

Prinzipien der Nachwuchsförderung in Deutschland

Jürgen Schlegel, Bonn

<u>Übersicht</u>	<u>Seite</u>
I. Vorbemerkung	1
II. Prinzipien und Organisationsformen der Nachwuchsförderung in Deutschland	3
1. Hilfe zum Lebensunterhalt	3
2. Forschungsbezogenes Studium	4
3. <i>Training on the job</i> - Ausbildung im Beruf/Beruf als Ausbildung	5
4. Kombinationsmodelle	6
5. Generelle Probleme der derzeitigen Nachwuchsförderung	6
III. Ausblick: Reformansätze	7
1. Ziele	7
2. Instrumente (Reformvorschläge)	8
Material	14

Vorbemerkung

Es ist nicht das erste Mal, dass ich zu diesem Thema in Österreich spreche: 1984 hatte mich Frau Prof. Dr. Glück von der Österreichischen Rektorenkonferenz eingeladen, zum Thema Dienstrecht und Personalplanung zu sprechen, in dessen Mittelpunkt auch damals die Frage der Nachwuchsgewinnung stand. Als ich mir meine Notizen von damals noch einmal durchgesehen habe, kamen mir viele der damals angesprochenen Probleme sehr aktuell vor:

- Wie fördert man Nachwuchs für die Wissenschaft?
- Kann man den Bedarf am Nachwuchs für die Wissenschaft quantifizieren?
- Wie misst man die wissenschaftliche Qualität - und vor allem: Quis iudecat? (wer entscheidet über die Qualifikation wissenschaftlichen Nachwuchses).

Die Diskussion über den wissenschaftlichen Nachwuchs - besser: um die Qualifikationsanforderungen an Professuren - begann in Deutschland auf der politisch-administrativen Ebene zu Beginn der siebziger Jahre

- mit den Auseinandersetzungen um das Hochschulrahmengesetz,
- um die Ausgestaltung der Gruppenuniversität und
- dem dramatischen Ausbau der Hochschulen in Deutschland.

Von den traditionellen Qualifikationswegen wurde zunehmend abgewichen: Die neu errichteten Hochschulen brauchten Personal - viel Personal in ganz kurzer Zeit: Häufig wurden Nichthabilitierte berufen.

Die politische Festlegung, dass Lehre an Hochschulen nur von Professoren und Professorinnen durchgeführt werden dürfe, führte in manchen Ländern in der Bundesrepublik Deutschland zu einer Welle von Überleitungen aus Mitarbeiterpositionen in Professorenämter und verzerrte die überkommene Personalstruktur erheblich.

Wer perspektivisch dachte, wusste, dass die Neugründungswelle die Altersstruktur der Professoren-schaft erheblich verschoben hatte, mit der Folge einer längeren Zeit geringeren Nachwuchsbedarfs und darauf folgend einer dramatischen Pensionierungswelle, in der wir jetzt stehen. Es galt, diese Zyklen zu glätten.

Der Hochschulassistent warf planerische Fragen auf, denn die Ausbringung der Stellen sollte nach dem seinerzeitigen Hochschulrahmengesetz entsprechend dem Bedarf an Professuren erfolgen. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und Kultusministerkonferenz haben damals ein Verhältnis von 4-3 : 1 für Professoren zur Hochschulassistenten gefordert.

Natürlich stand auch damals die Habilitation in der Diskussion; bei der inhaltlichen Diskussion ging es aber mehr um die Frage, wie Promotionen an deutschen Universitäten durchgeführt und wie sie gefördert werden könnten.

Es wurden seinerzeit vor allem Programme zur finanziellen Förderung von Doktoranden aufgelegt. Die Graduiertenförderung durch die Länder wurde ergänzt durch erhebliche Mittel, die der Bund über Stiftungen, den Deutschen Akademischen Austauschdienst und partiell über die Deutsche Forschungsgemeinschaft zur Verfügung stellte.

Das Hochschulrahmengesetz hat 1976 die Position des Hochschulassistenten geschaffen, der im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses von höchstens sechs Jahren Dauer durch selbständige Forschung, aber - wegen des Dogmas der Professorenlehre - unselbständige Lehre sowie wissenschaftliche Dienstleistungen auf Weisung des Professors, dem die Stelle zugeordnet war, die Qualifikation für die Berufung zum Professor erwerben sollte. Dieser Qualifikationsweg hat sich insbesondere wegen der Unvereinbarkeit von Selbständigkeit in der Forschung und Unselbständigkeit in der Lehre und Dienstleistung und wegen der fehlenden Mittelausstattung für die Hochschulassistenten nicht bewährt. Die Rechtsfigur des Hochschulassistenten wurde deshalb mit der Reform des Hochschulrahmengesetzes 1985 durch den (unselbständigen) wissenschaftlichen Mitarbeiter ersetzt.

Die achtziger Jahre waren in Deutschland geprägt durch sehr geringen Ersatzbedarf; es wurden daher Programme erdacht und umgesetzt, die junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Habilitation dem Wissenschaftsbetrieb so lange erhalten sollten, bis geeignete Professuren aus Altersgründen frei würden. Entwickelt wurde dieser Gedanke vom seinerzeitigen Präsidenten der Universität Erlangen-Nürnberg, Prof. Fiebiger, und ging daher in die forschungspolitische Diskussion als "Fiebiger-Programm" ein. In einer großen Wellenbewegung begann dann wohl etwas verfrüht Ende der achtziger Jahre die Diskussion darüber, ob unsere Hochschulen hinreichend viel wissenschaftlichen Nachwuchs hervorbrächten, um die ab Mitte der neunziger Jahre erwartete große Pensionierungswelle auffangen und freiwerdende Stellen qualifiziert neu besetzen zu können.

Nach einem ersten gemeinsamen Hochschulsonderprogramm, das der Kapazitätserweiterung in besonders belasteten Studiengängen diene und zum Abbau von numerus-clausus-Regelungen beitragen sollte, aber auch zur Schaffung von wissenschaftlichen Nachwuchsstellen genutzt wurde, haben Bund und Länder 1990 ein zweites Hochschulsonderprogramm verabredet, das explizit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch verstärkte finanzielle Ausstattung bestehender und durch Schaffung neuer Förderinstrumente diene. Dieses Programm wurde nach der Wiedervereinigung für die neuen Länder in Deutschland um das sogenannte Hochschulerneuerungsprogramm ergänzt, das der besonderen Situation der Hochschulerneuerung im Verlaufe des tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels nach der Wiedervereinigung diene. Die seinerzeit beschlossenen Maßnahmen sind 1996 in einem dritten Hochschulsonderprogramm des Bundes und der Länder mit geringen Änderungen fortgeschrieben worden.

