



Den Einstieg in den Dozenten- oder Professorenjob regelt das Hochschulrahmengesetz (HRG). Soweit so gut – die Ausgestaltung jedoch ist Ländersache. Hinzu kommt, dass Universitäten und Fachhochschulen die Wege zu den honoren Titeln unterschiedlich handhaben. uni gibt eine Übersicht.

HOCHSCHULLEHRER

Berufsrisiko

UMGESETZTE, GEPLANTE und bislang lediglich „angedachte“ Reformen sorgen in der Hochschullandschaft für Bewegung. Eine Änderung des Hochschulrahmengesetzes (unter anderem zur Juniorprofessur, auf die nachfolgend genauer eingegangen wird) setzte neue Eckpunkte, die nicht von allen Bundesländern mitgetragen wurden und daher nachgebessert werden mussten. Diese Uneinigkeit geht auf Kosten derer, die sich an einer Hochschule beruflich engagieren wollen: der Hochschullehrer. Zudem sind die finanziellen Mittel der Hochschulen stark begrenzt, eine Entspannung der Lage ist nicht in Sicht. Davon betroffen ist der wissenschaftliche Nachwuchs im akademischen Mittelbau, der eine Professur anstrebt. Die Zahl der rund 24.000 Professorenstellen (Statistik des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln 2001) dürfte längerfristig also kaum merklich steigen. Eine Konsequenz lautet „brain drain“ – kluge Köpfe wandern ins Ausland ab, weil sie dort bessere Arbeitsbedingungen vorfinden, oder sie streben gleich eine Karriere in der Wirtschaft an.

Für Hochschulen gilt weniger die Frage nach dem Bedarf – dieser ist fraglos hoch – als vielmehr, wie viel Nachwuchs kann oder – in Anbetracht von aktuellen und kommenden Sparmaßnahmen – darf eingestellt werden? Für eine Statistik geben die gegenwärtigen Vorstellungen und auch politisch begründeten Einschätzungen sehr wenig her. Als gesichert aber kann gelten, dass eine Verbesserung der derzeitigen Einstellungsbedingungen kaum in Sicht ist: „Die Chancen, in den kommenden Jahren eine Lehrtätigkeit an einer Hochschule zu bekommen, werden in den nächsten Jahren voraussichtlich auf dem aktuellen Niveau bleiben. Es werden sich weiterhin diejenigen durchsetzen, die hoch engagiert sind und die Bereitschaft mitbringen, längere Studien-, Lehr- und Forschungsaufenthalte im Ausland zu verbringen“, erklärt Christiane Ebel-Gabriel, Generalsekretärin der Hochschulrektorenkonferenz.

Bei der Frage nach der Motivation und einer positiven Grundeinstellung zum Beruf Hochschullehrer ist bei vielen Dozenten ein langsames Eintrüben einer vormals positiven Einschätzung festzustellen. Trotzdem aber stehen fast alle akademischen Institutionen voll hinter



Hochschullehrer?

Studienbedingungen

Umfrage unter 1.435 Professoren im Mai 2000

Auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) bewerteten Professoren die Studienbedingungen an ihren Fachbereichen mit der Note



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

dem Beruf Hochschullehrer. Die Spannweite reicht von „attraktiv wegen der selbstständigen Arbeitsweise und dem Verbinden von individuellem Forschen mit Kommunikativem“ (Ebel-Gabriel) über die „einmalige Möglichkeit einer eigenverantwortlichen Lehre“ (Dr. Quade, Vorsitzender der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau) bis zum „schönsten und interessantesten Beruf, in dem Freiräume existieren, um eigene Ideen zu verwirklichen, und man mit Kollegen und interessierten und motivierten jungen Menschen zusammenarbeiten kann“ (Professor Karl Max Einhäupl, Vorsitzender des Wissenschaftsrats).

