der Ebene von W1 angesiedelte *Tenure Track*-Professuren sollten als höherwertige Professur (W2 oder W3) entfristet werden. Die Übernahme auf der höherwertigen Professur ist in der Ausschreibung verbindlich zu regeln, und die Universität ist gefordert, Vorsorge für eine entsprechende Stelle zu treffen. Das

|<sup>87</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Personalstruktur und Qualifizierung, a.a.O.; Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, a.a.O.; Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, a.a.O.



gilt auch für den Fall, dass einer *Tenure Track*-Professorin bzw. einem -Professor auf der Ebene von W2 zusätzlich zur Verstetigung auch eine höherwertige Professur (W3) in Aussicht gestellt wurde.

Voraussetzung für eine Berufung auf eine *Tenure Track*-Professur sind zum einen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, der Nachweis pädagogischer Eignung und hochschuldidaktischer Qualifikation, die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die u. a. durch eine herausragende Promotion nachgewiesen wird und im Fall einer Besoldung nach W2 zusätzlicher Leistungen bedarf, zum zweiten ein Einrichtungswechsel nach der Promotion und, sofern eine Postdoc-Phase abgeschlossen wurde, idealerweise auch vor der Berufung auf die *Tenure Track*-Professur.

Zu den Rechten und Pflichten von *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren:

1 – *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren sind in der Forschung unabhängig, d. h. folgende Merkmale treffen sämtlich auf sie zu:

- \_ *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren entscheiden selbständig über die Konzeption, Planung und Durchführung der eigenen Forschung.
- \_ *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren haben das Recht zur selbständigen Publikation und entscheiden, zu welchem Zeitpunkt welche Ergebnisse in welchem Publikationsorgan veröffentlicht werden sollen.
- \_ *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren sind zur eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln berechtigt.

2 – *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren sind berechtigt, Promotions-themen zu vergeben, Promovierende zu betreuen, Promotionen zu begutachten und Mitglied im *Thesis Committee* und im Promotionsausschuss zu sein.

3 – Zum Stellenprofil gehören Aufgaben in der Lehre (die curricularen Vorgaben unterliegen), in der akademischen Selbstverwaltung und ggf. in den Bereichen Forschungsinfrastrukturen und Wissens- und Technologietransfer.

#### *Tenure-Evaluation*

Mit *Tenure Track*-Professorinnen bzw. -Professoren werden jährlich Beratungs- und Statusgespräche geführt, damit sie ihre Perspektiven einschätzen und die Karriere besser planen können. Detailfragen hinsichtlich der Zuständigkeiten und der Organisation dieser Gespräche sind von den einzelnen Universitäten zu klären und verbindlich zu regeln. Am Ende des dritten Jahres einer Beschäftigung als *Tenure Track*-Professorin bzw. -Professor soll eine Statusberatung hinsichtlich der im fünften Jahr anstehenden *Tenure*-Evaluation stattfinden. Im Rahmen dieser Beratung werden die zu Beginn des Dienstverhältnisses kommunizierten Leistungen der Kandidatin bzw. des Kandidaten in der For-



schung |<sup>88</sup>, in der Lehre und im Bereich Service unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen reflektiert. Um Beschädigungen zu vermeiden und andere Anschlussmöglichkeiten zu erhalten, rät der Wissenschaftsrat dazu, Kandidatinnen und Kandidaten nicht zu Anträgen auf eine *Tenure*-Evaluation zu ermutigen, wenn diese als aussichtslos erscheinen. Entsprechend transparent und verbindlich müssen die Kriterien und Maßstäbe der *Tenure*-Evaluation vermittelt werden. Und dementsprechend einschätzbar muss die Chance sein, ein Evaluationsverfahren, zu dessen Anmeldung geraten wurde, auch zu bestehen. Diese Filterfunktion im Vorfeld der *Tenure*-Evaluation stellt hohe Ansprüche an die Mentorinnen und Mentoren und Gremien der Organisationseinheit. Für *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren gibt es Angebote der Personalentwicklung genauso wie für bereits unbefristete Professorinnen und Professoren (s. II.1.a), auch für den Fall, dass einer Kandidatin bzw. einem Kandidaten geraten wird, keinen *Tenure*-Antrag zu stellen, sondern sich andernorts bzw. auf andere Stellen zu bewerben.

Zu einer qualitätsgesicherten *Tenure*-Evaluation gehören eine interne wie externe Evaluation der im Rahmen der Berufung vereinbarten erforderlichen Leistungen in Forschung, Lehre, Forschungsinfrastrukturen und Wissens- und Technologietransfer. Hinsichtlich der Anforderungen an die Verfahrensstandards von *Tenure*-Evaluationen bekräftigt der Wissenschaftsrat seine Empfehlungen von 2005. |<sup>89</sup> Er fordert die Universitäten auf, sich für die Evaluation von *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren auf Leitfäden o. ä. zu verständigen. |<sup>90</sup> Darüber hinaus empfiehlt er den Universitäten die Einrichtung eines universitätsweiten, ständigen *Tenure Committee*, um unabhängig von den Einzelfällen einen einrichtungsweiten Standard und Bewertungsmaßstab sicherzustellen. Für die Beurteilung der Einzelfälle sind zusätzlich fachliche Kommissionen auf Ebene der Organisationseinheit zu bilden, die dem *Tenure Committee* zuarbeiten und einen Empfehlungsvorschlag auf Grundlage breiter Fachkompetenz gewährleisten, unter Hinzunahme externer Vergleichsgutachten. Die fachliche Kommission wird neben den nachgewiesenen Leistungen auch das wissen-

|<sup>88</sup> Zur Bewertung von Forschungsleistung vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung, a.a.O.

|<sup>89</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, a.a.O., S. 72f.

|<sup>90</sup> Diese sollten mindestens enthalten: Angaben zum Ablauf des *Tenure*-Verfahrens, zu Bewertungskriterien, zur Dokumentation der erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre sowie Selbstverwaltung (Selbstbericht der Kandidatin bzw. des Kandidaten), zu einem öffentlichen Vortrag und einer Probelehrveranstaltung der Kandidatin bzw. des Kandidaten, zur Zusammensetzung des *Tenure Committee*, zu dessen Berichtspflichten (schriftliche Stellungnahme zu Präsentation und Antrag der Kandidatin bzw. des Kandidaten), zu externen Gutachten, zur Einbeziehung weiterer Gremien (z. B. Fakultätsrat) und der Universitätsleitung. – Vgl. dazu auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, a.a.O., S. 72f.

schaftliche Potential und die sozialen Kompetenzen der Kollegin bzw. des Kollegen bei der *Tenure*-Vergabe berücksichtigen. Der Wissenschaftsrat schlägt vor, dass sich die fachspezifische Kommission, sofern sie eine Entfristung empfiehlt, auch zur weiteren Ressourcenausstattung und zur Personal- und Budgetverantwortung der Kandidatin bzw. des Kandidaten sowie deren bzw. dessen künftigen Tätigkeitsschwerpunkt äußert. Das universitätsweite *Tenure Committee* legt allgemeine Standards für *Tenure*-Verfahren fest, die auch für die fächerspezifischen Kommissionen gelten. Es sorgt für faire und unabhängige Entscheidungen, für Transparenz und Qualitätssicherung der *Tenure*-Verfahren. Weitere Einzelheiten zur Struktur, Organisation und zu den Aufgaben des *Tenure Committee* sind von den Universitäten zu klären und verbindlich zu regeln. |<sup>91</sup>

Der Wissenschaftsrat spricht sich ausdrücklich dafür aus, dass über eine Übernahme der *Tenure Track*-Professorin bzw. des -Professors auf eine unbefristete Professur allein auf Grund der *Tenure*-Evaluation entschieden wird, nicht in Konkurrenz mit anderen Stellenbewerberinnen und -bewerbern (kein kompetitiver *Tenure Track* |<sup>92</sup>). Mit der regelhaften Entfristung im Fall einer erfolgreichen *Tenure*-Evaluation werden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Bewährungsphase attraktive und einschätzbare Perspektiven an der eigenen Einrichtung eröffnet.

Das Ergebnis der *Tenure*-Evaluation soll spätestens ein Jahr vor Ablauf der Vertragszeit mitgeteilt werden, um bei einem negativen Bescheid ausreichend Zeit für den Übergang an andere wissenschaftliche Einrichtungen oder in andere Arbeitsmärkte zu gewähren. Sollte sich ein negatives Ergebnis erst unmittelbar vor dem Ablauf der *Tenure Track*-Professur herausstellen, sollte die Vertragslaufzeit zu diesem Zweck um ein Jahr verlängert werden. Dies dient auch der Universität, die die Stelle erneut ausschreiben und besetzen muss.

Die Länder werden aufgefordert, die rechtlichen Voraussetzungen für die *Tenure Track*-Professur zu schaffen, sofern das nicht bereits geschehen ist. Das betrifft nicht nur die Ausschreibung der *Tenure Track*-Professur ohne Stellenvorbehalt, sondern auch den Ausschreibungsverzicht bei der Verstetigung auf einer ggf. höherwertigen Professur, bei einer Besoldung nach W2 zudem die Einstellungs-

|<sup>91</sup> Ein Beispiel aus der Praxis findet sich an der Technischen Universität München mit dem „TUM Appointment and Tenure Board“ und „Faculty Search and Evaluation Committees“ für die Einzelfälle (vgl. „TUM Faculty Tenure Track“ unter <http://www.tum.de/die-tum/arbeiten-an-der-tum/tum-faculty-tenure-track/>; abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>92</sup> Der Wissenschaftsrat empfiehlt somit einen „echten“ *Tenure Track* – im Unterschied zur derzeit häufigen Praxis, nur eine Ausnahme vom Hausberufungsverbot zu gewähren und Juniorprofessorinnen und -professoren zu erlauben, sich an der eigenen Universität auf eine offen ausgeschriebene, unbefristete Professur zu bewerben.

voraussetzungen, die Befristungsregeln und die Lehrverpflichtung. Drittmittelgeber fordert der Wissenschaftsrat auf, die *Tenure Track*-Professur als Voraussetzung zu akzeptieren, um Anträge für mehrjährige Fördervorhaben zu stellen. Das gilt in der Übergangsphase auch für bereits berufene Juniorprofessorinnen und -professoren, denen im Fall einer positiven *Tenure*-Evaluation eine unbefristete und ggf. höherwertige Professur an derselben Einrichtung zugesagt wurde.

Angesichts der weiterhin zunehmenden Differenzierung der Aufgaben und Funktionen der Einrichtungen im Wissenschaftssystem bekräftigt der Wissenschaftsrat seine Empfehlungen zur funktionalen Differenzierung der Personalkategorie „Professur“ nach Aufgabenschwerpunkten einschließlich des damit verbundenen Qualifizierungsweges, wobei Schwerpunkte im Laufe der Berufsbiographie wechseln können (s. II.1.a). |<sup>93</sup> Die Kriterien und Maßstäbe für die Bewertung von Leistungen sind bei der *Tenure*-Evaluation den Schwerpunkten entsprechend zu gewichten.

#### *Nachwuchsgruppenleitung*

Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, die Nachwuchsgruppenleitung als weitere Option in der Karrierephase R3 zu erhalten, da sie Selbständigkeit, Flexibilität und in vielen Fällen eine freie Ortswahl ermöglicht. Unabhängige Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, sofern sie einer externen wettbewerbsorientierten Evaluierung unterzogen wurden (z. B. *ERC-Starting Grant*, Emmy Noether-Nachwuchsgruppe), haben das Recht, Promotionen zu betreuen und zu begutachten. Um geeignete Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie geeignete Stipendiatinnen und Stipendiaten an die eigene Einrichtung zu binden, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten, ihnen nach universitätsweit vereinbarten Kriterien ein Berufungsverfahren auf eine *Tenure Track*-Professur mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten anzubieten. Dabei wären Aufgabenschwerpunkte wie oben beschrieben und insbesondere das Lehrdeputat und die Lehrinhalte im Rahmen bestehender Eckpunkte individuell zu verhandeln und in einer Finanzierungsvereinbarung mit den Zuwendungsgebern der Nachwuchsgruppe oder des Stipendiums abzusichern. Unabhängig davon haben die Universitäten dafür Sorge zu tragen, dass die von ihr aufgenommenen, aus Drittmitteln finanzierten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter und Stipendiatinnen und Stipendiaten in die vorhandenen Strukturen integriert und ihnen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden. Zudem sollte es ihnen ermöglicht werden, Lehrveranstaltungen anzubieten, um sich für eine Hochschullehrertätigkeit zu qualifizieren, außerdem sollte ihnen

|<sup>93</sup> Zur Schwerpunktsetzung bereits in der Bewährungsphase vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, a.a.O., Abschnitt B.I.

die Teilnahme an Weiterqualifizierungsangeboten eröffnet werden. Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter haben durch den Forschungsschwerpunkt auch die Möglichkeit, sich für ein Karriereziel an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in der Privatwirtschaft in Forschung und Entwicklung zu qualifizieren.

### *Kooperationen*

Im Sinne einer abgestimmten Strategie sollten sich die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gemeinsam mit den Universitäten darum bemühen, gemeinsame Berufungen von Nachwuchs- und Forschungsgruppenleitungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf *Tenure Track*-Professuren an Universitäten, ggf. auch zu risikoreichen Themen, zu ermöglichen. Eine Nachwuchs- oder Forschungsgruppenleitung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung könnte zusätzlich attraktiv werden, wenn mit dieser Position die Chance auf eine spätere unbefristete Beschäftigung als Professorin bzw. Professor verbunden wäre und Lehrerfahrung gesammelt und nachgewiesen werden kann. Die Universitäten könnten mit Hilfe dieser Konstruktion ihre Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter intensivieren und zusätzliche Lehre in den entsprechenden Forschungsfeldern anbieten. Um Synergieeffekte zu erzielen, empfiehlt der Wissenschaftsrat, dabei auch kreative Formate der Kooperation und Ko-Finanzierung zu prüfen, welche die beteiligten Partner im Streben der Einrichtungen nach verlässlichen Karrierewegen, verbunden mit wissenschaftlicher Exzellenz, näher zusammenbringen. Beispielsweise könnten *Tenure Track*-Stellen durch zusätzliche öffentliche Mittel eingerichtet und die investive und ggf. zusätzliche personelle Ausstattung durch die jeweilige außeruniversitäre Forschungseinrichtung bereitgestellt werden, während die jeweilige Universität die spätere unbefristete Professur beitragen könnte.

Modelle der Ko-Finanzierung in der Bewährungsphase R3 empfiehlt der Wissenschaftsrat auch mit der Wirtschaft, sowohl für *Tenure Track*-Professuren, etwa als *Shared Professorships*, als auch für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie im Fall von Existenzgründerinnen und -gründern zur Unterstützung von *Spin-Offs*. Auf diese Weise kann Durchlässigkeit zwischen universitärer Forschung und Forschung und Entwicklung in der Privatwirtschaft sichergestellt werden, sowohl in personeller Hinsicht als auch mit Blick auf Wissens- und Technologietransfer. Ko-Finanzierungsmodellen muss bei der Evaluierung Rechnung getragen werden.

### II.2.d Fachspezifika

Die Gestaltung einzelner Karrierephasen unterliegt auch fachspezifischen Bedingungen. In einigen Disziplinen wird die Karrierephase nach der Promotion

regelhaft außerhalb der Universität verbracht. Dabei bleiben die Wege zur Professur an einer Universität, an einer Kunst-, Musik- oder Fachhochschule sowie die Wege zu einer Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung offen. Das gilt insbesondere für viele Fächer der Ingenieurwissenschaften, die auch für die Bewährungsphase (R3) Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Universität nutzen.

Auf Grund der Besonderheiten der Universitätsmedizin (Krankenversorgung, Facharztausbildung u. a.) behält sich der Wissenschaftsrat vor, zu den Karrierewegen in der Medizin gesondert Stellung zu nehmen. Er stellt aber im Rahmen der vorliegenden Empfehlungen an die medizinischen Einrichtungen, die promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, ohne sie auf eine *Tenure Track*-Professur zu berufen, folgende Mindestanforderungen: Rekrutierungsentscheidungen sollen in Gremien getroffen werden. Regelmäßiges Mentoring und Statusgespräche sollen die Karrierephasen R2 und R3 begleiten. Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und Vergütung bzw. Besoldung sollten angesichts der Angebote im Bereich der Krankenversorgung auch bei einem Schwerpunkt in Forschung und Lehre hinreichend attraktiv sein, um geeignete Medizinerinnen und Mediziner für die Fortsetzung der Karriere im Wissenschaftssystem gewinnen zu können und der Bestenauswahl zu genügen.

### **B.III PERSONALPLANUNG UND -ENTWICKLUNG**

---

Die Gestaltung von Karrierezielen und -wegen an Universitäten und die damit verbundene Karriereförderung, Personalplanung und -entwicklung sind strategische Aufgaben der Universitätsleitungen und mit der strategischen Organisationsentwicklung zu verzahnen. Der Wissenschaftsrat adressiert zwar explizit die Universitäten, vielfach können die folgenden Empfehlungen aber auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Fachhochschulen übertragen werden.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Universitäten,

- \_ ihre Personalplanung langfristig und datenbasiert zu betreiben (s. III.1),
- \_ die jeweilige Organisationsstruktur dahingehend weiterzuentwickeln, dass hinreichend große Organisationseinheiten mit Personalbudgets entstehen (s. III.2),
- \_ Standards für eine umfassende und systematische Personalentwicklung zu erarbeiten (s. III.3),
- \_ universitätsweit für transparente Verfahren der Personalgewinnung und -beurteilung mit kollegialen Entscheidungen zu sorgen (s. III.4),

- \_ Befristungsmöglichkeiten verantwortungsvoll zu nutzen (s. III.5),
- \_ Mobilität und Durchlässigkeit systematisch zu unterstützen (s. III.6),
- \_ Personalentwicklung und in einem angemessenen Umfang auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für Personen vorzusehen, die aus Drittmitteln finanziert werden (s. III.7), und
- \_ dafür Sorge zu tragen, dass in den Leitungsfunktionen, insbesondere der größeren Organisationseinheiten, die erforderlichen Kompetenzen in den Bereichen Strategie, Personalentwicklung und Personalführung vorhanden sind.

Erst dadurch können die Beschäftigungsbedingungen und mittel- bis langfristigen Perspektiven junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nachhaltig verbessert werden.

Den Ländern empfiehlt der Wissenschaftsrat, den Universitäten für ihre Personalplanung die notwendige Flexibilität zu gewähren und mit Unterstützung des Bundes die Grundausrüstung nachhaltig und aufgaben- und bedarfsgerecht aufzustocken (vgl. dazu ausführlich B.IV).

### III.1 Langfristige, datenbasierte Personalplanung

Die Etablierung der Personalkategorie *Tenure Track*-Professur, die unbefristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das Aufzeigen von Übergängen auf den außeruniversitären Arbeitsmarkt etc. setzen eine langfristige und professionelle Personalplanung voraus. Für die Personalplanung brauchen die Universitäten umfassende Daten zu ihrem wissenschaftlichen Personal. Für eine flächendeckend bessere Datenqualität, bundesweit einheitliche Datenformate sowie größere Transparenz ist aus Sicht des Wissenschaftsrates eine mit dem geplanten „Kerndatensatz Forschung“<sup>94</sup> abgestimmte Datengewinnungsstrategie erforderlich. Diese sollte auf universitärer Ebene mit einer Vollerhebung ansetzen, aus der ein (anonymisierter) Extrakt in regelmäßig zu erhebende amtliche Daten überführt wird und den Universitäten als Referenz zur Verfügung steht. Die beruflichen Verläufe der Beschäftigten vor und nach der Promotion sollten mittels geeigneter Längsschnitte erfasst und konzeptionell in diese Datengewinnungsstrategie integriert werden. Darüber hinaus müssen die Universitäten zentral wie auf dezentraler Ebene in eine detaillierte Reflexion ihrer Personalstruktur eintreten, die den fächerspezifischen Bedarf professoraler oder wissenschaftsnaher Daueraufgaben und befris-

<sup>94</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung, Berlin 2013 (vgl. auch C.I.1.b).

teter Qualifikationsstellen ermittelt und entsprechend die Personalkategorien bestimmt.

### III.2 Größere Organisationseinheiten mit Personalbudgets

Die Zahl der Professuren an Universitäten insgesamt soll in den kommenden zehn Jahren schrittweise, aber substantiell erhöht werden. Die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll ebenfalls, und zwar etwa in gleichem Maße, erhöht werden. Die dadurch entstehende Aufbauorganisation wird verstärkt eine gemeinsame Organisation von Forschung und Lehre, eine gemeinsame Nutzung von Geräten und Ressourcen und auch eine gemeinsame Personalplanung und Besetzungspolitik erfordern. |<sup>95</sup> Dafür bedarf es einer Zusammenfassung von Professuren zu größeren Organisationseinheiten mit größeren Stellenpools, um Stellenprofile zu differenzieren. Besonders geeignet sind aus Sicht des Wissenschaftsrates Departmentstrukturen mit Personalbudgets. |<sup>96</sup> Die Empfehlungen zur Zuordnung zur Organisationseinheit bedeuten *keine* Einebnung von Fächerkulturen oder dass es künftig keine Mitarbeiterstellen mehr geben soll, die einzelnen Professuren zugeordnet sind. Allerdings werden solche Stellen i.d.R. befristet besetzt und für die Qualifizierungsphasen (R1 und R2) genutzt werden.

### III.3 Standards der Personalentwicklung

Personalentwicklung an Universitäten erfordert ein angemessenes Budget, systematisch erhobene Daten und adäquate Instrumente. Personalentwicklung ist für alle Beschäftigten erforderlich, unabhängig von Finanzierungsart und Beschäftigungsdauer, sowohl für das Verwaltungspersonal und Wissenschaftsmanagerinnen und -manager als auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Um flächendeckend eine qualitativ hochwertige Personalentwicklung von Beschäftigten gewährleisten zu können, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten, verbindliche Standards für eine umfassende und konsistente Personalentwicklung einzuführen. Die Standards der Personalentwicklung können sich an den Leitlinien der vorliegenden Empfehlungen orientieren. |<sup>97</sup> Da es

|<sup>95</sup> Vgl. auch Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a.a.O., S. 52.

|<sup>96</sup> Der Wissenschaftsrat behält sich vor, zur teilweisen Aufhebung der Altersgrenze (Ausscheiden aus dem Professorenamt) und ihren Auswirkungen auf die Personalplanung gesondert Stellung zu nehmen.

|<sup>97</sup> Vgl. bereits auch die Empfehlung der HRK vom 13.05.2014: Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur (<http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur->



sich bei den hier formulierten Standards um Rahmenvorgaben handelt, sind diese Vorgaben zu konkretisieren und umfassendere Konzepte auszuarbeiten, die zur eigenen Einrichtung passen. |<sup>98</sup> Die Umsetzungsprozesse selber liegen in der Verantwortung der einzelnen Universität bzw. Organisationseinheit. Eine vorausschauende Budgetplanung ist Bestandteil von Personalentwicklungskonzepten.

Den Drittmittelgebern empfiehlt der Wissenschaftsrat, die Qualität dieser Standards bei Förderprogrammen, die das Ziel haben, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, zum Prüfkriterium zu machen. Den Ländern wird empfohlen, die Erarbeitung solcher Konzepte zum Gegenstand von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu machen. Die Erstellung und Umsetzung solcher Konzepte sollte zudem durch Förderprogramme unterstützt werden.

#### III.4 Personalgewinnung und -beurteilung

Wichtige Aufgaben der Personalentwicklung sind Personalgewinnung und -beurteilung. Der Wissenschaftsrat empfiehlt nachdrücklich, Stellen offen auszuschreiben, um faire Zugangschancen zu gewährleisten. Er empfiehlt, bei der Personalauswahl bei allen Statusgruppen das Mehraugenprinzip walten zu lassen, insbesondere in Fällen proaktiver Personalrekrutierung. Und er empfiehlt eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahl- und Berufungskommissionen, um Chancengleichheit zu erreichen. Nur auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass eine Stelle mit der dafür am besten geeigneten Person besetzt wird.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Universitäten, Karrierebedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Leitfäden zur Personalrekrutierung verbindlich zu regeln und den Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber transparent zu machen:

- \_ Für eine unbefristete Beschäftigung sind offene Ausschreibungen, wettbewerbliche Verfahren und kollegiale Entscheidungen erforderlich, weil diese

foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademi/; abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>98</sup> Entsprechende Konzepte sollten nach Auffassung des Wissenschaftsrates Angaben zu folgenden Themen enthalten und dabei deutlich machen, für welche Karrierephase sie jeweils relevant sind: Auswahl-, Berufungs- und Antragsverfahren (z. B. Ausschreibungs- und Verfahrensregeln, Kriterien, Leistungsmaßstäbe und Entscheidungsverantwortung), Befristungsregeln, Tätigkeitsbeschreibungen, Aufgabenschwerpunkte, Betreuungsvereinbarungen, Mentoring, Statusgespräche, Evaluationsverfahren, Selbständigkeit in der Forschung, wissenschafts- und lehrrelevante Kompetenzentwicklung, Zusatzqualifikationsangebote, Interessenvertretungen, Chancengleichheit und familienfreundliche Rahmenbedingungen, Qualitätssicherung im Sinne eines *Monitoring* dieser Standards.

Entscheidungen für die gesamte Organisationseinheit relevant werden, etwa mit Blick auf Ressourcen, Lehrbedarf und Forschungsprofil.

- \_ Wird für ein Drittmittelprojekt Personal von der Bewilligungsempfängerin bzw. vom Bewilligungsempfänger *individuell* und ggf. kurzfristig rekrutiert (d. h. ohne Ausschreibung und/oder ohne Gremienbeteiligung), dürfen Stellen nur befristet vergeben werden.

Der Wissenschaftsrat weist im Zusammenhang mit der Beurteilung von befristetem Personal darauf hin, dass Karrierekonzepte definierte Zeitpunkte für endgültige Personalentscheidungen vorsehen sollten. In befristeten Karrierephasen (R1-R3) sollte der Zeitpunkt einer Personalentscheidung so angesetzt werden, dass ausreichend Zeit besteht, um einen Übergang zur nächsten Karrierestufe im Wissenschaftssystem und den dafür ggf. notwendigen Einrichtungswechsel vorzubereiten. Eine angemessene Länge der Übergangsphase zwischen endgültiger Personalentscheidung auf Grund eines Statusgesprächs und Verlassen der Einrichtung beträgt nach Auffassung des Wissenschaftsrates im Fall von Postdoktorandinnen und -doktoranden sechs Monate, im Fall von *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren ein Jahr. In dieser Zeit können Projekte abgeschlossen und eine Beschäftigung andernorts gefunden werden.

### III.5 Vertragslaufzeiten

Hinsichtlich Beschäftigungsdauer und -umfang hält der Wissenschaftsrat fest: Aufgaben und Beschäftigungsverhältnisse sollten funktional zusammenpassen, Projektbiographien vermieden und Risiken der Drittmittelforschung nicht allein den Individuen aufgebürdet werden (zu Drittmittelbeschäftigten vgl. III.7).

Eine Qualifizierung für eine nächste Karrierestufe begründet eine Befristung, nicht jedoch Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr. Bei befristeten Verträgen sollte die Vertragsdauer eine Qualifizierung oder Bewährung (*Tenure Track*) oder den Abschluss eines Projektes gewährleisten. In diesem Sinne fordert der Wissenschaftsrat die Universitäten auf, mit den Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG und des TzBfG transparent umzugehen und sie verantwortungsvoll zu nutzen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Daueraufgaben in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten übernehmen, sollten unbefristet beschäftigt werden. |<sup>99</sup> Für Professorinnen und Professoren gilt: Unbefristete Beschäftigung (bzw. die Aussicht darauf im Rahmen des *Tenure Track*) in Kombination mit wissenschaftlicher Selbständigkeit ist die Grundbedingung dafür,

|<sup>99</sup> Vgl. auch Wissenschaftsrat, Personalstruktur und Qualifizierung, a.a.O., S. 77f.

dass von der für die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems notwendigen Forschungsfreiheit erfolgreich Gebrauch gemacht werden kann. Erst diese Kombination erleichtert das selbstbewusste Vertreten eigener Meinungen, den öffentlichen Widerspruch zu Autoritäten und die Bearbeitung risikobehafteter Themen.

### III.6 Mobilität und Durchlässigkeit

Wissenschaftliche Karrieren und insbesondere die Postdoc-Phase sind durch hohe Mobilitätsanforderungen gekennzeichnet. Die Unterstützung von Mobilität und Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Berufsfeldern sowie ins Ausland und zurück ist eine Herausforderung für die Personalentwicklung, aber keineswegs ein Grund, auf letztere zu verzichten. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, entsprechende Angebote vorzuhalten, die die Übergänge erleichtern. Dazu gehören die Vermittlung von Zusatzqualifikationen (*transferable skills*) und der Zugang zu entsprechenden Angeboten genauso wie Maßnahmen, die die Rückkehr an eine Universität befördern – nach Auslandsaufenthalten, Erziehungszeiten, Tätigkeiten in Unternehmen etc. Nach der Promotion bieten sich den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zahlreiche interessante Positionen auf verschiedenen Arbeitsmärkten. In der Wissenschaft wird ihnen in dieser Phase Mobilität und Wettbewerb abverlangt. Um dennoch ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und um Mobilität in der Postdoc-Phase systematisch unterstützen zu können, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten die Einrichtung von „Mobilitätsfonds“ (für Umzugshilfen, Überbrückungen nach Auslandsaufenthalten, Dual-Career-Angebote o. ä). Der Wissenschaftsrat fordert die Länder auf, die dafür notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, sofern noch nicht geschehen. Den Drittmittelgebern empfiehlt er die Schaffung von Förderprogrammen für allein personengebundene Stellen (*portable grants*) für die Postdoc-Phase (R2).

Den Universitäten und Drittmittelgebern empfiehlt der Wissenschaftsrat zudem, die Möglichkeiten des *Tenure Track* nicht nur innerhalb einer Institution, sondern auch zwischen zwei Institutionen zu prüfen (s. auch II.2.c), dabei aber auch mögliche kulturelle Unterschiede und prozedurale Herausforderungen zu beachten. Kooperationsvereinbarungen zwischen Einrichtungen können eine gute Basis für schnellere und schlankere Verfahren im Einzelfall sein.

Um auch die Durchlässigkeit zwischen den Disziplinen und somit interdisziplinäre Karrieren und die von interdisziplinär arbeitenden promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erbrachte innovative, häufig zugleich aber auch risikobehaftete Forschung zu befördern, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Universitäten zu prüfen, ob Professuren ggf. als *Open Topic Tenure Track*-Professuren oder *Open Topic-Open Rank*-Professuren ausgeschrieben werden können, und Anpassungen der Denomination der verstetigten Professur im Rahmen

von Evaluierungsverfahren zu ermöglichen. *Open Topic*-Professuren könnten über einen Strategiefonds, über den die Universitätsleitung verfügt, anfinanziert werden, bis die Zuordnung zu einer Organisationseinheit definitiv ist. Sie können ein wertvolles Instrument bei der Profilbildung der Universitäten darstellen, erfordern aber aufwendige und komplexe Rekrutierungsverfahren, da Berufungskommissionen ein breites fachliches Spektrum abdecken und ggf. Unterausschüsse bilden müssen.

### III.7 Drittmittelbeschäftigte

Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass es an Universitäten und im Wissenschaftssystem insgesamt auch weiterhin in erheblichem Umfang Drittmittel und drittmittelfinanziertes Personal geben wird. Die Möglichkeit, ein Projekt über Drittmittel zu finanzieren, kann für die Antragstellerinnen und Antragsteller mit mehreren Vorteilen verbunden sein, etwa mit der Möglichkeit, ein Forschungsprojekt unabhängig von den vorhandenen Strukturen zu verfolgen und dabei ggf. sogar den Standort frei wählen zu können (im Fall von sog. *portable grants*). Universitäten, die Drittmittel einwerben, können diese zur Profilbildung nutzen, etwa als Anschubfinanzierungen und zur Rekrutierung herausragenden Personals.