Nach dieser die bisherige Entwicklung skizzierenden Vorbemerkung möchte ich Ihnen

- die Prinzipien und Organisationsformen der gegenwärtigen Nachwuchsförderung in Deutschland darstellen, um dann auf
- die Reformansätze der gegenwärtigen Dienstrechts- und Nachwuchsdiskussion einzugehen.

I. Prinzipien und Organisationsformen der Nachwuchsförderung in Deutschland

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - jener "nachwachsenden" Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die fähig und geeignet sind, den Beruf eines Professors oder leitenden Wissenschaftlers an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung zu ergreifen, und die deshalb für diesen Beruf gewonnen werden sollen - geschieht durch Motivierung, finanzielle Unterstützung und Einbeziehung in Forschung und Lehre. Sie ist einerseits auf die Qualifizierung der "nachwachsenden" Wissenschaftler gerichtet, andererseits darauf, ihre Innovationskraft, Neugierde und Unvoreingenommenheit für die Weiterentwicklung der Wissenschaften zu nutzen. Immer noch erfolgt die Heranbildung des Nachwuchses in zwei **Phasen**:

- der Promotionsphase, mit deren Abschluss die Fähigkeit, den Fortschritt der Wissenschaft zu fördern nachgewiesen wird, und
- der anschließenden Postdoktoranden- und/oder Habilitationsphase, in der weitere wissenschaftliche Leistungen erbracht werden; diese Phase soll regelmäßig mit dem Nachweis der Befähigung zur selbständigen Vertretung eines Faches/Fachgebiets in Forschung und Lehre abschließen.

Die Förderung erfolgt nach **Prinzipien**, die sich in drei Kategorien fassen lassen (Folie 1):

- Hilfe zum Lebensunterhalt
- forschungsbezogene Ausbildung
- *training on the job* = Qualifizierung im Beruf.

Dabei umfasst die Kategorie "forschungsbezogene Ausbildung" vornehmlich die Förderung des Nachwuchses in der Phase I, der "Anfänger" in der Wissenschaft; in den Kategorien "*training on the job*" und "Hilfe zum Lebensunterhalt" hingegen werden sowohl "Anfänger" als auch "Fortgeschrittene" - Promovenden wie Postdoktoranden und Habilitanden - gefördert.

Ergänzt werden diese drei Kategorien durch das Querschnittsprinzip der Förderung von Frauen auf allen Ebenen und in allen Förderformen als Querschnittsaufgabe.

1. Hilfe zum Lebensunterhalt

Ziel der Förderung ist es, den Lebensunterhalt begabter Doktoranden, Postdoktoranden und Habilitanden finanziell zu sichern, damit diese sich uneingeschränkt oder vorwiegend der zum Erwerb der angestrebten Qualifikation führenden wissenschaftlichen Arbeit widmen können.

Instrumente sind (Folie 2)

- eine Vielfalt von **Stipendien**, nämlich
 - mehrjährige Promotionsstipendien,
 - Postdoktorandenstipendien - d.h. Forschungsstipendien für umgrenzte Forschungsvorhaben, die selbständig oder unter Anleitung eines qualifizierten Wissenschaftlers bearbeitet werden sollen, und
 - Habilitationsstipendien,
 - Stipendien für einen Auslandsaufenthalt während der Promotions- oder der Postdoktorandenphase,
 - "Überbrückungsstipendien": Forschungsstipendien für Habilitierte zur Förderung ihrer weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit vor einer Berufung (Heisenberg-Stipendien)

sowie

- Beschäftigungsmöglichkeiten für geprüfte wissenschaftliche Hilfskräfte: in der Regel befristet zu besetzende Teilzeitstellen für Promovenden, die ihren Lebensunterhalt durch wissenschaftliche Dienstleistungen und Zuarbeit verdienen.

Defizite dieser Förderform:

- Die Hilfskraftpositionen erfordern häufig Dienstleistungen in promotionsfernen Bereichen; sie zehren häufig - gerade in attraktiven Fächern - die Arbeitskraft der jungen Leute auf und lassen ihnen nicht genügend Zeit, sich auf die Promotion in der nötigen Intensität zu konzentrieren.
- Wir unterstützen im Regelfall nur mit Geld, nicht aber nicht durch Einbindung in Forschung und Lehre, durch Heranführen an das wissenschaftliche Tätigkeitsfeld.
- Stipendien sind in den meisten Fällen zu niedrig, um auskömmlich den Lebensunterhalt zu sichern oder gar im Wettbewerb mit Beschäftigungsangeboten der Industrie bestehen zu können.
- Die Stipendiaten sind nicht sozialversichert, sie erwerben weder Ansprüche für den Fall anschließender Arbeitslosigkeit noch für ihre Altersversorgung.

2. Forschungsbezogenes Studium

Ziel ist die gemeinsame wissenschaftliche Spezialisierung mehrerer Graduiertes unter Anleitung erfahrener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem definierten Forschungsgebiet. Hierfür stehen folgende **Instrumente** - die teilweise mit Stipendien verbunden sind - zur Verfügung (Folie 3):

- **Graduiertenkollegs:** interdisziplinäre (auch: hochschulübergreifende oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen einbeziehende), einen Forschungszusammenhang herstellende Doktorandenkollegs unter Leitung mehrerer Hochschullehrer.

Graduiertenkollegs wurden in den achtziger Jahren zuerst als Instrument der Studienreform, nicht vorrangig der Nachwuchsförderung, entwickelt. Die ersten Modellversuche der BLK verliefen - anfänglichen Bedenken in Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen zum Trotz - so überzeugend, dass Bund und Länder 1989 eine Vereinbarung zur gemeinsamen Förderung von Graduiertenkollegs geschlossen und die Deutsche Forschungsgemeinschaft gebeten haben, das Programm durchzuführen. Die Förderform wurde als außerordentlich wirksam empfunden, die Nachfrage ist hoch und übersteigt die Fördermöglichkeiten bei weitem. Graduiertenkollegs werden in Deutschland allgemein als Ausweis von Forschungsqualität der Universitäten gesehen, an denen sie eingerichtet sind, und gewinnen hierdurch für die Hochschulen zusätzliche - auch fiskalische - Bedeutung.

