

Zentrale Ergebnisse

Anke Burkhardt

Der durch die Föderalismusreform eröffnete rechtliche Entscheidungsfreiraum der Länder in Personalangelegenheiten fiel in eine Zeit, in der sich die Hochschulen, bedingt durch die demografische Entwicklung, den bevorstehenden doppelten Abiturientenjahrgang, die Bologna-Reform und die Forderung nach einer dem OECD-Durchschnitt entsprechenden Studierendenquote, mit neuen Leistungsanforderungen konfrontiert sahen, ohne dass mit einer adäquaten Aufstockung der Hochschulhaushalte gerechnet werden konnte. Diese Gemengelage erwies sich als Nährboden für kontroverse Diskussionen rund um die zukünftige Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Aufgabenverteilung zwischen den Beschäftigtengruppen sowie die Differenzierung zwischen lehr- bzw. forschungsorientierten Tätigkeitsprofilen. Angesichts der Unterschiede zwischen den Ländern (bzw. im Vergleich der Regionen Nord-Süd, Ost-West) im Hinblick auf Haushaltslage, Hochschulpersonalausstattung und Betreuungsrelation, Abschneiden im Exzellenzwettbewerb und Hochschulzugangsentwicklung war einerseits zu erwarten, dass es nach Wegfall der bundesweit bindenden HRG-Regelungen zu einer landesspezifischen Ausdifferenzierung der Beschäftigungs- und Karrieremodelle kommen würde. Andererseits war sich die KMK der aus dem ‚Mehr an Freiheit‘ erwachsenden größeren gesamtstaatlichen, auch die Länder in die Pflicht nehmenden Verantwortung von Anfang an bewusst. Sie erklärte ihre Bereitschaft, Kernbereiche ländergemeinsamer Regelungsbereiche zu definieren und im Interesse der Qualität der Hochschulbildung in einem abgestimmten Verfahren zu gestalten (KMK 2006: 2).

Die durch Methodenmix (Auswertung Landeshochschulgesetze (LHG) und Lehrverpflichtungsverordnungen (LVV), Untersuchungen zum akademischen Arbeitsmarkt an Hand von Stellenanzeigen, statistische Analyse) ermittelten empirischen Befunde hinterlassen einen relativ eindeutigen Gesamteindruck bezüglich des föderalen Erscheinungsbildes, wie es sich bis zum Jahr 2008 bzw. 2009 abzeichnete. Der Trend ist durch eine Angleichung der Länder oder zumindest durch eine Entwicklung gekennzeichnet, die insgesamt gesehen in die gleiche Richtung weist.

Für die normative Ebene gilt ‚apart together‘: trotz gestärkter Länderkompetenzen weisen die mehrheitlich neu gefassten LHG in Grundsatzfragen eine große Übereinstimmung auf. Festgehalten wird im Prinzip an der Abgrenzung zwischen der selbständig forschenden und lehrenden Professorenschaft im Beamtenverhältnis und den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im ‚Dienstleistungsmodus‘ mit Abweichungsoptionen durch ‚Kann-Bestimmungen‘. Die Juniorprofessur hat sich als eine der Habilitation gleichwertige Berufungsvoraussetzung durchgesetzt – allerdings, wegen der bis jetzt noch geringen Zahl von Juniorprofessuren (geschätzt auf aktuell max. 1.000), noch auf niedrigem Niveau. Ebenfalls einig waren sich die Bundesländer, hier auf eine gesetzliche Regelung zu Gunsten des Tenure Track zu verzichten. Statt dessen wurde in der Regel eine Abschwächung des Hausberufungsverbots vorgenommen, in dem bei bereits erfolgtem Wechsel der Hochschule vor Berufung auf eine Juniorprofessur oder bei einer mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule die Berufung auf eine (Lebenszeit-)Professur für zulässig erklärt wurde. Dagegen fiel die Entscheidung für die Einführung von ‚Lehr- bzw. Forschungsprofessuren‘ weniger einheitlich aus. In sieben Bundesländern sieht das LHG Professuren mit einer unbefristeten Schwerpunktsetzung in der Lehre vor. In fünf Ländern sind Professuren ohne zeitliche Begrenzung mit Forschungsschwerpunkt im LHG verankert, in zwei weiteren sind sie nur befristet zulässig. Eher zurückhaltend zeigten sich die Länder bei der Einführung neuer (lehrorientier-

ter) Personalkategorien im Mitarbeiter/innenbereich. Eine weitere Gemeinsamkeit zeigt sich in Bezug auf die stärkere Inanspruchnahme der untergesetzlichen Ebene für die Differenzierung zwischen Lehr- und Forschungspersonal. So weisen jeweils neun Länder in den LVV Universitätsprofessuren mit Schwerpunkt Forschung oder Lehre aus. Bei der Festlegung der Obergrenze folgt die Mehrzahl der Länder mit zwölf SWS den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (Wissenschaftsrat 2007). Im Hinblick auf die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wird anscheinend weniger Wert auf Einheitlichkeit gelegt. Der Umfang der Lehrverpflichtungen variiert hier im Vergleich der Bundesländer erheblich. Dabei werden häufig Spannbreiten genannt, deren Ausschöpfung den jeweiligen Hochschulen obliegt.