Der hohe Anteil drittmittelfinanzierter Personen am Personalbestand insgesamt geht derzeit aber auch damit einher, dass die entsprechenden Karriereverläufe von den Universitäten nur bedingt gestaltet und die Berufsbiographien von den so finanzierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur kurz- bis mittelfristig geplant werden können. Um zumindest eine bessere Übersicht über die verschiedenen Förderangebote zu erreichen, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Mittelgebern bei Förderprogrammen im Bereich der Karriereentwicklung eine Zuordnung zur jeweils passenden Karrierephase. Dabei ist aus Sicht des Wissenschaftsrates eine Orientierung an der Nomenklatur des *ERA-Framework* hilfreich (R1-R4).

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Empfehlung, die Grundfinanzierung der Hochschulen zu erhöhen. |<sup>100</sup> Die Hochschulen müssen in die Lage versetzt werden, sämtliche Daueraufgaben hochwertig mit ihrem haushaltsfinanzierten Personal zu erfüllen. Die vielfach tolerierte Praxis, Daueraufgaben auch von drittmittelfinanziertem Personal, das sich i.d.R. zudem in der Qualifizierungsphase befindet, erbringen zu lassen, damit der Forschungs- und Lehrbetrieb aufrechterhalten werden kann, ist aus Sicht des Wissenschaftsrates nicht weiter

|<sup>100</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a.a.O., S. 55-61, zur Entwicklung der Drittmittel vgl. ebd., S. 115, Abbildung 2: Prozentuale Entwicklung der Grund- und Drittmittel der Hochschulen im Vergleich (1992-2011), preisbereinigt.

hinnehmbar. Nebenbei erbrachte Forschungsarbeiten bergen Qualitätsrisiken und schaden dem Wissenschaftsstandort Deutschland.

Das vorliegende Modell dient nicht dazu, die genannten nicht-intendierten Nebeneffekte der Drittmittelförderung zu lösen, dies kann nur durch eine auskömmliche und gesicherte Finanzierung der gesetzlich geregelten Kernaufgaben der Hochschulen geschehen (s. IV.1). Damit die empfohlenen zusätzlichen (*Tenure Track*-)Professorinnen und -Professoren, die voraussichtlich ebenfalls Drittmittel einwerben werden, die Lage nicht weiter verschärfen, schlägt der Wissenschaftsrat u. a. vor, eine Flexibilisierung der Finanzierungsmodelle zu prüfen:

- \_ Um die Verbindung von Drittmittelforschung und curricularer Lehre offiziell zu ermöglichen und die Integration von extern finanziertem Personal in die Universitäten zu verbessern, empfiehlt der Wissenschaftsrat den Drittmittelgebern und Universitäten, Optionen der Ko-Finanzierung zu prüfen. Auf diese Weise können auch Beschäftigungsverhältnisse mit anteiliger Finanzierung, etwa ein Drittel aus Haushaltsmitteln für die Lehre, zwei Drittel aus Drittmitteln für die Forschung, realisiert werden. Außerdem soll die offizielle Ermöglichung von Lehre durch Personal, dessen Forschung drittmittelfinanziert ist, nicht zu einer Erhöhung der Lehrkapazitäten führen.
- \_ Darüber hinaus fordert der Wissenschaftsrat die Förderorganisationen auf zu prüfen, welche Förderformen geeignet sind, (*Tenure Track*-)Professorinnen und -Professoren zu entlasten, etwa um hochqualifizierte Stellvertretungen zu finanzieren und so zeitweise Lehrdeputatsreduktion und Konzentration auf die Forschung zu ermöglichen. Denkbar wäre z. B. eine Anfinanzierung von (*Tenure Track*-)Professorinnen und -Professoren als vorgezogene Neuberufung. Somit könnten Drittmittel gezielt zur Finanzierung der Bewährungsphase (R3) und zeitweise auch der Konsolidierungs- und Etablierungsphase (R4) genutzt werden. Die Länder sind in diesem Zusammenhang gefordert, die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigung einer Stellvertretung nicht mit einer Erhöhung der Lehrkapazitäten einhergeht.
- \_ Mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse fordert der Wissenschaftsrat die Universitäten auf, bei Projektbefristungen die Vertragslaufzeiten der Beschäftigten den Projektlaufzeiten anzupassen (s. auch III.5). Zudem empfiehlt er den Universitäten, verstärkt von der Möglichkeit unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse Gebrauch zu machen. Dabei geht der Wissenschaftsrat davon aus, dass die so Beschäftigten in der Lage sind bzw. im Zuge der Personalentwicklung in die Lage versetzt werden, in unterschiedlichen Projekten mitzuarbeiten und sich auch neue Forschungsgebiete zu erschließen. Das zu ermöglichen, ist Aufgabe einer verantwortungsvollen Per-

sonalplanung und -entwicklung. Die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen sollen dafür – soweit erforderlich – geschaffen werden.

Ein wichtiger Zuwendungsgeber im deutschen Wissenschaftssystem ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die auch zahlreiche Förderangebote für die wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Bewährungsphasen macht. Nach Auffassung des Wissenschaftsrates sollten bestimmte Phasen im Verlauf von Wissenschaftlerkarrieren nicht nur drittmittelfinanzierbar sein, Berufsbiographien sollten nicht aus Drittmitteln finanziert werden müssen, um die Mängel in der Grundfinanzierung zu kompensieren. Mittel der DFG können und sollen nur eine Ergänzung der Grundfinanzierung sein. Beschäftigungs- und Fördermöglichkeiten sind immer auch mit Blick auf Anschlussoptionen zu denken, innerhalb wie außerhalb der Universität, und nicht davon zu entkoppeln. Die Personalplanung sowie die Qualitätssicherung von Personalrekrutierung, -beurteilung und -entwicklung sollen in der Verantwortung der Universität bleiben, die ihre verschiedenen Leistungsdimensionen in den Blick zu nehmen hat: neben der (u. a. drittmittelgeförderten) Forschung auch die Lehre, Forschungsinfrastrukturleistungen und den Bereich Wissens- und Technologietransfer. Für den Fall, dass drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern durch die Berufung auf eine (*Tenure Track*-)Professur eine langfristige Perspektive an einer Universität angeboten werden soll, haben die Universitäten im Einzelfall sicherzustellen, dass die in Frage kommenden Personen zum Forschungsprofil und zu den curricularen Anforderungen der eigenen Einrichtung passen.

#### **B.IV VORAUSSETZUNGEN UND ANREIZE FÜR DIE UMSETZUNG DER EMPFEHLUNGEN**

---

Aus Sicht des Wissenschaftsrates ist eine Voraussetzung für wettbewerbs- und international anschlussfähige Karriereziele und -wege an Universitäten eine aufgabengerechte Personalstruktur. Eine solche sieht u. a. vor, dass für Leitungsfunktionen und Daueraufgaben auch entsprechende Positionen und Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung stehen und genutzt werden. Gegenüber der jetzigen Personalstruktur ist eine erhebliche Erhöhung des Anteils der Professuren (einschließlich *Tenure Track*-Professuren) am gesamten wissenschaftlichen Personal und der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich (vgl. IV.1 und IV.2). Ein Zielszenario gibt Hinweise zu Mengenverhältnissen (vgl. IV.3). Ein Teil der *Tenure Track*-Professuren kann durch eine sukzessive und konsequente Umwidmung freierwerdender Stellen (Professuren und Mitarbeiterstellen aus dem Stellenplan der Universitäten) realisiert werden. Eine sichtbare und wirk-



same Umstellung auf den *Tenure Track* zur Gewinnung hochqualifizierten Hochschullehrernachwuchses wird beschleunigt durch zusätzliche Mittel (vgl. IV.4).

#### IV.1 Aufwuchs an Professuren

Zur Gewährleistung einer qualitätsorientierten Aufgabenerfüllung an Universitäten mit einer aufgabengerechten Personalstruktur muss der Anteil der Professuren am gesamten wissenschaftlichen Personal erhöht werden:

Einen erheblichen Aufwuchs an Professuren erfordert zum einen die flächendeckende und umfassende Etablierung der *Tenure Track*-Professur. Diese Empfehlung sollte zwar sukzessive, aber zügig umgesetzt werden. Eine sukzessive Umsetzung soll ermöglichen, bei der Änderung der Stellenstruktur ohne Qualitätsverluste rekrutieren zu können und auch denjenigen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine faire Chance auf eine Professur einzuräumen, die sich dafür aktuell qualifizieren oder bereits qualifiziert haben. Eine sukzessive Erhöhung führt zudem zu einer günstigen Altersstruktur des Lehrkörpers und erhöht die Akzeptanz der *Tenure Track*-Professur. Die Empfehlung sollte zügig umgesetzt werden, um bestehende Missstände und systemische Schwächen mit Blick auf Karriereziele und -wege zeitnah zu beseitigen, die neuen Wege und Strukturen rasch sichtbar werden zu lassen und eine qualitätsorientierte Aufgabenerfüllung in der Breite zu ermöglichen.

Für die Übergangsphase empfiehlt der Wissenschaftsrat, in verstärktem Umfang Professuren als *Tenure Track*-Professuren auszuschreiben. Damit in dieser Phase auch die Mobilität von bereits unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren erhalten bleibt, ist die Schaffung zusätzlicher Professuren erforderlich, die ohne *Tenure Track* ausgeschrieben werden.

Zusätzlicher dauerhafter Professuren bedarf es aber auch zur Erfüllung der gewachsenen Aufgaben von Hochschullehrerinnen und -lehrern in den verschiedenen Leistungsbereichen einer Universität. Im Zusammenhang mit einer Qualitätsverbesserung der Lehre hat der Wissenschaftsrat bereits im Jahr 2008 rd. 4.000 zusätzliche Professuren empfohlen, um die Betreuungsrelationen (hauptberufliche Professorinnen und Professoren zu Studierenden) zu verbessern und auf einen international üblichen Stand zu führen. |<sup>101</sup> Seitdem ist die Zahl der Studierenden an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen um rd. 22 % gestiegen, die Zahl der hauptberuflichen Professorinnen und Professo-

|<sup>101</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, a.a.O., S. 93-103.



ren um rd. 10 %. |<sup>102</sup> In Folge dessen haben sich die Betreuungsrelationen weiter verschlechtert. Umso dringender ist hier Abhilfe geboten.

#### *Konsequenzen aus dem Aufwuchs an Professuren*

Der Aufwuchs an Professuren und die Schaffung von *Tenure Track*-Professuren dienen in erster Linie dazu, bestehende Missstände und systemische Schwächen mit Blick auf Karriereziele und -wege zu beseitigen, die die (internationale) Anschluss- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems beeinträchtigen (vgl. dazu ausführlich die Problemanalyse in Abschnitt A). Mit den zusätzlichen Professuren sind darüber hinaus aber auch folgende Vorteile verbunden:

Die Betreuungsrelationen (Verhältnis von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren zu Studierenden, aber auch zu Personen in den Qualifizierungsphasen R1 und R2) werden verbessert, der Betreuungs- und Prüfungsaufwand pro Professorin bzw. Professor wird internationalen Standards angenähert. |<sup>103</sup> *Thesis Committees* sind leichter flächendeckend einzurichten, Gremienaufgaben in der akademischen Selbstverwaltung insgesamt können auf mehr Personen verteilt werden. Von kleineren Kursgrößen wird auch die Qualität der Lehre profitieren. |<sup>104</sup> Insbesondere verbesserte Betreuungsrelationen sind für potentielle Studierende und Hochschullehrerinnen und -lehrer aus dem Ausland, die eine Fortsetzung ihres Studiums bzw. ihrer Karriere in Deutschland in Betracht ziehen, von großem Interesse und werden auch unmittelbar Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im internationalen Vergleich haben. |<sup>105</sup> Mit der Erhöhung der Zahl der Professuren erhöht sich die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, unter denen kontinuierlicher Austausch zu Forschungsfragen möglich ist und die z. B. gemeinsame Forschungsprojekte durchführen können. Deutsche Universitäten werden auch für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler interessanter, wenn hierzulande die einzelnen Professorinnen und Professoren mehr Zeit für Interaktion haben. Gleichzeitig ermöglicht ein Aufwuchs an Professuren eine größere Spezialisierung in einem Fach oder die Ausbildung eines Forschungsschwerpunkts. Das wird den beiden An-

|<sup>102</sup> An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen gab es im WS 2007/2008 insgesamt 1.369.075 Studierende, im WS 2012/2013 insgesamt 1.673.675 Studierende (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1). Die Zahl der Professorinnen und Professoren lag im Jahr 2007 bei 23.596 Personen, im Jahr 2012 bei 25.973 Personen (vgl. Tabelle 2 im Anhang C.II dieser Empfehlungen).

|<sup>103</sup> Zu den Belastungen der Studienstrukturreform vgl. auch schon Wissenschaftsrat: Empfehlungen zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Ausbau des Hochschulsystems, Berlin 2006, S. 63f. u. 82-85.

|<sup>104</sup> Vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, a.a.O.

|<sup>105</sup> Dies gilt auch für viele internationale Rankings.

forderungen besser gerecht, einerseits Studierende breit auszubilden und sich andererseits in der Forschung zu spezialisieren, dabei aber Forschung und Lehre zu verbinden. Schließlich kann die Kompensation von unvermeidlichen Vakanzen auf mehr Personen verteilt werden.

#### *Finanzierung der zusätzlichen Professuren*

Der Wissenschaftsrat bekräftigt seine Forderung nach einer auskömmlichen und gesicherten Finanzierung der gesetzlich geregelten Kernaufgaben der Universitäten, zu denen auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zählt. Dies beinhaltet, dass die Länder mit Unterstützung des Bundes die Grundmittel der Universitäten erhöhen und es ihnen erleichtern, das Modell umzusetzen. |<sup>106</sup> Dabei haben die Länder dafür Sorge zu tragen, dass die Veränderung der Personalstruktur zu einer Verbesserung der Betreuungsrelationen (hauptberufliche Professorinnen und Professoren zu Studierenden) und der Qualität der Lehre führt und die Lehrkapazitäten in zulassungsbeschränkten Studiengängen nicht verändert werden.

Außer durch zusätzliche Mittel können Professuren auch durch die Umwandlung von Mitarbeiterstellen geschaffen werden: Die Universitäten sollen grundsätzlich prüfen, welche frei werdenden Haushaltsstellen künftig wie ausgeschrieben werden sollen: a) als (*Tenure Track*-)Professuren, b) als Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer bzw. im Fall von befristet anfallenden Aufgaben auch auf Zeit oder c) als Qualifikationsstellen für Promovierende und Postdoktorandinnen und -doktoranden.

Bei der Umwandlung von Mitarbeiterstellen in Professuren ist dafür Sorge zu tragen, dass auch Mittel für die Ausstattung der Professuren bereitgestellt werden. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, in der Übergangsphase den Umstellungsprozess durch Förderprogramme zu unterstützen (vgl. IV.4).

#### IV.2 Mehr unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Wissenschaftsrat empfiehlt, entsprechend des Zuwachses an dauerhaften Aufgaben der Universitäten auch die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. Die Zahl dieser unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse sollte wie auch heute in etwa der Ge-

|<sup>106</sup> Zur Sicherung der Regelleistungen notwendig sind aus Sicht des Wissenschaftsrates: eine Erhöhung der Grundmittel, die Fortsetzung des Hochschulpakts, eine gesicherte Finanzierung von Hochschulinfrastrukturen und eine angemessene Finanzierung der Hochschulmedizin; vgl. Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a.a.O., S. 55-59.

samtzahl der Professuren entsprechen. |<sup>107</sup> Das Zahlenverhältnis kann in den Fächergruppen allerdings unterschiedlich ausfallen und sollte sich an den Funktionen und Aufgaben orientieren. Insofern sind die Universitäten gefordert, im Rahmen einer Gesamtstrategie zur Personalstruktur auch Fachspezifika zu berücksichtigen.

Der Wissenschaftsrat spricht sich ausdrücklich dagegen aus, derzeit befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne transparente kriteriengestützte Auswahlverfahren zu verstetigen oder unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Wettbewerb auf Professuren überzuleiten. Dieser Personenkreis darf von wettbewerblichen Berufungsverfahren jedoch nicht ausgeschlossen werden. Ihn in Berufungsverfahren zu berücksichtigen, kann auch bei der Herstellung einer guten Altersstruktur des Lehrkörpers hilfreich sein. Im Rahmen des Umstellungsprozesses können auch herausragende und schon länger im Wissenschaftssystem tätige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Professur erlangen wie auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die derzeit eine Habilitation vorbereiten oder vergleichbare wissenschaftliche Leistungen nachweisen können.

#### IV.3 Zielszenario

Zur Gewährleistung einer qualitätsorientierten Aufgabenerfüllung entwirft der Wissenschaftsrat folgendes Zielszenario an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen:

Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine sukzessive und substanzielle Erhöhung des Anteils der Professuren am wissenschaftlichen Personalbestand. Bis 2025 soll insbesondere durch eine entsprechende strukturelle Fortentwicklung des wissenschaftlichen Personalbestands einschließlich der Umwandlung vorhandener Stellen bundesweit ein schrittweiser Aufwuchs um 7.500 Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen erreicht werden (einschließlich *Tenure Track*-Professuren). Der Anteil an *Tenure Track*-Professuren soll 2025 etwa ein Fünftel aller Professuren betragen.

Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass bei sehr sorgfältiger Auswahl und verantwortungsvoller Begleitung und Beratung der überwiegende Teil der *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren, die einen Antrag auf eine *Tenure*-Evaluation stellen, die Leistungsanforderungen erfüllen, die Evaluation bestehen und im Anschluss daran auf eine unbefristete und ggf. höherwertige Pro-

|<sup>107</sup> Aktuell gibt es ca. 23.000 unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zusätzlich einige Tausend Stellen für unbefristet beschäftigte Lehrkräfte für besondere Aufgaben, vgl. auch C.I.1.d.

fessur übernommen werden wird. Nicht zuletzt wegen der hohen Übergangsquoten soll die Summe der jährlich berufenen *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren nur einen Teil der *altersbedingt* freiwerdenden Professuren ausmachen. Der andere Teil altersbedingt frei werdender Professuren kann für offene Ausschreibungen von Professuren (W2 und W3) für Bewerberinnen und Bewerber in der Etablierungs- und Konsolidierungsphase (R4) genutzt werden. Bei der Festlegung der Mengenverhältnisse müssen zunächst auch Erfahrungswerte mit der tatsächlichen Erfolgsrate der als *Tenure Track*-Professorinnen und -Professoren eingestellten Personen gesammelt werden.

Der Wissenschaftsrat betont, dass während der Umstellungsphase auf das *Tenure Track*-Modell Flexibilität und Mobilität auf Ebene der Professur nicht verloren gehen dürfen. Eine hinreichend große Zahl an freiwerdenden Professuren ist auch erforderlich, um diese im Sinne der Bestenauswahl weiterhin aus der Gruppe der Nachwuchsgruppenleitungen, aus der Praxis (etwa Ingenieurinnen und Ingenieure), aus den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und anderen Hochschulen, aus dem Ausland etc. besetzen zu können. Diese Argumente sind ebenfalls relevant für die Empfehlung, dass insbesondere die Umstellung auf ein *Tenure Track*-Modell zusätzliche Mittel und Stellen erfordert. In einem eingeschwungenen System nach der Umstellungsphase können die Proportionen zwischen den Professorentypen neu ausbalanciert werden.

Der Wissenschaftsrat gibt keine Gesamtzahlen für die weiteren Stellenkategorien und Karrierephasen vor, weil dabei auch die Größe und das Fächerspektrum der Universitäten, vorhandene Infrastrukturen, der Drittmittelanteil am Gesamthaushalt u.v.m. zu bedenken wären. Er fordert die Universitäten auf, Konzepte zur Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals inkl. Professorinnen und Professoren zu entwickeln. Er empfiehlt, die vorhandenen Stellenprofile auf der Ebene der Organisationseinheiten zu überprüfen. Sichergestellt werden soll, dass Hochschullehreraufgaben in der Verbindung von selbständiger Forschung und Lehre von Professorinnen und Professoren wahrgenommen werden können und nicht an weisungsgebundenes Personal delegiert werden müssen. Zudem soll dafür gesorgt werden, dass Tätigkeiten im Bereich Wissenschaftsmanagement oder in einzelnen Leistungsbereichen von Universitäten von dafür qualifiziertem Personal ausgeübt werden und nur gelegentlich und in kleinerem Umfang von Personen auf Qualifikationsstellen (Promotion oder Postdoc-Phase). Im Rahmen der Konzepte sind darüber hinaus Mengenverhältnisse zu skizzieren, die für die eigene Einrichtung funktional sind. Sie sollten bestimmen, wie groß der Anteil an Leitungsfunktionen ist, die von Professorinnen und Professoren (darunter *Tenure Track*-Professorinnen und Professoren) übernommen werden müssen, wie groß der Anteil an Daueraufgaben ist, für die erfahrene wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gebraucht werden, und welche Aufgaben von Per-

sonen in einer Qualifizierungsphase und von Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern übernommen werden können.

#### IV.4 Steuerungsmöglichkeiten und Anreizstrukturen

Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass die Umstellung auf das neue System zwar unmittelbar beginnen kann, insgesamt aber mehrere Jahre in Anspruch nehmen wird. Gerade in der Anfangsphase ist ein erhebliches Engagement des Bundes und der Länder erforderlich, um die Umsetzung der Reform zu ermöglichen und zu beschleunigen.

Neben einer Erhöhung der Grundfinanzierung (s. IV.1) empfiehlt der Wissenschaftsrat den Ländern, zur Etablierung der *Tenure Track*-Professur in einer zumindest fünf- bis zehnjährigen Startphase passende Angebote aus einem landesweiten Strukturfonds mit Anreizen zu versehen (z. B. die Bezuschussung von *Tenure Track*-Professuren). Für die nachhaltige Etablierung der *Tenure Track*-Professur und/oder zur Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten zur Karriereförderung und Personalentwicklung ist aus Sicht des Wissenschaftsrates eine nachhaltige Bundesunterstützung unabdingbar.

Allerdings sind umfangreiche, tiefgreifende und nachhaltige Änderungen nur möglich, wenn auch die Universitäten auf Grundlage geeigneter Konzepte zu entsprechenden Stellenbesetzungen und zur Personalentwicklung bereit sind. |<sup>108</sup> Denn die empfohlenen Änderungen sind zwar v. a. organisatorischer, teilweise aber auch kultureller Art und betreffen Gewohnheiten und Traditionen, so dass es aus Sicht des Wissenschaftsrates zielführend ist, den Prozess an den einzelnen Einrichtungen professionell zu begleiten (z. B. im Rahmen eines Veränderungsmanagements). Steuerungsmöglichkeiten und vom jeweiligen Landeshochschulgesetz vorgesehene Spielräume |<sup>109</sup> sollten sowohl die Universitätsleitungen als auch die Organisationseinheiten nutzen, auch in Form von Anreizen.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Universitäten, zusätzlich bereitgestellte Grundmittel für Personal vorrangig zur Schaffung von (*Tenure Track*-)Professuren zu nutzen. Bei der Neubesetzung einer Wissenschaftlerstelle empfiehlt er, grundsätzlich zu prüfen, ob sie auch als (*Tenure Track*-)Professur ausgeschrieben werden kann (s. IV.1). Den Universitätsleitungen empfiehlt der Wissenschafts-

|<sup>108</sup> Die Mitgliedseinrichtungen der HRK haben diese Bereitschaft kürzlich signalisiert; vgl. Anm. 97.

|<sup>109</sup> Einige Gesetze ermöglichen den *Tenure Track* im Rahmen des Ausschreibungsverzichts bei Vorlage eines zwischen Hochschule und Ministerium angestimmten Qualitätssicherungs- oder Berufungs- und Karrierekonzeptes (vgl. etwa § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG BW; Art. 18 Abs. 3 Satz 3 BayHSchPG; § 78 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 ThürHG; s. auch Abschnitt 4 der Synopse im Anhang C.III).

rat darüber hinaus, einen Teil der universitätsweit frei werdenden Stellen einzusammeln, einen Stellenpool zu bilden und diese Stellen für (*Tenure Track*-)Professuren zur Verfügung zu stellen.

---

# C. Anhang

## C.I DATEN UND FAKTEN ZUM STATUS QUO

---

Die folgenden Abschnitte stellen Daten und Fakten zu derzeitigen Personalkategorien im Wissenschaftssystem und insbesondere an Universitäten (I.1), zu Qualifizierungswegen, Karrierestufen (I.2), Chancengleichheit (I.4) und Reformansätzen (I.5) zusammen. Da „Wissenschaft als Beruf“ auch in anderer Gestalt als der einer Hochschullehrerin bzw. eines Hochschullehrers möglich und notwendig ist, werden zudem alternative Berufsziele an Universitäten berücksichtigt, die mit einer unbefristeten Position verbunden sind (I.3).

Abschnitt C konzentriert sich auf die im Fokus der vorliegenden Empfehlungen stehenden Personalgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals: die Juniorprofessorinnen und -professoren, die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter (inkl. Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleitungen, *ERC-Starting Grant Holders* etc.), die wissenschaftlichen (bzw. akademischen |<sup>110</sup>) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

|<sup>110</sup> In Baden-Württemberg besteht das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal an Hochschulen laut Landeshochschulgesetz 1. aus den „Hochschullehrern (Professoren, Juniorprofessoren und Dozenten)“, 2. den sog. „Akademischen Mitarbeitern“, darunter auch Lektorinnen und Lektoren; in Brandenburg zählen dazu die (Junior-)Professorinnen und -Professoren sowie die ebenfalls sog. „Akademischen Mitarbeiter“, darunter auch wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die über einen Hochschulabschluss verfügen. Werden im Folgenden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwähnt, sind die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer mitgemeint. Zum wissenschaftlichen Personal vgl. auch die Synopse im Anhang C.III.



## I.1 Personalkategorien im Wissenschaftssystem

### I.1.a Rechtliche Aspekte

Die Föderalismusreform hat zum 1. September 2006 fast das gesamte Hochschulrecht und weite Teile des Beamtenrechts in die Gestaltung der Länder überführt. Der Bund hat nicht mehr die Kompetenz, die Rahmenbedingungen einheitlich zu gestalten. Die bundesweit verbindliche, einheitliche Typisierung des hauptberuflichen Personals an Hochschulen ist de jure aufgehoben worden. Hinsichtlich der Personalstrukturen weisen die seitdem mehrheitlich neu gefassten Landeshochschulgesetze allerdings weiterhin eine große Übereinstimmung auf. |<sup>111</sup> Gleichwohl wurden neue Personalkategorien eingeführt, Aufgabenschwerpunkte variabel gestaltet und Lehrdeputate mit Spielräumen versehen.

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen besteht laut § 42 HRG, dem die Landeshochschulgesetze weiterhin im Wesentlichen folgen, aus 1) den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und -professoren), 2) den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie 3) den Lehrkräften für besondere Aufgaben. |<sup>112</sup>

### I.1.b Datenlage zum wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungsreinrichtungen

Die amtliche Statistik gibt Auskunft über den Bestand des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, über die Häufigkeit unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, über die Finanzierungsarten, die Geschlechterverteilung und Altersstruktur des Personals. Sie stellt Daten bereit zu Hochschulabschlüssen bzw. Qualifikationen, enthält aber nur wenige oder gar keine Angaben oder nur Schätzungen zu folgenden Personengruppen, die hier von Interesse sind: Promovierende, Postdoktorantinnen und -doktoranden, Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter. Auch an den einzelnen Einrichtungen ist die Datenlage sehr unterschiedlich. Diese und weitere Daten würden aber für interne Planungs- und Steuerungsprozesse der Hochschulen, für Berichterstattung an Mittelgeber und die amtliche Statistik sowie für die Bewertung durch externe Akteure benötigt.

|<sup>111</sup> So auch Franz, A., Kieslich, C., Schuster, R., Trümpler, D.: Entwicklung der Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform (HoF-Arbeitsbericht 3'12). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2011, S. 5.

|<sup>112</sup> Mit nebenberuflichem Personal, etwa Lehrbeauftragten und Hilfskräften befassen sich die Empfehlungen nur am Rande (vgl. B.I.).

Der Wissenschaftsrat hat mit seinen „Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung“ im Januar 2013 einen Prozess zur Vereinheitlichung der Datenformate zu Forschungsaktivitäten und Forschungsprodukten angestoßen, der auch dazu beitragen soll, mittelfristig über eine bessere Datenlage im Bereich Personalstrukturen und Karriereförderung zu verfügen. | <sup>113</sup>

#### I.1.c Wissenschaftliches Personal an Hochschulen insgesamt

Dem wissenschaftlichen Personal obliegen vielfältige Aufgaben in den Bereichen Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Weiterbildung, Wissens- und Technologietransfer, Leitung und Betreuung von Forschungsinfrastrukturen u. a., außerdem in der akademischen Selbstverwaltung. Im Jahr 2012 arbeiteten an den 432 staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland insgesamt 225.114 Personen als hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal (inkl. Drittmittelpersonal), davon rd. 86 % an Universitäten und diesen gleichgestellten Hochschulen, rd. 13 % an allgemeinen Fachhochschulen, rd. 1 % an Verwaltungsfachhochschulen. | <sup>114</sup> Demgegenüber befanden sich im WS 2012/2013 rd. 67 % aller Studierenden an Universitäten und diesen gleichgestellten Hochschulen, rd. 32 % der Studierenden an allgemeinen Fachhochschulen und weniger als 2 % an Verwaltungsfachhochschulen. | <sup>115</sup>

Der Anteil des *hauptberuflich* tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen betrug 2012 rd. 64 % des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen – gegenüber einem Anteil von rd. 72 % im Jahr 2000. Die abnehmende Tendenz geht einher mit einem überproportionalen Zuwachs der *nebenberuflich* Tätigen (ohne Hilfskräfte): Hier gibt es eine Steigerung um rd. 88 % bzw. von 48.734 Personen im Jahr 2000 auf 91.518 Personen im Jahr 2012, wobei die Fachhochschulen von diesem Zuwachs besonders betroffen sind.

Bezogen auf das *hauptberuflich* tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen insgesamt stellen die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die größte Gruppe (rd. 74 %), während

| <sup>113</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung, a.a.O. Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Hochschulen u. a., Daten darüber vorzuhalten, ob Beschäftigte promoviert bzw. habilitiert sind; zusätzlich wird empfohlen, folgende Informationen zu erfassen: Anzahl der Nachwuchsgruppenleitungen, Anzahl der laufenden Promotionen, Dauer der Promotionen, in Anspruch genommene Promotions- und Postdoc-Stipendien, herausgehobene Auszeichnungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, angenommene Erstrufe (vgl. ebd., S. 24-27 u. 37-39).

| <sup>114</sup> Eigene Berechnung, basierend auf den Daten in Tabelle 1, Tabelle 2 und Tabelle 3 im Anhang C.II.