Mit den Forschungsprogrammen und darauf aufbauenden Studienangeboten, einem günstigen Zahlenverhältnis zwischen Hochschullehrern und Doktoranden, den Stipendien, Reisemöglichkeiten und Mitteln zur Einladung von Gastwissenschaftlern bieten die Graduiertenkollegs gute Arbeitsmöglichkeiten für Doktoranden. Allerdings konnte ein wesentliches Defizit der Doktorandenausbildung in Deutschland auch in Graduiertenkollegs nicht beseitigt werden: auch in Graduiertenkollegs ist die mittlere Promotionsdauer mit 3,9-4,4 Jahren zu lang, das Alter der Promovierten mit durchschnittlich 30 Jahren immer noch zu hoch. Ein weiteres, noch zu lösendes Problem ist die Schaffung einer spezifischen Erfolgskontrolle.

Trotz der unbestrittenen Erfolge der Graduiertenkollegs ist es erst im letzten Jahr gelungen, die Kollegs in die normale Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft durch Bund und Länder zu integrieren.

- Ein noch relativ neues Instrument sind **Graduiertenstudiengänge:** wissenschaftliche Aufbaustudiengänge mit dem Ziel der Promotion. Der wesentliche Unterschied zu den Graduiertenkollegs besteht dabei weniger in Zielrichtung und Arbeitsweise, als vielmehr im Verfahren zur Errichtung. So haben der Deutsche Akademische Austauschdienst und die Deutsche Forschungsgemeinschaft - aus Mitteln des Bundes im Rahmen des neuen Sonderprogramms für Hochschule und Wissenschaft - gerade ein gemeinsames Förderprogramm "Promotion an Hochschulen in Deutschland - PHD" ausgeschrieben, mit dem der Aufbau internationaler Promotionsprogramme gefördert werden kann. Bedingungen für die Förderung in diesem Programm: die Promotion soll binnen drei Jahren erfolgen können; die - im Vordergrund stehenden - Forschungsaktivitäten der Promovenden werden durch ein Studienprogramm begleitet, das es ihnen ermöglicht, regelmäßig ihre Forschungsergebnisse zu diskutieren und sich (für die Dissertation und darüber hinaus) Methoden und Kenntnisse anzueignen; das Studienprogramm soll neben Angeboten an der Hochschule Veranstaltungen von Gastdozenten, Gastvorträge ausländischer Wissenschaftler, internationale *Summer Schools*, Tagungen und Kolloquien umfassen. Etwa ein Drittel der Promovenden

sollen Ausländer sein. Diese Graduiertenstudiengänge orientieren sich stärker an im anglo-amerikanischen Ausland üblichen Strukturen und haben einen expliziten Strukturreformansatz über die Nachwuchsförderung hinaus.

- Ähnliches verfolgt die Max-Planck-Gesellschaft mit den letztes Jahr ins Leben gerufenen **International Max Planck Research Schools**, für die sich Max-Planck-Institute mit Universitäten zusammenschließen. Neben der forschungsorientierten Ausbildung ist ein wesentliches Ziel dieser Einrichtungen, ausländischen wissenschaftlichen Nachwuchs für eine Promotion in Deutschland zu gewinnen: mindestens die Hälfte der Förderplätze soll - aufgrund internationaler Ausschreibung - an ausländische Bewerber vergeben werden.
- Interessant finde ich das **"Studies of excellence"-Programm** des Verbunds Norddeutscher Universitäten¹: ein einjähriges Studium für fortgeschrittene, besonders begabte Studierende im Zusammenwirken mit Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und Forschungseinrichtungen der beteiligten Universitäten unter Anleitung eines Mentors und nach individuell festgelegtem, auf den Studienplan der Heimatuniversität abgestimmtem Studienplan. Dieses Fördermodell gilt ausdrücklich dem hochbegabten "Spitzennachwuchs".
- Schließlich sind noch **Summer Schools** als Medium forschungsbezogener Ausbildung zu nennen: mehrwöchige Kurse unter internationaler Beteiligung von Studierenden und Referenten zur wissenschaftlichen Vertiefung von Spezialgebieten - und zugleich zur wissenschaftlichen Sozialisation -, wie sie im Ausland schon vielfältig, in Deutschland noch relativ wenig angeboten werden.

3. **Training on the job - Ausbildung im Beruf/Beruf als Ausbildung**

Steht bei der eben beschriebenen Kategorie das Studium im Vordergrund, so ist hier die Ausbildung zugleich Beruf. **Ziel** des *Training on the job* ist die Spezialisierung oder wissenschaftliche Weiterbildung entweder durch Mitwirkung in Forschungsprojekten und in der Lehre oder durch Übertragung selbständiger Forschungstätigkeit.

- Häufigstes **Instrument** (Folie 4) ist die Beschäftigung des Nachwuchswissenschaftlers als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Assistent unter Anleitung und Verantwortung eines erfahrenen Hochschullehrers oder Forschers. Solche Stellen an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. in drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben werden sowohl mit Doktoranden als auch mit Postdoktoranden bzw. Habilitanden - in der Regel befristet - besetzt. Aus sozialpolitischer Sicht spricht einiges für diese Verbindung von Erwerbstätigkeit und Ausbildung. Aus Sicht des Nachwuchsförderers sind aber auch Nachteile erkennbar: Die unselbständig zu erbringenden Dienstleistungen sind häufig so umfangreich, dass für die Vorbereitung der Promotion oder Habilitation keine Zeit bleibt; auch wird beklagt, dass die Unselbständigkeit zu wissenschaftlicher - teilweise auch persönlicher - Abhängigkeit führen kann, die die Entwicklung eigener Forschungsperspektiven verhindert. Gerade dieser Aspekt hat die Dienstrechtsreformdiskussion der letzten Zeit in Deutschland stark geprägt.
- Für Promovierte, die sich vornehmlich der Forschung widmen wollen und dafür Unterstützung durch ein Team brauchen, gibt es **selbständige Nachwuchsgruppen**: Der geförderte Nachwuchswissenschaftler erhält die finanziellen, personellen und räumlichen Mittel, die ihm die selbständige Ausführung eines Forschungsprojektes an einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung ermöglichen. Neben den von Hochschulen oder von außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus institutionellen Mitteln eingerichteten Nachwuchsgruppen gibt es hierfür Drittmittelförderung in Form von hochdotierten Forschungspreisen; neuerdings bewilligt die Deutsche Forschungsgemeinschaft für Forschungsprojekte neben der "Sachbeihilfe" - die immer auch die Per-

¹ Bremen, Greifswald, Hamburg, Kiel, Oldenburg, Rostock

sonalkosten für vom Antragsteller zu beschäftigende Mitarbeiter umfasste - auch die eigenen Personalkosten des Antragstellers.