„Doch wer jetzt eine Hochschullaufbahn einschlagen will“, so Christiane Ebel-Gabriel von der HRK, „der wird sich neuen inhaltlichen Anforderungen stellen müssen.“ So würde beispielsweise die Internationalisierung der Hochschullandschaft dazu führen, dass der Hochschullehrer verstärkt in internationalen Bezügen lehren und forschen wird. „Zugleich hoffen wir, dass die bereits jetzt zunehmend erkennbare Professionalisierung von Leitungsstrukturen an den Hochschulen ihn mit Blick auf organisatorische Alltagsaufgaben entlasten wird. Gleich-

Fotos: Privat



Dr. med. Gustav Quade ist Vorsitzender des geschäftsführenden Vorstands und Sprecher der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau.



Dr. Christiane Ebel-Gabriel, Generalsekretärin der Hochschulrektorenkonferenz.



Dr. Hubert Mücke, Geschäftsführer des Hochschullehrerverbundes e.V.



Iska Schönfeld ist Deutschlands erste Professorin, die zum Teil nach Leistung bezahlt wird.

Foto: Fachhochschule Hildesheim/ Holzminen, Göttingen

wohl werden Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich des strategischen Managements künftig mehr als je zuvor zu den Anforderungen gehören, die an den Hochschullehrer gestellt werden.“

Vom wissenschaftlichen Nachwuchs zum Prof

Promotion, Veröffentlichungen, Habilitation lauten in der Regel die Stationen, die ein Anwärter mit dem Ziel Universitätsprofessur durchschreiten muss. Der erste Schritt – die Promotion – ist bis heute nur an Universitäten oder gleichgestellten Hochschulen möglich. Für Absol-

venten von Fachhochschulen existieren Sonderregelungen. Um die Habilitation, die „Venia legendi“ (Lehrbefähigung) zu erhalten, müssen die Habilitanden zwei Jahre wissenschaftlich in ihrem Fachgebiet forschen und ihre Ergebnisse veröffentlichen. Zusätzlich muss mindestens ein Jahr der Lehre gewidmet werden – etwa durch Lehraufträge oder durch eine so genannte C1- oder W1-Stelle als wissenschaftlicher Assistent. Das eigentliche Habilitationsverfahren besteht aus einer Habilitationsschrift und einem wissenschaftlichen Gespräch, in dem der Anwärter seine Eignung vor dem gesamten Fachbereich beweisen muss.

Foto: Privat



Juniorprofessor auf dem Prüfstand

Die Bundesverfassungsrichter haben zwar im Juli 2004 das Gesetz um die Juniorprofessur gekippt. Damit ist sie jedoch nicht gescheitert. Ein verbesserter Gesetzesentwurf wurde mittlerweile verabschiedet. Professor Peter Gaethgens, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, erläutert die Möglichkeiten.

uni: Was hat sich mit dem neuen Gesetzesentwurf für die Juniorprofessur geändert?

Peter Gaethgens: Die Habilitation ist nicht mehr das Nadelöhr auf dem Weg zur Dauerprofessur. Die Juniorprofessur gilt neben der Habilitation als gleichwertige Qualifikation.

uni: Es gibt Fachbereiche, in denen man sich gerne an Traditionen klammert. Besteht bei mehreren Möglichkeiten nicht die Gefahr, dass Juniorprofessoren Bewerber zweiter Klasse werden?

Peter Gaethgens: Natürlich darf das nicht so sein. Auch bisher stand in der gültigen Fassung der meisten Landeshochschulgesetze als Voraussetzung für eine Berufung zum Professor: „Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen“. Das kann auch eine wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland

sein, da es dort die Habilitation gar nicht gibt. Auch Juniorprofessoren müssen entsprechende Leistungen erbringen.

uni: Die Stellen sind auf sechs Jahre befristet. Was kommt danach?

Peter Gaethgens: Das ist genau der Punkt. Juniorprofessoren und -professorinnen können sich zwar jederzeit auch vor Ablauf der sechs Jahre auf eine Dauerprofessur bewerben. Das ersetzt aber keine klare Perspektive für die Zeit danach. Einzelne Juniorprofessoren sollen nicht im Wettbewerb stehen, sondern brauchen die Zusage, dass sie nach Ablauf der Juniorprofessur ohne einen erneuten Wettbewerb auf eine Dauerprofessur berufen werden können. Nur so können diese Stellen an Attraktivität gewinnen.