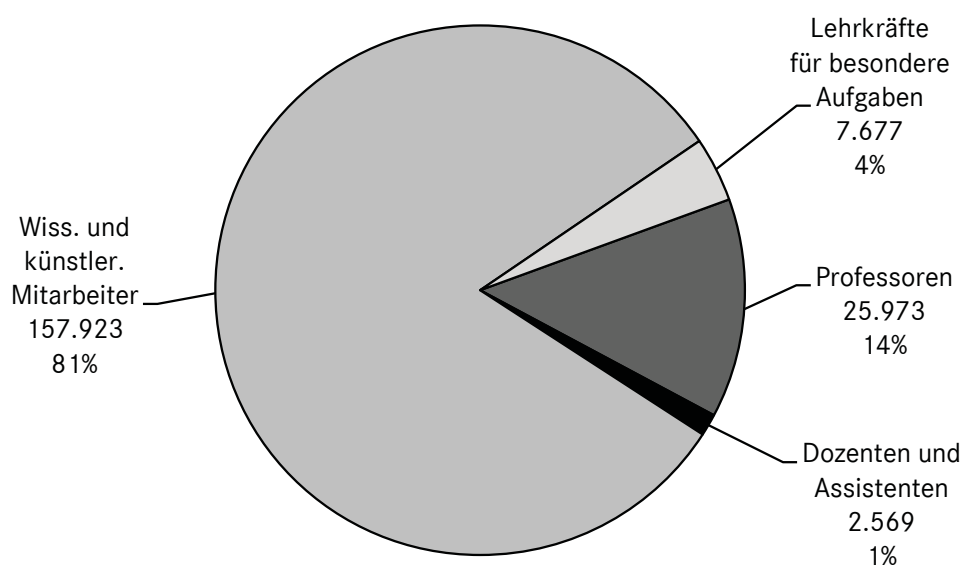
| <sup>115</sup> ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Professorinnen und Professoren mit rd. 19 % vertreten sind. Allerdings gibt es an den einzelnen Hochschularten erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der verschiedenen Personalkategorien (vgl. I.1.d und I.1.e).

#### I.1.d Wissenschaftliches Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen

An den 189 Universitäten und gleichgestellten Hochschulen waren im Jahr 2012 insgesamt 194.142 Personen als hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal beschäftigt (inkl. Drittmittelpersonal), darunter 25.973 Professorinnen und Professoren. Den größten Anteil stellen die 157.923 wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Abbildung 4 Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal an Universitäten und gleichgest. Hochschulen nach Dienstbezeichnungen 2012**

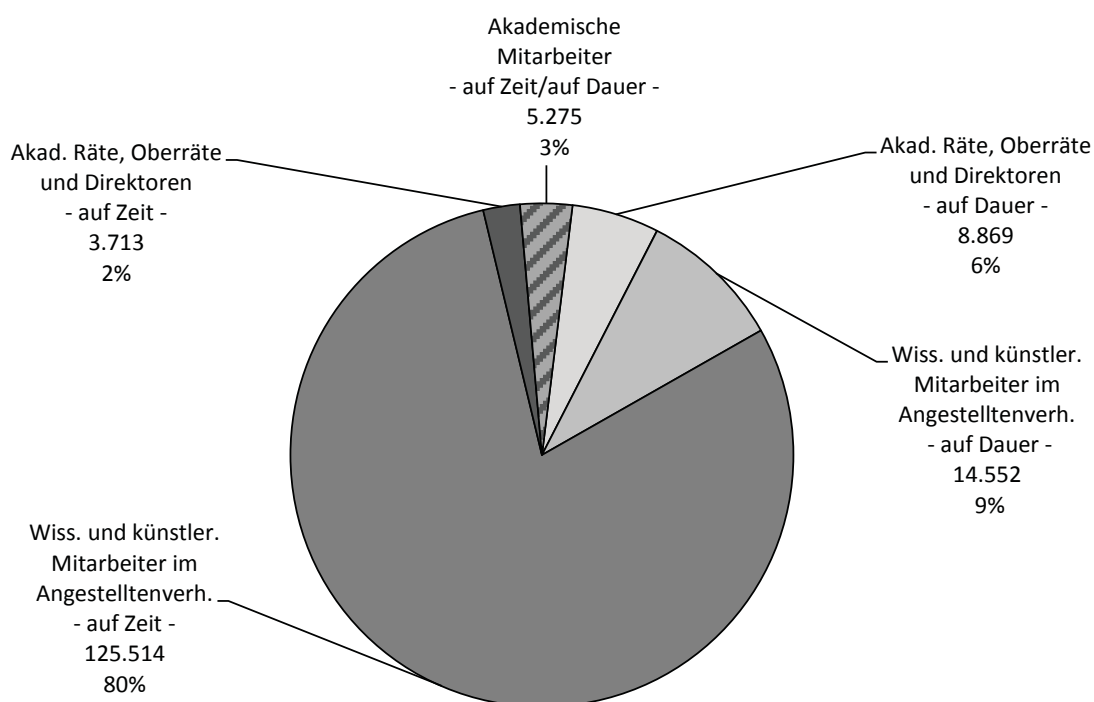


Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 / Reihe 4.4.

Die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sehr heterogen: Sie setzt sich zusammen aus Promovierenden, Promovierten und Habilitierten, aus Personen mit und ohne Leitungsfunktion, Personen mit Aufgabenschwerpunkt im Bereich Service oder etwa auch Wissenschaftsmanagement, aus Personen, die ausschließlich weisungsgebunden arbeiten, und solchen, denen in größerem Ausmaß selbständige Aufgaben übertragen worden sind. Über die jeweiligen Anteile geben die verfügbaren Statistiken keine Auskunft. Demgegenüber enthalten sie Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen: Im Jahr 2012 gab es 8.869 Personen auf Stellen für Akademische Räte, Oberräte und Direktoren auf Dauer, 3.713 Personen auf Stellen für Aka-

demische Räte, Oberräte und Direktoren auf Zeit, 14.552 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis auf Dauer, 125.514 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis auf Zeit und 5.275 sog. akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Baden-Württemberg und Brandenburg, die die Statistik jedoch nicht nach deren Vertragsdauer differenziert: |<sup>116</sup>

**Abbildung 5**      **Wiss. und künstler. Mitarbeiter an Universitäten und gleichgest. Hochschulen nach Dienstbezeichnung und Beschäftigungsverhältnis 2012**



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Demzufolge waren im Jahr 2012 mindestens 129.227 Personen bzw. mind. rd. 82 % der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mit-

|<sup>116</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4. Das Statistische Bundesamt differenziert die Personalgruppe „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ nach folgenden Dienstbezeichnungen: „Akademische Räte, Oberräte und Direktoren; Wissenschaftl. und künstl. Mitarbeiter im Angestelltenverh.; Akademische Mitarbeiter in Baden-Württemberg und Brandenburg“. In Baden-Württemberg und Brandenburg besteht das hauptberufliche wissenschaftliche Personal aus Professoren, Juniorprofessoren (in Baden-Württemberg auch Dozenten) und Akademischen Mitarbeitern.

arbeiter befristet beschäftigt, |<sup>117</sup> darunter ein erheblicher Anteil aus Drittmitteln (vgl. dazu auch A.III).

Auch mit Blick auf Besoldung und Vergütung gibt es in dieser Personalgruppe eine große Spreizung: Die Beschäftigungsverhältnisse reichen von E9 bis hin zu außertariflicher Bezahlung, im Besoldungsbereich von A9 bis A16 und sogar bis B3. |<sup>118</sup> Dabei ist zu bedenken, dass sich ein gewisser Anteil dieser Personalgruppe, insbesondere die über 23.000 unbefristet Beschäftigten, offiziell nicht mehr in einer Qualifizierungsphase befindet, sondern Dienstleistungen erbringt, etwa zur Gewährleistung der Daueraufgaben Lehre und Service, außerdem im Bereich Wissenschaftsmanagement (vgl. I.3). Die genaue Zahl der promovierenden bzw. promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unbekannt. Im Vergleich zu anderen Nationen ist dieser Datenmangel, auch auf Ebene der Institution, sehr ungewöhnlich und für die Personalplanung ein Problem.

Während die Zahl der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen seit Jahren stagniert, verzeichnete die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Assistentinnen und Assistenten, Dozentinnen und Dozenten zwischen 2000 und 2012 einen Aufwuchs um insgesamt rd. 45 % (vgl. Abbildung 6). Auch hierbei ist nicht transparent, wie groß der Anteil der Promovierenden, wie groß der Anteil der Promovierten ist.

Die Steigerung insbesondere der Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann v. a. auf den Anstieg der drittmittelfinanzierten Personen zurückgeführt werden. |<sup>119</sup> Die Relation von hauptberuflichen Professorinnen und Professoren zu wissenschaftlichen und

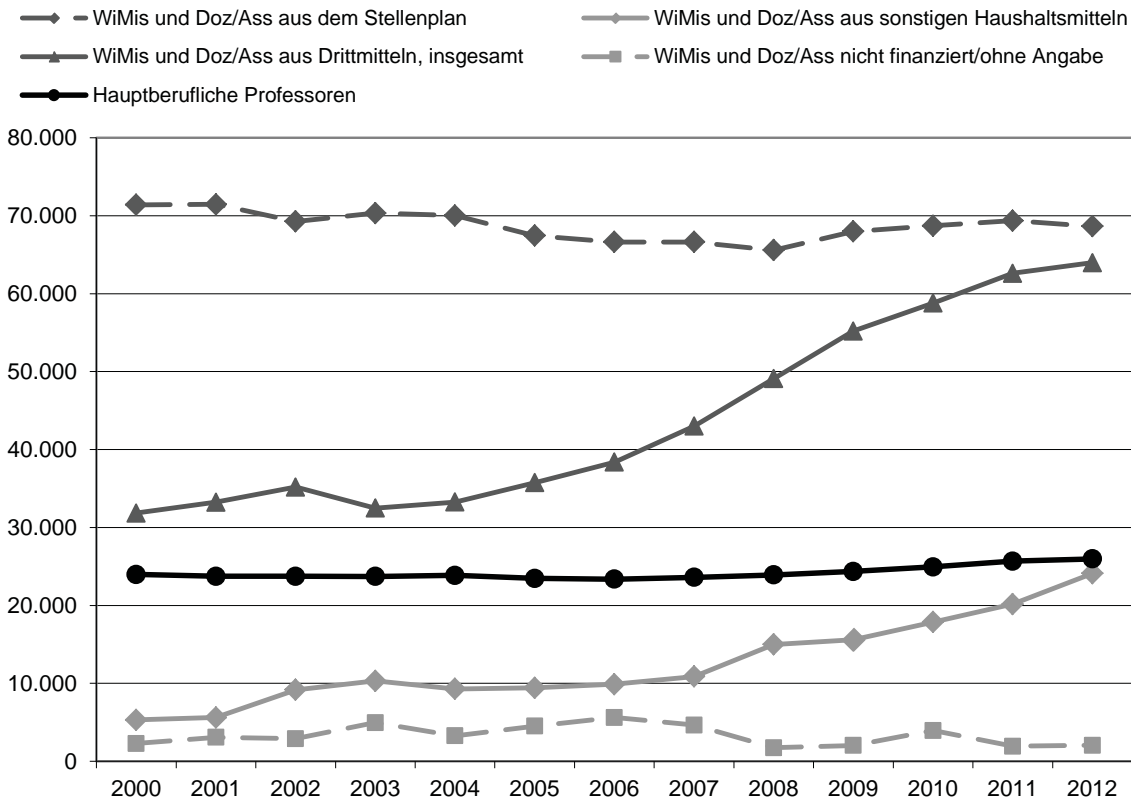
|<sup>117</sup> „Mindestens“ heißt, dass man davon ausgehen kann, dass der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größer ist, da auch ein vermutlich erheblicher Teil der „akademischen Mitarbeiter“ in Baden-Württemberg und Brandenburg auf Zeit beschäftigt ist. Über die jeweiligen Anteile der „akademischen Mitarbeiter“ auf Zeit bzw. Dauer gibt die amtliche Statistik unterdessen keine Auskunft.

|<sup>118</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4, Tabelle 1: Akademische Räte, Oberräte und Direktoren: A13-A16, C1-C3, R1, R2, B3, H1-H3, BAT I-IIa, E12-E15Ü, AT; wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis: BAT I-Va, E9-E15Ü, AT, Verg. entspr. A13, A14; Akademische Mitarbeiter in Baden-Württemberg und Brandenburg: A9-A11, A13-A16, B3, C1-C3, R1, R2, H1-H3, BAT I-VIb, E9-E15Ü, AT.

|<sup>119</sup> Der Anstieg drittmittelfinanzierten Personals steht wiederum in einem direkten Zusammenhang mit dem Anstieg der Drittmittel (absolut) und dem gestiegenen Anteil der Drittmittel an den Haushalten der Hochschulen; vgl. dazu auch Wissenschaftsrat, Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, a.a.O., S. 115, Abbildung 2: Prozentuale Entwicklung der Grund- und Drittmittel der Hochschulen im Vergleich (1992-2011), preisbereinigt.

künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (inkl. Drittmittelpersonal) beträgt inzwischen im Mittel 1:6.

**Abbildung 6 Relation hauptberufliche Professoren zu wiss. und künstler. Mitarbeitern, Dozenten und Assistenten nach Finanzierungsarten an Universitäten und gleichgest. Hochschulen von 2000 bis 2012**



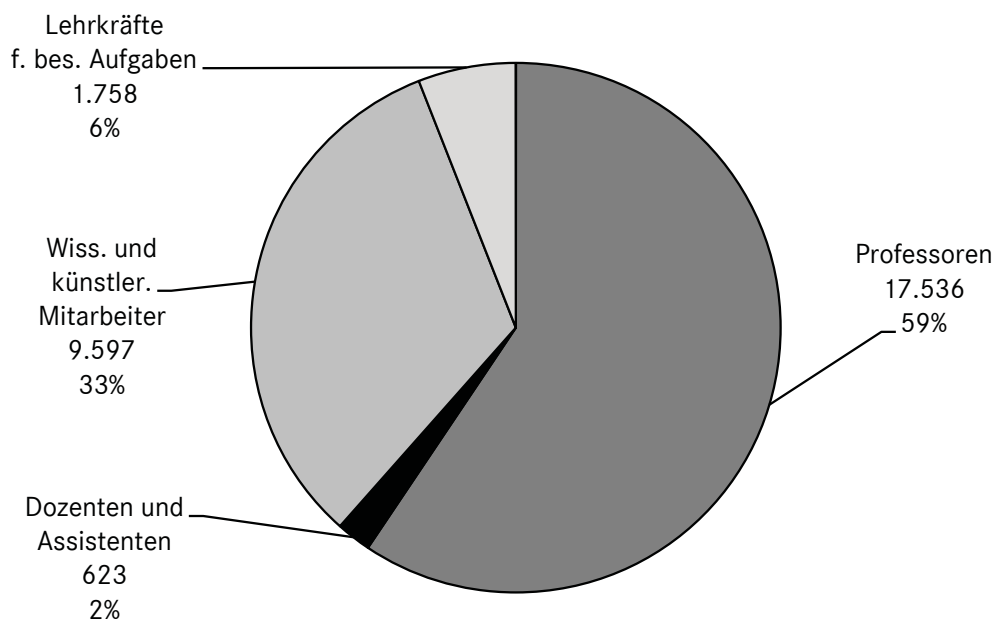
Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes. (Hinweis zur Gruppe der Professorinnen und Professoren, inkl. Juniorprofessorinnen und -professoren: Diese werden nur insgesamt und nicht nach Finanzierungsarten aufgeführt, da sie mehrheitlich, nämlich zu 94 %, aus dem Stellenplan und sonstigen Haushaltsmitteln finanziert sind.)

1.1.e Wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen

An den 214 allgemeinen Fachhochschulen waren im Jahr 2012 insgesamt 29.514 Personen als hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal beschäftigt (inkl. Drittmittelpersonal), darunter 17.536 Professorinnen und Professoren und 9.597 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Abbildung 7). Gegenüber dem Jahr 2000 hat sich die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fast vervierfacht. Die Relation von Professorinnen und Professoren zu wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

beträgt inzwischen im Mittel 2:1. |<sup>120</sup> Im Unterschied zu Universitäten sind wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen meist nicht mit Lehraufgaben betraut. Demgegenüber wird Lehre in großem Ausmaß von externen Lehrbeauftragten erbracht. |<sup>121</sup>

**Abbildung 7 Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal an allgemeinen Fachhochschulen nach Dienstbezeichnungen 2012**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 / Reihe 4.4.

#### I.1.f Wissenschaftliches Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Zum wissenschaftlichen Personal an den außeruniversitären Einrichtungen liegen Daten zu den Einrichtungen der FhG, HGF, MPG und der WGL vor. An diesen Einrichtungen gab es im Jahr 2011 insgesamt 51.086 Personen, die als wissenschaftliches Personal beschäftigt waren, darunter rd. 8 % mit Führungsfunktionen (Instituts- und Abteilungsleitungen sowie Stellvertretungen). Insgesamt 9.661 Personen waren als Promovierende, 5.024 Personen als Postdoktorandinnen bzw. -doktoranden beschäftigt. |<sup>122</sup> Der Anteil der an den

|<sup>120</sup> Diese Quote übersteigt das vom Wissenschaftsrat 2010 empfohlene Verhältnis von 3:1; vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen, a.a.O., S. 80.

|<sup>121</sup> Vgl. auch Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen, a.a.O., S. 82.

|<sup>122</sup> Stichtag 31. Dez. 2011, vgl. Tabelle 7 im Anhang C.II; demgegenüber nennt der *Monitoring*-Bericht 2013 des Paktes für Forschung und Innovation für das Jahr 2011 insgesamt 15.624 Promovierende (vgl. GWK-Materialien Heft 33, S. 89); unklar ist, ob ein Teil der an den Forschungseinrichtungen nach E13 ver-



außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt befristet Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) lag im Jahr 2010 bei 54 % bzw. je nach Forschungsorganisation zwischen 45 % und 70 % (vgl. auch A.III). |<sup>123</sup> Im Vergleich zu den Hochschulen ist an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein deutlich geringerer Anteil des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. |<sup>124</sup> Der Anteil von 8 % Beschäftigten mit Führungsfunktionen am wissenschaftlichen Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt liegt unter dem Anteil der Professorinnen und Professoren am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit rd. 19 % an Hochschulen insgesamt bzw. rd. 14 % an Universitäten im Jahr 2012 (vgl. I.1.c und I.1.d).

## I.2 Qualifizierungswege und Karrierestufen an Universitäten

### I.2.a Promotion

Die Promotionsphase markiert den ersten Abschnitt einer eigenständigen Forschungstätigkeit und zielt auf die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit. Obwohl die genaue Zahl der Promovierenden in Deutschland nach wie vor unbekannt ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Gruppe der Promovierenden den größten Anteil unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen stellt. Der im Rahmen einer § 7 Sondererhebung Bundesstatistikgesetz durchgeführten Hochrechnung des Statistischen Bundesamtes zufolge gab es im WS 2010/2011 in Deutschland fast 200.400 Promovierende, darunter rd. 104.000 durch die Hochschulstatistik erfasste „immatrikulierte Promotionsstudierende“. |<sup>125</sup>

Einen bundesweit einheitlichen Doktorandenstatus gibt es nicht: In einigen Ländern *müssen*, in einigen *sollen* sich Promovierende immatrikulieren, wodurch sie auch Mitglied einer Hochschule werden; umgekehrt dürfen sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Promotion anstreben, teilweise nicht einschreiben und werden insofern auch nicht immer als Promo-

güteten Beschäftigten eine Promotion anstrebt; diese Unschärfe wird in Tabelle 7 allerdings nur für die in der WGL Promovierenden in Betracht gezogen.

|<sup>123</sup> Vgl. Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 14f. des Anhangs.

|<sup>124</sup> Davon kann bei im Mittel rd. 54 % befristet Beschäftigten am gesamten wissenschaftlichen Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgegangen werden, wenngleich dieser Anteil sich auf Vollzeitäquivalente bezieht, während sich an Hochschulen der Anteil von 69 % befristet Beschäftigten am gesamten wissenschaftlichen Personal (s. A.III) auf Köpfe bezieht.

|<sup>125</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Promovierende in Deutschland 2010, Wiesbaden 2012, hier S. 5.

vierende erfasst. |<sup>126</sup> Laut Hochrechnung des Statistischen Bundesamtes waren im WS 2010/2011 insgesamt rd. 126.000 Promovierende (rd. 63 %) an einer Hochschule beschäftigt. |<sup>127</sup>

Fächerspezifische Besonderheiten der Doktorandenausbildung gehen auf die mitunter sehr unterschiedlichen zusätzlichen Funktionen der Promotion zurück, die über den Erkenntnisgewinn und die Qualifikation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Hochschullehrerlaufbahn deutlich hinausgehen können. So gilt die Promotion z. B. im Fach Chemie quasi als beruflsbefähigend, da die Industrie die Promotion von universitär ausgebildeten Chemikerinnen und Chemikern faktisch als Einstellungsvoraussetzung handhabt. In den Ingenieurwissenschaften kann sie u. a. auch dazu dienen, Kompetenzen in Projektakquise und -management sowie Personalführung zu erwerben, und so auf Führungsaufgaben in der Industrie vorbereiten. |<sup>128</sup>

Der Wissenschaftsrat hat sich zuletzt im Jahr 2011 zu „Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion“ geäußert und dabei u. a. empfohlen, die Betreuung der Promovierenden ungeachtet der legitimen Unterschiede einzelner Disziplinen künftig stärker in kollegialer Verantwortung wahrzunehmen. |<sup>129</sup> Bereits im Jahr 2002 hat der Wissenschaftsrat die flächendeckende Einführung von Dachstrukturen empfohlen und damals für die Promotionsphase eine Zeitspanne von drei Jahren angesetzt. |<sup>130</sup> Die v. a. in den vergangenen Jahren an vielen Universitäten eingeführten Dachstrukturen für die Doktorandenförderung haben zur Standardbildung und Qualitätssicherung wesentlich beigetragen. Inzwischen weisen zwei Drittel aller Universitäten und gleichgestellten Hochschulen hochschulweite Dachstrukturen auf. |<sup>131</sup>

|<sup>126</sup> Eine bessere Datenlage könnte durch die Einführung eines bundesweit einheitlichen Doktorandenstatus erreicht werden, für die sich der Wissenschaftsrat seit Jahren einsetzt, vgl. zuletzt Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, a.a.O.; vgl. zur Doktorandenerfassung auch Hornbostel, S. (Hrsg.): Wer promoviert in Deutschland? Machbarkeitsstudie zur Doktorandenerfassung und Qualitätssicherung von Promotionen an deutschen Hochschulen, iFQ-Working Paper No. 14, Berlin 2012.

|<sup>127</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Promovierende in Deutschland, a.a.O., S. 26; diese Zahl weicht ein wenig ab von den hochgerechnet 134.000 „intern“ Promovierenden, d. h. lt. Definition an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule Angestellten. Allerdings geben hochgerechnet 14.000 dieser 134.000 „intern“ Promovierenden an, „ohne Beschäftigung“ zu sein (vgl. ebd., S. 42, Tabelle 7).

|<sup>128</sup> Vgl. dazu auch Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, a.a.O., S. 11f.

|<sup>129</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, a.a.O., außerdem Wissenschaft: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Saarbrücken 2002.

|<sup>130</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, a.a.O.

|<sup>131</sup> Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 144.

Im Jahr 2012 wurden in Deutschland insgesamt fast 27.000 Promotionen abgelegt. |<sup>132</sup> Die im internationalen Vergleich hohe Zahl |<sup>133</sup> ist zwischen 2000 und 2010 stabil geblieben, in den letzten Jahren aber angestiegen. Auf acht Promovierende kommt somit etwa ein Abschluss pro Jahr, was auf lange Promotionszeiten oder hohe Abbruchsquoten schließen lässt. Im Jahr 2012 wurden rd. 45 % aller Promotionen von Frauen abgelegt (Aufwuchs um 38 % gegenüber dem Jahr 2000). Der Anteil der von Ausländerinnen und Ausländern abgelegten Promotionen hat sich seit 2000 in etwa verdoppelt und lag im Jahr 2012 bei rd. 15 %. |<sup>134</sup> Der Anteil hauptberuflichen ausländischen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen liegt bei 11 %. |<sup>135</sup> Angesichts der Tatsache, dass das deutsche Hochschulsystem seine Nachwuchskräfte weit überwiegend national rekrutiert, ist die Qualität der Doktorandenförderung einschließlich Personalrekrutierung, -entwicklung und hochschuldidaktischer Ausbildung von entscheidender Bedeutung für die Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt, die kurz- bis mittelfristig die Funktionalität des deutschen Wissenschaftssystems gewährleisten müssen.

#### 1.2.b Postdoc-Phase, Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Fortsetzung ihrer Karriere im deutschen Wissenschaftssystem anstreben, sehen sich einer Vielfalt von Personalkategorien, Karrierewegen und -stufen sowie Qualifikationen gegenüber, die an Universitäten traditionell auf das Ziel „Erlangung einer Professur“ ausgerichtet sind (vgl. auch A.I). Dazu gehören die Postdoc-Phase, eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter, als Juniorprofessorin bzw. -professor oder als Nachwuchsgruppenleitung.

##### *Die Postdoc-Phase*

Die erste Phase der Beschäftigung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird häufig als „Postdoc-Phase“ bezeichnet. Sie bezieht sich derzeit auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer mehrjährigen wissen-

|<sup>132</sup> Vgl. Tabelle 20 im Anhang C.II.

|<sup>133</sup> Im europäischen Vergleich (absolute Zahlen, 2007) werden in Deutschland die meisten Promotionen abgelegt; bezogen auf die Alterskohorte der 25- bis 34-Jährigen der Gesamtpopulation belegt Deutschland Platz 4 nach Portugal, Schweden und Finnland, bezogen auf die Absolventinnen und Absolventen Platz 3 nach Portugal und Österreich; vgl. IDEA Consult: Study on mobility patterns and Career paths of EU researchers, Brüssel 2010, S. 56-58.

|<sup>134</sup> Eigene Anteilsberechnungen auf Basis einer ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

|<sup>135</sup> S. o., Anmerkung 42.

schaftlichen Orientierungs- und Qualifizierungsphase im Anschluss an die Promotion. |<sup>136</sup> Allerdings ist die Gruppe der Postdoktorandinnen und -doktoranden in Deutschland nur unzureichend definiert und identifiziert sich selber auch nicht als Statusgruppe. |<sup>137</sup> Die Zahl der Postdoktorandinnen und -doktoranden an Hochschulen ist unbekannt; demgegenüber gibt es Daten von FhG, HGF, MPG und WGL. |<sup>138</sup> In den vergangenen Jahren ist die Bedeutung der Postdoktorandinnen und -doktoranden von vielen Universitäten erkannt worden, so dass der Fokus von der Förderung Promovierender auf die Postdoktorandinnen und -doktoranden ausgeweitet worden ist und entsprechende Förderangebote zunehmend zentral organisiert werden (vgl. I.5.b).

*Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Habilitationsabsicht*

Der übliche Weg zur Professur war in Deutschland lange Zeit durch ein Beschäftigungsverhältnis als Assistentin bzw. Assistent mit dem Qualifizierungsziel Habilitation gekennzeichnet. Die Habilitation soll bis heute als Nachweis über die besondere Befähigung dienen, ein wissenschaftliches Fach in Forschung und Lehre selbständig vertreten zu können, wobei dieser Nachweis inzwischen auch durch habilitationsäquivalente Leistungen erbracht werden kann. |<sup>139</sup> Bis zur Erlangung der Berufbarkeit wird de jure unselbständig geforscht und gelehrt. |<sup>140</sup> Die Bezeichnung „Assistent“ drückt die unselbständige Funktion in Relation zur Lehrstuhlinhaberin bzw. zum Lehrstuhlinhaber anschaulich aus. Nach Abschaffung der Dienststellung „Wissenschaftlicher Assistent“ zum 1. Januar 2005 erfolgen Habilitationen zunehmend auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Habilitandin bzw. der Habilitand ist einer Mentorin oder einem Mentor, i.d.R. einer Universitätsprofessorin oder einem Universitätsprofessor, zugeord-

|<sup>136</sup> Der Wissenschaftsrat hat 2002 zur Ergänzung der dreijährigen Doktorandenphase eine max. dreijährige Postdoktorandenphase empfohlen, die der Schärfung des Qualifikationsprofils und der wissenschaftlichen Orientierung dienen sollte; vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, a.a.O.

|<sup>137</sup> Vgl. dazu etwa Wagner-Baier, Funke, Mummendey, Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten, a.a.O., S. 65.

|<sup>138</sup> Vgl. C.I.1.f. Zu berücksichtigen ist, dass teilweise bereits in der Postdoc-Phase „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“ erworben und als Nachweis bei der Bewerbung auf eine Professur anerkannt werden können.

|<sup>139</sup> Was als Habilitationsäquivalent anerkannt wird, ist gesetzlich geregelt; vgl. Abschnitt 3 der Synopse im Anhang C.III.

|<sup>140</sup> Im Fall eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Dienstaufgaben Gelegenheit zu selbständiger vertiefter wissenschaftlicher Arbeit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation gegeben werden.

net und von dieser bzw. diesem in mehrfacher Weise abhängig, insofern diese bzw. dieser zugleich Vorgesetzte, Betreuerin und Gutachterin bzw. Vorgesetzter, Betreuer und Gutachter im Habilitationsverfahren ist (vgl. A.II). Über die Besetzung einer Assistenten- oder Mitarbeiterstelle entscheidet häufig allein die bzw. der vorgesetzte Professorin bzw. Professor, zu deren bzw. dessen Personalausstattung die Stelle gehört. Da die Stellen zumeist nicht ausgeschrieben werden, sind Wechsel kaum möglich, was die Abhängigkeit verstärkt.

Die Gruppe der Habilitierenden wird statistisch nicht erfasst. Die Zahl der Habilitationen lag im Jahr 2012 bei 1.646 und ist seit Einführung der Juniorprofessur kontinuierlich gesunken. Dabei ist zu bedenken, dass viele Juniorprofessorinnen und -professoren und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sicherheitshalber ebenfalls eine Habilitation anstreben. Zum Zeitpunkt ihrer Habilitation haupt- oder nebenberuflich an einer Hochschule beschäftigt waren im Jahr 2012 rd. 70 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, |<sup>141</sup> während sich fast ein Drittel der Habilitierten anderweitig finanzierte.

Das Verhältnis der erfolgreich abgelegten Promotionen zu Habilitationen hat sich von 12:1 im Jahr 2000 zu 15:1 im Jahr 2010 verschoben. |<sup>142</sup> Etwa die Hälfte der Habilitationen wird inzwischen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften erbracht, in der sie nach wie vor den Zugang zu Chefarztpositionen in Krankenhäusern eröffnen. |<sup>143</sup> Auch die „Habilitationsintensität“ variiert je nach Fach: Im Jahr 2012 lag sie in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften und Sport weiterhin bei mind. 10 % der abgeschlossenen Promotionen, während sie in den meisten Fächergruppen bei unter 5 % lag. |<sup>144</sup>

Sofern eine habilitierte Person auf eine Universitätsprofessur berufen wird (ohne Juniorprofessuren), beträgt die Zeitspanne zwischen Habilitation und Berufung im Durchschnitt ca. drei Jahre. |<sup>145</sup> Für diese Zeitspanne sind allerdings keine Personalkategorien vorgesehen (wie etwa die früher im Rahmen der C-Besoldung vorhandenen C2-Stellen für Oberassistentinnen und -assistenten), sondern es werden hilfsweise Mitarbeiterstellen dafür genutzt. Habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können den Titel Privatdozentin

|<sup>141</sup> Eigene Berechnung, basierend auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 4.4, Tabelle 22.

|<sup>142</sup> Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 167.

|<sup>143</sup> Vgl. dazu auch Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 164 u. 301, vgl. auch Tabelle 24 im Anhang C.II dieser Empfehlungen.

|<sup>144</sup> Habilitationsintensität 2012: Mittelwert der Habilitationen 2010-2012 dividiert durch Mittelwert der Promotionen 2005-2007 multipliziert mit 100 (vgl. Tabelle 27 im Anhang C.II).

|<sup>145</sup> Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 190.

bzw. -dozent beantragen und ihn tragen, solange sie die entsprechende Lehre anbieten. Wenngleich dieser Titel kein Dienstverhältnis begründet, gehören Privatdozentinnen und -dozenten in den meisten Bundesländern zum wissenschaftlichen Personal mit definierten Rechten und Pflichten. |<sup>146</sup> Die bundesweite Zahl der Privatdozentinnen und -dozenten, die auf dieser Basis ohne Honorar oder Lehrauftrag lehren, ist unbekannt. Damit sind auch die Konkurrenz um eine Professur und die Karrierechancen für die Bewerberinnen und Bewerber nur schwer einzuschätzen.