- Mit dem Schlagwort "**portable associate professorship**" hat die DFG kürzlich jene Förderform bezeichnet, die derzeit als Heisenberg-Stipendium bekannt ist: Die durch ein Stipendium finanzierte, von einer Universität ermöglichte Ausübung einer Dozentur, also die Kombination von persönlichem Stipendium und Rechten und Pflichten eines Hochschuldozenten. Die DFG strebt an, dass die aufnehmende Fakultät künftig den Heisenberg-Stipendiaten Prüfungs- und Promotionsrechte gewährt - damit wäre die Bezeichnung *associate professorship* gerechtfertigt.

4. Kombinationsmodelle (Folie 5)

- Als Instrument zur Förderung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft 1999 das **Emmy-Noether-Programm** aufgelegt: In einer - unmittelbar auf die Promotion folgenden - ersten, zweijährigen Förderphase erhält der Geförderte ein Forschungsstipendium für einen Aufenthalt an einer ausländischen Einrichtung; in der zweiten, dreijährigen Phase erhält er neben seinen eigenen Bezügen Mittel für die personelle und sächliche Ausstattung einer unter seiner Leitung an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung einzurichtenden Nachwuchsgruppe.
- Weitere Kombinationsmodelle sind die schon unter dem Stichwort "Nachwuchsgruppen" erwähnten Forschungspreise, als Beispiel sei hier nur der **Heinz Maier-Leibnitz-Preis** der DFG genannt. Dieser wird als Anerkennung für erste wissenschaftliche Leistungen junger Promovierter mit dem Ziel verliehen, Anreiz für weitere wissenschaftliche Arbeiten zu geben. Der Preis - Dotierung 30.000 DM - soll den Preisträgern ermöglichen, sich wissenschaftlich weiterzuentwickeln; einer Zweckbindung unterliegt er nicht, er ermöglicht also entweder den eigenen Lebensunterhalt oder die Beschaffung von Forschungsmaterial oder die Beschäftigung von Hilfskräften.

5. Generelle Probleme der derzeitigen Nachwuchsförderung

Über die meisten der Probleme, die in der gegenwärtigen Diskussion eine Rolle spielen, wird seit dreißig Jahren geklagt. Verbesserungen an einigen Stellen des Systems haben nicht zu grundlegenden Änderungen geführt. Wir setzen nunmehr unsere Hoffnung in eine grundlegende Änderung der Studien- und der Personalstrukturen, die ich anschließend auch skizzieren möchte. Zunächst die Probleme (Folie 6):

- Die **Qualifikationsdauer** ist zu lang, das Promotions- und das Habilitationsalter sind zu hoch, eine erste Berufung erfolgt häufig erst im fünften Lebensjahrzehnt, wenn der Zenit der wissenschaftlichen Kreativität und Produktivität - wie wir heute wissen - bereits überschritten ist.
- Die **Promotionsphase** ist - außer in Graduiertenkollegs oder Graduiertenstudiengängen - unstrukturiert. Doktoranden in einem Beschäftigungsverhältnis (nach einer Erhebung des Wissenschaftsrates sind das über 70 % aller Doktoranden) sind häufig durch promotionsfremde Hilfsarbeiten stark belastet.
Die Betreuung von Doktoranden ist oft - insbesondere wegen des Betreuungsverhältnisses (Anzahl Doktoranden je Professor) - unzureichend. Der Doktorand ist in hohem Maße vom Betreuer abhängig, der zugleich Dissertationsgutachter und (als Projektleiter) oft faktisch Arbeitgeber ist. Eine Ausnahme bilden wiederum die Graduiertenkollegs.
- Ein neues Thema bestimmt die Diskussion neuerdings sehr stark mit: Der **Doktorandenmarkt** ist in Deutschland "leergefegt": In bestimmten Fächern - vor allem Natur- und Ingenieurwissenschaften - ist die Zahl der Absolventen gesunken, zugleich bietet die Wirtschaft gute und besser dotierte Beschäftigungsmöglichkeiten und verzichtet zunehmend auf die zusätzliche Qualifizierung nach dem Diplomabschluss. Noch in den 80-er Jahren gab es Programme - wie das Fiebig-Programm -, mit denen qualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs in der Hochschule gehalten werden sollte. Heute brauchen wir besondere Anstrengungen, um das Reservoir für Nachwuchsförderung zu erhalten und zu erweitern.

- Damit komme ich auch zum Thema **Frauen in der Wissenschaft**. Ein immer noch großes Problem ist die **Verringerung des Frauenanteils** von einer Qualifikationsstufe zur nächsten. Ich zähle nur einen Teil der bekannten Gründe auf: Die Postdoktorandenphase fällt häufig zeitlich mit der Familiengründungsphase zusammen; Weiterqualifikation "in Teilzeit" ist immer noch sehr schwierig; Mobilität und Familie sind häufig - vor allem, wenn beide Partner Wissenschaftler sind - nicht kompatibel. Bund und Länder steuern dem durch spezifische Maßnahmen wie spezielle Stipendien- und Stellenprogramme für Frauen oder Frauenquoten bei der Vergabe von Stipendien und Stellen entgegen: In dem von 1996 bis 2000 durchgeführten Hochschulsonderprogramm waren 720 Mio. DM - 20 % des Gesamtvolumens - für die personenbezogene Förderung von Frauen vorgesehen. Im neuen Hochschul- und Wissenschaftsprogramm sind für ein spezifisches Förderprogramm 180 Mio. DM für den Zeitraum 2001 bis 2003 vorgesehen; in den übrigen Programmteilen, die ein jährliches Volumen von rd. 300 Mio. DM haben, sollen 40 % der personenbezogen zu vergebenden Mittel Frauen zugute kommen.

Einiges haben wir erreicht:

- Die Anzahl der Promotionen von Frauen hat sich von 1992 bis 1999 um ein Drittel erhöht, ihr Anteil an den insgesamt erlangten Promotionen ist von knapp 30 % im Jahr 1992 auf 33,4 % im Jahre 1999 gestiegen;
- die Anzahl der Habilitationen von Frauen hat sich im gleichen Zeitraum fast verdoppelt, der Anteil ist auf 17,7 % gestiegen;
- der Anteil von Professorinnen an der Professorenschaft ist im genannten Zeitraum von 6,5 % auf 9,8 % (das ist eine Steigerungsrate von 50 %) gestiegen, er beträgt aber bei den C4-Professuren immer noch nur 6,3 %. Auf Berufungslisten nehmen Frauen aber zwischenzeitlich bereits 14,4 % der Plätze ein; ihr Anteil an den aktuellen Berufungen der letzten Jahre entspricht dem Anteil von Frauen auf Berufungslisten.