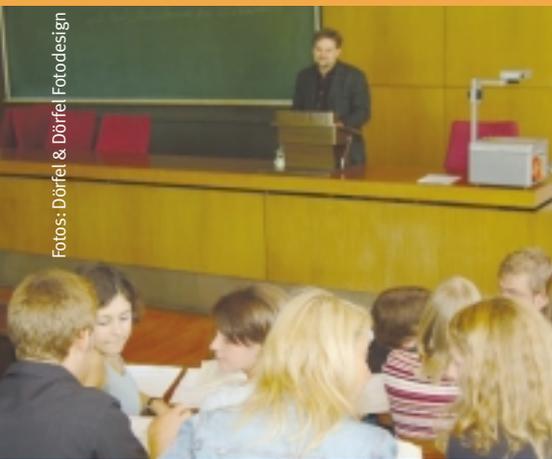
uni: Vor allem aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen

hört man Stimmen, die an einer Habilitation festhalten wollen. Eignet sich die Juniorprofessur für alle Fachbereiche?

Peter Gaethgens: Ja, durchaus. Sie beinhaltet eine gute Beschäftigungslösung. Sie ist eine neue Personalkategorie für alle, die intensiv wissenschaftlich arbeiten wollen.

uni: Kann die Juniorprofessur die niedrige Frauenrepräsentanz erhöhen?

Peter Gaethgens: Das war eines der Argumente für die Einführung der Juniorprofessur. Man darf jedoch nicht vergessen, dass der Zwiespalt Familie und Kinder bei uns ein generelles gesellschaftliches Problem ist. Wir sind keine kinderfreundliche Gesellschaft, von ausreichender Betreuung ganz zu schweigen. Hier besteht großer Handlungsbedarf.



Fotos: Dörfel & Dörfel | Fotodesign

Endlich Rechtssicherheit für die Juniorprofessur

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seinem Urteil vom 27. Juli 2004 das 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (2002) für verfassungswidrig erklärt und die Juniorprofessur in den Zuständigkeitsbereich der Länder gelegt. Zwar wurde die Juniorprofessur als solche nicht in Frage gestellt, aber es fehlte seitdem eine bundesrechtliche Grundlage. Das nachbessernde Änderungsgesetz zur Regelung des rechtlichen Rahmens der Juniorprofessur, für das der Bundesrat am 17. Dezember 2004 grünes Licht gab und das seit 1. Januar 2005 in Kraft ist, sorgte für die notwendige Rechtssicherheit und sieht unter anderem vor:

- Die Personalkategorie „Juniorprofessur“ wird eingeführt.
- Promotions- und erste Beschäftigungsphase vor einer Juniorprofessur sollen nicht mehr als sechs Jahre betragen.
- Juniorprofessoren können auf eine Dauerprofessur (tenure) an derselben Hochschule berufen werden (tenure track).

In dem durch das BVerfG-Urteil ausgelösten Schwebestadium sind die Länder gezwungen, eigene gesetzliche Regelungen zu schaffen. Zehn Bundesländer haben bislang die Juniorprofessur eingerichtet. Einer der Hauptstreitpunkte ist noch immer das Verhältnis von Habilitation und Juniorprofessur. Wenn die Juniorprofessur neben der Habilitation besteht, wird es problematisch sein, die Qualifikationen zu vergleichen. Die diesbezüglichen Unterschiede in den einzelnen Bundesländern könnten dazu führen, dass dem akademischen Nachwuchs weniger Wahlmöglichkeiten bei der Bewerbung auf Professuren bleiben, weil das Anforderungsprofil an Stellenbewerber von Bundesland zu Bundesland variieren kann. Unterschiedliche Personalstrukturen würden den Hochschulwechsel über Landesgrenzen hinaus erschweren.

Mit der Berufung auf eine Professur an einer Universität oder mit dem Antritt einer leitenden Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen sind die Habilitanden – dann bereits meist um die vierzig Jahre alt – endlich dem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ entwachsen. Um einen passenden Lehrstuhl zu finden, der dem eigenen wissenschaftlichen Profil entspricht, und der zum passenden Zeitpunkt frei wird, bedarf es trotz aller Karriereplanung auch einer Portion Glück. Was bei den Universitäten erschwerend hinzukommt, ist das „Hausberufungsverbot“: Habilitanden müssen sich in der Regel an einer anderen Universität bewerben als an der, an der sie habilitiert haben. Nach geschaffter Habilitation können die Universitäten auf Antrag auch Titel wie Privatdozent und außerplanmäßiger Professor vergeben.