### *Die Juniorprofessur*

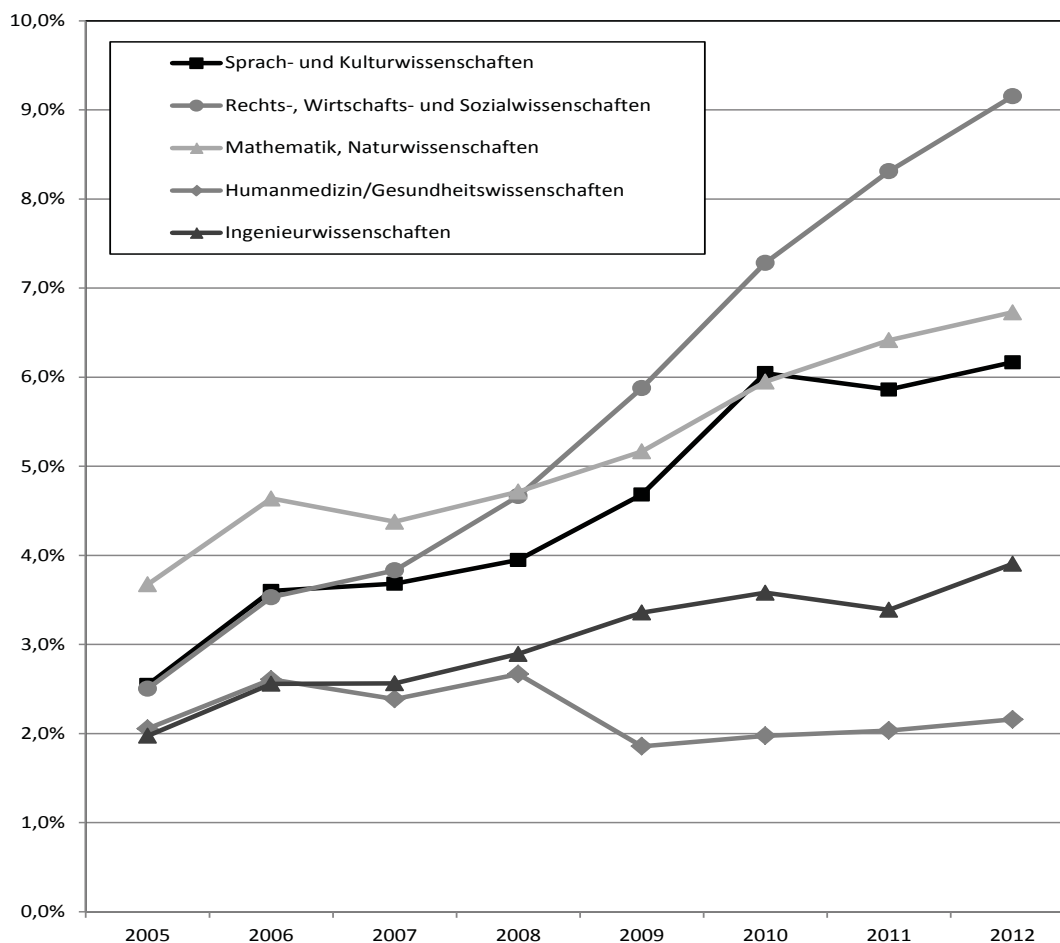
Mit Blick auf Karrierewege zur Professur, die selbständige Forschung ermöglichen, sind in den letzten zehn Jahren zwei Personalkategorien wichtiger geworden: die Juniorprofessur sowie die Nachwuchsgruppenleitung.

Die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren stieg seit Einführung dieser Personalkategorie 2002 von 102 auf 1.439 im Jahr 2012. Das entspricht inzwischen einem Anteil von knapp 6 % aller Professorinnen und Professoren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen und ist nur etwa ein Viertel der ursprünglich anvisierten 6.000 Juniorprofessuren. Gegenüber den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Habilitation anstreben, sind die Juniorprofessorinnen und -professoren vermutlich in der Minderheit. |<sup>147</sup> Hinsichtlich des Anteils der Juniorprofessorinnen und -professoren an allen hauptberuflich tätigen Professorinnen und Professoren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen unterscheiden sich die Fächergruppen erheblich (vgl. Abbildung 8).

|<sup>146</sup> Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, a.a.O., S. 63f.

|<sup>147</sup> Davon kann ausgegangen werden, wenn man bedenkt, dass es im Jahr 2012 rd. 1.450 Juniorprofessorinnen und -professoren gab und rd. 1.600 Habilitationen abgeschlossen wurden, die erfahrungsgemäß rd. 5-6 Jahre dauern (bei der unwahrscheinlichen Erfolgsquote von 100 % gäbe es derzeit also mind. rd. 9.000 Habilitierende, vermutlich sind es erheblich mehr). – Einer Studie des Instituts für Hochschulforschung der Universität Halle-Wittenberg (HoF) zufolge geben rd. 30 % aller Juniorprofessorinnen und -professoren an, entweder habilitiert zu sein oder eine Habilitation zu planen, rd. 30 % sind unentschieden, und rd. 40 % streben keine Habilitation an; vgl. die Zwischenergebnisse eines Forschungsprojektes vom Institut für Hochschulforschung (HoF) und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung und in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur ([http://www.juniorprofessur.org/downloads/hof\\_symposium2013.pdf](http://www.juniorprofessur.org/downloads/hof_symposium2013.pdf), abgerufen am 17.06.2014).

**Abbildung 8 Anteil der Juniorprofessoren an hauptberuflichen Professoren insgesamt (an Universitäten und gleichgest. Hochschulen) nach ausgewählten Fächergruppen von 2005 bis 2012**



Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes; eigene Weiterberechnung.

Im Jahr 2012 fanden sich in drei großen Fächergruppen überdurchschnittlich viele Juniorprofessorinnen und -professoren: in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (rd. 9 %), in Mathematik, Naturwissenschaften (rd. 7 %) sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften (über 6 %). Vergleichsweise wenige Juniorprofessorinnen und -professoren fanden sich in den Ingenieurwissenschaften (rd. 4 %). Hier stellt aber auch die Habilitation den Ausnahmefall dar, denn i.d.R. werden Professuren mit promovierten Ingenieurinnen und Ingenieuren, die mehrere Jahre in Forschungsbereichen der Wirtschaft tätig waren, besetzt. |<sup>148</sup> Vergleichsweise wenige Juniorprofessorinnen und -professoren gab es zudem in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften

|<sup>148</sup> Vgl. dazu auch die Angaben zur Habilitationsintensität von unter 3 % in Tabelle 27 im Anhang C.II.



(rd. 2 %), wo wiederum an der Habilitation als Voraussetzung für die Berufung oder den Zugang zu Chefarztpositionen festgehalten wird.

Die Personalkategorie Juniorprofessur wurde mit dem Ziel eingeführt, Selbständigkeit in Forschung und Lehre früher zu ermöglichen und jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besser einschätzbare Karriereperspektiven zu eröffnen. Sofern vor der Berufung auf eine Juniorprofessur ein Einrichtungswechsel erfolgt ist und im Rahmen eines Begutachtungsverfahrens festgestellt wird, dass die Juniorprofessorin bzw. der Juniorprofessor die bei der Berufung vereinbarten Leistungen nachweisen kann, sollte eine Übernahme auf eine höherwertige und unbefristete Professur an der eigenen Universität ermöglicht werden können (*Tenure Track*). | <sup>149</sup>

*Tenure Track* bedeutet, dass die Übernahme erfolgen muss, wenn die Evaluierung erfolgreich ist und in der Person der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors keine Gründe entstanden sind, die einer Übernahme entgegenstehen (wie ggf. Erkrankung etc.), und wenn eine Professorenstelle zur Verfügung steht. Das Vorhandensein einer Anschlussprofessur als Übernahmevoraussetzungen ist in einzelnen Landeshochschulgesetzen vorgesehen oder wird stillschweigend vorausgesetzt. Mit einem solchen Stellenvorbehalt, der ausländischen Hochschulen fremd ist, bietet der *Tenure Track* an deutschen Universitäten nicht mehr als eine rechtlich unverbindliche Option, weshalb auch von einer „*Tenure-Option*“ gesprochen wird. Allgemein kann zudem festgehalten werden: Die Berufung auf eine Juniorprofessur bedeutet zumeist eine befristete Beschäftigung mit einer Laufzeit von max. sechs Jahren, bei einem zweiphasigen Dienstverhältnis mit einer Zwischenevaluation nach etwa drei oder vier Jahren und ggf. einer *Tenure-Evaluation* ein bis zwei Jahre vor Ende der Laufzeit. Die *Tenure Track*-Modelle selber unterscheiden sich an den Universitäten teilweise erheblich voneinander.

Einer Erhebung des Instituts für Hochschulforschung (HoF) zufolge lag der Anteil der Juniorprofessorinnen und -professoren mit *Tenure Track* oder *Tenure-Option* zum Stichtag 31.12.2012 bei nur rd. 15 % aller Juniorprofessorinnen und -professoren. | <sup>150</sup> Dabei ist die Ermöglichung des *Tenure Track* nach wie vor

| <sup>149</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Personalstruktur und Qualifizierung, a.a.O.

| <sup>150</sup> Vgl. Zwischenergebnisse des Forschungsprojektes von HoF und CHE, a.a.O. In der HoF-Online-Befragung von Juniorprofessorinnen und -professoren mit 604 verwertbaren Antwortbögen gab es auf die Frage „Ist Ihre Stelle mit einem *Tenure Track* versehen?“ folgende Antworten: „ja, mit Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur ohne Ausschreibung“ (15,2 %), „ja, mit Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur mit begrenzter Ausschreibung“ (5,4 %), „ja, mit Aussicht auf ein unbefristetes Angestelltenverhältnis“ (2,2 %), „nein, aber mit Aussicht auf befristete Stelle“ (3,7 %) und „nein“ (73,6 %); vgl. [http://www.juniorprofessur.org/downloads/hof\\_symposium2013.pdf](http://www.juniorprofessur.org/downloads/hof_symposium2013.pdf) (abgerufen am 17.06.2014). Der CHE-Befragung *ehemaliger* Juniorprofessorinnen und -professoren zufolge hatten 25 von 156 Befragten

der entscheidende Vorteil dieser Personalkategorie gegenüber der Mitte der 1970er Jahre gescheiterten „Assistenzprofessur“. |<sup>151</sup> Doch vielfach stößt die Vergabe von Juniorprofessuren mit *Tenure Track* auf die Tradition, in einigen Disziplinen die gesamte wissenschaftliche Qualifikation an nur einer Universität oder sogar bei nur einer Professorin bzw. einem Professor zu absolvieren und sich dem Wettbewerb und einer externen Beurteilung erst nach Abschluss der Habilitation und mit der Bewerbung auf eine Professur zu stellen, weil an dieser Stelle das Hausberufungsverbot greift. Die aufnehmende Universität entscheidet dann über die Eignung der Kandidatin bzw. des Kandidaten. Dieser traditionelle Karriereverlauf passt nicht zur Übernahme von Juniorprofessorinnen und -professoren auf eine unbefristete und höherwertige Professur. Transparente Auswahl- und Evaluationsverfahren für die Berufung und Beurteilung von Juniorprofessorinnen und -professoren sind noch nicht flächendeckend etabliert, für eine übergreifende Etablierung dieses Zugangs zur Professur auf Dauer aber unerlässlich.

Inzwischen ermöglichen die Länder mehrheitlich, dass eine Juniorprofessorin bzw. ein -professor ohne erneute Ausschreibung auf eine unbefristete Professur an der eigenen Universität berufen werden kann, sofern nach der Promotion ein Einrichtungswechsel erfolgt ist oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Universität wahrgenommen wurde, i.d.R. auch direkt von W1 auf W3. |<sup>152</sup>

Weil viele Universitäten den *Tenure Track* nicht oder nur zögerlich etabliert haben, streben viele Juniorprofessorinnen und -professoren sicherheitshalber auch

einen *Tenure Track*; vgl. [http://www.juniorprofessur.org/downloads/che\\_symposium2013.pdf](http://www.juniorprofessur.org/downloads/che_symposium2013.pdf) (abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>151</sup> Die von einigen Ländern in den Jahren 1969 bis 1974 eingeführte Kategorie des „Assistenzprofessors“ sollte mit den Aufgaben eines „Hochschullehrers“ verbunden sein, dieselben Einstellungsvoraussetzungen haben wie „Professoren“, abgesehen von den sog. „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“, und im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses dem Erwerb der Qualifikation für eine Dauerprofessur dienen bzw. dem Nachweis der entsprechenden Eignung. Zu den Gründen für das Scheitern der Personalkategorie vgl. Wissenschaftsrat, Personalstruktur und Qualifizierung, a.a.O., S. 12f.: „Der Bedarf an zu besetzenden Professuren blieb weit hinter der Zahl der Assistenzprofessoren zurück, ferner war die Assistenzprofessur auch deshalb nicht attraktiv, weil die Möglichkeiten, nach Beendigung der Assistenzprofessur in andere Berufe außerhalb des Hochschulsystems zu wechseln, wegen des vergleichsweise hohen Lebensalters nur begrenzt waren. Die strukturellen Rahmenbedingungen wandelten sich mit Einführung der Assistenzprofessur nicht. Aus rechtlicher Sicht stellte sich schließlich vor dem Hintergrund des materiellen Hochschullehrerbegriffs die Frage nach der korporationsrechtlichen Zuordnung der Assistenzprofessoren.“

|<sup>152</sup> Die Bedingungen und qualitätssichernden Verfahren sind landesspezifisch, vgl. Abschnitt 4 der Synopse im Anhang C.III.

eine Habilitation und somit eine doppelte Qualifizierung an. |<sup>153</sup> Üblich ist vielerorts die Praxis, Rufe an Juniorprofessorinnen und -professoren von anderen Universitäten als externe Qualitätssicherung zu nutzen und die Kandidatin bzw. den Kandidaten ohne eigenes Verfahren mit externen Gutachten auf eine unbefristete Professur an der eigenen Einrichtung zu berufen. Selbst wenn die Juniorprofessur mit *Tenure Track* versehen ist, kann es vorkommen, dass im Fall eines externen Rufs das universitätseigene Evaluationsverfahren abgekürzt oder gar nicht erst eingeleitet wird. |<sup>154</sup> Das Vermeiden von *Tenure*-Evaluierungen könnte Ausdruck des Unbehagens sein, über die berufliche Zukunft von Kolleginnen und Kollegen an der eigenen Einrichtung zu entscheiden und bei negativen *Tenure*-Entscheidungen Berufsbiographien ggf. zu beschädigen. Trotz dieses Risikos und des Stellenvorbehalts („*Tenure-Option*“) ist eine Juniorprofessur ohne *Tenure Track* weniger attraktiv als eine Juniorprofessur mit *Tenure Track*, zumal wenn Kriterien und Maßstäbe für die Leistungsbewertung bei Stellenantritt verbindlich kommuniziert worden sind. Durch die Vergabe des *Tenure Track* konnten einige Universitäten trotz der teilweise als unattraktiv bewerteten Gehälter (W1) im Wettbewerb um herausragende Talente Erfolge verzeichnen.

Bis 2005 hat ein Bundesprogramm die Etablierung der Personalkategorie Juniorprofessur unterstützt, indem es den antragstellenden Universitäten Anschubfinanzierungen als Zuschuss zu der für Förderungszwecke benötigten Sachausstattung zur Verfügung stellte (im Durchschnitt 60.000 Euro pro Stelle), während die Finanzierung der Personalkosten den Ländern oblag. |<sup>155</sup> Zu Beginn sind auch Assistenten- oder Mitarbeiterstellen in Juniorprofessuren umgewandelt worden, ohne diese entsprechend auszustatten und teilweise selbst ohne die vom Bund bereitgestellten Mittel weiterzugeben, was die Attraktivität dieser Personalkategorie gemindert und Juniorprofessorinnen und -professoren mitunter in erneute Abhängigkeit von einer Professorin bzw. einem Professor

|<sup>153</sup> Das hängt vermutlich auch damit zusammen, dass in manchen Fächern die Habilitation der bevorzugte Nachweis ist, der bei einer Berufung an einer anderen Universität akzeptiert wird. Zwischen 2003 und 2012 wurden insgesamt 122 Juniorprofessorinnen und -professoren habilitiert (vgl. Tabelle 25). – Vgl. auch die Zwischenergebnisse des Forschungsprojektes vom Institut für Hochschulforschung (HoF), a.a.O., [http://www.juniorprofessur.org/downloads/hof\\_symposium2013.pdf](http://www.juniorprofessur.org/downloads/hof_symposium2013.pdf), abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>154</sup> Um die Abwanderung von Professorinnen und Professoren zu verhindern, räumen die Landeshochschulgesetze in Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und – im Fall von durch die Exzellenzinitiative rekrutierten (Junior-)Professorinnen und Professoren – auch Schleswig-Holstein einen Ausschreibungsverzicht ein, sofern der Ruf einer anderen Universität auf eine höherwertige Professur erfolgt ist (vgl. Abschnitt 4 der Synopse im Anhang C.III). Diese Handhabung unterstellt, dass die Maßstäbe für einen Ruf an jeder Universität dieselben sind.

|<sup>155</sup> Die letzten Bewilligungen gab es im Jahr 2004, die Mittel wurden teilweise erst 2005 ausgezahlt; vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, Berlin 2008, S. 16.

geführt hat. Teilweise wurden Juniorprofessuren ohne Ausschreibung besetzt bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Juniorprofessorinnen und -professoren ernannt, |<sup>156</sup> was der Reputation der Personalkategorie geschadet und dazu geführt hat, dass Juniorprofessorinnen und -professoren laut Hochschulgesetz zwar formal der Gruppe der Professorinnen und Professoren angehören – ein Vorteil gegenüber der Assistenten- bzw. Mitarbeiterstelle –, de facto in vielen Fällen aber nicht auf Augenhöhe mit den etablierten Kolleginnen und Kollegen, sondern weiterhin wie weisungsgebundenes wissenschaftliches Personal behandelt werden. Ungeklärt ist z. T. auch, ob die Juniorprofessorenphase eher eine Qualifizierungs- oder eine Bewährungsphase sein soll, zumal wenn einige Fächer für die Berufung auf einer Habilitation bestehen. Nachhaltig verzögert wurde eine quantitativ umfassende Etablierung der Juniorprofessur, nachdem das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2004 die Novelle des Hochschulrahmengesetzes und mit ihm die Einführung der Juniorprofessur als Regelvoraussetzung für die Berufung in ein Professorenamt zurückgewiesen hat. |<sup>157</sup>

### *Die Nachwuchsgruppenleitung*

Ein anderer Weg zu einer Professur an einer Universität, aber auch zu einer Dauerstelle in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, der selbständige Forschung erlaubt, ist die Leitung einer Nachwuchsgruppe – eine Position mit Ausstattung, die häufig drittmittelfinanziert ist. In der Regel werden damit herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach einer ca. 2- bis 4-jährigen Postdoc-Phase 5-6 Jahre lang gefördert. Auf Antrag können sie eine eigene Forschungsgruppe aufbauen und leiten. Dabei ist der Standort teilweise frei wählbar (wie etwa bei den Stiftungen, beim Emmy Noether-Programm der DFG und beim *Starting Grant* des *European Research Council*, ERC). Das Format der Nachwuchsgruppenleitung wurde zunächst für die außeruniversitäre Forschung entwickelt, weshalb der Fokus auf die Universitäten im Folgenden ausgeweitet und diese Karrierephase in der außeruniversitären Forschung miteinbezogen wird. Die vier großen Forschungsorganisationen FhG, HGF, MPG und WGL schreiben Positionen aus, die entweder an einzelnen Einrichtungen der jeweiligen Forschungsorganisation oder zusätzlich an einer

|<sup>156</sup> Vgl. etwa Federkeil, G., Buch, F.: Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, CHE-Arbeitspapier Nr. 90, Gütersloh 2007, S. 32.

|<sup>157</sup> Begründung: Das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16.02.2002 (BGBl I S. 693) sei mit dem Grundgesetz unvereinbar und daher nichtig; u. a. sei das Gesetz schon formell verfassungswidrig, da dem Bund für die Regelungen über die Juniorprofessur die Gesetzgebungszuständigkeit fehle; vgl. das entsprechende Urteil: [http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20040727\\_2bvf000202.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20040727_2bvf000202.html) (abgerufen am 17.06.2014).

Hochschule angesiedelt sind. | <sup>158</sup> Im Vergleich zur Juniorprofessur mit 4-6 SWS Lehrdeputat ist die Nachwuchsgruppenleitung stark forschungsorientiert, während Lehre vielfach freiwillig erbracht wird (u. a. um die Qualifikation für die Lehre nachzuweisen und so die Berufbarkeit für eine Professur zu erwerben).

Nachwuchsgruppen haben in Deutschland eine jahrzehntelange Tradition. Die erste systematische Förderung wurde 1969 von der MPG unter dem Namen „Selbständige Nachwuchsgruppen“ etabliert (seit Ende 2009 „Max-Planck-Forschungsgruppen“). Inzwischen bieten die Institute und Zentren aller großen Wissenschaftsorganisationen dieses Förderformat an, das für sie auch wegen der teilweisen Drittmittelfinanzierung attraktiv ist. Ende 2012 gab es in der FhG, der HGF, der MPG und der WGL insgesamt 511 laufende selbständige Nachwuchsgruppen (vgl. Abbildung 9). | <sup>159</sup> Die VolkswagenStiftung fördert Nachwuchsgruppen seit 1996, die DFG im Emmy Noether-Programm seit 1999. Im Jahr 2012 gab es insgesamt 354 Emmy Noether-Nachwuchsgruppen (vgl. auch Abbildung 9). Die Emmy Noether-Nachwuchsgruppen verteilen sich mehrheitlich auf die Natur- und Lebenswissenschaften (insgesamt rd. 75 %) und nur zu geringen Anteilen auf die Geistes- und Sozial- sowie die Ingenieurwissenschaften (rd. 12 % sowie rd. 13 %). | <sup>160</sup>

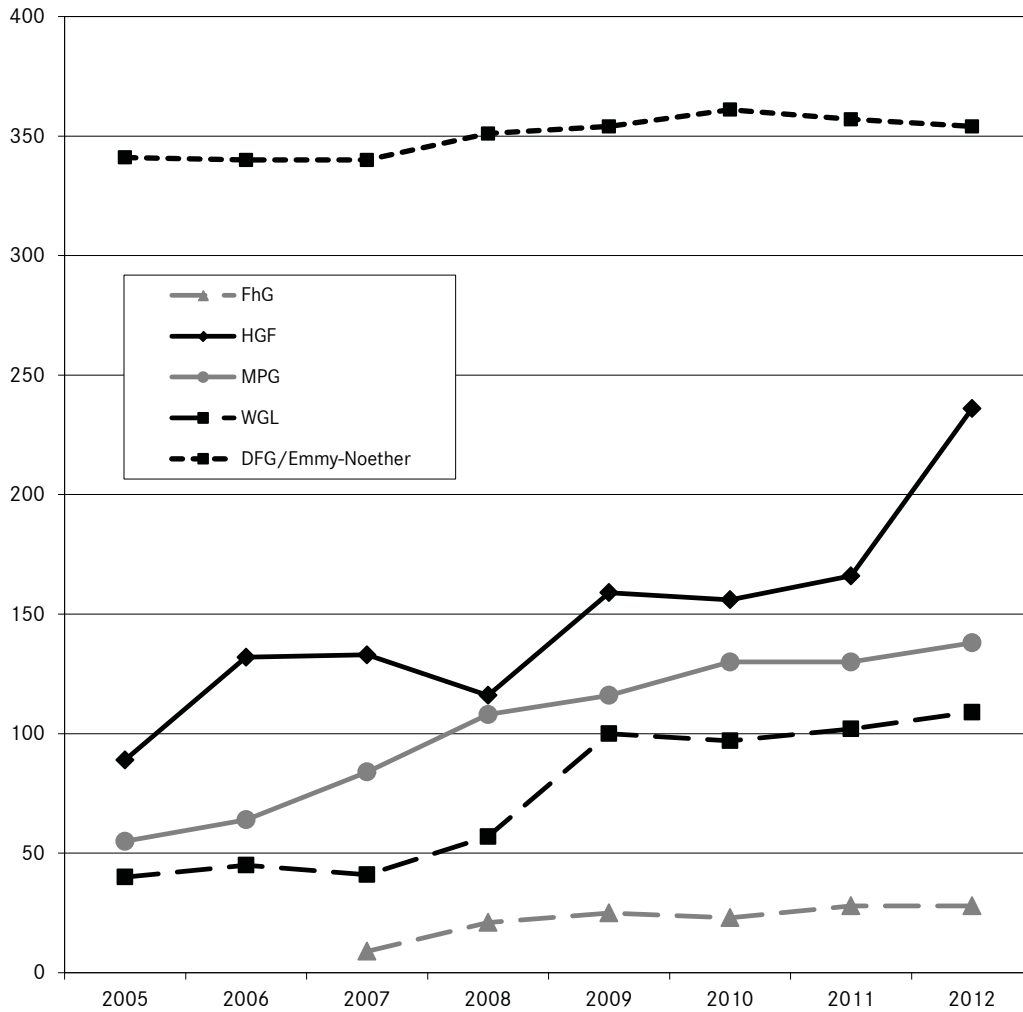
Weitere Nachwuchsgruppen werden durch die EU finanziert (z. B. *ERC-Starting Grants*), durch weitere Stiftungen (z. B. Sofja Kovalevskaja-Preis der Alexander von Humboldt-Stiftung), durch die Wirtschaft, durch einzelne Länder (z. B. durch das nordrheinwestfälische „Programm zur Förderung der Rückkehr des hoch qualifizierten Forschungsnachwuchses aus dem Ausland“), aber auch durch die Universitäten selber (wozu keine bundesweiten Daten vorliegen).

| <sup>158</sup> Vgl. dazu allgemein: Böhmer, S., Hornbostel, S.: Postdocs in Deutschland: Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich, iFQ-Working Paper No. 6, Berlin 2009.

| <sup>159</sup> Eigene Berechnung, basierend auf den Daten des *Monitoring*-Bericht 2013 des Paktes für Forschung und Innovation (vgl. GWK-Materialien Heft 33, S. 88, Tabelle 35).

| <sup>160</sup> DFG: Jahresbericht 2012. Aufgaben und Ergebnisse, Bonn 2013, S. 170; Angaben zu Anteilen auf Grund eigener Berechnungen.

**Abbildung 9** Selbständige Nachwuchsgruppen an außeruniv. Forschungseinrichtungen (jeweils zum Stichtag 31.12.) sowie laufende Emmy Noether-Nachwuchsgruppen von 2005 bis 2012



Quelle: GWK-Materialien Heft 33; nach Tabelle 35, S. 88 (Hinweis zur HGF: Zählweise 2012 präzisiert: 104 Helmholtz-Nachwuchsgruppen, 132 weitere – darunter drittmittelgeförderte – Nachwuchsgruppen); Angaben der DFG zu Emmy Noether-Nachwuchsgruppen beziehen sich auf Personen, die im Berichtsjahr mindestens einen Tag gefördert wurden.

Die Summe der in Deutschland insgesamt geförderten Nachwuchsgruppen ist somit unbekannt. Dieser Umstand spiegelt ein Manko dieses Karriereweges: Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter haben in gewisser Weise einen Sonderstatus, sie werden nicht als eigene Gruppe erfasst, sind auch nicht der Gruppe der Professorinnen und Professoren gleichgestellt und haben nicht per se dieselben Rechte und Pflichten wie z. B. Juniorprofessorinnen und -professoren. |<sup>161</sup> Insbesondere das Recht, Promovierende zu begutachten, wird Nach-

|<sup>161</sup> Eine Ausnahme weist das Hochschulgesetz von Bremen auf, demzufolge Nachwuchsgruppenleitungen die akademische Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“ befristet für die Dauer der Leitungstätigkeit

wuchsgruppenleiterinnen und -leitern nicht immer zugestanden, was auch Ausdruck einer teilweisen Abhängigkeit von einer Professorin bzw. einem Professor sein kann. Drittmittelgeförderte Personen beklagen, dass die aufnehmenden Einrichtungen nicht immer bereit oder in der Lage seien, die aus der Grundausrüstung notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

Mit Blick auf Beschäftigungsverhältnisse ist festzuhalten, dass bei angestellten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern die Regelungen des WissZeitVG (vgl. A.III) zu beachten sind, während „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ (also auch Juniorprofessorinnen und -professoren als Beamte auf Zeit) davon ausgenommen sind. Die Karriereoption „Nachwuchsgruppenleitung“ kann an Universitäten i.d.R. nicht mit *Tenure Track* angeboten werden. |<sup>162</sup>

### 1.3 Tätigkeiten des sog. „Mittelbaus“

Hinsichtlich der vielfältigen Aufgaben und Funktionen an Universitäten sind wissenschaftliche Tätigkeiten, die selbständige Forschung und Lehre verbinden, von Tätigkeiten in einzelnen Leistungsbereichen einer Universität (Forschung, Betreuung von Forschungsinfrastrukturen, Transfer, grundständige Lehre, Wissenschaftsmanagement und -administration u. ä.) zu unterscheiden. Diese Tätigkeiten werden vielfach vom sog. „Mittelbau“ erbracht, d. h. von unbefristet beschäftigtem hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal in der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Die Promotion ist eine notwendige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, sie ist vielen Landeshochschulgesetzen zufolge aber auch eine Voraussetzung für eine unbefristete Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter. Im Unterschied zu Hochschullehrerinnen und -lehrern und Personen auf Qualifikationsstellen, die derzeit teilweise auch Aufgaben im Wissenschaftsmanagement, bei der Betreuung von Forschungsinfrastrukturen, von Laborpraktika, von Studierenden etc. übernehmen, sind unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielfach überwiegend, d. h. mit einem Anteil von mind. 51 %, mit solchen

übertragen werden kann (vgl. § 17 Abs. 1 BremHG). Initiativen an einzelnen Standorten, etwa an der Technischen Universität Darmstadt, wo Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter im Einvernehmen mit dem Fachbereich als Juniorprofessorin bzw. -professor berufen werden können, sind ebenfalls die Ausnahme.

|<sup>162</sup> Allerdings gestattet das Niedersächsische Hochschulgesetz die Berufung einer Nachwuchsgruppenleiterin bzw. eines Nachwuchsgruppenleiters auf eine unbefristete Professur ohne Ausschreibung (vgl. § 26 Abs. 1 NHG). – Einen Vorteil gegenüber den Universitäten haben an dieser Stelle die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, für die es teilweise bundesweite Entfristungsregelungen gibt (wobei die Entfristung anders als beim *Tenure Track* an Universitäten nicht an eine höherwertigen Stelle gekoppelt ist), etwa die HGF und die MPG (s. C.I.5.a).