Die Veränderungen zeigen, dass wir uns mit den Fördermaßnahmen auf dem richtigen Weg befinden. In dem Maße, in dem in den nächsten Jahren altersbedingt Stellen frei werden, wird auch der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen steigen.

II. Ausblick: Reformansätze

Die Diskussion, die seit 30 Jahren in unterschiedlicher Intensität und teilweise unterschiedlichen Zielsetzungen geführt wird, kumuliert jetzt in einer gemeinsamen Anstrengung aller Beteiligten zur Änderung der Qualifikationswege, der Personalstruktur an Hochschulen und der Besoldung wissenschaftlichen Personals.

Die Diskussionsergebnisse, auf die sich diese Reformbemühungen stützen, sind in der Hauptsache in zwei Dokumenten niedergelegt: dem als Ergebnis der Beratungen einer Expertenarbeitsgruppe im letzten Herbst formulierten Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung "Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert" und der im Januar dieses Jahres vom Wissenschaftsrat verabschiedeten Empfehlung "Personalstruktur und Qualifizierung". Wenn ich es recht einschätze, gibt es einen breiten Konsens über die Grundzüge der angestrebten Reform; Dissense gibt es zu einzelnen Ausgestaltungen des Konzepts, wie etwa zur Höhe des künftigen invariablen Anteils der Besoldung der Hochschullehrer oder zur Abschaffung der Habilitation. Grundlegender Widerspruch kommt vom Deutschen Hochschulverband, der Interessenvereinigung der Universitätsprofessoren, der in der Reform eine massive Verschlechterung der Nachwuchsförderung sieht und einen Exodus guter Wissenschaftler aus den Hochschulen Deutschlands befürchtet. Hier ist noch Überzeugungsarbeit zu leisten.

1. Ziele

Ich will die Ziele der angestrebten Reformen kurz mit Schlagworten charakterisieren (Folie 7):

- **Den Beruf attraktiv machen:** Wir brauchen eine wettbewerbsfähige, unter Leistungsgesichtspunkten gestaltbare Dotierung des Hochschullehreramtes und eine Karriereperspektive. Die Gestaltbarkeit der Hochschullehrerbesoldung über Rufe und Bleibeverhandlungen reicht nicht aus; zudem gibt es zunehmend Fächer, in denen zu häufige Mobilität während der Professorenphase

wissenschaftliche Zusammenhänge zerreißt, Forschungsarbeiten unterbricht und damit wissenschaftlichen Fortschritt hemmt; dies gilt offenbar vor allem in experimentellen Naturwissenschaften. Wir brauchen auch eine dauerhafte wissenschaftliche Berufsperspektive unterhalb der Professur; die Mehrheit in der deutschen Hochschulrektorenkonferenz hält die Bereitstellung von maximal einem Drittel der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter in Funktionsstellen und Dozenturen im Hochschulbereich für angemessen.

- **Den Weg ebnen und verkürzen:** Wir müssen Qualifizierungsphasen verkürzen, frühzeitig wissenschaftliche Verantwortung übertragen, Qualifizierungsphasen in den Beruf einbeziehen statt sie dieser vorausgehen zu lassen.
- **Die Ausbildung attraktiv und wettbewerbsfähig machen:** Stipendien und Stellen/Beschäftigungsverhältnisse für Nachwuchswissenschaftler müssen wettbewerbsfähig dotiert sein; die wissenschaftliche Betreuung muss hinreichend sein und Unterstützung bei der frühzeitigen wissenschaftlichen Sozialisation gewähren. Die Reformansätze lassen ausdrücklich Stipendium und Stelle als Förderinstrumente für die Promotionsphase zu; die in der Vergangenheit intensiv geführte Diskussion darüber, ob Stipendien oder Beschäftigungsverhältnisse die bessere Förderform für Promotionen ist, wird damit mit einem pragmatischen "sowohl als auch" entschieden. Das Stipendium gibt dem Promovenden sicherlich mehr Eigenständigkeit, mehr Schutz vor Inanspruchnahme durch promotionsfremde Dienstleistungen, mehr Beweglichkeit in der Forschungsplanung; die Praxis erweist aber, dass zunehmend Promotionen in größere Forschungszusammenhnge eingebunden werden, sei es als eigene Forschungsprojekte von Instituten, sei es als Drittmittelprojekte, bei denen die eigene Promotionsttigkeit und die Mitarbeit im Forschungsprojekt ununterscheidbar zusammenfließen, so dass die Einbindung in das Projekt über einen Dienstvertrag mit entsprechenden Weisungsrechten die zweckmäßigere Alternative darstellt.
- **Das "Rekrutierungsreservoir" vergrößern:** Wir müssen **frühzeitig das Interesse** an Wissenschaft, die wissenschaftliche Neugier, wecken - nicht erst nach Abschluss des Studiums, sondern bereits in der Schule und - nachdrücklicher - während des Studiums. Insbesondere wissenschaftlich begabte **Frauen** müssen für den Beruf gewonnen werden, ihnen müssen Perspektiven eröffnet werden, bei denen Beruf und Familie vereinbar sind; wir müssen Strukturen schaffen, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten können. Auch **ausländischen Nachwuchs** müssen wir für Deutschland gewinnen. Viele Fächer müssen umdenken und auch **Qualifizierung außerhalb der Hochschule** für eine Professur akzeptieren.
- Wir müssen eine **transparente, wettbewerbsorientierte Auswahl** des Nachwuchses für die Hochschullehrerlaufbahn gewährleisten.

2. Instrumente (Reformvorschläge)

Zur Realisierung dieser Ziele wird eine Reihe von Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen vorgeschlagen (Folie 8):

2.1. "Vorakademische" Nachwuchsförderung

Die Weichen für Berufsinteressen werden schon in der Schulzeit gestellt. Es ist daher sinnvoll, das Interesse junger Leute an Wissenschaft zu wecken, sie das "Funktionieren" von Wissenschaft und Forschung erleben zu lassen, bevor sie sich für einen Beruf entschieden haben.

Ferner ist ein möglichst "nahtloser" Übergang von der Schulausbildung in die akademische Ausbildung für jene, deren Interesse man wecken konnte, anzustreben.