Praxisorientierte Fachhochschulen

Es geht aber auch ohne Habilitation, wie die Praxis an den Fachhochschulen belegt. Die Fachhochschulen, die ihre Studierenden praxisorientiert ausbilden wollen, fahnden bei der Suche nach Hochschul Lehrern nach Kandidaten, die über entsprechende Berufserfahrung verfügen. Die Hochschulgesetze verlangen als Einstellungsvoraussetzung für FH-Professuren besondere Leistungen bei der Anwendung und Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer „mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen“, erklärt Dr. Hubert Mücke, Geschäftsführer des Hochschullehrerbundes e.V., der Vertretung der FH-Professoren.

Die Ausgestaltung der Qualifikationswege für Hochschullehrer sind den unterschiedlichen Fächerkulturen angepasst: „Beispielsweise, wenn in der jeweiligen Fachrichtung eine Promotion nicht üblich ist, wie etwa in den Fächern

Architektur oder Design, dann kann der Erfolg durch gewonnene Wettbewerbe, Auszeichnungen oder Ausstellungen belegt werden“, erklärt Dr. Hubert Mücke. Die Einstellungsvoraussetzung soll die sowohl wissenschafts- als auch anwendungsbezogene Befähigung der Professorinnen und Professoren gewährleisten. Erfüllt sind diese Anforderungen etwa durch eine qualifizierte Promotion in Verbindung mit einer leitenden und erfolgreichen beruflichen Tätigkeit. Gerade die mindestens fünfjährige berufliche Praxis sei Garant für das besondere, Wissenschaft und Berufspraxis verbindende Profil von Lehre und Forschung an den Fachhochschulen. Da dieses Profil auch bei Unternehmen sehr gefragt ist, buhlen die Fachhochschulen mit ihnen um die klugen Köpfe, haben aber meistens in Bezug auf die Besoldung das Nachsehen.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung ist zudem die pädagogische Eignung, die beim Berufungsverfahren überprüft wird. „Bei den Probevorträgen spielt zum Beispiel auch das didaktische Konzept eine gewichtige Rolle“, führt Dr. Mücke aus. In einigen Bundesländern wie etwa Bayern oder Nordrhein-Westfalen gebe es darüber hinaus eine Probezeit. In Bayern sind Fachhochschullehrer dazu verpflichtet, im hochschuldidaktischen Zentrum Lehrgänge zu besuchen. Ohne einen erfolgreichen Abschluss können sie nicht auf Lebenszeit verbeamtet werden. Wer mit einer Professur liebäugelt, dem rät Hubert Mücke zunächst zu einem befristeten Lehrauftrag: „So kann man erste Kontakte knüpfen und feststellen, ob einem die Lehrtätigkeit liegt.“

Wer diese Voraussetzungen mitbringt, für den stehen 2005 die Chancen auf eine Professur – verglichen mit den Jahren zuvor – gut. Laut dem Wissenschaftsrat liegt der „Ersatzbedarf“ an den bundesweit 150 Fachhochschulen jährlich bei rund vier Prozent. Das entspricht in etwa 500 Stellen, die durch Ausscheiden in den Ruhestand frei werden – immer vorausgesetzt, dass diese Stellen auch neu besetzt werden. 2005 steigt die Anzahl der ausscheidenden Professoren auf 4,9 Prozent an. 2006 pendelt sich die Zahl dann wieder um die vier Prozent ein. Die meisten frei werdenden Professuren entfallen auf ingenieur- und wirtschaftswissenschaftliche Fächer.