Aufgaben betraut. Gleichwohl kann man beobachten, dass teilweise auch Personen mit diesem Aufgabenschwerpunkt eine wissenschaftliche Weiterqualifikation und sogar eine Professur anstreben. Das resultiert aus der Vielfalt und Unübersichtlichkeit der Karrierewege, manche Berufsverläufe führen aber auch auf diese Weise zur Professur. An deutschen Universitäten gab es im Jahr 2012 insgesamt rd. 23.000 unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (was die Summe der dort unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren nahezu erreicht). |<sup>163</sup> Hinzu kommt eine erhebliche Zahl an unbefristet beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben, wobei die Zahl für Universitäten und gleichgestellte Hochschulen nicht bekannt ist. |<sup>164</sup> An Hochschulen insgesamt sind es rd. 5.000 Personen, |<sup>165</sup> was im Jahr 2011 einem Anteil von rd. 58 % aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben entsprach. |<sup>166</sup>

Zu Daueraufgaben in den verschiedenen Leistungsbereichen einer Universität, die von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Lehrkräften für besondere Aufgaben erfüllt werden, gehören derzeit:

\_ im Tätigkeitsfeld „Forschung, Forschungsinfrastrukturen, Transfer“: Betreuung, Überwachung, Koordination und ggf. Leitung von einer oder mehreren Versuchsanlagen, Laboren, Großgeräten, Plattformen sowie von großen, fachübergreifenden Sammlungen und Bibliotheken, außerdem Editionsarbeiten und Literaturdokumentation – jeweils einschließlich Nutzerunterweisung und -beratung.

|<sup>163</sup> Vgl. C.I.1.d.

|<sup>164</sup> Die Zahl der unbefristet Beschäftigten unter den 7.677 Lehrkräften für besondere Aufgaben an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen müsste über eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes ermittelt werden. An Hochschulen insgesamt sind rd. 58 % der Lehrkräfte für besondere Aufgaben unbefristet beschäftigt (eigene Berechnung auf der Basis von Tabelle 2 der Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 4 des Anhangs; vgl. auch Tabelle 6 im Anhang C.II dieser Empfehlungen). Der Großteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben befindet sich an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen (77 % im Jahr 2012; Berechnungen basierend auf den Daten von Tabelle 1 und Tabelle 2 im Anhang C.II dieser Empfehlungen).

|<sup>165</sup> Die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben setzt sich der amtlichen Statistik zufolge aus „Studienräten, -direktoren im Hochschuldienst, Fachlehrern, Techn. Lehrern, Lektoren und Sonstigen Lehrkräften für besondere Aufgaben“ zusammen und ist mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse ähnlich heterogen wie die der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. C.I.1.d): Die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben spreizen von BAT Vc bis hin zu außertariflicher Bezahlung, von A9 bis A16 (vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 4.4, Tabelle 1; vgl. auch Tabelle 6).

|<sup>166</sup> Eigene Berechnung der Zahl und des Anteils auf der Basis von Tabelle 2 der Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 4 des Anhangs.

- \_ im Tätigkeitsfeld „Lehre“: Koordination und Betreuung von Lehrveranstaltungen mit explizitem Praxisbezug, zentrale Serviceleistungen durch Unterstützung von Forschungsarbeiten (Unterweisung von Studierenden, ggf. auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Qualifikationsstellen in theoretischen Konzepten und Methoden, Betreuung von Bachelor- sowie ggf. auch Master- und Diplomarbeiten), nicht-forschungsbasierte Lehre (insbesondere durch Lehrkräfte für besondere Aufgaben), Fachdidaktik, Weiterbildung, technische und administrative Unterstützung von E-Learning und E-Klausuren, Vorbereitung und Betreuung von Laborpraktika, Einführungen und Seminaren.
- \_ im Tätigkeitsfeld „Wissenschaftsmanagement“: |<sup>167</sup> Instituts- und Fakultäts-geschäftsführung, Stabstellenleitung, Abteilungs- und Bereichsleitung in der Zentralverwaltung, Unterstützung der Hochschulleitung (etwa als „Persönlicher Referent“), Qualitätssicherung, organisatorische Verantwortung für Studiengänge, Studienberatung, Organisation und fachliche Koordination des Studierendenaustauschs, Beratung, Betreuung und Koordination von Drittmittelprojekten, Kooperation mit externen Partnern, Betreuung von internen Förderprogrammen und Wettbewerben, Veranstaltungsorganisation (Tagungen, Konferenzen, Messen), Organisation der Akkreditierung von Studiengängen oder einer Systemakkreditierung, Universitätsevaluation.
- \_ Arbeitssicherheit (z. B. Lasersicherheit, Radioaktivität, Gentechnik) und Tier-schutz.

#### I.4 Querschnittsthema Chancengleichheit

Wissenschaftlerinnen sind in allen Personalkategorien von Befristungen und Teilzeitbeschäftigung häufiger betroffen als Wissenschaftler, |<sup>168</sup> und Frauenanteile nehmen im Karriereverlauf nach wie vor auf jeder Qualifikationsstufe sukzessive ab. Dabei gibt es keine Anhaltspunkte für die Argumentation, dass Frauen kein Interesse daran hätten, in der Wissenschaft Karriere zu machen. Vielmehr gibt es für die Ungleichverteilung strukturelle Gründe. |<sup>169</sup> Insbesondere im internationalen Vergleich zeigt sich, wie sehr Deutschland bei der Ver-

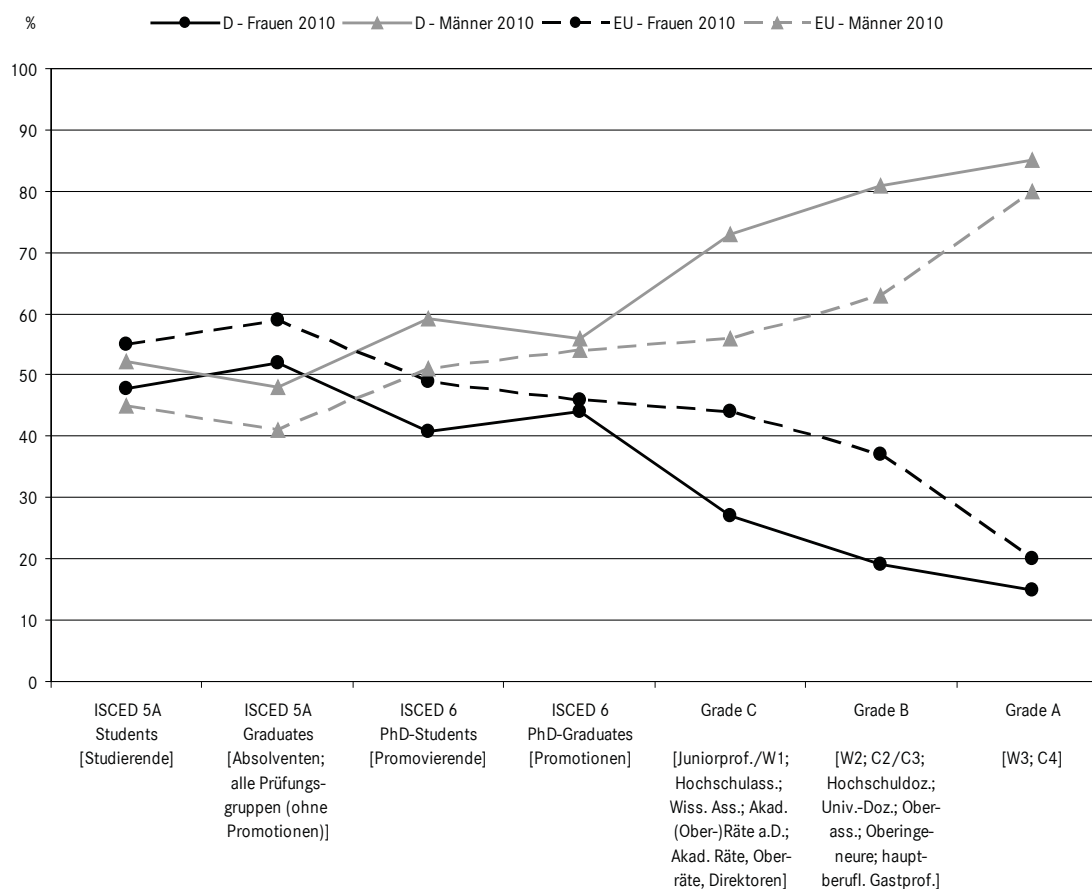
| <sup>167</sup> Hier gibt es fließende Übergänge zwischen wissenschaftlichem und Verwaltungspersonal.

| <sup>168</sup> Vgl. Sonderauswertung des CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, a.a.O., S. 7 u. 9 des Anhangs.

| <sup>169</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, a.a.O., hier S. 24-27: Männern werden häufiger als Frauen Kompetenzen zugeschrieben, die eine hohe Bedeutung für den beruflichen Erfolg haben; Rekrutierungsverfahren sind vielfach nicht hinreichend transparent und formalisiert, Qualifikationsanforderungen nicht klar definiert; Frauen sind in Berufungskommissionen häufig unterrepräsentiert u.a.m.

wirklichkeit von Chancengleichheit von Männern und Frauen an Hochschulen gegenüber dem Ausland zurück liegt. Einem Anteil von 48 % Studentinnen im Jahr 2010 stehen 44 % Promotionen und 25 % Habilitationen von Frauen sowie 15 % W3-/C4-Professorinnen am Ende der Karriereleiter gegenüber, wobei die jeweiligen Anteile in den einzelnen Fächern von diesen Durchschnittswerten teilweise erheblich abweichen. Zu Postdoktorandinnen und -doktoranden liegen keine Zahlen vor (s. Abbildung 10).

**Abbildung 10 Frauen- und Männeranteile 2010 nach akademischen Karriere-stadien im EU 27-Vergleich**



Quelle: Wissenschaftsrat auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes sowie der EU-Kommission (She Figures 2012); [ ] = Zuordnung der dt. Dienstbezeichnungen zu den ISCED-Stufen/Grades gemäß Annex 5 in She-Figures 2012.

Trotz der Anstrengungen aller beteiligten Akteure hat sich die Situation von Wissenschaftlerinnen in den vergangenen zehn Jahren nicht hinreichend ver-

bessert. |<sup>170</sup> Auf Grund der abnehmenden Frauenanteile können Frauen für die Wissenschaft immer noch nicht in angemessenem Umfang gewonnen werden. Der Wissenschaftsrat hat die Ergebnisse, die seit Unterzeichnung der „Offensive für Chancengleichheit“ im Jahr 2006 durch die damals sieben in der Allianz zusammengeschlossenen Wissenschaftsorganisationen erzielt wurden, durchaus gewürdigt. |<sup>171</sup> Insgesamt zeigt sich allerdings, dass noch immer beträchtlicher Handlungsbedarf besteht, um zu ermöglichen, dass wissenschaftliche Karriere und Familie vereinbar sind und einander nicht behindern, und um Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erreichen.

### 1.5 Bestehende Reformansätze

Die Einschätzung, dass hinsichtlich der Gestaltung der Karrierewege Handlungsbedarf besteht (s. Abschnitt A) und dieser mit den Erfordernissen der einzelnen Institutionen abgeglichen werden muss, ist weitgehend Konsens unter den beteiligten Akteuren und in der Politik. An vielen Universitäten sind in den vergangenen Jahren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen inkl. Beschäftigungsverhältnissen, Karriereperspektiven, Unterstützungsangeboten etc. ergriffen worden. Zielgruppe sind zum einen promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich durch besondere Leistungen auszeichnen, zum anderen das gesamte promovierte wissenschaftliche Personal, sofern es nicht zur Gruppe der unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren gehört. Dabei zeichnen sich im Wesentlichen zwei Zugänge ab: einerseits umfassende Veränderungen, die auf die Einführung des *Tenure Track* zielen (vgl. I.5.a), andererseits ein Portfolio an Maßnahmen zur Karriereförderung insbesondere junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, mit deren Durchführung zentrale Einrichtungen beauftragt werden (vgl. I.5.b).

|<sup>170</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, a.a.O.

|<sup>171</sup> Hervorzuheben sind u. a. die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“, das auf Grund einer positiven Evaluation fortgesetzt wird. – Vgl. Wissenschaftsrat, Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, a.a.O. (zur Allianz der Wissenschaftsorganisationen gehörten 2006 die DFG, die FhG, die HGF, die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die MPG, die WGL und der Wissenschaftsrat); vgl. auch Zimmermann, K.: Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ (HoF-Arbeitsberichte 6'12). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2012; außerdem HRK: Auswertung der Evaluation Frauen-Förderung an Hochschulen, Berlin, 29. März 2012.

Die Wege zur Universitätsprofessur und die dazugehörigen Personalkategorien in Deutschland sind unübersichtlich und heterogen und unterscheiden sich nicht nur in den Ländern, sondern teilweise auch von Universität zu Universität, was besonders an den diversen *Tenure Track*-Modellen zu erkennen ist. Ein Lösungsweg, der derzeit beschritten wird, um größere Übersichtlichkeit und möglicherweise sogar eine Vereinheitlichung zu erreichen, ist die Orientierung an Systemen erfolgreicher Wissenschaftsnationen, mit denen die deutschen Universitäten um herausragende Talente konkurrieren müssen. Dabei zeichnet sich eine klare Präferenz für die Personalstrukturen des US-Systems ab (vgl. A.VII). An einigen Standorten gehen einzelne Fachbereiche diesen Weg, |<sup>172</sup> an anderen Standorten gelten die angestoßenen Reformen für die gesamte Einrichtung.

Ein Beispiel für umfassende Änderungen ist die Einführung des „TUM Faculty Tenure Track“ an der Technischen Universität München im Juli 2012. |<sup>173</sup> Das Modell sieht vor, dass künftig nur noch ca. 70 % der Professuren als W3-Positionen vergeben werden. Demgegenüber sollen ca. 30 % der Professorinnen und Professoren auf W2-Ebene angesiedelte *Tenure Track*-Stellen innehaben, die die Technische Universität München wie folgt gestaltet: Formale Voraussetzungen zur Bewerbung auf ein *Tenure Track Assistant Professorship* sind die Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die nach der Promotion an einer anderen Universität erbracht wurden, an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in der Wirtschaft sowie während einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Ausland. Auf ein *Tenure Track Assistant Professorship* werden auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berufen, die bereits in einem renommierten Programm gefördert werden (z. B. *ERC-Starting Grant*, *Emmy Noether-Nachwuchsgruppe* o. ä.) und die o. g. Voraussetzungen erfüllen. Nach internen *Status Assessments* während der Bewährungszeit von sechs Jahren und im Fall einer erfolgreichen *Tenure*-Evaluierung am Ende der Laufzeit wird der *Assistant Professor* zum *Associate Professor* (W3) in einem unbefristeten Dienstverhältnis berufen. Im Fall einer negativen Evaluierung erhält der *Assistant Professor* ein *Connecting Package* (einjährige Auslaufphase) zur weiteren beruflichen Orientierung. Insofern bleibt für den Kandidaten bzw. die Kandidatin auch bei diesem Karrieremodell ein Risiko, wenngleich deutlich besser einschätzbar als ohne *Tenure Track*. Ein Karriereaufstieg zum *Full Professor* (W3 mit zusätzlicher Ausstattung) wird nicht garantiert, sondern liegt im Ermessen des Präsidiums

|<sup>172</sup> Z. B. die Wirtschaftswissenschaften an der Universität Mannheim.

|<sup>173</sup> Vgl. dazu ausführlich „TUM Faculty Tenure Track“ unter <http://www.tum.de/die-tum/arbeiten-an-der-tum/tum-faculty-tenure-track/> (abgerufen am 17.06.2014).

auf Basis einer Beurteilung durch das *Promotion Committee* und einer Einschätzung durch die Dekanin/den Dekan.

Weitere Beispiele für die Einführung des *Tenure Track* im Rahmen der Exzellenzinitiative sind die Positionen für *Free Floater-Junior Research Group Leaders* an der Georg-August-Universität Göttingen (Juniorprofessuren mit *Tenure Track*, die auf Grund themenoffener Ausschreibung zur Erschließung neuer Forschungsgebiete vergeben werden) und die *Open Topic Tenure Track*-Professuren an der Technischen Universität Dresden.

Im Unterschied zu den Universitäten gibt es an einigen außeruniversitären Forschungsorganisationen sogar standortübergreifend und somit bundesweit einheitliche *Tenure Track*-Modelle für die Gruppe der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter. Dabei bedeutet *Tenure* „Entfristung“, aber keine Übernahme auf eine höherwertige Position. In der HGF werden „Helmholtz-Nachwuchsgruppen“ seit 2003 aus dem „Impuls- und Vernetzungsfonds des Präsidenten“ gefördert. Eine Evaluation der Nachwuchsgruppenleiterin bzw. des Nachwuchsgruppenleiters ist im Idealfall im vierten Jahr der Laufzeit vorgesehen. Sofern das mit der Evaluation betraute unabhängige Panel die Übernahme auf eine unbefristete Beschäftigung empfiehlt, soll es sich auch zu den Bedingungen der Nachwuchsgruppenleiterin bzw. des Nachwuchsgruppenleiters nach Gewährung des *Tenure* äußern, z. B. zur hierarchischen Einbindung, zur Ausstattung und zur Personal- und Budgetverantwortung. |<sup>174</sup> Seit 2003 wurden 181 Helmholtz-Nachwuchsgruppen mit *Tenure Track* in elf Förderrunden bewilligt. Aktuell befinden sich 94 Personen in der Förderung. |<sup>175</sup> Auch die MPG ermöglicht seit 2009 einen vergleichbaren Karriereweg, indem sie den *Tenure Track* (auf W2-Ebene) für herausragende Leiterinnen und Leiter von Max-Planck-Forschungsgruppen vorsieht. Diese Möglichkeit wird derzeit für drei Personen genutzt. |<sup>176</sup> Die WGL hat sich ebenfalls für die Ermöglichung des *Tenure Track*

|<sup>174</sup> Vgl. die empfohlenen, für die einzelnen Zentren aber nicht verpflichtenden „Richtlinien für das Tenure-Verfahren an Helmholtz-Zentren“, die dem Wissenschaftsrat durch die HGF zugestellt wurden (der vorliegende Vorschlag war dem Dokument zufolge auf der Tagesordnung der 86. HGF-Mitgliederversammlung am 05.04.2006 sowie der Sitzung des Präsidiums am 24.08.2006).

|<sup>175</sup> Zum Stichtag 13.03.2014 lt. Auskunft der HGF.

|<sup>176</sup> Zum Stichtag 30.09.2013 laut Auskunft der MPG; zum *Tenure Track* vgl. außerdem Max-Planck-Gesellschaft: Regelung für Selbständige Nachwuchsgruppen der Max-Planck-Gesellschaft mit *Tenure Track* auf W2-Ebene in der vom Senat der Max-Planck-Gesellschaft am 20. März 2009 beschlossenen Fassung (Online verfügbar: <http://www.mpg.de/6592046/Regelung-SNWG-auf-W2Ebene-2009.pdf>; abgerufen am 17.06.2014). Dort heißt es u. a.: „Vor Ablauf der fünfjährigen Befristung der Selbständigen Nachwuchsgruppe, spätestens vor Ablauf einer zweijährigen Verlängerung (5+2 Jahre), erfolgt die Evaluation durch eine vom Vizepräsidenten eingesetzte Kommission, in der auch externe Fachgutachter hinzuzuziehen sind.“

in den Instituten ausgesprochen. |<sup>177</sup> Da in der FhG der Großteil der beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Fortsetzung der Karriere in der Wirtschaft anstrebt und die jeweilige Einrichtung wieder verlässt, wäre ein FhG-*Tenure Track* aus Sicht der FhG nicht zielführend. |<sup>178</sup>

Schließlich ist an die systematische Anschubfinanzierung zu befristeter Erstberufung mit *Tenure Track* zu denken: Mit der Lichtenberg-Proffessur der VolkswagenStiftung werden seit 2002 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (W1 oder W2) bis zu acht Jahre gefördert. Bedingung für die Förderung ist eine Garantie der Universität, an der die Lichtenberg-Proffessur verstetigt werden soll, im Fall einer positiven Evaluation sowohl in die Finanzierung ab dem sechsten Jahr nach Förderungsbeginn einzusteigen (progressive Anschlussfinanzierung) als auch eine unbefristete Professur (W2 oder W3) vorzuhalten. Derzeit werden 61 Lichtenberg-Proffessuren gefördert. |<sup>179</sup> Seit 2006 werden berufungsfähige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch mit der Heisenberg-Proffessur der DFG bis zu fünf Jahre gefördert (W2 oder W3). Wie bei der Lichtenberg-Proffessur muss die aufnehmende Universität eine Anschlussprofessur vorhalten, wobei die Erfolgsquote im *Tenure*-Verfahren faktisch bei 100 % liegt. Im Jahr 2012 gab es 115 Heisenberg-Professorinnen und -Professoren. |<sup>180</sup> Wissenschaftlerinnen werden seit 2008 auch im „Professorinnenprogramm“ des Bundes und der Länder bis zu fünf Jahre gefördert (W2 und W3). Dabei kann es sich um vorgezogene Berufungen oder Regelberufungen handeln. |<sup>181</sup> Zum 31. Dezember 2010 wurden 260 Professorinnen gefördert. |<sup>182</sup>

#### l.5.b Instrumente, Maßnahmen und zentrale Angebote zur Karriereförderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Auch Universitäten ohne ein neues Karrieremodell fördern die Karriereentwicklung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Bündel an Maßnahmen, die z. T. auch strukturell ansetzen und neue Personalkate-

|<sup>177</sup> Vgl. WGL: Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft, März 2013, S. 6; der Publikation zufolge hat die WGL-Mitgliederversammlung die Leitlinien am 30.11.2012 beschlossen.

|<sup>178</sup> Laut Auskunft der FhG von Ende November 2013.

|<sup>179</sup> Vgl. VolkswagenStiftung: Jahresbericht 2012, Hannover 2013, S. 39.

|<sup>180</sup> Vgl. DFG, Jahresbericht 2012, a.a.O., S. 158.

|<sup>181</sup> Vgl. <http://www.bmbf.de/foerderungen/12320.php> (abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>182</sup> Vgl. Zimmermann, Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“, a.a.O., S. 13. Das „Professorinnenprogramm“ wird fortgesetzt. Im Juli 2014 wurden Anträge von 147 Hochschulen für jeweils bis zu drei Professorinnenstellen bewilligt (vgl. <http://www.bmbf.de/de/24099.php>; abgerufen am 07.07.2014).



gorien vorsehen. Sofern fachübergreifende oder universitätsweite Dachstrukturen zur Förderung von Promovierenden vorhanden sind, stellen diese zunehmend auch Angebote für Postdoktorandinnen und -doktoranden bereit, wobei diese Gruppe i.d.R. nicht eindeutig definiert ist und auch Juniorprofessorinnen und -professoren und teilweise sogar Neuberufene davon angesprochen werden sollen. Diese Angebote werden nach Angaben der Universitäten gut angenommen. |<sup>183</sup> Dabei zeigt sich, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dieser Phase ihrer Karriere große Bereitschaft zeigen, Angebote der Personalentwicklung (z. B. Fortbildungen, Coaching) für sich zu nutzen.

Zu den Angeboten an den einzelnen Universitäten gehören:

- \_ Informationsveranstaltungen (etwa zum WissZeitVG),
- \_ Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln,
- \_ Unterstützung bei der Einrichtung nationaler und internationaler Netzwerke und Plattformen, um den Austausch junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbessern,
- \_ Mentoring- und Coaching-Programme (teilweise auch universitätsübergreifend |<sup>184</sup>), kollegiale Beratung, Karriereberatung und persönliche Kompetenzanalyse,
- \_ Angebote zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, Doppel-Karriere-Paaren und jungen Familien,
- \_ *Soft Skill*-Kurse und Weiterbildungsprogramme sowohl mit Bezug auf eine akademische Karriere (z. B. Didaktik-Kurse, Personalführung, Projekt- und Zeitmanagement) als auch mit Bezug auf eine Karriere außerhalb der Universität (Wissens- und Technologietransfer, Ausgründungen, *Spin-Offs*).

Ein besonderes Handlungsfeld ist immer auch die direkte finanzielle Unterstützung, insbesondere in Überbrückungsphasen, etwa als Abschlussfinanzierung einer Qualifikationsstufe, als Anschubfinanzierung für neue Projekte oder während Berufungsverhandlungen. Außerdem werden fakultätsübergreifende oder für die gesamte Einrichtung geltende Standards der Personalrekrutierung und Kodizes zum Umgang mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissen-

|<sup>183</sup> Eine Studie zeigt demgegenüber eine eher geringe Nutzungshäufigkeit der Angebote durch „Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen“: abgesehen von „Beratung durch Professoren“ (71 %) sind es je nach Angebot nur zwischen 8 % und 33 % (abgefragte Angebote mit abnehmender Nutzungshäufigkeit: „Job- und Hochschulmessen“, „Berufs- und Karriereberatung“, „Mentoring“, „Beratung für Existenzgründer“); vgl. Briedis, K., Jaksztat, S., Schneider, J., Schwarzer, A., Winde, M.: Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme, Essen 2013, S. 62f.

|<sup>184</sup> Vgl. etwa das „Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen“ der Universitäten Halle, Jena und Leipzig (<http://www.pd-mentoring.uni-jena.de/Mentoring.html>; abgerufen am 17.06.2014).

schaftlern eingeführt, wobei z. T. auch neue Status-Definitionen erfolgen und Leitfäden für Mitarbeiter- und Statusgespräche entwickelt werden. |<sup>185</sup>

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden und werden an allen teilnehmenden Universitäten Maßnahmen zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ – eines der zentralen Förderkriterien – implementiert. An einzelnen Universitäten wurden Personalkategorien eingeführt, die eine unbefristete Beschäftigung neben der Professur anbieten, wie etwa im Fall der Position des *Senior Researcher* bzw. *Senior Lecturer* an der Universität Bremen. |<sup>186</sup> Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) hat Ende 2011 das Konzept der „KIT Multi Track“-Strategie verabschiedet, die neben *Tenure Track*-Angeboten die Positionen der unbefristeten Abteilungs- oder Gruppenleitung und Dauerstellen ohne Führungsfunktion vorsieht. |<sup>187</sup> Ein weiteres Modell zur Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt das „Zukunftskolleg“ der Universität Konstanz mit seinen unabhängigen, forschungsorientierten *Fellows* dar. |<sup>188</sup> Ein wichtiges Element des „Zukunftskollegs“ ist die Rekrutierung der *Fellows*, die auch der eigenen Universität entstammen können, durch ein zentrales Auswahlkomitee, das u. a. aus universitätsinternen und externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besteht, die alle Fachbereiche der Universität repräsentieren.

An den o. g. Maßnahmen und den Beispielen der Exzellenzinitiative kann man erkennen, dass Instrumente zur Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch mit weiteren Zielen verknüpft werden, etwa mit Blick auf Interdisziplinarität, Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Mobilität. Zudem können in diesem Zusammenhang

|<sup>185</sup> Vgl. etwa den „Konstanzer Kodex für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Promotion und Professur“ (<http://www.forschung.uni-konstanz.de/nachwuchskodex/>; abgerufen am 17.06.2014).

|<sup>186</sup> Laut Homepage handelt es sich um selbständig forschende bzw. lehrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu deren Aufgaben auch die Einwerbung von Drittmitteln, die Unterstützung bei der Erarbeitung von Forschungsanträgen und die Betreuung von Studierenden, Doktorandinnen und Doktoranden zählt (vgl. [http://www.uni-bremen.de/de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/foerderung-unterstuetzung/senior-researcher-und-senior-lecturer.html?sword\\_list\[\]=senior&sword\\_list\[\]=researcher&no\\_cache=1](http://www.uni-bremen.de/de/universitaet/die-uni-als-arbeitgeber/foerderung-unterstuetzung/senior-researcher-und-senior-lecturer.html?sword_list[]=senior&sword_list[]=researcher&no_cache=1); abgerufen am 17.06.2014); vgl. auch das dem Wissenschaftsrat vorliegende Rahmenkonzept der Universität Bremen zu den sog. „Universitätslektoraten“ von November 2012.

|<sup>187</sup> Das Konzept der „KIT Multi Track“-Strategie sieht folgende Positionen vor: einen echten *Tenure Track* in Form einer W3-Professur; eine auf sechs Jahre befristete W2-Professur; eine unbefristete Abteilungs- oder Gruppenleitung oder eine Dauerstelle (ohne Führungsfunktion). Zur Schaffung eines transparenten, strukturierten und standardisierten Prozesses für unbefristete Übernahmen in allen Beschäftigungsgruppen und zur Regelung der dafür erforderlichen Antrags- und Evaluationsverfahren hat das KIT zudem das „Evaluationsverfahren zur unbefristeten Übernahme/Einstellung des KIT Personals“ beschlossen.

|<sup>188</sup> Das „Zukunftskolleg“ stand u. a. der Hebrew University of Jerusalem Modell bei der Entwicklung der „Martin Buber Society of Fellows in the Humanities and Social Sciences“.

auch Kooperationen befördert werden, sowohl zwischen Universitäten und dem außerakademischen Arbeitsmarkt wie im Fall von sog. *Shared Professorships* und *Shared Research Groups* |<sup>189</sup> als auch zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie im Fall von gemeinsamen Berufungen. Die außeruniversitären Forschungsorganisationen unterstützen gemeinsame Berufungen von Juniorprofessorinnen und -professoren aber auch unabhängig von der Exzellenzinitiative, um die Kooperation mit der jeweiligen Partneruniversität zu befördern und das Erwerben von Lehrkompetenz zu ermöglichen. |<sup>190</sup>

#### 1.5.c Fazit zu den Reformansätzen

Die von einzelnen Universitäten und Forschungseinrichtungen bereits ergriffenen Maßnahmen sowie die weiteren Reformansätze zeigen, dass es an Vorschlägen zu einer Verbesserung der Karrierewege und Personalstrukturen im Wissenschaftssystem nicht mangelt und es an mehreren Einrichtungen bereits Einzellösungen gibt. Eine große Dynamik im Wissenschaftssystem insgesamt hat die Exzellenzinitiative ausgelöst. Dabei hat sie v. a. konzeptionell belebend gewirkt und an vielen Wissenschaftseinrichtungen dazu beigetragen, auch die Situation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbessern. Demgegenüber ist die Zahl der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Promovierenden, Postdoktorandinnen und -doktoranden sowie Nachwuchsgruppenleitungen gemessen an den bereits vorhandenen Stellen, die für diese Qualifizierungsphasen genutzt werden können, eher gering. |<sup>191</sup> Die geförderten Universitäten können mit ihren Strategien und Maßnahmen modellbildend wirken, eine Herausforderung ist gleichwohl die flächendeckende Umsetzung von Reformen.

Insgesamt ist demnach eher eine Zurückhaltung der Universitäten gegenüber weitreichenden Umstrukturierungen zu beobachten. Die Bereitschaft zu Veränderungen wird gehemmt, sofern diese ohne zusätzliche oder nur befristet ge-

|<sup>189</sup> Vgl. etwa die am KIT im Rahmen der Exzellenzinitiative eingeführten Instrumente der Forschungsförderung.

|<sup>190</sup> Zwischen 2008 und 2012 wurden insgesamt 70 Juniorprofessorinnen und -professoren gemeinsam von einer Universität und einer Einrichtung der FhG, HGF, MPG oder WGL neuberufen; vgl. Tabelle 31.

|<sup>191</sup> Im Jahr 2011 gab es an deutschen Universitäten und gleichgestellten Hochschulen insgesamt rd. 156.000 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten. Aus Mitteln der Exzellenzinitiative wurden im Jahr 2011 rd. 6.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in allen drei Förderlinien finanziert, davon rd. 3.750 Promovierende und rd. 1.150 Postdoktorandinnen und -doktoranden und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter (eigene Erhebung des Wissenschaftsrates bzw. der DFG zum Stichtag 31.12.2011 bzw. 15.10.2011; erfasst wurden nur Personen, die zu mind. 50 % aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert wurden).

währte Mittel bzw. Stellen angegangen werden sollen und gleichzeitig die Grundfinanzierung als unzureichend bewertet wird. Teilweise werden Reformansätze auch durch die vorhandenen Rahmenbedingungen behindert, |<sup>192</sup> zudem werden aus Sicht des Wissenschaftsrates vorschnelle Analogien zu früheren Reformversuchen und Entscheidungen im Bereich Personalstrukturen und Karrierewege hergestellt. |<sup>193</sup> Ferner stellen Reformen, die nicht flächendeckend umgesetzt werden, für Einrichtungen, die Veränderungen wagen, Chance und Risiko zugleich dar: die Chance, durch Umstrukturierungen und innovative Steuerungsentscheidungen das gewünschte Personal zu gewinnen, und das Risiko, mit den neuen Strukturen langfristig isoliert zu bleiben, sofern andere Einrichtungen nicht nachziehen, und dem eigenen Personal keine Mobilität mehr zu ermöglichen. Schließlich besteht eine besondere Herausforderung bei der Verbesserung von Karrierewegen und Personalstrukturen darin, den Entscheidungsträgern zu verdeutlichen, welche Vorteile Reformen für die betroffenen Personalgruppen mit sich bringen würden.

|<sup>192</sup> Beispielsweise erforderte die Einführung der Personalkategorie Juniorprofessur mit *Tenure Track* (bzw. der Ausschreibungsverzicht) eine Anpassung der Landeshochschulgesetze. Der *Tenure Track* selber ist bis heute beamtenrechtlich nicht definiert.

|<sup>193</sup> Man denke etwa an die große Anzahl unbefristet beschäftigter, quasi unkündbarer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im sog. „Mittelbau“ der bis Mitte der 1970er Jahre ausgebauten Hochschulen oder an die Überleitung von Assistentinnen und Assistenten auf Professuren ohne Auswahlverfahren und die Sorge, dass bei *Tenure*-Evaluationen nur positive Entscheidungen getroffen werden, weil die Beurteilung von Kolleginnen und Kollegen in Deutschland ungewohnt ist und soziale Folgekosten haben kann.