Schlerwettbewerbe, z.B. "Jugend forscht", Schüler-Olympiaden und Lehrerfortbildungsmanahmen können hierfür verstärkt und ergänzt werden. Eine Kommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft hat folgende zusätzliche Maßnahmen vorgeschlagen:

- Lehrerbildung und -fortbildung durch Beteiligung an DFG-geförderten Forschungsvorhaben

- Beratungs- und Mentoring-Angebote durch akademische und studentische Tutoren in Schulen
- Schülerforschungszentren
- Sommerschulen für Schüler
- Brückenkollegs zur Studienvorbereitung.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat kürzlich eine Stiftungsinitiative unter dem Namen MINT gestartet, mit der Schulen als Exzellenz-Zentren insbesondere für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik gefördert werden sollen. Solche auf Förderung einzelner "Leuchttürme" ausgerichteten Maßnahmen ergänzen sich gut mit staatlichen Modellversuchsprogrammen zur Förderung des mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts an deutschen Schulen, wie sie von der BLK beschlossen worden sind.

2.2. Forschungsbezogenes Studium

Diejenigen, die bereits während des Studiums eine wissenschaftliche Karriere in Betracht ziehen, sollten auch bereits während dieser Zeit an die Forschung herangeführt, in sie einbezogen werden. Dies sollte aber nicht so organisiert werden, dass nun neben berufsqualifizierenden Studiengängen (Diplom, Bachelor oder Master) auf Forschung ausgerichtete Studiengänge mit einem Diplom- oder *master of research*-Abschluss eingerichtet werden. Ich halte eine solche Konstruktion für verfehlt und glaube, dass Forschungsorientierung im Rahmen der vorhandenen oder demnächst neu einzuführenden konsekutiven Abschlüsse sichergestellt werden kann. Zustimmung kann ich der DFG-Präsidialkommission daher, wenn sie darüber hinausgehende spezifische Förderung des prospektiven wissenschaftlichen Nachwuchses durch Sommerschulen, die Heranführung an Graduiertenkollegs und als studentische Mitarbeiter an Forschungsvorhaben vorschlägt.

2.3. Strukturierung der Promotionsphase

Es besteht weitgehend Einvernehmen, dass in Zukunft die Promotion in der Regel in ein Promotionsstudium eingebunden werden soll. Dies erfordert eine weitgehend flächen- und fachgebietdeckende Einrichtung von Graduiertenstudiengängen und Graduiertenkollegs. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung schlägt die Schaffung eines förmlichen Doktorandenstatus im Hochschulrahmengesetz vor. Die finanzielle Förderung von Doktoranden soll weiterhin sowohl durch Stipendien als auch durch Beschäftigungsverhältnisse erfolgen.

2.4. Qualifizierung zum Hochschullehreramt

Die an die Promotion anschließende Qualifizierung zum Hochschullehreramt soll neu gestaltet werden (vgl. Grafik auf Seite 26 bzw. Folie 9).

Vorgesehen ist - und darüber besteht breiter Konsens - die Einführung einer Juniorprofessur, die in der Regel unmittelbar an die Promotion anschließen soll. Der Juniorprofessor soll das Recht (und die Pflicht) zur selbständigen Forschung und Lehre (4-8 Semesterwochenstunden) sowie das Promotionsrecht haben. Die Juniorprofessur soll auf zweimal drei Jahre befristet sein, nach den ersten drei Jahren soll eine Zwischenevaluation der Lehr- und Forschungsleistungen erfolgen. Bei negativem Evaluationsergebnis scheidet der Juniorprofessor - nach einem Auslaufjahr - aus; bei positivem Ergebnis kann er sich in der folgenden dreijährigen Phase auf ausgeschriebene Professuren bewerben.

Juniorprofessuren sollen bei den Fachbereichen statt den Professuren angesiedelt sein und eine drittmittelfähige Grundausrüstung erhalten; das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat angekündigt, nach Inkrafttreten der Dienstrechtsreform 2000-3000 solcher Grundausrüstungen für Juniorprofessuren für einen Übergangszeitraum bereitzustellen. Die Besetzung der Juniorprofessur soll durch die Hochschule nach öffentlicher Ausschreibung in einem berufsähnlichen Auswahlverfahren erfolgen.

Die Juniorprofessur dient als "Bewährungszeit" ohne formale Abschlussqualifikation; die Habilitation als Regelvoraussetzung für die Berufung soll entfallen. Hierüber wird in Deutschland heiß gestritten. Ich

persönlich verstehe die Aufregung nur bedingt: Auf den Kern gebracht bedeutet der Wegfall der Habilitation:

- Die Habilitation setzt nicht mehr den Maßstab für die Qualität zu berufender Professorinnen und Professoren. An ihr müssen sich die sogenannten bisherigen "vergleichbaren Leistungen" nicht mehr messen lassen.
- Das Fehlen der Habilitation kann im Berufungsverfahren nicht mehr als automatischer, formaler Ausschlussgrund für Bewerberinnen oder Bewerber herangezogen werden. Auch ihre Leistungen müssen in der Sache von den Berufungskommissionen überprüft werden.
- Natürlich kann jede Berufungskommission - wenn sie dies für angemessen hält - ein "zweites Buch" verlangen, sie kann aber nicht verlangen, dass dies Gegenstand eines förmlichen Prüfungsverfahrens (des Habilitationsverfahrens) gewesen ist.
Ein Verbot der Habilitation, mit der eine Hochschule, eine Fakultät einem ihrer Angehörigen die Lehrbefugnis und die korporationsrechtliche Zuordnung zur Professorenschaft in der eigenen, nicht einer anderen Hochschule verleiht, ist meines Erachtens weder zweckmäßig noch rechtlich durchsetzbar. Ich gehe davon aus, dass Habilitationen mit dieser begrenzten Zielsetzung auch in Zukunft von Fakultäten und Fachbereichen in Deutschland durchgeführt werden, dass sie aber bei der Besetzung von Professorenstellen in Zukunft keine Rolle mehr spielen werden.

Das Verbot der Hausberufung soll modifiziert werden: Ein Juniorprofessor soll an seiner eigenen Hochschule auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden können, wenn er mit dem Antritt der Juniorprofessur die Hochschule gewechselt hat. Dies ermöglicht eine Vorverlegung der Mobilität auf einen Zeitpunkt, zu dem jedenfalls ein Teil der Nachwuchswissenschaftler hinsichtlich familiär bedingter Bindungen noch flexibel ist.

Neben der Juniorprofessur sollen auch weiterhin alternative, prinzipiell gleichwertige Qualifizierungswege den Zugang zum Hochschullehreramt öffnen:

- Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit; dies gilt derzeit schon für Fachhochschulprofessuren, aber auch für z.B. ingenieurwissenschaftliche Universitätsprofessuren, ihr Anteil sollte sich aber steigern. Die Universitäten müssen dieses Reservoir öffnen, auch um die Schwierigkeiten der traditionellen Nachwuchsgewinnung zu steuern.
- Wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland
- Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit in Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen außerhalb einer Juniorprofessur.