Reformbestrebungen

Mit Reformen wollen Bund und Länder flexiblere und leistungsorientiertere Strukturen schaffen. Im Fokus etwa: Die Einführung einer teils leistungsabhängigen Besoldung oder auch ein Verkürzen des „langen Dienstwegs“ einer Professorenlaufbahn. Dafür wurde die Juniorprofessur geschaffen. Nachwuchswissenschaftler sollen früh selbstständig forschen können, ein eigenes Budget haben und selbst Doktoranden ausbilden können. Zehn Bundesländer haben die Juniorprofessur bereits eingerichtet: Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt,

Weitere Informationen zur Juniorprofessur:

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
<http://www.bmbf.de>

Förderverein Juniorprofessur e.V.
<http://www.juniorprofessur.com>

Die Junge Akademie
<http://www.diejungeakademie.de>

Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
<http://www.hrk.de>

EINSCHÄTZUNG DER WIRTSCHAFT

Harter Leistungs- und Ergebnisdruck

In vielen Kanzleien und Prüfungsgesellschaften arbeiten Professoren und ehemalige Hochschullehrer als Berater in wirtschaftlichen Fragen. Wichtig ist, dass man sich nicht scheut, aufgrund seiner Leistung bewertet zu werden. Juniorprofessoren, die aktiv ihren Forschungsbereich gestalten und damit in die Öffentlichkeit gehen, werden ohnehin mit der Wirtschaft im Gespräch sein – so entstehen erste Kontakte. Bei einem Wechsel muss klar sein: Mit der Hochschule verlässt man ein Umfeld, in dem man ungestört arbeiten und denken kann. Der Leistungs- und Ergebnisdruck ist insbesondere im jetzigen wirtschaftlichen Umfeld sehr hart. Wer sich für einen

Wechsel entscheidet, muss lernen, von der Problemorientierung auf die Suche nach Ergebnissen umzuschalten. Vielen Unternehmen fehlen ja Mitarbeiter, die in der Lage sind, komplexe Fragestellungen zu bewältigen und daraus praktische Lösungen abzuleiten.



Foto: Privat

Matthias Struwe, Leiter des Bereichs Unternehmenskommunikation bei Rödl & Partner

Völlig anderer Speed in der Wirtschaft

Ich kann jedem Hochschullehrer empfehlen, bereits frühzeitig vor einem Wechsel mit der Wirtschaft zusammen zu arbeiten. So kann man Kontakte knüpfen und Einblicke in nicht-akademische Berufsfelder erhalten. Siemens arbeitet bundesweit mit sehr vielen Hochschulen vorwiegend im technischen Bereich zusammen. Dort gibt es viele kompetente Forscher und Lehrer, bei denen ich mir gut vorstellen könnte, dass sie sich auch in der freien Wirtschaft wohlfühlen würden. Gerade für Dozenten von Technischen Hochschulen bieten sich viele Vorteile. In der Wirtschaft erlebt man einen völlig anderen Speed.



Foto: Privat

Eric Hampe, Leiter der „Recruiting Deutschland“-Abteilung bei der Siemens AG

Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und das Saarland. Bislang wurden Fördermittel des Bundes für 933 Stellen an 65 Universitäten bewilligt: Pro Stelle stehen bis zu 60.000 Euro bereit. Der Frauenanteil lag in 2003 bei rund einem Drittel. Im Regelfall sollen diese auf sechs Jahre befristeten Stellen nach einer positiven Zwischenevaluation spätestens bis zum Ablauf der Juniorprofessur in eine Dauerprofessur münden. Eine Garantie gibt es aber nicht: Wer nicht berufen wird, scheidet aus dem Dienstverhältnis und gegebenenfalls sogar aus der Hochschule aus. Fragt man die Junioren selbst, wie in einer Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) geschehen, so beurteilen sie diese neue Personalkategorie als einen wesentlichen Fortschritt für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Mehrheit der Befragten schätzt ihre Situation als gut und sehr gut ein. Ein Drittel rechnet sogar mit insgesamt guten Karrierechancen.