**C.II TABELLEN**


---

Tabelle 1	Wiss. und künstler. Personal an Hochschulen nach Personalgruppen von 1995 bis 2012	125
Tabelle 2	Wiss. und künstler. Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen von 1995 bis 2012	126
Tabelle 3	Wiss. und künstler. Personal an Allgemeinen Fachhochschulen nach Personalgruppen von 1995 bis 2012	127
Tabelle 4	Wiss. und künstler. Personal an Universitäten und gleichgest. Hochschulen nach Fächergruppen von 1992 bis 2012	128
Tabelle 5	Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal insgesamt nach Dienstbezeichnungen und Beschäftigungsgrad 2011	129
Tabelle 6	Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal insgesamt nach Dienstbezeichnungen und Befristung 2011	129
Tabelle 7	Wissenschaftliches Personal an Außeruniversitären Forschungseinrichtungen 2011 (Stichtag: 31. Dezember)	130
Tabelle 8	Juniorprofessuren insgesamt nach Bundesländern von 2002 bis 2012	131
Tabelle 9	Juniorprofessuren insgesamt nach Fächergruppen von 2002 bis 2012	132
Tabelle 10	Juniorprofessorinnen nach Fächergruppen von 2002 bis 2012	133
Tabelle 11	Besetzung von Professuren nach Hochschularten und Wertigkeit (Besoldungsgruppen) 2011	134
Tabelle 12	Durchschnittsalter bei Ernennung zum Professor nach Fächergruppen und Geschlecht von 2000 bis 2012	135
Tabelle 13	Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an Hochschulen insgesamt 2012	136
Tabelle 14	Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2012	137
Tabelle 15	Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an Allgemeinen Fachhochschulen 2012	138
Tabelle 16	Studienanfänger und Absolventen nach Geschlecht und Durchschnittsalter von 1995 bis 2012	139

<b>124</b>	Tabelle 17	Promovierende nach Fächergruppen und Promotionsarten im WS 2010/11	140
	Tabelle 18	Promovierende nach Fächergruppen und Förderungsprogramm im WS 2010/11	141
	Tabelle 19	Promovierende nach Fächergruppen und Beschäftigungsverhältnis im WS 2010/11	142
	Tabelle 20	Promotionen insgesamt nach Fächergruppen von 1993 bis 2012	143
	Tabelle 21	Promotionen von Ausländern nach Fächergruppen von 1993 bis 2012	144
	Tabelle 22	Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) bei Promotion nach Fächergruppen und Geschlecht von 2002 bis 2012	145
	Tabelle 23	Promotionsintensität (in %) von 2010 bis 2012	146
	Tabelle 24	Habilitationen nach Fächergruppen von 1992 bis 2012	147
	Tabelle 25	Habilitationen nach Personalgruppen von 2003 bis 2012	148
	Tabelle 26	Durchschnittsalter bei Habilitation (arithmetisches Mittel) nach Fächergruppen und Geschlecht von 2003 bis 2012	149
	Tabelle 27	Habilitationsintensität (in %) von 2010 bis 2012	150
	Tabelle 28	Einzelmaßnahmen in der direkten Nachwuchsförderung der DFG von 2005 bis 2012	150
	Tabelle 29	Altersstruktur der Antragstellenden (Neuantrag) auf DFG-Förderinstrument „Eigene Stelle“ von 2005 bis 2010	151
	Tabelle 30	Betreuung von Doktoranden nach Forschungsorganisationen von 2005 bis 2012	151
	Tabelle 31	Gemeinsame Neuberufungen auf Juniorprofessuren von 2005 bis 2012	151



Jahr	Wiss. und künstler. Personal insgesamt	davon hauptberuflich				davon nebenberuflich			
		Professoren	Dozenten und Assistenten	Wiss. und künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	Gastprof. und Emeriti	Lehrbeauftragt., Honorarprof., Privatdoz., apl. Prof.	Wiss., stud. Hilfskräfte, Tutoren	
1995 <sup>1)</sup>	251.879	37.672	16.193	92.506	6.030	1.153	41.723	56.602	
1996 <sup>1)</sup>	251.624	37.589	15.843	94.626	6.390	1.395	41.947	53.834	
1997	214.054	37.668	14.843	95.380	6.008	1.512	41.709	16.934	
1998	216.425	37.626	14.445	97.542	6.147	1.474	42.587	16.604	
1999	219.221	37.974	14.511	97.827	6.450	1.971	44.848	15.640	
2000	219.296	37.794	14.362	98.678	6.382	1.974	46.760	13.346	
2001	224.959	37.661	14.602	101.524	6.602	2.029	47.886	14.655	
2002	231.542	37.861	13.777	106.024	6.681	1.690	50.857	14.652	
2003	237.162	37.965	13.285	108.318	6.506	1.450	54.207	15.431	
2004	236.378	38.443	13.393	106.416	6.537	1.406	53.356	16.827	
2005	240.186	37.865	9.874	111.343	6.655	1.178	56.756	16.515	
2006	248.938	37.694	8.068	116.630	6.831	1.416	60.321	17.978	
2007	260.064	38.020	6.157	123.545	7.231	1.235	65.013	18.863	
2008	274.769	38.564	4.862	133.497	7.874	1.316	67.232	21.424	
2009	301.042	40.165	4.206	146.127	8.243	1.402	76.773	24.126	
2010	324.367	41.462	4.038	156.497	8.552	1.373	84.131	28.314	
2011	337.102	42.924	3.899	162.091	8.624	1.497	86.081	31.986	
2012	353.690	43.862	3.618	167.722	9.912	1.509	90.009	37.058	

<sup>1)</sup> einschließlich Studentische Hilfskräfte

**Wiss. und künstler. Personal an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen nach Personalgruppen von 1995 bis 2012**

Jahr	Wiss. und künstler. Personal insgesamt	davon hauptberuflich				davon nebenberuflich			
		Professoren	Dozenten und Assistenten	Wiss. und künstler. Mitarbeiter	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	Gastprof. und Emeriti	Lehrbeauftragte, Honorarprof., Privatdoz., apl. Prof.	Wiss., stud. Hilfskräfte, Tutoren	
1995 <sup>1)</sup>	211.340	24.955	15.793	91.464	3.704	1.070	24.782	49.572	
1996 <sup>1)</sup>	212.392	24.569	15.450	93.631	4.068	1.315	25.910	47.449	
1997	179.890	24.518	14.631	94.182	3.867	1.446	26.208	15.038	
1998	180.659	24.124	14.187	96.277	4.013	1.357	26.135	14.566	
1999	182.439	24.205	14.210	96.162	4.304	1.889	27.942	13.727	
2000	181.085	23.980	14.023	96.840	4.329	1.896	28.770	11.247	
2001	185.735	23.744	14.213	99.208	4.492	1.940	29.701	12.437	
2002	189.503	23.739	13.239	103.266	4.525	1.607	30.874	12.253	
2003	193.034	23.712	12.620	105.482	4.465	1.365	32.574	12.816	
2004	191.929	23.845	12.570	103.300	4.619	1.326	32.248	14.113	
2005	195.506	23.475	8.987	108.136	4.662	1.135	35.320	13.791	
2006	203.427	23.361	7.238	113.287	4.790	1.293	38.116	15.342	
2007	211.653	23.596	5.374	119.777	5.199	1.127	41.247	15.333	
2008	222.916	23.918	4.044	129.075	5.637	1.216	41.769	17.257	
2009	235.657	24.356	3.331	140.254	5.925	1.278	41.029	19.484	
2010	248.895	24.934	3.002	149.028	6.111	1.276	42.062	22.482	
2011	257.904	25.682	2.807	153.611	6.381	1.377	42.372	25.674	
2012	268.517	25.973	2.569	157.923	7.677	1.366	43.608	29.401	

<sup>1)</sup> einschließlich Studentische Hilfskräfte

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Jahr	Wiss. und künstler. Personal insgesamt	davon hauptberuflich				davon nebenberuflich			
		Professoren	Dozenten und Assistenten	Wiss. und künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	Gastprof. und Emeriti	Lehrbeauftragt., Honorarprof., Privatdoz., apl. Prof.	Wiss., stud. Hilfskräfte, Tutoren	
1995 <sup>1)</sup>	35.709	12.097	260	842	1.266	81	14.153	7.010	
1996 <sup>1)</sup>	34.851	12.388	249	805	1.290	78	13.673	6.368	
1997	30.326	12.562	104	1.019	1.190	65	13.490	1.896	
1998	32.088	12.898	129	1.088	1.177	116	14.642	2.038	
1999	33.251	13.185	174	1.499	1.231	82	15.167	1.913	
2000	34.498	13.234	197	1.672	1.180	77	16.040	2.098	
2001	35.537	13.348	207	2.150	1.242	89	16.283	2.218	
2002	38.022	13.594	232	2.589	1.295	82	17.831	2.399	
2003	40.096	13.709	266	2.656	1.260	84	19.506	2.615	
2004	40.709	14.065	323	2.934	1.242	80	19.259	2.714	
2005	41.264	13.889	390	2.997	1.331	43	19.890	2.724	
2006	42.363	13.849	408	3.151	1.350	123	20.846	2.636	
2007	45.291	13.977	388	3.578	1.485	108	22.225	3.530	
2008	48.647	14.246	443	4.234	1.651	100	23.806	4.167	
2009	62.391	15.462	480	5.706	1.763	123	34.215	4.642	
2010	72.356	16.178	608	7.280	1.914	90	40.454	5.832	
2011	75.982	16.878	710	8.292	1.711	115	41.964	6.312	
2012	81.978	17.536	623	9.597	1.758	134	44.673	7.657	

<sup>1)</sup> einschließlich Studentische Hilfskräfte

**Tabelle 4**      **Wiss. und künstler. Personal an Universitäten und gleichgest. Hochschulen nach Fächergruppen von 1992 bis 2012**

Fächergruppen insgesamt mit zentralen Einrichtungen	192.615
Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	182.316
Zentrale Einrichtungen insgesamt (mit Hochschulkliniken)	10.299
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	880
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)	9.419
Kunst, Kunstwissenschaften	10.660
Ingenieurwissenschaften	26.377
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	4.065
Veterinärmedizin	1.223
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	37.254
Mathematik, Naturwissenschaften	45.661
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	20.207
Sport	2.981
Sprach- und Kulturwissenschaften	33.888
Jahr	1992 <sup>1)</sup>
	1993 <sup>1)</sup>
	1994 <sup>1)</sup>
	1995 <sup>1)</sup>
	1996 <sup>1)</sup>
	1997
	1998
	1999
	2000
	2001
	2002
	2003
	2004
	2005
	2006
	2007
	2008
	2009
	2010
	2011
	2012

<sup>1)</sup> einschließlich Studentische Hilfskräfte

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

Personal nach Dienstbezeichnung	Insgesamt			Teilzeit			Vollzeit		
	insgesamt	weiblich	Anteil weiblich an insgesamt	insgesamt	weiblich	Anteil weiblich an Teilzeit insgesamt	insgesamt	weiblich	Anteil weiblich an Vollzeit insgesamt
Professoren	42.924	8.526	19,9%	2.916	885	30,3%	40.008	7.641	19,1%
Dozenten und Assistenten	3.899	1.340	34,4%	1.156	552	47,8%	2.743	788	28,7%
Wiss. und künstler. Mitarbeiter	162.091	65.152	40,2%	70.156	35.925	51,2%	91.935	29.227	31,8%
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	8.624	4.289	49,7%	3.645	2.171	59,6%	4.979	2.118	42,5%
Hauptberufliches Personal insg.	217.538	79.307	36,5%	77.873	39.533	50,8%	139.665	39.774	28,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14 / Reihe 4.4.

Tabelle 6

**Hauptberufliches wiss. und künstler. Personal insgesamt nach  
Dienstbezeichnungen und Befristung 2011**

Personal nach Dienstbezeichnung	Insgesamt			befristet			unbefristet		
	insgesamt	weiblich	Anteil weiblich an insgesamt	insgesamt	weiblich	Anteil weiblich an befristet insgesamt	insgesamt	weiblich	Anteil weiblich an unbefristet insgesamt
Professoren	42.924	8.526	19,9%	7.661	2.068	27,0%	35.263	6.458	18,3%
Dozenten und Assistenten	3.899	1.340	34,4%	2.812	1.011	36,0%	1.087	329	30,3%
Wiss. und künstler. Mitarbeiter	162.091	65.152	40,2%	136.447	56.921	41,7%	25.644	8.231	32,1%
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben	8.624	4.289	49,7%	3.581	1.935	54,0%	5.043	2.354	46,7%
Hauptberufliches Personal insg.	217.538	79.307	36,5%	150.501	61.935	41,2%	67.037	17.372	25,9%

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 14 / Reihe 4.4, sowie GWK-Materialien Heft 34, Anhang (Sonderauswertung CEWS, Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung).

### Wissenschaftliches Personal an Außeruniversitären Forschungseinrichtungen 2011 (Stichtag: 31. Dezember)

Vergütungsgruppe / Funktion	FhG		HGF		MPG		WGL		Zusammen	
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
<b>nach Vergütungsgruppe</b>										
S (C4)	6	0	69	4	21	0	71	3	167	7
S (W3)	133	6	208	20	255	24	127	16	723	66
S (C3, C2)	2	0	21	3	38	3	37	5	98	11
S (W2)	19	0	93	18	321	96	39	6	472	120
E 15 Ü TVöD, ATB, S (B2, B3) <sup>5)</sup>	247	7	237	18	23	2	78	14	585	41
Zusammen	407	13	628	63	658	125	352	44	2.045	245
E 15 TVöD	771	67	1.160	147	534	52	385	75	2.850	341
E 14 TVöD	2.522	387	3.998	806	1.362	313	2.008	615	9.890	2.121
E 13 TVöD	3.552	763	3.506	1.012	2.687	935	4.553	2.192	14.298	4.902
E 12 TVöD <sup>4)6)</sup>	371	46	-	-	0	0	-	-	371	46
Postdoktoranden	0	0	1.829	692	1.349	435	1.846	773	5.024	1.900
Doktoranden	318	128	3.083	1.334	3.704	1.514	2.556	1.257	9.661	4.233
Studentische Hilfskräfte <sup>1)</sup>	1.886	400	1.510	485	1.549	809	2.002	1.144	6.947	2.838
Zusammen	9.420	1.791	15.086	4.476	11.185	4.058	13.350	6.056	49.041	16.381
Insgesamt <sup>7)</sup>	9.827	1.804	15.714	4.539	11.843	4.183	13.702	6.100	51.086	16.626
<b>nach Funktion</b>										
Institutsleitung <sup>2)</sup>	76	3	189	12	276	24	130	14	671	53
Stellv. Institutsleitung <sup>2)</sup>	55	1	74	6	0	0	80	16	209	23
Abteilungsleitung <sup>3)8)</sup>	240	9	809	139	635	123	1.000	258	2.684	529
Stellv. Abteilungsleitung <sup>3)</sup>	-	-	129	29	0	0	193	50	322	79
Zusammen	371	13	1.201	186	911	147	1.403	338	3.886	684

1) Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschlussprüfung

2) Wissenschaftliche/kaufmännische Leitungen (hauptamtl. Präsidenten, Leiter/-innen einzelner Forschungszentren, -Institute)

3) Ggf. auch Forschungsbereich, selbst. Nachwuchsgruppe, Projektleitung [keine Angabe für FhG, da Stellv. Abteilungsleitung dort keine originäre Führungsfunktion].

4) Für HGF: Derzeit ist es nicht möglich, die Vergütungsgruppen getrennt nach E 12 und E 13 TVöD auszuwerten.

5) Für WGL: Nur E 15 Ü ohne ATB.

6) Für WGL: nicht erhoben.

7) Für WGL: Diese Summe ist methodisch nicht korrekt, da Einträge doppelt zählen können (bspw. nach E 13 bezahlte Doktoranden).

8) Für WGL: einschließlich selbständige Forschungs- und Nachwuchsgruppen.

Quelle: GWK-Materialien Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung (2010-11); nach Tabellen 9.2.1 bis 9.2.5.

Bundesland	Juniorprofessuren										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Baden-Württemberg	-	11	21	43	47	51	98	104	139	166	191
Bayern	-	-	-	-	22	23	40	55	64	84	95
Berlin	26	57	73	99	108	113	125	160	169	188	174
Brandenburg	3	17	24	31	28	29	24	23	28	26	26
Bremen	-	-	-	-	28	27	24	16	7	6	10
Hamburg	7	-	-	33	43	49	52	60	64	74	74
Hessen	-	-	-	9	60	66	69	69	87	98	110
Mecklenburg-Vorpommern	-	4	11	14	22	22	25	23	28	20	19
Niedersachsen	43	108	133	144	154	133	136	134	144	142	144
Nordrhein-Westfalen	-	-	12	74	81	89	115	156	263	276	319
Rheinland-Pfalz	12	44	56	65	78	75	76	68	99	102	111
Saarland	-	-	9	11	9	10	10	9	11	9	15
Sachsen	-	4	9	10	17	24	19	21	25	30	39
Sachsen-Anhalt	2	14	22	18	18	22	20	22	22	24	24
Schleswig-Holstein	9	9	24	31	32	38	38	44	43	44	44
Thüringen	-	14	17	35	35	31	26	30	43	43	44
Länder insgesamt	102	282	411	617	782	802	897	994	1.236	1.332	1.439

- = Kein Wert vorhanden.



### Juniorprofessuren insgesamt nach Fächergruppen von 2002 bis 2012

Fächergruppe	Juniorprofessuren insgesamt										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften	28	67	97	129	181	190	202	241	324	317	338
Sport	-	-	3	7	8	7	4	5	13	14	15
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	8	31	53	83	118	130	167	213	272	320	361
Mathematik, Naturwissenschaften	42	103	149	216	270	256	283	313	370	409	432
Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften	8	24	26	64	80	73	80	56	59	66	71
Veterinärmedizin	-	6	8	9	8	10	17	5	8	7	10
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	4	11	13	11	14	14	11	13	16	19	19
Ingenieurwissenschaften	5	25	37	47	62	61	68	78	85	84	97
Kunst, Kunstwissenschaften	-	9	14	25	23	30	32	29	36	42	42
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)	7	6	10	25	17	28	30	40	53	54	54
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	-	-	1	1	1	3	3	1	-	-	-
Zentrale Einrichtungen insgesamt (mit Hochschulkliniken)	7	6	11	26	18	31	33	41	53	54	54
<b>Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen</b>	<b>95</b>	<b>276</b>	<b>400</b>	<b>591</b>	<b>764</b>	<b>771</b>	<b>864</b>	<b>993</b>	<b>1.183</b>	<b>1.278</b>	<b>1.385</b>
<b>Fächergruppen insgesamt mit zentralen Einrichtungen</b>	<b>102</b>	<b>282</b>	<b>411</b>	<b>617</b>	<b>782</b>	<b>802</b>	<b>897</b>	<b>994</b>	<b>1.236</b>	<b>1.332</b>	<b>1.439</b>

- = Kein Wert vorhanden.

Tabelle 10

## Juniorprofessorinnen nach Fächergruppen von 2002 bis 2012

Fächergruppe	Juniorprofessorinnen										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften	13	28	46	53	87	89	95	133	173	175	188
Sport	0	0	0	1	1	1	1	0	5	5	4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3	11	16	28	37	48	55	69	77	108	119
Mathematik, Naturwissenschaften	10	23	30	42	55	54	85	92	117	125	127
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	3	9	7	19	24	30	25	21	22	23	21
Veterinärmedizin	0	3	4	5	5	6	7	2	3	3	6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1	2	3	3	4	3	2	5	7	6	7
Ingenieurwissenschaften	2	6	8	8	13	12	17	15	18	20	29
Kunst, Kunstwissenschaften	0	4	8	12	12	14	17	15	21	24	21
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)	1	2	5	8	8	11	13	15	24	25	25
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	0	0	0	0	0	1	2	1	0	-	-
Zentrale Einrichtungen insgesamt (mit Hochschulkliniken)	1	2	5	8	8	12	15	16	24	25	25
Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	32	86	122	171	238	257	304	352	443	489	547
Fächergruppen insgesamt mit zentralen Einrichtungen	33	88	127	179	246	269	319	368	467	514	547

- = Kein Wert vorhanden.

**Besetzung von Professuren nach Hochschularten und Wertigkeit  
(Besoldungsgruppen) 2011**

	Hochschulen insgesamt						Universitäten und gleichgest. HS <sup>2)</sup>						Kunst- und Musikhochschulen						Fachhochschulen <sup>3)</sup>						
	W 3		W 2		W 1		W 3		W 2		W 1		W 3		W 2		W 1		W 3		W 2		W 1		
	Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		Insg.		
<b>Bewerbungen<sup>1)</sup></b>																									
Insgesamt	76.509	31.168	40.696	4.645	46.359	26.987	14.739	4.633	5.426	3.365	2.049	12	71.864	31.168	40.696										
Männer	58.399	24.171	31.098	3.130	35.155	21.207	10.819	3.129	3.528	2.267	1.260	1	55.269	24.171	31.098										
Frauen	18.110	6.997	9.598	1.515	11.204	5.780	3.920	1.504	1.898	1.098	789	11	16.595	6.997	9.598										
Frauenanteil	23,7%	22,4%	23,6%	32,6%	24,2%	21,4%	26,6%	32,5%	35,0%	32,6%	38,5%	91,7%	23,1%	22,4%	23,6%										
<b>darunter auf Listenplätzen</b>																									
Insgesamt	8.206	3.027	4.463	716	5.213	2.759	1.741	713	308	173	132	3	2.685	95	2.590										
Männer	6.119	2.284	3.386	449	3.766	2.089	1.228	449	190	110	80	0	2.163	85	2.078										
Frauen	2.087	743	1.077	267	1.447	670	513	264	118	63	52	3	522	10	512										
Frauenanteil	25,4%	24,5%	24,1%	37,3%	27,8%	24,3%	29,5%	37,0%	38,3%	36,4%	39,4%	100,0%	19,4%	10,5%	19,8%										
<b>Berufungen</b>																									
Insgesamt	3.724	1.384	1.983	357	2.420	1.267	797	356	133	74	58	1	1.171	43	1.128										
Männer	2.725	1.041	1.463	221	1.717	957	539	221	77	46	31	0	931	38	893										
Frauen	999	343	520	136	703	310	258	135	56	28	27	1	240	5	235										
Frauenanteil	26,8%	24,8%	26,2%	38,1%	29,0%	24,5%	32,4%	37,9%	42,1%	37,8%	46,6%	100,0%	20,5%	11,6%	20,8%										
<b>Ernennungen<sup>1)</sup></b>																									
Insgesamt	1.915	559	1.107	249	1.110	478	383	249	100	55	45	0	705	26	679										
Männer	1.404	426	822	156	779	366	257	156	62	37	25	0	563	23	540										
Frauen	511	133	285	93	331	112	126	93	38	18	20	0	142	3	139										
Frauenanteil	26,7%	23,8%	25,7%	37,3%	29,8%	23,4%	32,9%	37,3%	38,0%	32,7%	44,4%	-	20,1%	11,5%	20,5%										

<sup>1)</sup> Bezogen auf die Berufungen 2011.  
<sup>2)</sup> Einschließlich Universität der Bundeswehr.  
<sup>3)</sup> Einschließlich Fachhochschule des Bundes.

Quelle: GWK-Materialien Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung (2010-11); nach Tabelle 5.1.3.

Durchschnittsalter bei der Ernennung zum Professor													
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Sprach- und Kulturwissenschaften</b>													
m	41,7	41,3	41,3	41,4	41,6	41,7	42,0	42,1	42,4	42,5	42,5	42,5	42,5
w	44,3	43,0	43,1	43,0	42,9	42,9	42,8	42,5	42,6	42,5	42,3	42,2	42,2
i	42,2	41,6	41,7	41,7	41,9	42,0	42,2	42,2	42,4	42,5	42,5	42,4	42,4
<b>Sport</b>													
m	41,7	40,4	40,4	40,7	40,7	40,9	41,6	41,7	42,2	42,5	42,9	42,6	42,8
w	40,3	42,4	41,2	41,8	41,1	40,9	39,8	40,1	39,7	40,8	41,5	41,6	41,6
i	41,5	40,6	40,5	40,8	40,7	40,9	41,4	41,5	41,8	42,3	42,7	42,4	42,6
<b>Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>													
m	38,8	39,8	39,9	39,9	39,8	40,0	40,1	40,1	40,3	40,2	40,2	40,3	40,3
w	42,6	40,7	40,8	40,9	40,6	40,7	40,6	40,5	40,7	40,6	40,7	40,6	40,6
i	39,1	40,0	40,0	40,0	40,0	40,1	40,2	40,1	40,4	40,3	40,3	40,4	40,3
<b>Mathematik, Naturwissenschaften</b>													
m	39,8	40,1	40,0	40,1	40,1	40,1	40,1	40,0	40,0	39,9	40,0	39,9	39,9
w	40,4	40,2	40,2	40,1	39,9	39,8	39,5	39,4	39,6	39,6	39,6	39,5	39,5
i	39,9	40,1	40,0	40,1	40,1	40,0	40,1	39,9	40,0	39,9	39,9	39,8	39,8
<b>Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften</b>													
m	42,1	42,5	42,3	42,2	42,2	42,3	42,0	42,1	42,3	42,2	42,2	42,2	42,2
w	44,6	43,9	43,6	43,7	43,1	42,5	42,3	42,0	42,0	42,0	42,2	42,3	42,4
i	42,2	42,6	42,4	42,3	42,3	42,3	42,1	42,1	42,2	42,2	42,2	42,2	42,2
<b>Veterinärmedizin</b>													
m	41,2	41,7	41,6	41,4	42,4	41,9	41,9	41,8	41,8	41,5	41,4	41,2	41,2
w	44,5	42,0	42,7	41,1	43,0	41,5	41,6	40,2	40,9	40,7	40,7	41,4	41,9
i	41,1	41,7	41,7	41,4	42,5	41,8	41,8	41,6	41,7	41,4	41,3	41,2	41,4
<b>Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</b>													
m	42,1	41,0	41,0	41,0	40,9	40,8	40,7	40,8	40,8	41,1	40,9	40,9	41,0
w	40,0	38,9	38,7	39,1	39,4	40,0	39,8	40,1	40,2	40,1	40,2	40,4	40,1
i	42,0	40,8	40,7	40,7	40,7	40,7	40,6	40,6	40,7	40,9	40,7	40,8	40,8
<b>Ingenieurwissenschaften</b>													
m	43,0	42,0	41,9	42,0	41,9	41,8	41,8	41,5	41,4	41,3	41,3	41,2	41,3
w	43,5	40,9	40,8	40,8	41,0	40,7	40,9	40,9	40,6	40,5	40,5	40,5	40,6
i	43,1	41,9	41,8	41,9	41,9	41,7	41,8	41,5	41,3	41,2	41,2	41,1	41,2
<b>Kunst, Kunstwissenschaft</b>													
m	41,7	41,8	41,7	41,6	41,6	41,5	41,5	41,4	41,4	41,4	41,6	41,7	41,7
w	44,5	42,3	41,9	42,0	41,7	41,5	41,4	41,1	41,3	41,4	41,4	41,3	41,5
i	42,5	41,9	41,7	41,7	41,6	41,5	41,5	41,3	41,4	41,4	41,6	41,6	41,6
<b>Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen)</b>													
m	40,6	40,1	40,5	40,5	40,9	40,8	41,0	40,8	41,3	40,6	41,0	41,5	41,4
w	44,5	41,3	40,8	41,3	40,6	40,3	40,3	40,7	40,8	41,9	40,8	41,0	41,4
i	41,1	40,2	40,5	40,6	40,9	40,7	40,9	40,8	41,2	40,8	41,0	41,4	41,4
<b>Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken (nur Humanmedizin)</b>													
m	41,5	45,0	44,3	43,2	44,2	42,8	42,9	43,7	42,1	42,3	42,2	43,6	44,2
w	50,0	46,3	50,0	47,5	47,5	44,0	44,0	42,7	42,7	42,7	41,8	43,3	43,3
i	41,7	45,2	44,6	43,7	44,5	43,0	43,0	43,5	42,2	42,4	42,1	43,5	44,0
<b>Insgesamt</b>													
m	40,8	41,1	41,0	41,0	41,0	41,0	41,1	41,0	41,0	41,0	41,0	41,0	41,0
w	43,3	41,6	41,6	41,6	41,5	41,4	41,3	41,1	41,1	41,1	41,1	41,0	41,0
i	41,1	41,1	41,1	41,1	41,1	41,1	41,1	41,0	41,0	41,0	41,0	41,0	41,0

Tabelle 13

**Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an  
Hochschulen insgesamt 2012**

Fächergruppe	davon vorraussichtliches Ausscheiden im Jahr											Durchschnittsalter		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 oder später	arithm. Mittel	Median	
<b>Insgesamt</b>	4.727	158	157	167	170	184	190	184	190	198	212	2.917	51,9	51,8
Sprach- und Kulturwissenschaften	192	5	8	3	5	8	7	11	8	5	9	123	51,2	52,3
Sport	8.595	161	209	261	237	238	270	283	299	288	317	6.032	49,9	49,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7.433	214	243	233	240	261	244	261	253	274	273	4.937	50,7	50,5
Mathematik, Naturwissenschaften	2.821	102	103	85	91	105	110	114	114	112	122	1.763	52,0	52,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	160	5	6	7	9	6	8	4	7	3	11	94	53,1	52,9
Veterinärmedizin	880	24	39	39	26	40	39	39	44	46	47	497	52,7	53,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	8.002	237	287	287	318	330	348	369	359	381	400	4.686	52,2	52,7
Ingenieurwissenschaften	2.809	83	99	93	94	114	146	119	124	147	108	1.682	52,1	52,5
Kunst, Kunstwissenschaften														
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspez. Einr.)	390	17	17	9	13	10	22	12	18	13	19	240	51,3	51,4
Zentr. Einr. d. Hochschulkliniken (nur Humanmed.)	6	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	3	51,7	50,5
<b>Hochschulen insgesamt</b>	36.015	1.006	1.168	1.185	1.203	1.296	1.384	1.397	1.416	1.468	1.518	22.974	51,3	51,4

- = Kein Wert vorhanden

. = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten

Fächergruppe	davon vorraussichtliches Ausscheiden im Jahr												Durchschnittsalter	
	Insgesamt	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 oder später	arithm. Mittel	Median
Sprach- und Kulturwissenschaften	4.225	139	143	152	158	173	172	164	171	179	186	2.588	52,0	51,9
Sport	172	5	8	3	5	8	6	10	8	5	8	106	51,9	52,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2.943	64	77	82	73	77	77	67	108	96	97	2.125	49,3	48,8
Mathematik, Naturwissenschaften	5.318	151	173	148	173	166	168	184	179	192	190	3.594	50,5	50,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	2.550	99	95	83	85	96	105	103	102	98	110	1.574	52,3	52,3
Veterinärmedizin	151	5	5	7	9	6	8	4	6	3	11	87	53,2	53,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	391	19	19	20	7	18	18	18	16	25	23	208	53,1	53,6
Ingenieurwissenschaften	2.196	74	83	77	96	82	90	80	102	109	126	1.277	52,2	52,5
Kunst, Kunstwissenschaften	2.215	71	87	80	77	82	124	103	105	117	93	1.276	52,4	52,9
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspez. Einr.)	178	8	4	4	8	4	12	8	8	6	6	110	51,1	51,2
Zentr. Einr. d. Hochschulkliniken (nur Humanmed.)	6	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	3	51,7	50,5
Universitäten und gleichgestellte Hochschulen insgesamt	20.345	635	694	657	691	712	780	742	805	831	850	12.948	51,3	51,4

- = Kein Wert vorhanden

. = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten

**Ausscheidende hauptberufliche Professoren (auf Dauer) an  
Allgemeinen Fachhochschulen 2012**

Fächergruppe	davon vorraussichtliches Ausscheiden im Jahr											Durchschnittsalter	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 oder später	arithm. Mittel	Median
Insgesamt	495	19	14	14	12	11	17	20	17	18	26	50,8	51,1
Sprach- und Kulturwissenschaften	20	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	44,9	43,0
Sport	5.333	91	122	164	147	149	177	200	181	186	202	50,1	49,8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2.113	63	70	85	66	95	76	76	74	82	83	51,1	51,0
Mathematik, Naturwissenschaften	271	3	8	2	6	9	5	11	12	14	12	49,6	49,6
Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften	9	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	50,9	50,3
Veterinärmedizin	489	5	20	19	19	22	21	21	28	21	24	52,3	52,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	5.806	163	204	210	222	248	258	289	257	272	274	52,2	52,8
Ingenieurwissenschaften	594	12	12	13	17	32	22	16	19	30	15	51,1	50,9
Kunst, Kunstwissenschaften													
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspez. Einr.)	212	9	13	5	5	6	10	4	10	7	13	51,4	51,5
Allgemeine Fachhochschulen insgesamt	15.342	365	464	512	494	572	587	638	599	630	650	51,2	51,3

- = Kein Wert vorhanden



	Studienanfänger (SoSe- und nachfolgendes WiSe)				Absolventen			
	1. HS	1. FS	1. HS	1. FS	Erststudium	weiteres Studium	Erststudium	weiteres Studium
	Anzahl		Durchschnittsalter		Anzahl		Durchschnittsalter	
<b>Männlich</b>								
1995	136.567	206.687	22,9	24,6	115.753	20.692	28,2	32,3
2000	159.715	223.714	22,5	24,0	96.020	22.376	28,6	33,1
2005	182.132	252.235	22,3	23,5	102.383	25.128	28,2	33,1
2008	199.694	278.124	22,2	23,5	124.515	26.758	27,8	32,7
2009	212.553	310.781	22,2	23,7	139.480	26.419	27,5	32,8
2010	224.519	336.638	22,2	23,7	141.681	34.247	27,2	31,7
2011	276.925	402.412	21,8	23,2	149.349	44.085	27,0	31,0
<b>Weiblich</b>								
1995	124.860	180.926	22,1	23,7	81.263	12.214	27,3	32,1
2000	154.824	216.463	21,7	23,2	80.634	15.443	27,8	32,6
2005	173.829	234.727	21,7	22,8	105.553	19.418	27,4	32,2
2008	196.916	264.112	21,7	22,9	135.983	22.108	27,1	31,4
2009	211.720	296.154	21,7	23,0	149.395	23.362	26,8	31,4
2010	220.089	320.675	21,8	23,1	153.200	32.569	26,5	30,1
2011	241.823	354.993	21,6	23,0	157.922	40.815	26,3	29,7
2012	210.736	306.088	21,3	22,6	158.880	50.811	26,3	29,1
<b>Insgesamt</b>								
1995	261.427	387.613	22,5	24,1	197.016	32.906	27,8	32,3
2000	314.539	440.177	22,1	23,6	176.654	37.819	28,2	32,9
2005	355.961	486.962	22,0	23,2	207.936	44.546	27,8	32,7
2008	396.610	542.236	21,9	23,2	260.498	48.866	27,5	32,1
2009	424.273	606.935	21,9	23,3	288.875	49.781	27,1	32,1
2010	444.608	657.313	22,0	23,4	294.881	66.816	26,9	30,9
2011	518.748	757.405	21,7	23,1	307.271	84.900	26,6	30,4
2012	427.825	627.290	21,4	22,8	309.621	103.717	26,6	29,7

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 / Reihe 4.3.1.