Der Wissenschaftsrat fordert ausdrücklich, diese alternativen Zugangswege nicht nur zu tolerieren, sondern sie als Bereicherung der Hochschulen zu verstehen und positiv anzunehmen.

2.5. Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Soll das Potenzial wissenschaftlich ausgebildeter Frauen für Hochschule und Forschung verfügbar gemacht werden, müssen die Bemühungen, Frauen für eine Wissenschaftlerinnenkarriere zu gewinnen, zu qualifizieren und schließlich zu berufen, noch beträchtlich verstärkt werden.

Hierzu sind einerseits spezifische Studien- und Qualifizierungsangebote zweckmäßig, andererseits Maßnahmen erforderlich, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienarbeit fördern. Dieses sind sowohl vom Wissenschaftsbetrieb zu machende Angebote - Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien, flexible Teilzeitarbeit bzw. -studium unter Verlängerung von Qualifikationsfristen und Veränderung von Altersgrenzen - als auch Verbesserungen der infrastrukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen - flexible und ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung.

Diese Maßnahmen dürfen sich nicht allein an Frauen richten, sondern müssen für Eltern verfügbar sein, denn in Familien, in denen beide Eltern Wissenschaftler sind - ein häufiger Fall -, wird die wissenschaftli-

che Tätigkeit der Frau in dem Maße ermöglicht, in dem der Mann - bei Einschränkung seiner wissenschaftlichen Tätigkeit - Familienarbeit übernimmt.

Ein derzeit noch großes Hindernis für die stärkere Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft ist die von Wissenschaftlern geforderte Mobilität. Es ist immer noch der Regelfall, dass im Falle eines beruflichen Ortswechsels eines von zwei Partnern die Frau unter Aufgabe oder Änderung ihrer beruflichen Perspektiven dem Mann folgt. Wir hoffen, dieses Problem durch Vorverlegung des zwingenden "Mobilitätsereignisses" auf den Antritt der Juniorprofessur mildern zu können.

2.6. Gewinnung ausländischer Absolventen

Einerseits zur Intensivierung des internationalen "Anschlusses" von Wissenschaft und Forschung, andererseits weil befürchtet wird, dass der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland zur Deckung des Bedarfs der nächsten Dekaden nicht ausreicht, werden auch die Bemühungen um die Gewinnung ausländischer Absolventen für Deutschland verstärkt. Instrumente sind internationale Graduiertenkollegs, Graduiertenstudiengänge - darunter auch *International Max Planck Research Schools* - mit hohem Ausländeranteil sowie Programme und Preise der Alexander von Humboldt-Stiftung, mit denen ausländische Nachwuchswissenschaftler als Leiter von Nachwuchsgruppen in deutschen Einrichtungen geworben werden.

Bund, Länder, Wissenschaft und Wirtschaft haben im letzten Oktober eine "Konzertierte Aktion internationales Bildungsmarketing" verabredet. Eines der Ziele dieser Konzertierte Aktion ist, durch zusätzliche Fördermittel ausländische oder im Ausland arbeitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschungsprojekte und Forschergruppen an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu holen und durch diese zeitlich begrenzte zusätzliche Förderung den Grundstein für eine dauerhafte Tätigkeit im deutschen Wissenschaftssystem zu legen. Wir erwarten damit, dass deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland zurückgewonnen werden können, vor allem aber auch, dass mehr ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Deutschland als Arbeitsplatz wählen.

Ich betone diese Öffnung der Wege, Professoren zu gewinnen, aus zwei Gründen so nachdrücklich:

- Deutschland und Europa altern, die "Jagd" nach jungen talentierten Menschen wird in Wissenschaft und Wirtschaft immer intensiver - und das "Wild" wird seltener. Die Wissenschaft muss sich dieser Entwicklung wie die Wirtschaft stellen, die zunehmend auf die berühmten drei L (Life Long Learning) setzt. Die Wissenschaft muss sich angesichts dieser Situation auch bemühen, Quereinsteiger zu motivieren und zu akzeptieren, die mit ihren anderen Erfahrungshintergründen sehr wohl innovativ im Wissenschaftsprozess wirken können, auch wenn sie in den hochschulischen Forschungsprozess erst im vorgerückten Alter eintreten können.
- Die Hochschulen werden sich den Markt der wissenschaftlichen Weiterbildung erschließen (müssen). Weiterbildungsangebote, die von Firmen akzeptiert und honoriert werden, erfordern auch in der Hochschule Personal, das die Bedürfnisse und Defizite in den Unternehmungen kennt und einzusetzen vermag. Auch hier kann der Quereinsteiger aus der Industrie ungemein förderlich für alle Beteiligten sein und im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung durch Hochschule neue Akzente setzen.

2.7. Zusammenfassung

Lassen Sie mich die wesentlichen Ziele der Reformvorhaben so zusammenfassen:

- Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland erfolgte und erfolgt in Zukunft mit Instrumentarien, die jeweils auf befristete Zeit angelegt sind (Stipendien oder befristete Stellen/Beschäftigungsmöglichkeiten).
- Mobilität bleibt im deutschen Forschungssystem weiterhin eine dominierende Größe; ohne Ortswechsel gibt es keine Möglichkeit, eine Professur zu erreichen. Mobilität wird aber flexibler ge-