Um relativ kurzfristig einen Eindruck zu gewinnen, welche Resonanz die neuen rechtlichen Möglichkeiten in der Hochschulpraxis gefunden haben, wurde auf die Auswertung von Stellenanzeigen zurückgegriffen. Besondere Aufmerksamkeit galt den Ausschreibungen von Universitätsprofessuren, Juniorprofessuren, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie Doktorand/inn/en, wobei speziell Einstellungsvoraussetzungen und Erfahrungshorizonte sowie Aufgabenprofile und Tätigkeitsmerkmale analysiert wurden. Der überraschende Befund: ganz überwiegend folgen die aktuellen Ausschreibungen für die Professuren, aber auch für die Juniorprofessuren, dem traditionellen Muster. Von den neuen Freiräumen wird nur zögerlich Gebrauch gemacht. Gesucht wird in der Regel ein (international) anerkannter, publikationsaktiver Wissenschaftler (respektive Wissenschaftlerin), der seine besondere Befähigung durch herausragende Promotion sowie Habilitation, neuerdings auch Juniorprofessur oder andere habilitationsähnliche Leistungen nachgewiesen hat und bereit ist, das Fach in ganzer Breite in Forschung **und** Lehre zu vertreten. Die Betonung des Einheitsgrundsatzes als Stellencharakteristikum hat sich sogar noch verstärkt. Während 2004 knapp 70 Prozent der Ausschreibungen entsprechende Formulierungen aufwiesen, waren es 2009 über 90 Prozent. Das könnte sich allerdings zum Teil daraus erklären, dass erst angesichts der neuen rechtlichen Grundlagen eine entsprechende Erklärung überhaupt für notwendig erachtet wird. Ein expliziter Lehr- **oder** Forschungsbezug findet sich nur im Ausnahmefall. Unterhalb der übergeordneten ‚Einheitslabels‘ zeichnet sich jedoch eine Verschiebung ab. Deutlich häufiger wird nach Lehrerfahrung und Studierendenbetreuung gefragt, Mitwirkung an Studienreformprozessen und Engagement bezüglich der Lehrqualität erwartet. Letzteres gilt ebenso für die Doktorand/inn/enstellen, wobei hinsichtlich der Veröffentlichung von Stellenanzeigen im Verlauf der Untersuchung ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war, was nicht zuletzt in Abhängigkeit von finanziellen Aufwendungen für Promotionsstipendien stehen dürfte.

Versuche, das Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre nicht mehr in der Hochschullehrerrolle selbst zu verankern, sondern auf übergeordneter Ebene, in arbeitsteilig organisierten Hochschulen oder ganzen Fachbereichen, findet bisher wenig Anklang. Eine Zuspitzung der finanziellen Situation könnte allerdings schnell dazu führen, dass die vom Gesetzgeber aufgestoßene Tür in Richtung einer Trennung von professoraler Lehr- und Forschungsprofession von den Universitäten durchschritten wird. Noch begnügt man sich im Wesentlichen damit, der steigenden Lehrbelastung durch Personalaus- und -umbau **unterhalb** der Professur zu begegnen und die althergebrachte Professorenrolle mit ihrer Doppelzuständigkeit für Forschung **und** Lehre nicht anzutasten.¹ So wird auch von wissenschaftlichen Mitarbei-

¹ Dabei handelt es sich um einen Befund, der ebenfalls im Rahmen des Forschungsprojektes mit Rektoren durch geführte Interviews gestützt wird, welche den Eindruck des Festhaltens an einem traditionellen Professionsverständnis gepaart mit einer eher Teilbereiche betreffenden Reformbereitschaft verstärken. Die befragten Akteure in den Hochschulleitungen scheinen sich des Wertes der Einheit von Forschung und Lehre sehr wohl bewusst zu sein. Sie halten offensichtlich am Humboldtschen Bildungsideal fest, wobei die Gewährleistung einer hohen Studienqualität ebenso eine Rolle zu spielen scheint, wie die Wahrung des Kollegialgeistes bzw. die Abwendung ‚atmosphärischer‘ Irritationen innerhalb der Professorenschaft. Nicht zuletzt dürften ihre Entscheidungen im Zeichen der Sicherung des universitären Alleinstellungsmerkmals stehen, das durch die Stärkung der Fach-

ter/innen in verstärktem Maße sowohl Erfahrung bzw. Engagement in der Lehre als auch in der wissenschaftlichen Praxis, der Projektkoordination und im Wissenschaftsmanagement erwartet, wohingegen Erfahrungen im Forschungsbereich inzwischen weniger nachgefragt werden. Insgesamt geht diese Entwicklung mit einem Bedeutungszuwachs von Teilzeitbeschäftigung, Drittmittelfinanzierung und Befristung unterhalb der Ebene der Hochschullehrer/inn/en einher.

Der Großteil der untersuchten hochschulstatistischen Kennzahlen lässt auf einen Homogenisierungstrend zwischen den Bundesländern schließen. Heterogenisierung, d.h. eine Vertiefung der Unterschiede zwischen den Ländern, wie sie z.B. für den Professorinnenanteil typisch war, stellt bisher die Ausnahme dar. Etwas häufiger sind Kennzahlen, für die kein eindeutiger Homogenisierungs- oder Heterogenisierungstrend zu identifizieren ist. Generell kam es nach 2006 im Ergebnis der quantitativ-statistischen Analysen zu keiner entscheidenden Zäsur. Länderübergreifend bleibt es bei dem für das deutsche Universitätssystem charakteristischen ‚Flaschenhals‘ akademischer Karriere mit einem großen Anteil risikobehaftet und weisungsabhängig Beschäftigter unterhalb der Professur und einer relativ kleinen und anteilig rückläufigen Rate an dauerhaft und eigenverantwortlich tätigen Hochschullehrer/innen.