Promovierende nach Fächergruppen und Promotionsarten im  
WS 2010/11

Fächergruppe	Promovierende insgesamt			Interne Promotion			Externe Promotion			Strukturierte Promotion			
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	davon			
										insg.	männl.	weibl.	Gradu- ierten- progr.
Sprach- und Kulturwissenschaften	38.700	15.700	23.000	19.300	7.600	11.700	15.400	6.800	8.600	4.000	/	(2.700)	(3.200)
Sport	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-	/
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35.900	21.200	14.700	19.800	11.300	8.500	13.700	8.400	5.300	(2.400)	(1.500)	/	(2.000)
Mathematik, Naturwissenschaften	58.400	36.400	22.000	45.200	28.700	16.500	(7.200)	(4.500)	(2.800)	6.000	(3.300)	(2.700)	5.600
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8.300	3.400	4.900	4.700	(2.100)	(2.600)	(2.700)	/	/	/	/	/	/
Veterinärmedizin	(2.500)	/	(2.000)	(1.800)	/	(1.500)	/	/	/	/	/	/	/
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	(5.600)	(2.700)	(2.900)	(3.800)	/	(1.800)	/	/	/	/	/	/	/
Ingenieurwissenschaften	44.500	36.000	8.500	37.300	30.200	7.100	(5.200)	(4.300)	/	(2.000)	(1.500)	/	(1.500)
Kunst, Kunstwissenschaften	4.000	1.300	2.700	(1.400)	/	(900)	(2.000)	(700)	(1.300)	/	/	/	/
Außerhalb der Studienbereichsgliederung	(1.400)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>Insgesamt</b>	<b>200.400</b>	<b>118.700</b>	<b>81.700</b>	<b>134.700</b>	<b>83.500</b>	<b>51.200</b>	<b>49.100</b>	<b>26.700</b>	<b>22.400</b>	<b>16.600</b>	<b>8.400</b>	<b>8.200</b>	<b>13.700</b>

(2 500) = Aussagewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug

- = Kein Wert vorhanden.

Fächergruppe	Insgesamt	Ohne Förderung	Mit Förderung	darunter					
				Wissenschafts- ministerium eines Landes	Begabten- förderwerk	Deutscher Akademischer Austauschdienst	Alexander von Humboldt- Stiftung	Deutsche Forschungs- gemeinschaft	Sonstiges Förderungs- programm
Sprach- und Kulturwissenschaften	38.700	28.200	10.500	(1.700)	(2.000)	/	-	(2.800)	3.300
Sport	/	/	/	/	/	-	-	-	/
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35.900	29.900	6.000	/	(1.300)	/	-	/	(2.200)
Mathematik, Naturwissenschaften	58.400	37.600	20.800	2.900	/	/	/	10.100	6.100
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8.300	7.500	/	/	/	/	-	/	/
Veterinärmedizin	(2.500)	/	/	/	/	-	-	/	/
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	(5.600)	(3.500)	(2.000)	/	/	/	-	/	/
Ingenieurwissenschaften	44.500	34.300	10.200	(1.300)	/	/	-	(5.100)	(3.300)
Kunst, Kunstwissenschaften	4.000	2.800	(1.100)	/	/	/	-	/	/
Außerhalb der Studienbereichsgliederung	(1.400)	/	/	/	/	/	-	/	/
<b>Insgesamt</b>	<b>200.400</b>	<b>148.100</b>	<b>52.300</b>	<b>7.500</b>	<b>4.800</b>	<b>2.700</b>	<b>/</b>	<b>20.500</b>	<b>16.700</b>

(2.500) = Aussagewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist  
/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug  
- = Kein Wert vorhanden.

**Promovierende nach Fächergruppen und Beschäftigungsverhältnis im WS 2010/11**

Fächergruppe	Insgesamt	Ohne Beschäftigung	Mit Beschäftigung	darunter				
				Hochschule	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	freie Wirtschaft mit Fachbezug	freie Wirtschaft ohne Fachbezug	sonstige Institution
Sprach- und Kulturwissenschaften	38.700	10.100	28.600	18.300	/	(2.100)	(1.800)	5.200
Sport	/	/	/	/	/	/	/	/
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35.900	6.100	29.700	19.500	/	(5.000)	/	(2.600)
Mathematik, Naturwissenschaften	58.400	8.100	50.300	43.200	(4.800)	/	/	/
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8.300	3.600	(4.600)	/	/	/	/	/
Veterinärmedizin	(2.500)	/	/	/	-	/	-	/
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	(5.600)	/	(4.300)	(3.200)	/	/	/	/
Ingenieurwissenschaften	44.500	2.800	41.700	35.500	/	/	/	/
Kunst, Kunstwissenschaften	4.000	(1.500)	(2.500)	(1.200)	/	/	/	/
Außerhalb der Studienbereichsgliederung	(1.400)	/	/	/	/	/	/	/
<b>Insgesamt</b>	<b>200.400</b>	<b>34.800</b>	<b>165.600</b>	<b>126.000</b>	<b>12.400</b>	<b>11.800</b>	<b>4.100</b>	<b>11.200</b>

(2 500) = Aussagewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug

- = Kein Wert vorhanden.

Fächergruppen	Promotionen insgesamt																			
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften	1.830	2.075	2.064	2.091	2.146	2.174	2.252	2.674	2.539	2.403	2.512	2.518	2.852	2.596	2.649	2.679	2.625	2.760	2.711	2.890
Sport	69	70	50	59	63	41	67	58	80	85	85	93	90	90	110	110	101	115	138	129
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	2.109	2.323	2.493	2.651	2.785	2.944	3.076	3.261	3.403	3.130	3.342	3.329	3.811	3.785	3.368	3.769	3.549	3.534	3.761	3.509
Mathematik, Naturwissenschaften	6.019	6.798	6.926	7.006	7.332	7.616	7.401	7.607	7.095	6.575	6.412	6.345	7.068	6.658	6.863	7.303	7.425	8.092	8.460	8.718
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	7.847	7.415	7.228	7.337	8.098	8.491	7.911	8.397	8.088	8.062	7.193	7.447	8.224	7.560	7.222	7.352	7.700	7.287	7.771	7.350
Veterinärmedizin	581	585	588	548	546	540	660	537	512	544	532	511	668	558	519	476	510	481	488	492
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	535	573	507	512	521	562	522	531	472	448	501	538	575	498	555	535	484	538	539	573
Ingenieurwissenschaften	1.656	2.209	2.155	2.307	2.292	2.172	2.342	2.398	2.299	2.332	2.153	2.112	2.336	2.206	2.247	2.541	2.340	2.561	2.833	2.860
Kunst, Kunstwissenschaften	303	297	315	303	317	288	314	317	308	259	313	245	328	301	262	323	258	261	248	256
Sonstige	83	59	61	35	74	62	-	-	-	-	-	-	-	35	48	102	92	-	32	30
<b>Fächergruppen insgesamt</b>	<b>21.032</b>	<b>22.404</b>	<b>22.387</b>	<b>22.849</b>	<b>24.174</b>	<b>24.890</b>	<b>24.545</b>	<b>25.780</b>	<b>24.796</b>	<b>23.838</b>	<b>23.043</b>	<b>23.138</b>	<b>25.952</b>	<b>24.287</b>	<b>23.843</b>	<b>25.190</b>	<b>25.084</b>	<b>25.629</b>	<b>26.981</b>	<b>26.807</b>

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

**Promotionen von Ausländern nach Fächergruppen von  
1993 bis 2012**

Fächergruppen	Promotionen von Ausländern																			
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften	199	232	231	252	264	245	276	331	334	299	340	402	451	384	398	445	414	440	450	482
Sport	8	9	13	9	8	5	7	6	10	14	13	17	20	16	12	16	10	18	11	18
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	156	121	173	165	164	197	165	181	218	183	211	258	335	299	281	328	319	333	364	360
Mathematik, Naturwissenschaften	395	460	395	423	471	469	556	606	694	813	979	1.154	1.564	1.507	1.663	1.637	1.650	1.782	1.872	1.869
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	263	247	283	264	304	360	329	370	330	354	282	375	471	433	452	483	520	461	489	494
Veterinärmedizin	27	32	31	37	35	32	32	37	23	22	28	21	52	35	29	29	49	31	41	46
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	67	94	79	87	76	99	100	120	136	121	167	154	199	131	173	163	153	181	183	192
Ingenieurwissenschaften	216	311	264	304	276	242	250	255	247	256	271	341	434	418	456	505	491	560	617	631
Kunst, Kunstwissenschaften	21	14	14	11	19	17	24	20	25	20	17	23	30	33	24	41	20	25	31	30
Sonstige	4	6	3	4	10	12	-	-	-	-	-	-	-	10	11	18	12	-	6	4
<b>Fächergruppen insgesamt</b>	<b>1.356</b>	<b>1.526</b>	<b>1.486</b>	<b>1.556</b>	<b>1.627</b>	<b>1.678</b>	<b>1.739</b>	<b>1.926</b>	<b>2.017</b>	<b>2.082</b>	<b>2.308</b>	<b>2.745</b>	<b>3.556</b>	<b>3.266</b>	<b>3.499</b>	<b>3.665</b>	<b>3.638</b>	<b>3.831</b>	<b>4.064</b>	<b>4.126</b>

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

		Durchschnittsalter (arithm. Mittel) bei Promotion										
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften												
m	36,8	37,5	37,1	36,3	36,8	37,0	36,8	37,2	37,2	37,4	.	
w	35,9	35,9	36,1	34,8	34,8	35,0	35,0	35,2	35,0	35,3	.	
i	36,4	36,6	36,6	35,6	35,8	36,0	35,8	36,1	36,0	36,2	35,6	
Sport												
m	37,3	37,0	37,4	36,4	35,9	36,6	35,4	37,0	36,3	35,8	.	
w	33,5	35,8	34,6	34,0	33,6	34,8	33,7	32,9	35,0	34,0	.	
i	36,1	36,7	36,2	35,7	35,0	35,9	34,8	35,3	35,7	34,9	34,6	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften												
m	32,7	32,8	32,9	32,7	32,3	32,4	32,5	32,7	32,9	32,9	.	
w	32,2	32,1	32,1	31,5	31,8	31,7	32,1	32,1	32,4	31,9	.	
i	32,6	32,6	32,7	32,3	32,1	32,2	32,4	32,5	32,7	32,5	32,9	
Mathematik, Naturwissenschaften												
m	32,3	32,4	32,3	31,8	31,4	31,4	31,5	31,4	31,3	31,3	.	
w	31,7	31,7	31,5	30,8	30,6	30,6	30,4	30,5	30,4	30,4	.	
i	32,1	32,2	32,1	31,5	31,1	31,1	31,1	31,0	31,0	31,0	31,4	
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften												
m	32,8	32,7	32,8	32,2	32,1	32,1	32,2	32,6	32,4	32,3	.	
w	31,9	31,5	31,5	31,1	30,9	30,6	30,8	30,7	30,7	30,7	.	
i	32,4	32,1	32,2	31,6	31,5	31,3	31,4	31,6	31,5	31,4	31,6	
Veterinärmedizin												
m	33,1	32,6	32,5	32,2	32,1	32,2	33,2	33,6	32,6	33,3	.	
w	31,3	31,2	31,1	30,7	30,2	30,3	30,7	30,6	30,6	31,0	.	
i	31,8	31,6	31,4	31,1	30,7	30,7	31,2	31,2	31,0	31,4	31,6	
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften												
m	35,2	35,2	34,7	34,3	34,1	33,9	33,8	34,6	34,7	34,7	.	
w	33,6	34,1	33,4	32,6	31,9	31,6	32,6	32,3	32,3	32,8	.	
i	34,6	34,8	34,2	33,6	33,2	32,8	33,3	33,5	33,6	33,7	33,3	
Ingenieurwissenschaften												
m	33,9	34,2	34,2	33,5	33,3	33,5	33,4	33,6	33,2	33,3	.	
w	33,7	33,6	33,7	33,1	33,5	32,7	32,5	33,0	32,1	32,6	.	
i	33,9	34,1	34,2	33,4	33,3	33,4	33,3	33,5	33,0	33,1	33,6	
Kunst, Kunstwissenschaft												
m	36,3	37,5	37,4	37,8	38,1	39,0	36,7	38,8	38,4	40,5	.	
w	36,3	36,7	35,7	36,4	36,3	36,0	35,6	36,8	36,9	37,6	.	
i	36,3	37,0	36,4	36,9	37,1	37,3	36,0	37,6	37,5	38,6	38,0	
Insgesamt												
m	33,2	33,3	33,3	32,8	32,6	32,7	32,7	32,9	32,8	32,7	.	
w	32,5	32,5	32,4	31,8	31,6	31,5	31,6	31,6	31,6	31,6	.	
i	33,0	33,0	33,0	32,4	32,2	32,2	32,2	32,3	32,2	32,2	32,5	

. = Zahlenwert (noch) unbekannt

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.



**Tabelle 23 Promotionsintensität (in %) von 2010 bis 2012**

Fächergruppen	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften	11,0	10,6	10,3
Sport	4,9	5,3	5,4
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	11,1	10,4	9,6
Mathematik, Naturwissenschaften	43,1	41,2	38,9
<i>Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften</i>	<i>58,7</i>	<i>59,6</i>	<i>59,2</i>
Veterinärmedizin	52,6	54,1	54,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	21,4	22,1	23,6
Ingenieurwissenschaften	20,9	21,3	22,0
Kunst, Kunstwissenschaften	12,3	10,5	9,9
Fächergruppen insgesamt (ohne Humanmed./ Gesundheitswiss. und "Sonstige")	18,8	18,4	17,7

Hinweis zur Berechnung am Bsp. der Promotionsintensität 2012 (für Universitäten einschl. PH und TH):  
Mittelwert der Promotionen 2010 bis 2012; dividiert durch Mittelwert der Absolventen 2005 bis 2007  
(Abschlussarten: Diplom u. entsprechende, Master, Lehramt Master, Lehramt Sek. II, Lehramt Berufsschulen,  
Sonst. Abschlüsse); multipliziert mit 100. Für Humanmed./Gesundheitswiss. Absolventen 2010 bis 2012.

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes  
sowie eigene Weiterberechnungen.

Tabelle 24

## Habilitationen nach Fächergruppen von 1992 bis 2012

Fächergruppe	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Habilitationen insgesamt</b>																					
Sprach- und Kulturwissenschaften	259	278	309	302	320	381	389	368	410	445	467	439	466	371	374	354	343	349	318	268	288
Sport	5	6	15	13	9	7	17	12	16	12	13	11	15	9	14	12	9	4	14	7	8
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	114	113	133	132	171	154	194	210	253	214	225	242	241	225	195	163	176	182	139	114	126
Mathematik, Naturwissenschaften	361	376	355	438	424	457	560	563	587	528	557	477	478	371	377	376	330	337	295	257	259
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	442	514	533	524	541	616	637	625	700	811	849	873	910	856	894	846	811	816	867	799	847
Veterinärmedizin	17	20	17	22	21	21	10	16	14	23	29	21	21	14	14	13	7	20	22	14	18
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	34	36	34	24	27	27	45	45	38	39	37	35	33	43	35	22	27	21	22	15	29
Ingenieurwissenschaften	56	59	54	55	65	51	45	64	83	92	92	79	84	82	67	66	71	66	57	65	58
Kunst, Kunstwissenschaften	23	17	29	22	31	26	18	23	27	35	33	32	35	30	23	29	26	25	21	24	13
Summe	1.311	1.419	1.479	1.532	1.609	1.740	1.915	1.926	2.128	2.199	2.302	2.209	2.283	2.001	1.993	1.881	1.800	1.820	1.755	1.563	1.646
<b>darunter Habilitationen von Frauen</b>																					
Sprach- und Kulturwissenschaften	70	54	85	79	70	92	111	123	128	126	176	162	164	133	142	134	119	143	117	115	114
Sport	2	0	3	2	0	1	2	4	2	1	1	4	3	1	3	3	4	3	4	1	3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	18	20	14	19	21	26	29	35	38	30	42	60	52	41	39	43	41	38	37	22	31
Mathematik, Naturwissenschaften	31	33	37	43	43	57	73	83	94	67	101	71	89	69	71	62	48	47	58	39	48
Humanmedizin/Gesundheitswiss.	35	51	48	50	52	77	61	76	96	121	132	147	170	172	157	180	178	165	188	178	216
Veterinärmedizin	2	1	2	4	2	4	5	4	5	8	12	6	8	4	7	6	0	9	9	6	11
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	3	6	3	4	4	3	7	6	12	5	9	9	10	15	9	4	7	2	7	9	6
Ingenieurwissenschaften	3	2	1	4	5	3	0	3	7	10	13	12	13	11	5	14	13	10	8	15	7
Kunst, Kunstwissenschaften	5	5	7	6	11	10	5	6	10	11	12	16	9	14	9	11	12	16	9	13	8
Summe	169	172	200	211	208	273	293	340	392	379	498	487	518	460	442	457	422	433	437	398	444

Quelle: ICE-Datenbankabfrage nach Hauptberichten des Statistischen Bundesamtes.

**Tabelle 25 Habilitationen nach Personalgruppen von 2003 bis 2012**

Dienstbezeichnung	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Hauptberuflich</b>										
<u>Professoren</u>										
Universitätsprofessoren	-	4	4	3	10	12	8	15	10	10
Professoren an Kunsthochschulen	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Professoren an wiss. Hochschulen	1	2	2	1	1	1	2	2	-	3
Juniorprofessoren	1	10	5	19	16	15	12	12	20	12
Gastprofessoren (hauptberuflich)	-	-	-	-	-	-	5	2	-	2
Zusammen	2	16	11	23	27	28	27	31	31	27
<u>Dozenten und Assistenten</u>										
Hochschuldozenten	32	23	13	8	6	10	4	1	8	4
Universitätsdozenten	17	11	23	40	5	49	2	26	15	3
Oberassistenten	29	55	15	2	9	-	1	5	-	5
Oberingenieure	7	9	4	2	3	2	1	1	3	2
Hochschulassistenten	16	38	34	24	29	8	11	10	2	4
Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten	617	619	442	462	290	258	219	152	116	54
Akademische (Ober)Räte auf Zeit	5	2	4	5	5	14	14	29	50	59
Zusammen	723	757	535	543	347	341	252	224	194	131
<u>Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter</u>										
Akademische Räte, Oberräte und Direktoren	139	147	115	125	188	147	185	204	187	202
Wiss. u. künstl. Mitarbeiter im Angestelltenverh.	636	646	679	619	727	692	717	748	643	735
Akademische Mitarbeiter	-	-	-	-	-	-	4	3	5	17
Zusammen	775	793	794	744	915	839	906	955	835	954
<u>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</u>										
Studienräte, -direktoren im Hochschuldienst	3	3	7	7	4	4	5	5	4	5
Fachlehrer, Techn. Lehrer	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Lektoren	-	-	-	2	1	-	-	1	1	-
Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben	-	2	-	-	1	2	4	4	2	1
Zusammen	4	5	7	9	7	6	9	10	7	7
<u>Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal</u>										
Verwaltungspersonal	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-
Bibliothekspersonal	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Technisches Personal	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
<b>Hauptberuflich zusammen</b>	1.504	1.571	1.349	1.319	1.297	1.215	1.195	1.221	1.067	1.119
<b>Nebenberuflich</b>										
<u>Gastprofessoren, Emeriti</u>										
Gastprofessoren (nebenberuflich)	-	-	1	1	-	-	1	-	-	3
<u>Lehrbeauftragte</u>										
Lehrbeauftragte	17	22	14	13	70	15	9	10	4	12
Privatdozenten, apl. Professoren	3	8	4	3	2	6	3	8	19	21
<u>Wissenschaftliche Hilfskräfte</u>										
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	1	1	2	3	1	4	-	-	-
<b>Nebenberuflich zusammen</b>	20	31	20	19	12	22	17	18	23	36
<b>Haupt- und nebenberuflich zusammen</b>	1.524	1.602	1.369	1.338	1.309	1.237	1.212	1.239	1.090	1.155
<b>Ohne Beschäftigungsverhältnis</b>	685	681	632	655	572	563	608	516	473	491
<b>Insgesamt</b>	2.209	2.283	2.001	1.993	1.881	1.800	1.820	1.755	1.563	1.646

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 / Reihe 4.4.

**Tabelle 26 Durchschnittsalter bei Habilitation (arithmetisches Mittel) nach Fächergruppen und Geschlecht von 2003 bis 2012**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften										
m	41,9	41,7	42,0	42,3	41,6	42,4	42,4	42,9	42,9	42,1
w	42,0	42,2	42,1	41,8	41,8	41,2	42,0	41,6	42,5	42,1
i	42,0	41,9	42,0	42,1	41,7	41,9	42,2	42,4	42,7	42,1
Sport										
m	42,8	40,9	43,6	40,2	39,3	38,6	.	41,5	.	43,8
w	44,1	40,2	37,2	40,7	45,5	36,5	.	39,3	.	44,3
i	43,3	40,8	42,9	40,3	40,9	37,6	43,3	40,8	42,1	44,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften										
m	39,6	39,6	39,4	39,7	39,8	39,6	38,6	39,7	39,0	39,1
w	40,0	39,7	40,9	41,3	41,6	40,0	42,2	40,8	41,1	39,4
i	39,7	39,7	39,6	40,0	40,3	39,7	39,3	40,0	39,4	39,2
Mathematik, Naturwissenschaften										
m	39,3	39,4	39,1	39,3	39,8	40,0	40,0	40,1	40,5	39,9
w	39,6	38,8	39,6	40,1	40,3	41,1	40,3	39,1	40,6	40,4
i	39,4	39,3	39,2	39,5	39,9	40,2	40,1	39,9	40,5	40,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften										
m	39,8	39,9	40,2	40,3	40,2	40,4	40,2	40,2	40,4	40,8
w	40,2	39,7	40,6	40,1	40,5	41,2	40,8	40,9	39,8	41,0
i	39,9	39,9	40,2	40,2	40,3	40,5	40,3	40,3	40,2	40,8
Veterinärmedizin										
m	39,7	41,3	44,0	41,4	40,4	40,8	43,8	42,8	43,6	42,5
w	38,5	39,6	38,6	41,0	40,5	0,0	42,2	41,4	42,1	40,2
i	39,4	40,6	42,4	41,2	40,4	-	43,1	42,2	43,0	41,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften										
m	41,1	42,1	44,5	41,0	42,5	42,4	43,1	43,8	41,1	42,1
w	41,3	39,8	41,3	40,8	44,4	41,4	34,2	39,9	41,0	39,2
i	41,1	41,4	43,4	41,0	42,9	42,2	42,3	42,6	41,0	41,5
Ingenieurwissenschaften										
m	40,9	42,6	42,3	41,6	42,1	42,2	41,9	43,0	46,1	42,3
w	40,0	41,9	39,8	43,2	40,9	39,8	42,3	41,8	42,6	41,9
i	40,7	42,5	42,0	41,7	41,8	41,8	42,0	42,8	45,3	42,2
Kunst, Kunstwissenschaft										
m	41,8	42,2	42,2	42,8	42,8	41,2	44,3	45,0	45,3	41,9
w	42,8	46,9	42,6	43,2	42,3	43,5	45,1	47,6	45,4	47,1
i	42,3	43,4	42,4	43,0	42,6	42,3	44,8	46,1	45,4	45,1
Insgesamt										
m	40,1	40,3	40,4	40,4	40,4	40,7	40,5	40,8	40,9	40,8
w	40,8	40,5	40,9	40,9	41,1	41,0	41,5	41,0	41,1	41,2
i	40,3	40,3	40,5	40,5	40,6	40,7	40,7	40,8	41,0	40,9

. = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten

1) Altersangaben bezogen auf den Monat der Habilitation.

**Tabelle 27 Habilitationsintensität (in %) von 2010 bis 2012**

Fächergruppen	2010	2011	2012
Sprach- und Kulturwissenschaften	12,8	11,8	10,8
Sport	10,1	9,2	10,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4,7	4,0	3,5
Mathematik, Naturwissenschaften	4,9	4,4	3,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	10,9	10,7	10,9
Veterinärmedizin	2,9	3,2	3,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	4,3	3,6	4,1
Ingenieurwissenschaften	2,9	2,8	2,7
Kunst, Kunstwissenschaft	8,6	8,5	7,0
Fächergruppen insgesamt (ohne "Sonstige")	7,5	7,0	6,7

Hinweis zur Berechnung am Bsp. der Habilitationsintensität 2012: Mittelwert der Habilitationen 2010 bis 2012; dividiert durch Mittelwert der Promotionen 2005 bis 2007; multipliziert mit 100.

Quelle: Statistisches Bundesamt sowie eigene Weiterberechnung.

**Tabelle 28 Einzelmaßnahmen in der direkten Nachwuchsförderung der DFG von 2005 bis 2012**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Anzahl bewilligte Fördermaßnahmen <sup>1)</sup>	711	899	928	902	977	1.037	1.047	1.061
bewilligtes Fördervolumen (Mio €)	86	104	134	143	171	192	196	195

<sup>1)</sup> Forschungsstipendien für Postdoktoranden, Heisenberg-Stipendien/-Professuren, Emmy Noether-Gruppen.

Quelle: GWK-Materialien Heft 33; nach Tabelle 36, S. 88.

**Tabelle 29 Altersstruktur der Antragstellenden (Neuantrag) auf DFG-Förderinstrument „Eigene Stelle“ von 2005 bis 2010**

Altersgruppe	2005	2006	2007	2008	2009	2010
bis 35 Jahre	290	272	290	314	332	373
35 bis 45 Jahre	200	223	187	325	363	403
46 bis 55 Jahre	8	12	13	54	86	104
56 bis 65 Jahre	0	1	4	12	34	30
über 65 Jahre	0	0	1	4	2	2
Insgesamt	498	508	495	709	817	912

Hinweis: Im Jahr 2007 wurde die 6-Jahresfrist nach der Promotion für die Antragstellung aufgehoben.

Quelle: DFG-Infobrief 1.11; nach Abb.1.

**Tabelle 30 Betreuung von Doktoranden nach Forschungsorganisationen von 2005 bis 2012**

Einrichtung	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FhG	941	1.076	1.204	1.618	1.776	1.883	2.195	2.603
HGF	3.454	3.813	4.124	4.521	4.797	5.320	6.062	6.539
MPG <sup>1)</sup>	2.347	2.525	2.814	3.053	3.344	3.503	3.746	3.698
WGL	1.344	1.468	1.515	1.634	2.470	2.924	3.621	3.296
Insgesamt	8.086	8.882	9.657	10.826	12.387	13.630	15.624	16.136

<sup>1)</sup> zum Stichtag 1.1.; bis 2010 einschl. vom IPP betreute Promovierende.

Quelle: GWK-Materialien Heft 33; nach Tabelle 38, S. 89.

**Tabelle 31 Gemeinsame Neuberufungen auf Juniorprofessuren von 2005 bis 2012**

Einrichtung	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FhG	-	-	3	2	2	2	4	4
HGF	-	-	-	2	5	2	3	10
MPG	7	4	1	1	0	0	1	0
WGL	-	-	-	7	9	5	5	6

- = Daten vor 2008 teilweise nicht erhoben.

Quelle: GWK-Materialien Heft 33; nach Tabelle S. 47 oben.