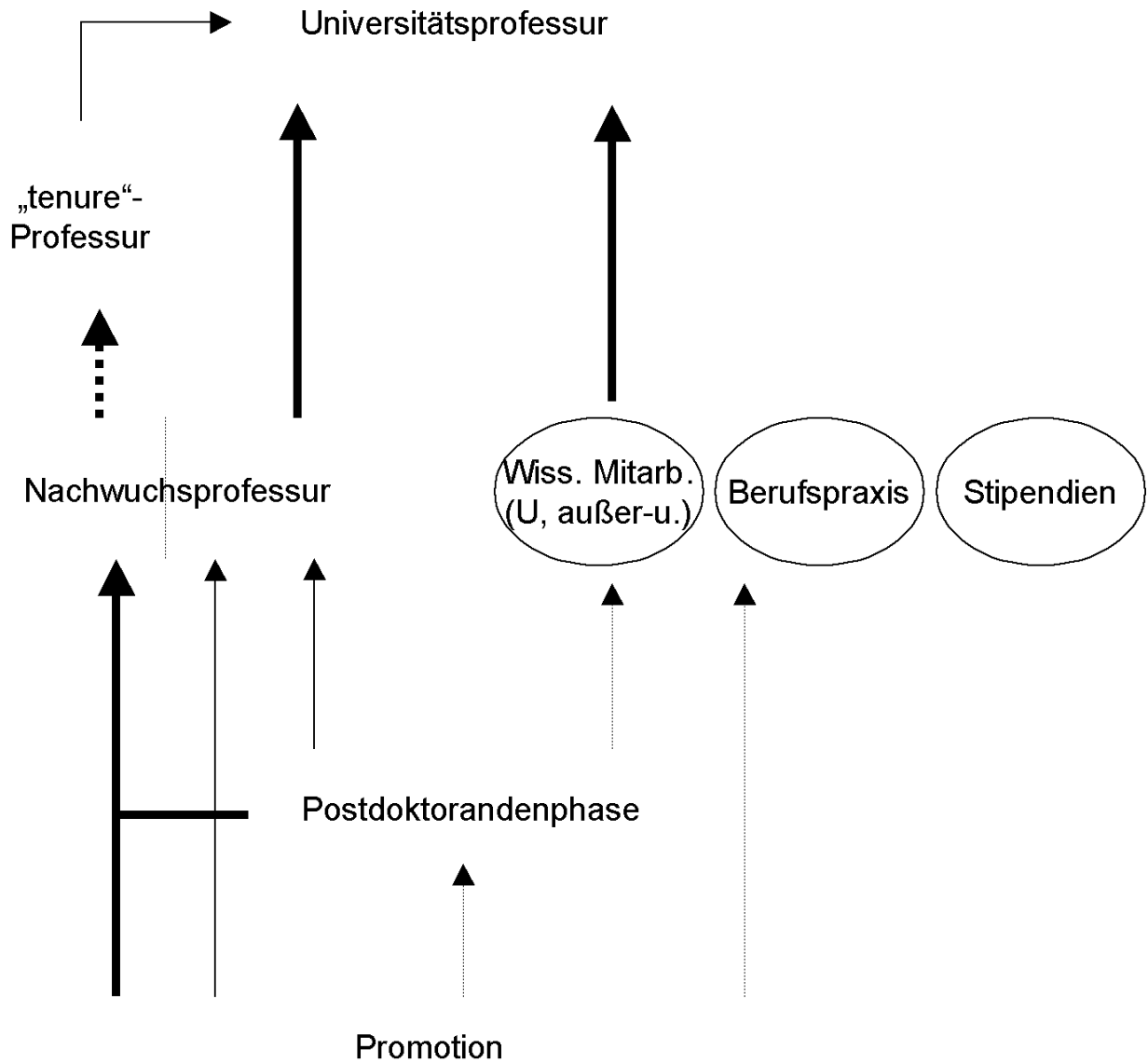
handhabt als in der Vergangenheit und kann in einer frühen Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung abgeschlossen sein.

- Die Wege zur Professur werden vielfältiger, die akzeptierten Qualifikationen breiter.
- Es gibt einen Bereich von Wissenschaft als Beruf unterhalb der Professur an Hochschulen, der auf Funktionsstellen und Unterricht konzentriert ist.
- Das Potential junger Wissenschaftlerinnen muss bei allen Förderformen in geeigneter Weise ausgeschöpft werden; Förderung von Frauen in der Wissenschaft ist nicht allein Aufgabe von Frauenbeauftragten, sondern Leitungsaufgabe.

Gespiegelt am österreichischen System unterscheidet sich die deutsche Förderungspraxis und Förderungsperspektive im wesentlichen durch die sehr viel stärkere Betonung von Mobilitätsanforderungen und von Befristungen, an die sich nicht mehr oder weniger automatisch Dauerbeschäftigungen anschließen

Ich bin gespannt auf die Diskussion mit Ihnen und auf die Vorträge des morgigen Tages.

Personalstruktur und Qualifizierung: Modell des Wissenschaftsrates



Übergänge:

- Berufungsverfahren, mit **Wechsel der Einrichtung**
- Berufungsverfahren, **ohne Wechsel der Einrichtung**
- ⋯→** Umwandlung in unbefristete Professur nach positiver Begutachtung der Leistungen in Forschung und Lehre (**tenure**)
- ⋯→** Bewerbungs-, Einstellungs-, **sonstige** Aufnahmeverfahren

Material

Wissenschaftsrat: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Drs. 4756/01 (19. Januar 2001) (www.wissenschaftsrat.de)

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, November 1996, in: Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, Köln 1997, Seite 105 ff

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung, Mai 1995, ebenda, Seite 35 ff

Wissenschaftsrat: Stellungnahme des Wissenschaftsrates zur Weiterführung des Graduiertenkolleg-Programms, Mai 1994, ebenda, Seite 7 ff

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG. Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung (Dezember 2000) (www.dfg.de/aktuell/dokumentation)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert - Das Konzept des BMBF (21.9.2000) (www.bmbf.de)

Hochschulrektorenkonferenz: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Stellungnahme des 193. Plenums vom 19./20. Februar 2001 (www.hrk.de/Archiv/Entschlueßungen)

Deutscher Akademischer Austauschdienst, Deutsche Forschungsgemeinschaft: Förderprogramm "Promotion an Hochschulen in Deutschland (PHD), Ausschreibung (Anfang 2001, veröffentlicht auf der *homepage* des DAAD (www.daad.de, link "Neue Programme")

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Frauen in der Wissenschaft - Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 87 (Oktober 2000) (www.blk-bonn.de, unter Veröffentlichungen zum download)

"Frauen - Forschung - Zukunft. Innovative Programme in Baden-Württemberg", hrsg. von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, Oktober 2000.

DR. JÜRGEN SCHLEGEL

Gen.Sekr. der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bonn

Zur Person:

Ministerialdirigent Jürgen Schlegel wurde 1945 in Fürth/Bayern geboren. Nach dem Abitur 1964 absolvierte er bis 1968 das Studium der Rechte an der Universität zu Köln. Nach der zweiten juristischen Staatsprüfung war er von 1973-1975 im Rektorat der Universität zu Köln tätig. Von 1975-1990 arbeitete er in verschiedenen Funktionen im Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Seine Arbeitsschwerpunkte waren Hochschulplanung, internationale Zusammenarbeit, Studienreform. Seit 1990 ist er Generalsekretär der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Er gehörte dem Gründungssenat der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder an, er ist stv. Vorsitzender des Kuratoriums der Technischen Universität Chemnitz, Mitglied in den Kuratorien der Universitäten Bochum und Frankfurt/Oder und Präsidiumsmitglied des Deutschen Bibliotheksverbandes; er vertrat die deutschen Länder in den 80-er Jahren im Bildungsausschuss der Europäischen Union und im Wissenschafts- und Technologiepolitik-Ausschuss der OECD.