

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

**Für den Vorstand**

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

Telefon: +49 030 2093-2840

marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de

23. 2. 2009

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

„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“

am 2. März 2009 in Berlin

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

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

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

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

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

Steuer-Nummer: 27/657/51534

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

Die BuKoF ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

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

*a. Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ***b. Promotionsphase***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die traditionell an deutschen Universitäten übliche Abhängigkeit von einem Doktorvater bzw. – seltener – einer Doktormutter, die im Falle von Beschäftigungsverhältnissen zugleich die persönlichen Vorgesetzten sind, sollte durch weniger individualisierte Betreuungsstrukturen abgelöst werden, so wie dies auch von Wissenschaftsrat und HRK gefordert wird.

Es sollte an den Hochschulen begleitende – auch überfachliche – Betreuungsangebote nicht nur für Doktorandinnen und Doktoranden in offiziellen Promotionsprogrammen geben, sondern auch für Individualpromovierende. Solche Angebote sollten auch Doktorandinnen und Doktoranden, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses promovieren, zur Verfügung stehen.

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

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

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

- keine Stellungnahme der BuKoF zu dieser Frage -

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

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

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

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

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

Die BuKoF hat sich von Anfang an für die neue Personalkategorie der Juniorprofessur eingesetzt. Die Attraktivität von Juniorprofessuren beurteilen wir grundsätzlich positiv. Das gilt für Frauen wie für Männer, wie auch die bisher durchgeführten Umfragen unter Juniorprofessorinnen und -professoren zeigen. Uns sind Fälle bekannt, in denen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sich bewusst wegen der größeren Attraktivität und Selbständigkeit von anderen Post-doc-Stellen auf Juniorprofessuren beworben haben, und wir kennen genauso

Fälle, in denen Hochschullehrer entgegen ihrer ursprünglichen Planung andere WM-Stellen für die Post-doc-Phase in Juniorprofessuren umwandeln ließen, weil die Zielgruppe deutlich signalisiert hatte, dass sie an einer anderen Stelle weniger interessiert wäre. Uns ist aber auch bewusst, dass es in der Akzeptanz dieser Stellenkategorie immer noch große regionale und fachliche Unterschiede gibt.

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

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

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

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

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

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

Es wäre wünschenswert, eine systematische Studie über den Verbleib der ersten Generation von Juniorprofessorinnen und -professoren in Auftrag zu geben, um mehr darüber zu erfah-



ren, wie sich das Modell in der Praxis entwickelt hat und weiter entwickelt, unter Einbeziehung der Frage, wie sich das neue Modell auf die Chancengleichheit von Frauen auswirkt. Dabei muss vor dem Hintergrund der Föderalismusreform auch die Frage geklärt werden, wer für ein solches Thema überhaupt zuständig ist.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- keine Stellungnahme zu dieser Frage -

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

- keine Stellungnahme zu dieser Frage -

Berlin, den 23. 2. 2009

Dr. Marianne Kriszio