„Zwar sind Reformen wie die Juniorprofessur ein erster Ansatz um die Abhängigkeit in der Qualifikationsphase zu verringern, in der Realität jedoch ist dieser Effekt nur gering. Da nur wenige Dauerstellen im Mittelbau vorhanden sind, werden auch Mittelbauer auf Qualifizierungsstellen wie Doktorand, Postdoc, Juniorprofessur für Aufgaben herangezogen, die sie ihrem Qualifikationsziel nicht näher bringen und diese Phase verlängern“, kritisiert hingegen Dr. Gustav Quade, Vorsitzender der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau. Weil nur wenige Professorenstellen vorhanden sind, drängt der akademische Nachwuchs nach der Qualifikationsphase auf den Arbeitsmarkt – und ist in der Regel für die Hochschule verloren. Qualifizierter Nachwuchs werde so von der Hochschule gefegt. Auf dem „freien Markt“ jedoch ist die „Qualifizierung oft nicht wichtig“ und das „Alter ist zu hoch“, meint Gustav Quade. Arbeitssuchende Akademiker wären die Konsequenz.

Mehr Leistung – mehr Geld

„Warum sollte ich Probleme damit haben, mich der Kritik und Bewertung meiner Studenten und Studentinnen auszusetzen?“ Iska Schönfeld ist immer noch ein wenig verwundert, wenn sie Anfragen bekommt, sich Kollegen oder gar die Presse danach erkundigen, wie es denn so sei als „Deutschlands erste Professorin, die teils nach Leistung bezahlt wird“.

Seit gut einem Jahr entscheiden Kollegen und auch ihre Studierenden mit ihrem Votum mit über das Einkommen der 34 Jahre alten Professorin. Ist die Bewertung gut, werden Leistungszuschüsse gewährt. „Leistung bringt Geld“. So titelte denn auch die Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen, als sie Iska Schönfeld zur Professorin für Lichtdesign ernannt. Grundlage dafür ist die so genannte „W-Besoldung“, eine Konsequenz aus dem vor einem Jahr in Kraft getretenen Professorenbesoldungsreformgesetz. Danach können – verknüpft ausgedrückt – Hochschulen eigene Verfahren bei der Bemessung von Leistung entwickeln.

Sinnvoll sei das Besoldungssystem für engagierte Nachwuchsdozenten, meint Iska Schönfeld. Engagement würde sich in doppelter Weise auszahlen: Teils durch die finanzielle Honorierung, vor allem aber durch die Chance, bei positiven Bewertungen seine Karriere faktisch zu begründen und sich von weniger leistungsorientierten Kollegen und Kolleginnen herauszuheben. Eine teils leistungsabhängige Besoldung könne aber nur die Basis sein für weiterführende Änderungen.

Frauenrepräsentanz

Iska Schönfeld ist außerdem eine der zahlenmäßig noch stark unterrepräsentierten Professorinnen. Ebenso wie in den Führungsetagen der Wirtschaft sind Professorinnen an deutschen Hochschulen eine Ausnahme. Mit einem Anteil von weniger als zehn Prozent Frauen an allen Professuren bleibt Deutschland weit hinter vielen anderen Ländern zurück (HRK). Vor allem an Fachhochschulen, an denen Ingenieurwissenschaften stark vertreten sind, ist der Anteil weiblicher Professoren gering. Förderprogramme sollen Abhilfe schaffen: In Baden-Württemberg etwa gibt es das Mathilda-Planck-Förderprogramm, das durch Promotionsstipendien oder die Vermittlung von Lehraufträgen Frauen den Weg zur Professur erleichtern soll. Seit Januar 2004 bieten die Technische Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Freie Universität Berlin das Pilotprogramm „ProFil – Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring, Training, Networking“ für Wissenschaftlerinnen an, die eine Professur anstreben. Habilitandinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen werden jeweils ein Jahr lang bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere unterstützt. ■

Chancen sind fächerabhängig

Ob jemand als Hochschullehrer gute Chancen in der freien Wirtschaft hat, ist stark von seinen Fächern abhängig. Ein BWL-Dozent bringt für Unternehmen wahrscheinlich die gewünschten Qualifikationen mit. Ein guter Chemiker kann auch in privaten Labors erfolgreich sein. Geisteswissenschaftler sind hingegen gezwungen, intensiver nach Nischen auf dem Arbeitsmarkt zu suchen. Althistoriker, die schon an der Hochschule in Archiven zu Hause waren, könnten einen Beruf in einer Bibliothek oder einem Archiv anstreben.