Im Folgenden werden ausgewählte Aspekte zu Karrierewegen und Personalstrukturen, wie sie in geltenden Gesetzen und Verordnungen geregelt sind, in einer Synopse dargestellt. Berücksichtigt sind Universitäten und gleichgestellte Hochschulen. Kunst- und Fachhochschulen wurden nicht berücksichtigt. Die Gesetzestexte wurden teilweise paraphrasiert oder gekürzt. In den einzelnen Gesetzen wird die geschlechtergerechte Formulierung derzeit uneinheitlich gehandhabt. Aus Gründen der Vereinheitlichung und besseren Lesbarkeit wurden anstelle der Doppelbezeichnungen die Personen- und Funktionsbezeichnungen in der männlichen Form verwendet, diese stehen aber jeweils für die weibliche und männliche Form.

### Ausgewertete Gesetze und Verordnungen

Als Quellen wurden die Landeshochschulgesetze (LHG) und Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO) der jeweiligen Länder ausgewertet. In Bayern gibt es einen aus dem LHG ausgelagerten Gesetzesteil mit Regelungen zum Hochschulpersonal, in dieser Übersicht als LHPG abgekürzt. Die LHG sind Grundlage für die Auswertungen der Abschnitte 1 bis 5, die LVVO sind Grundlage für die Auswertungen zu Abschnitt 6. Abweichungen wurden kenntlich gemacht.

<b>Baden-Württemberg</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005, Gesetz vollständig neu gefasst am 1. April 2014.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 11. Dezember 1995, letzte Änderung vom 20. November 2007.</p>
<b>Bayern</b>	<p><u>LHG</u>: Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchG) vom 23. Mai 2006, letzte Änderung vom 7. Mai 2013.</p> <p><u>LHPG (ausgelagerter Personalteil)</u>: Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz - BayHSchPG) vom 23. Mai 2006, letzte Änderung vom 9. Juli 2012 .</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LUFV) vom 14. Februar 2007, letzte Änderung vom 14. März 2013.</p>
<b>Berlin</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, Verkündungsstand vom 27.09.2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Lehrverpflichtungsverordnung vom 2. November 2008, Verkündungsstand vom 29. April 2014.</p>
<b>Brandenburg</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz- BbgHG) vom 18. Dezember 2008, letzte Änderung vom 5. Dezember 2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg (Lehrverpflichtungsverordnung - LehrVV) vom 6. September 2002, letzte Änderung vom 11. Februar 2013.</p>



<b>Bremen</b>	<p><u>LHG</u>: Bremisches Hochschulgesetz vom 9. Mai 2007, letzte Änderung vom 24. Januar 2012, Verkündungsstand vom 27. September 2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen (Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung - LVNV) vom 14. Mai 2004, letzte Änderung vom 24. Januar 2012.</p>
<b>Hamburg</b>	<p><u>LHG</u>: Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001, letzte Änderung vom 14. März 2014.</p> <p><u>LVVO</u>: Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO) vom 21. Dezember 2004, letzte Änderung vom 11. Mai 2010.</p>
<b>Hessen</b>	<p><u>LHG</u>: Hessisches Hochschulgesetz vom 14. Dezember 2009, Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 10. Juli 2012 bis 28. Februar 2014, letzte Änderung vom 27. Mai 2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes (Lehrverpflichtungsverordnung) vom 10. September 2013.</p>
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V) vom 25. Januar 2011, letzte Änderung vom 22. Juni 2012.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung des hauptberuflichen Lehrpersonals an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO M-V -) vom 25. Oktober 2001, letzte Änderung vom 16. Dezember 2010.</p>
<b>Niedersachsen</b>	<p><u>LHG</u>: Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) vom 26. Februar 2007, Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 18.12.2013 bis 31.08.2014, letzte Änderung vom 11. Dezember 2013.</p> <p>Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO -) vom 2. August 2007, letzte Änderung vom 2. August 2011.</p>
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 31. Oktober 2006, Stand vom 29. April 2014.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVV) vom 24. Juni 2009, Stand vom 29. April 2014.</p>
<b>Rheinland-Pfalz</b>	<p><u>LHG</u>: Hochschulgesetz (HochSchG) vom 19. November 2010, letzte Änderung vom 18. Juni 2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (HLehrVO) vom 13. August 2012, Stand vom 29. April 2014.</p>
<b>Saarland</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz Nr. 1556 über die Universität des Saarlandes (Universitätsgesetz - UG) vom 23. Juni 2004, letzte Änderung vom 10. Februar 2010.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an den staatlichen Hochschulen des Saarlandes - Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) - vom 19. Dezember 2008, letzte Änderung vom 2. Dezember 2013, Geltungszeitraum: 20. Dezember 2013 bis 31. Dezember 2014.</p>
<b>Sachsen</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz - SächsHSFG) vom 1. Januar 2013 (ersetzt Sächsisches Hochschulgesetz), rechtsbereinigt am 1. April 2014.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst über Art und Umfang der Aufgaben an staatlichen Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsische Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen - DAVOHS) vom 10. November 2011.</p>
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<p><u>LHG</u>: Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2010, letzte Änderung vom 23. Januar 2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Verordnung über die Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 6. April 2006, Stand vom 29. April 2014.</p>

---

<b>Schleswig-Holstein</b>	<p><u>LHG</u>: Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) vom 28. Februar 2007, letzte Änderung vom 22. August 2013.</p> <p><u>LVVO</u>: Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVVO) vom 01. August 2008, Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 1. September 2011 bis 29. Dezember 2015, letzte Änderung vom 23. August 2011.</p>
<b>Thüringen</b>	<p><u>LHG</u>: Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 21. Dezember 2006, Gesamtausgabe gültig ab 1. Januar 2012, letzte Änderung vom 16. April 2014.</p> <p><u>LVVO</u>: Thüringer Verordnung über die Lehrverpflichtung an den Hochschulen (Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung - ThürLVVO -) vom 24. März 2005, Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 1. Mai 2014 bis 31. März 2016, letzte Änderung vom 16. April 2014.</p>

---

## 1. Personalkategorien an Hochschulen

In den Gesetzestexten werden die Personalkategorien unterschiedlich differenziert dargestellt, die jeweiligen Oberkategorien (bspw. Unterscheidung zwischen haupt- und nebenberuflichem Personal) finden sich entsprechend in der Synopse. Auslaufende Personalkategorien werden separat aufgeführt.

---

<b>Baden-Württemberg</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Hochschullehrer (Professoren, Juniorprofessoren und Dozenten), akademische Mitarbeiter (inkl. akademische Räte und Oberräte). [§ 44 Abs. 1]</p> <p><b>Sonstiges wissenschaftliches Personal:</b> Honorarprofessoren, Privatdozenten, Gastprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Hilfskräfte (diesen kann die Bezeichnung <i>Lehrassistent</i> verliehen werden) und studentische Hilfskräfte. [§ 44 Abs. 2]</p>
<b>Bayern</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Akademische Räte und Oberräte), Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [LHPG Art. 2 Abs. 1]</p> <p><b>Nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätige:</b> Honorarprofessoren, Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Lehrbeauftragte, sonstige nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätige. [LHPG Art. 2 Abs. 2]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure. [LHPG Art. 38]</p>
<b>Berlin</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [§ 92]</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Honorarprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, studentischen Hilfskräfte. [§ 114]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Hochschuldozenten, Akademische Räte und Oberräte, Hochschulassistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Oberärzte. [§ 129]</p>
<b>Brandenburg</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren und Akademische Mitarbeiter (hierzu zählen auch wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben). [§ 37, § 47 Abs. 4]</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Nebenberufliche Professoren, Honorarprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [§ 51]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 91]</p>

---

<b>Bremen</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektoren. [§ 5]</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, Studentische Hilfskräfte. [§§ 25-27]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 21]</p>
<b>Hamburg</b>	<p><b>Wissenschaftliches Personal:</b> Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Akademische Räte), Lehrbeauftragte, Unterrichtstutoren. [2. Teil, 2. Abschnitt]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 120 Abs. 2]</p>
<b>Hessen</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben.</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. [7. Abschnitt]</p>
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben).</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Gastprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. [Teil 8]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 113]</p>
<b>Niedersachsen</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (inkl. Lektoren).</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Nebenberufliche Professoren, Honorarprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Gastwissenschaftler, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte. [2. Kapitel, 2. Abschnitt].</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 72 Abs. 2]</p>
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<p><b>Hochschullehrer:</b> Professoren, Juniorprofessoren.</p> <p><b>Sonstiges Personal:</b> Außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Ernennung zum <i>Lecturer</i> möglich), Lehrbeauftragte (nebenberufl.), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. Akademische Räte und Oberräte), wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [4. Abschnitt]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 78 Abs. 3]</p>
<b>Rheinland-Pfalz</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (inkl. akademische Räte und Oberräte sowie Direktoren), Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [§ 46]</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Habilitierte, außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [§§ 61-64]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 128]</p>

<b>Saarland</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. [Kap. 4, Abschnitt 1]</p> <p><b>Sonstiges Personal:</b> Honorarprofessoren, Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Professoren für besondere Aufgaben, Gastprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte. [Kap. 4, Abschnitt 1]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 86 Abs. 3]</p>
<b>Sachsen</b>	<p><b>Wissenschaftliches und künstlerisches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (einschließlich der Akademischen Assistenten), Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. [§ 50]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 114 Abs. 20]</p>
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<p><b>Hauptberufliches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, Universitätsdozenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben.</p> <p><b>Nebenberufliches Personal:</b> Honorarprofessoren, Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren, Gastprofessoren, Gastdozenten, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte. [§ 33]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 116]</p>
<b>Schleswig-Holstein</b>	<p><b>Hochschulpersonal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, außerplanmäßige Professoren, Honorar-Professoren, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. [6. Abschnitt]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 2 Abs. 3]</p>
<b>Thüringen</b>	<p><b>Wissenschaftliches und künstlerisches Personal:</b> Professoren, Juniorprofessoren, Honorarprofessoren, Seniorprofessoren (im Ruhestand befindlich und mit der Vertretung ihrer bisherigen Stelle beauftragte Professoren), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (Ernennung zum Akademischen Rat bzw. Oberrat möglich), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (inklusive Lektoren), Lehrbeauftragte, Gastwissenschaftler, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Tutoren. [5. Teil, 1. Abschnitt]</p> <p><b>Auslaufend:</b> Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten. [§ 119]</p>

## 2. Selbständigkeit in der Forschung

Alle Professoren und Juniorprofessoren forschen selbständig. Darüber hinaus gibt es Regelungen für die übrigen Statusgruppen bezüglich der Möglichkeit selbständiger Forschung.

<b>Baden-Württemberg</b>	<p><b>Dozenten</b>, die zur Gruppe der Hochschullehrer gehören, nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses. [§ 46]</p> <p><b>Akademische Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [§ 52]</p>
<b>Bayern</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [HSPG: Art. 21]
<b>Berlin</b>	<p><b>Hochschuldozenten</b> mit Schwerpunkt Lehre. [§ 108]</p> <p><b>Wissenschaftlichen Mitarbeitern auf Qualifikationsstellen</b> ist mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbständige Forschung zur Verfügung zu stellen.</p> <p><b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Einzelfällen. [§ 110]</p>

<b>Brandenburg</b>	Keine Ausführungen im LHG.
<b>Bremen</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Einzelfällen. [§ 23] <b>Lektoren:</b> Möglich auf Vorschlag des Rektors. [§ 24a]
<b>Hamburg</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in geeigneten Fällen bei entsprechender Qualifikation. [§ 27]
<b>Hessen</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [§ 65]
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [§ 66]
<b>Niedersachsen</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> sowie <b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</b> , die als Privatdozenten oder außerplanmäßige Professoren mit der selbständigen Vertretung ihres Faches betraut sind. [§ 16 Abs. 2 Satz 5]
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten</b> können auf eigenen Antrag im Benehmen mit den fachlich zuständigen Professoren bestimmte Forschungsaufgaben zur selbständigen Erledigung vom Fachbereichsrat übertragen bekommen. [§ 44] <b>Beamtete wissenschaftliche Assistenten</b> , denen im Vorgriff auf die Einführung der Juniorprofessur durch den Fachbereichsrat die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen worden ist. [§ 78 Abs. 4]
<b>Rheinland-Pfalz</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [§ 56] <b>Habilitierte</b> , soweit die Ausstattung der Hochschule dies zulässt. [§ 61]
<b>Saarland</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen im Benehmen mit den fachlich zuständigen Hochschullehrern. [§ 37] <b>Habilitanden</b> als wissenschaftliche Mitarbeiter, gegebenenfalls im Einvernehmen mit dem Fachmentorat. [§ 65 Abs. 7] <b>Akademische Räte und Oberräte</b> im Beamtenverhältnis auf Zeit. [§ 37 Abs. 5] <b>Im Universitätsklinikum beschäftigte Personen mit ärztlichen Aufgaben</b> in begründeten Fällen. [§ 30]
<b>Sachsen</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter:</b> Mögliche Übertragung durch jeweiligen Leiter ihres Aufgabengebietes nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen. [§ 37] <b>Akademische Assistenten</b> nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen. [§ 72 Abs. 2]
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [§ 42 Abs. 2]
<b>Schleswig-Holstein</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> bei Eignung. [§ 68 Abs. 2]
<b>Thüringen</b>	<b>Wissenschaftliche Mitarbeiter</b> in begründeten Fällen. [§ 84]

### 3. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Rahmen der Berufung

<b>Baden-Württemberg</b>	...werden i.d.R. durch eine Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Dozentur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als Akademischer Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. [§ 47 Abs. 2]
<b>Bayern</b>	...werden durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. [Art. 7 Abs. 1 Satz 3 LHPG]
<b>Berlin</b>	...werden i.d.R. im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht, alternativ bis zum 31. Dezember 2015 durch eine Habilitation nachgewiesen. [§ 100]
<b>Brandenburg</b>	...werden im Rahmen einer Juniorprofessur, im Rahmen einer Tätigkeit als Akademischer Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- und Ausland erbracht oder durch eine Habilitation nachgewiesen. [§ 39 Abs. 2]
<b>Bremen</b>	...werden i.d.R. im Rahmen einer Juniorprofessur, im Übrigen insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. [Bremisches Beamtengesetz § 116 Abs. 4; in Kraft ab 1. November 2013]
<b>Hamburg</b>	...werden i.d.R. im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. Sie können auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder im Rahmen einer anderen gleichwertigen Tätigkeit im In- oder Ausland erbracht werden. [§ 15 Abs. 4]
<b>Hessen</b>	Keine näheren Angaben [§ 62]. (Juniorprofessoren nehmen die Aufgaben von Professoren mit dem Ziel wahr, sich für eine dauerhafte Professur zu qualifizieren. [§ 64])
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	...werden i.d.R. im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation erbracht; im Übrigen durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland. [§ 58 Abs. 2]
<b>Niedersachsen</b>	...werden i.d.R. im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Habilitation, im Übrigen auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer anderen wissenschaftlichen Tätigkeit im In- oder Ausland erbracht. [§ 25]
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	...werden im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. [§ 36 Abs. 1 Nr. 4]
<b>Rheinland-Pfalz</b>	...werden im Rahmen einer Juniorprofessur, durch eine Habilitation oder im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. [§ 49 Abs. 2]



<b>Saarland</b>	...werden i.d.R. durch eine Habilitation oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. Sie können auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder im Rahmen einer anderen gleichwertigen Tätigkeit im In- oder Ausland erbracht werden. [§ 33 Abs. 2]
<b>Sachsen</b>	...werden durch eine Juniorprofessur, durch eine Habilitation oder durch eine gleichwertige wissenschaftliche Tätigkeit nachgewiesen. [§ 58 Abs. 2]
<b>Sachsen-Anhalt</b>	...werden im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche, technische oder künstlerische Leistung nachgewiesen. Im Übrigen können sie insbesondere im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht werden. [§ 35 Abs. 3]
<b>Schleswig-Holstein</b>	...werden im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen. [§ 61 Abs. 2]
<b>Thüringen</b>	...werden i.d.R. durch eine Habilitation oder im Rahmen einer Juniorprofessur oder im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht. [§ 77 Abs. 2]

#### 4. Ausschreibungsverzicht

<b>Baden-Württemberg</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle oder bei Übergang von Juniorprofessur oder Dozentur auf die entsprechende Professur, wenn Übernahme bereits in Ausschreibung in Aussicht gestellt worden ist und die in einem mit dem Wissenschaftsministerium abgestimmten Qualitätssicherungskonzept der Hochschule bereits bei der Ausschreibung ausgewiesenen Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfüllt sind. Vereinfachung des Berufungsverfahrens mit Zustimmung des Wissenschaftsministeriums, wenn nur eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht. [§ 48]
<b>Bayern</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle (bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur), wenn eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Hochschule liegt, oder bei Vorlage eines zwischen Staatsministerium und Hochschule abgestimmten Qualitätssicherungskonzepts. [Art. 18, Abs. 3 LHPG]
<b>Berlin</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, oder bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur. Juniorprofessuren selbst müssen immer ausgeschrieben werden. Im Einzelfall kann die Dienstbehörde Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung zulassen. [§ 94]
<b>Brandenburg</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle. In begründeten Einzelfällen, wenn ein Professor der Hochschule einen Ruf einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur erhalten hat oder im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, wenn ein Juniorprofessor der Hochschule auf eine Professur berufen werden soll. In Ausnahmefällen können herausragend ausgewiesene Persönlichkeiten aufgrund exzellenter Lehr- und Forschungsleistungen ohne Ausschreibung in einem außerordentlichen Berufungsverfahren berufen werden. [§ 38 Abs. 1 u. 8]
<b>Bremen</b>	Zulässig im Einvernehmen mit dem Senator für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit bei Professoren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur, oder bei Berufung eines hauptamtlichen Mitglieds des Rektorats auf eine Professur nach Beendigung seiner Amtszeit. [§ 18]

<b>Hamburg</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle. [§ 14]
<b>Hessen</b>	Zulässig wenn ein Professor der Hochschule einen Ruf einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur erhalten hat oder wenn ein Juniorprofessor der Hochschule als Professor berufen werden soll. [§ 63]
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, oder bei Übergang von Juniorprofessur in eine Professur. Im Ausnahmefall und bei Zustimmung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, wenn eine in besonderer Weise qualifizierte Person zur Verfügung steht. [§ 59]
<b>Niedersachsen</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, oder bei Übergang von Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung in eine Professur. Außerdem zulässig, um Professoren mit einem Angebot an einer anderen Hochschule durch das Angebot einer höherwertigen Professorenstelle an der Hochschule zu halten oder wenn für die Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit gewonnen werden soll. [§ 26]
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, oder bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur. Außerdem zulässig, um Professoren an der Hochschule zu halten (setzt mindestens gleichwertigen Ruf einer anderen Hochschule voraus) oder wenn für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht. [§ 38]
<b>Rheinland-Pfalz</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, wenn Übergang von Teil- auf Vollzeitstelle, wenn Berufung in ein Forschungskolleg oder auf eine Stiftungsprofessur oder bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur. [§ 50]
<b>Saarland</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle oder von Teil- auf Vollzeitstelle, oder bei Übergang von Juniorprofessur in eine Professur. [§ 36 Abs. 2]
<b>Sachsen</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, oder bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur (muss jeweils als Möglichkeit in der Erstausschreibung vorgesehen worden sein). [§ 59 Abs. 2]
<b>Sachsen-Anhalt</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle, in besonders begründeten Fällen mit Zustimmung des Ministeriums auch Berufungen von Juniorprofessoren auf eine unbefristete Professur. Außerdem zulässig, wenn zur Abwehr eines Rufes auf eine externe höherwertige Professorenstelle von den Hochschulen gleichfalls eine höherwertige Professorenstelle angeboten wird. [§ 36 Abs. 2]
<b>Schleswig-Holstein</b>	Zulässig bei Professuren, wenn Übergang von befristeter in unbefristete Stelle (gilt auch für Professoren, die im Rahmen der Exzellenzinitiative eingestellt wurden und einen Ruf an eine andere Hochschule erhalten haben), bei Übergang von Juniorprofessur in eine Professur und wenn die Übertragung eines W3-Amtes im Rahmen einer Bleibeverhandlung aufgrund eines nachgewiesenen Rufes einer anderen Hochschule zugesagt wird. [§ 62 Abs. 2]
<b>Thüringen</b>	Zulässig bei Übergang von Juniorprofessur in eine unbefristete Professur, zur Abwehr eines Rufangebotes auf eine externe höherwertige Professur bei Professoren und Juniorprofessoren, mit Zustimmung des Ministeriums im Einzelfall auch, wenn für die Besetzung der Professur und mit Blick auf die Profilbildung der Hochschule eine in besonderer Weise qualifizierte Person zur Verfügung steht und der Zweck der Ausschreibung durch ein gleichwertiges Verfahren gewährleistet wird (außerordentliches Berufungsverfahren). Weiterhin zulässig, wenn eine Professur im Rahmen eines mit dem Ministerium vereinbarten Berufungs- und Karrierekonzeptes besetzt werden soll oder wenn eine durch ein hochschulübergreifendes Förderprogramm geförderte Professur besetzt werden soll, die ein eigenes Ausschreibungs- und Begutachtungsverfahren vorsieht. [§ 78]



## 5. Befristungen bei Professuren

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Befristung von W2-/W3-Professuren, nicht auf Juniorprofessuren und auch nicht auf den Übergang eines Juniorprofessors auf eine unbefristete Professur (zum Ausschreibungsverzicht siehe Punkt 4 der Synopse).

<b>Baden-Württemberg</b>	Die Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamten auf Zeit, auf Probe oder auf Lebenszeit ernannt. Für Professoren kann ein befristetes oder unbefristetes Angestelltenverhältnis durch Abschluss eines Dienstvertrages begründet werden. Ein befristeter Dienstvertrag kann auch für eine Probezeit abgeschlossen werden. [§ 49 Abs. 1-2]
<b>Bayern</b>	Professoren können für die Dauer von bis zu sechs Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit ernannt werden, eine Verlängerung der Befristung ist nicht zulässig. Die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit setzt bei Bewerbern, die noch nicht mindestens drei Jahre als hauptberufliches wissenschaftliches Personal an einer Hochschule tätig waren, eine mindestens eineinhalbjährige Tätigkeit als Professor im Beamtenverhältnis auf Probe voraus. [Art. 8 LHPG]
<b>Berlin</b>	Zur dienstrechtlichen Stellung der Professoren und Professorinnen: Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von fünf Jahren begründet werden. Eine erneute Ernennung zum Professor oder zur Professorin auf Zeit ist einmal zulässig. [§ 102]
<b>Brandenburg</b>	Mit Professoren können Angestelltenverhältnisse oder Beamtenverhältnisse auf Lebenszeit oder auf Zeit begründet werden; eine Probezeit ist nicht zurückzulegen. Insbesondere bei der Erstberufung zum Professor und bei der Berufung zwecks Deckung eines vorübergehenden Lehrbedarfs soll ein befristetes Angestelltenverhältnis oder ein Beamtenverhältnis auf Zeit begründet werden. Die Dauer des befristeten Angestelltenverhältnisses oder des Beamtenverhältnisses auf Zeit ist auf höchstens fünf Jahre begrenzt, im Falle der Erstberufung beträgt sie zwei Jahre. Professoren können insgesamt bis zu zehn Jahren befristet angestellt werden. [§ 4 1]
<b>Bremen</b>	Die Berufung auf eine erste Professorenstelle erfolgt in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder in ein befristetes Angestelltenverhältnis, wenn die Hochschule und die Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit dies im Einvernehmen vorsehen. [§ 18 Abs. 5]
<b>Hamburg</b>	Bei Erstberufung Ernennung zu Beamten auf Zeit mit Befristung bis zu sechs Jahren möglich. [§ 16 Abs. 2]
<b>Hessen</b>	Bei Erstberufung sollen Professoren zu Beamten auf Probe mit Befristung von drei Jahren ernannt werden. Eine direkte Ernennung auf Lebenszeit ist möglich, wenn eine andere Hochschule einen Ruf erteilt hat. [§ 61 Abs. 7]
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	Professoren können für zwei Jahre zu Beamten auf Probe und maximal für fünf Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt werden. [§ 6 1]
<b>Niedersachsen</b>	Professoren können bei erstmaliger Berufung mit einer Befristung von bis zu fünf Jahren auf Zeit berufen werden, eine Verlängerung der Befristung ist nicht möglich. [§ 28]
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	Keine Bestimmungen bezüglich Professoren vorhanden.
<b>Rheinland-Pfalz</b>	Professoren können in begründeten Fällen für höchstens sechs Jahre in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen werden, eine Verlängerung der Befristung ist unzulässig, außer bei der Übertragung einer neuen oder anderen Aufgabe. [§ 5 1]
<b>Saarland</b>	Professoren können bei erstmaliger Berufung mit einer Befristung von bis zu fünf Jahren auf Zeit berufen werden, eine Verlängerung der Befristung ist nicht möglich. [§ 32]

<b>Sachsen</b>	Erstberufene Professoren können bis zu zwei Jahre auf Probe eingestellt werden (mit Ausnahme von Juniorprofessoren und Akademischen Assistenten, die an ihrer Hochschule zum Professor berufen werden). Professoren können für insgesamt höchstens sechs Jahre befristet angestellt bzw. auf Zeit berufen werden. [§ 69]
<b>Sachsen-Anhalt</b>	Professoren können vor einer Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bis zu drei Jahre auf Probe eingestellt werden. Beamtenverhältnisse auf Zeit können für die Dauer von bis zu fünf Jahren begründet werden. Eine erneute Ernennung zum Professor auf Zeit ist einmal zulässig. [§ 38]
<b>Schleswig-Holstein</b>	Vor der ersten Berufung eines Bewerbers in ein Professorenamt auf Lebenszeit soll das Dienstverhältnis zunächst auf zwei Jahre befristet werden. Mögliche Ausnahmen: Wenn der Bewerber aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschule sonst nicht gewonnen werden kann oder wenn er zuvor mindestens sechs Jahre hauptamtlich an einer Hochschule im Bereich der Lehre tätig war. [§ 63]
<b>Thüringen</b>	Erstberufene Professoren sollen i.d.R. mindestens drei Jahre auf Zeit bzw. befristet eingestellt werden (Ausnahmen: wenn geeignete Bewerber aus dem Ausland oder aus dem Bereich außerhalb der Hochschulen für ein Professorenamt sonst nicht gewonnen werden können). Die Dauer des Beamtenverhältnisses auf Zeit oder des befristeten Angestelltenverhältnisses beträgt höchstens sechs Jahre. Die Ernennung auf Lebenszeit setzt keine Bewährung in einer Probezeit voraus. [§ 79 Abs. 2]

## 6. Lehrverpflichtungen an Universitäten in Semesterwochenstunden (ohne Kunst- und Musikhochschulen)

Juniorprofessoren haben in den meisten Ländern unterschiedlich hohe Lehrverpflichtungen in der ersten und zweiten Phase ihres Dienstverhältnisses (vor bzw. nach der Zwischenevaluation). In solchen Fällen sind beide Lehrdeputatsangaben aufgeführt, getrennt durch einen Schrägstrich. Folgende Abkürzungen wurden verwendet: Akademischer Oberrat: AOR; Akademischer Rat: AR; Tätigkeitsschwerpunkt: SP; im Beamtenverhältnis auf Zeit: auf Zeit. Bei Personalgruppen, bei denen nichts zur Befristung vermerkt ist, gab es keine weitere Erläuterung in den LVVO.

	<b>Professoren</b>	<b>Dozenten, Assistenten und Wissenschaftliche Mitarbeiter</b>	<b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</b>
<b>Baden-Württemberg</b>	Prof.: 9 Prof. SP Forschung: 2-8 Prof. SP Lehre: 10-12 Juniorprof.: 4/6	Dozenten: 12-18 Akad. Mitarbeiter: 7-13 Akad. Mitarbeiter SP Forschung: 5-12 Akad. Mitarbeiter SP Lehre: 13-25 Akad. Mitarbeiter befristet mit Weiterqualifikation: 4-6	-
<b>Bayern</b>	Prof.: 9 Prof. SP Lehre: 12-16 Juniorprof.: 5/7	AOR auf Zeit: 7 AR auf Zeit: 5 Wiss. Mitarbeiter: 10 Wiss. Mitarbeiter befristet: 2-5	13-18
<b>Berlin</b>	Prof.: 9 Prof. SP Lehre: 12 Juniorprof.: 4/6	Oberassistenten: 6 Wiss. Assistenten: 4 Wiss. Mitarbeiter unbefristet: 8 Wiss. Mitarbeiter befristet: 4	16

<b>Brandenburg</b>	Prof.: 8 Prof. SP Lehre: 10-12 Juniorprof.: 4/6 Juniorprof. SP Lehre: 6/8	Hochschuldozenten: 8 Oberassistenten und Oberingenieure: 6 Wiss. Assistenten: 4 Wiss. Mitarbeiter unbefristet: 8 Wiss. Mitarbeiter befristet: 4 Akad. Mitarbeiter: max. 24	12-24
<b>Bremen</b>	Prof.: 8-10 Prof. SP Lehre: 10-12 Juniorprof.: 8 (Reduzie- rung auf bis zu 4)	Wiss. Mitarbeiter unbefristet: max. 8 Wiss. Mitarbeiter befristet: max. 4	24 Lektoren: 16
<b>Hamburg</b>	Prof.: i.d.R. 9 (4-16) Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter i.d. Lehre (Beamte): 12-16 Wiss. Mitarbeiter befristet: max. 6 Akademische Räte auf Zeit: max. 6	-
<b>Hessen</b>	Prof.: 8 Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter: 8 (bis max. 18) Wiss. Mitarbeiter befristet auf Qualifikations- stellen: 4 (bei SP Lehre: 8)	14-24
<b>Mecklenburg- Vorpommern</b>	Prof.: 8	Oberassistenten und Oberingenieure: 6 Wiss. Assistenten: 4 Wiss. Mitarbeiter: 8 Wiss. Mitarbeiter SP Lehre: 12-20 Wiss. Mitarbeiter befristet auf Qualifikations- stellen: 4	-
<b>Niedersachsen</b>	Prof.: 9 (ab 01.10.2015 nur noch 8) Prof. SP Lehre: 12 Prof. SP Forschung: 6 Juniorprof.: 4	Oberassistenten und Oberingenieure: 6 Wiss. Assistenten: 4 Wiss. Mitarbeiter: 10 Wiss. Mitarbeiter auf Zeit auf Qualifikations- stellen: 4	12-24
<b>Nordrhein- Westfalen</b>	Prof.: 9 Prof. SP Lehre: 13 Juniorprof.: 4/5	Hochschuldozenten: 9 Oberassistenten und Oberingenieure: 7 Akademische Oberräte auf Zeit: 7 Akademische Räte auf Zeit: 4 Wissenschaftliche Assistenten: 4	13-17
<b>Rheinland- Pfalz</b>	Prof.: 9 Juniorprof.: 4/6	Akademische Räte: 8 Akademische Räte auf Zeit: 4-6	23 (16 i. d. Laufbahn des AR)
<b>Saarland</b>	Prof.: 9 (SP Lehre: 12, SP For- schung: 4 für max. 5 J.) Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter: max. 8 Wiss. Mitarbeiter befristet: 4	12-21
<b>Sachsen</b>	Prof.: i.d.R. 8 (2-16) Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter: max. 8 Wiss. Mitarbeiter befristet auf Qualifikations- stellen: max. 4 Akad. Assistenten: 4 (nach Verlängerung: 6)	16-24
<b>Sachsen- Anhalt</b>	Prof.: 8 Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter beamtet: 8 Wiss. Mitarbeiter auf Zeit: max. 4	12-16
<b>Schleswig- Holstein</b>	Prof.: i.d.R. 9 (6-12) Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter: 9 Wiss. Mitarbeiter SP Lehre: 16 Wiss. Mitarbeiter befristet auf Qualifikations- stellen: 4	16 (14-20)

<b>Thüringen</b>	Prof.: 9 Juniorprof.: 4/6	Wiss. Mitarbeiter: i.d.R. 8 (6-10) Wiss. Mitarbeiter SP Forschung: 2-6 Wiss. Mitarbeiter SP Lehre: 10-16 Wiss. Mitarbeiter befristet auf Qualifikationsstellen: max. 4	14-20
------------------	------------------------------	---	-------