Doch egal, welches Fach man unterrichtet: Ab einem Alter von ungefähr 40 Jahren hat man den Hochschul-Alltag so verinnerlicht, dass es schwer ist, sich in einem neuen Beruf zu sozialisieren. Falls Interesse an einem Wechsel besteht, sollte dieser also nicht zu lange hinausgezögert werden. Das Prinzip der Juniorprofessur könnte ein guter Ansatz sein, den nötigen Zeitdruck zu erzeugen.

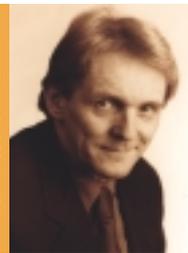


Foto: Privat

Gunta Saul-Soprun, Gründerin der Beratungsagentur Academic Consult

In der Wissenschaft gibt es keine Erfolgsgarantie

Foto: Wissenschaftsrat



Der Wissenschaftsrat hat die Aufgabe, Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Hochschulen, der Wissenschaft und der Forschung sowie des Hochschulbaus zu erarbeiten. Im Interview äußert sich der Vorsitzende Professor Karl Max Einhäupl zu den Hochschulreformen und erklärt, welche beruflichen Chancen sich für künftige Anwärter auf Hochschulberufe ergeben.

uni: Würden Sie noch ruhigen Gewissens empfehlen, Hochschullehrer werden zu wollen?

Karl Max Einhäupl: Allen wissbegierigen Studierenden, die in ihrem Leben noch etwas anderes erreichen wollen als ein dickes Bankkonto: ja.

uni: Inwiefern wird sich in den kommenden 15 Jahren die Qualität und Quantität der Aufgaben von Hochschullehrern ändern?

Karl Max Einhäupl: Wir werden eine stärkere Differenzierung erleben. Einige Hochschullehrer werden sich mehr auf die Forschung, andere mehr auf die Lehre konzentrieren. Ich hoffe, dass ein mehrfacher Wechsel zwischen Wissenschaft und anderen Tätigkeitsbereichen, etwa in der Wirtschaft, dann all-

täglicher geworden ist. Ebenso hoffe ich, dass sich die Betreuungsrelationen verbessern. Davon profitieren die Studierenden, aber natürlich auch die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen.

uni: Sollten angehende Hochschullehrer erst „draußen“ in der Industrie gearbeitet haben, um ihre Chancen zu erhöhen?

Karl Max Einhäupl: Das hängt von der jeweiligen Disziplin ab und davon, ob jemand eine Tätigkeit an einer Universität oder Fachhochschule anstrebt. Für Ingenieure etwa und für künftige FH-Professoren ist eine längere Praxisphase unerlässlich. In anderen Disziplinen aber, etwa den Geisteswissenschaften, wird sie weniger honoriert.

! info

BERUFENet

In der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit werden Berufe näher erläutert. Das Suchwort „Hochschullehrer“ liefert eine Beschreibung sowie mögliche Zugänge.
<http://www.arbeitsagentur.de>

Deutscher Bildungsserver

Unter der Rubrik „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ gibt es unter anderem Informationen zu Graduiertenkollegs und Stipendien, Tipps zu Zeitverträgen und Arbeitsmethoden und eine Liste von Interessenvertretungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.
<http://www.bildungsserver.de>

Deutscher Hochschulverband

Positionspapier zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
<http://www.hochschulverband.de>

Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

<http://www.hrk.de>

Wissenschaftsrat (WR)

<http://www.wissenschaftsrat.de>

Bundesvertretung akademischer Mittelbau (BAM)

<http://www.mittelbau.org>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

In der Reihe „An unseren Hochschulen bewegt sich etwas“ stehen folgende Publikationen zum Download bereit:

„Antworten auf Fragen zu befristeten Arbeitsverhältnissen“

http://www.bmbf.de/pub/faq_zu_befristeten_arbeitsvertraegen.pdf

„Antworten auf Fragen zur Juniorprofessur“

http://www.bmbf.de/pub/faq_zur_juniorprofessur.pdf

Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)

Studie über die ersten zwei Jahre Juniorprofessur
http://www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung__4_233.pdf

Info online

www.uni-magazin.de

Interview mit dem Juniorprofessor Lars Frommann