

Literatur:

Becker, Ruth/ Engler, Steffani/ Lien, Shih-cheng/ Schäfer, Sabine (2002): Warten auf Godot – eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund. In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld, S. 116-143

Enders, Jürgen/ Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel – Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolge von Promovierten, Frankfurt a.M./New York

Engler, Steffani/ Schäfer, Sabine (2001): Wissenschaftliche Karrieren in der Raumplanung – eine empirische Studie zur Herstellung von Geschlechtersymmetrien. Bericht zum Projekt „Raumplanung als vergeschlechtliches wissenschaftliches Feld – eine empirische Erhebung zu Möglichkeiten und Grenzen von Frauen in technischen Disziplinen auf dem Weg zur Professur“, Universität Dortmund

Holzbecher, Monika/ Küllchen, Hildegard/ Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, IFF-Forschungsreihe, Band 14, Bielefeld

Metz-Göckel, Sigrid/ Selent, Petra/ Schöttelndreier, Aira/ Kamski, Ilse (2004): Vernetzung der Doktorand/-innenförderung der Fachbereiche und Fakultäten 12-16 der Universität Dortmund. Manuskript/interner Bericht

<sup>1</sup> Berechnung aus Statistiken vom WS 97/98 bis WS 2002/03: Quelle: Studierendenstatistik der Universität Dortmund, WS 2002/03, Dezernat 2

<sup>2</sup> Quelle: Personal-Statistik Dez. 3, Stand 10/2002

<sup>3</sup> Zu den gleichen Ergebnissen kamen auch Enders und Bornmann (2001:52) in ihrer bundesweiten Studie über Ausbildung, Berufsverlauf und -erfolge von Promovierten. Sie stellten fest, dass in der Germanistik und den Sozialwissenschaften Promotionen fast ebenso häufig über externe Jobs finanziert werden wie über Hochschultätigkeiten oder Stipendien, während Promovierende in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sich in der Regel über eine Tätigkeit an der Hochschule finanzieren können.

<sup>4</sup> Es wurden insgesamt 276 Fragebögen an die Promovierenden der FB 12-16 versendet, die von den jeweiligen Promotionsausschüssen zugelassen sind. Es kamen 112 Fragebögen zurück, was einer Rücklaufquote von 41% entspricht. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 57%.

<sup>5</sup> Es wurden insgesamt 105 Professoren und Professorinnen der FB 12-16 angeschrieben, 53 beteiligten sich an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 51% entspricht.

## Interview mit Prof. Dr. Klaus Landfried, Präsident a.D. der HRK

Interviewerin: Sigrid Metz-Göckel



Sie waren, sehr geehrter Herr Prof. Landfried, Präsident der Universität Kaiserslautern und der Hochschulrektorenkonferenz.

In diesen Funktionen haben Sie, so nehme ich an, immer wieder erfahren, dass die Hochschulen in die Krise geredet werden.

Zur Zeit wird eine große Aufmerksamkeit auf den wissenschaftlichen Nachwuchs gelenkt, der knapp zu werden droht. Gleichzeitig werden in den Hochschulen Stellen abgebaut.

*Können Sie den jungen Menschen raten zu promovieren und wofür ist dies heute wichtig, denn eine Promotion garantiert ja keinen Arbeitsplatz?*

**Landfried:** Wer den inneren Drang dazu verspürt, dem Unbekannten auf den Grund zu folgen, wer bereit ist, dafür rund 3 Jahre – möglichst nicht viel länger – in wissenschaftliche Dienstleistungen (um einen Lebensunterhalt zu haben, sofern kein Stipendium zur Verfügung steht) und eigene oft mühselige Nachforschungsarbeit – oft mit anderen, die nicht immer leichte Partner sind – zu stecken, der soll ruhig promovieren, auch ohne direkte Berufsperspektive.

Bei Ingenieur-, Wirtschafts-, Natur- und Rechtswissenschaften erhöht eine erfolgreiche Promotion die Chance auf Führungspositionen und etwas höhere Bezahlung, ohne beides zu garantieren.

Geisteswissenschaftler(innen) mit eher „abseitigen“ Themen sollten sich allerdings eine Promotion sehr gut überlegen und bei positiver Entscheidung mit dem Erwerb von Kompetenzen verbinden, die auch außerhalb der Wissenschaft einen Lebensunterhalt ermöglichen. Eine gewisse praktische Berufserfahrung während der Promotionsphase hilft dabei zusätzlich.

*Wie wird sich der Bologna-Prozess auf die deutsche Hochschullandschaft auswirken, und was bedeutet er für den wissenschaftlichen Nachwuchs?*

**Landfried:** Der Bologna-Prozess bleibt auf längere Zeit ein „Prozess“, d.h. er kommt absehbar nicht zu einem Abschluss, sondern durchdringt langsam alle europäischen Hochschulsysteme (in unterschiedlichem Tempo) mit:

- wachsender Mobilität, auch des wissenschaftlichen Nachwuchses
- wachsender Anerkennung der vergleichbaren, aber nicht inhaltlich gleichen Abschlüsse
- wachsender Bedeutung verschiedener Verfahren der Qualitätssicherung und -verbesserung

- wachsendem Wettbewerb (z.B. auch durch die Rankings) von ganzen Hochschulen und vor allem Fachbereichen/Arbeitsgruppen um Reputation und immer knapper werdende direkte öffentliche Mittel sowie um öffentliche und private Drittmittel. Arbeitsbedingungen und Bezahlung werden sich stärker an der Lage auf den Arbeitsmärkten orientieren, d.h. deutlicher differenzieren.

**Ist der so genannte „dritte Zyklus“ im Bologna-Prozess eine angemessene begriffliche Zuordnung?**

**Landfried:** Ja und Nein.

Ja, wenn eigenständiges Lernen künftig auch bei Bachelor und Master gegenüber der sonst immer noch häufigen „Verabreichung“ von Wissensstoff dominieren, weil dann das in der Gruppe verankerte und dort diskutierte Forschen für die Dissertation – eben nicht mehr in „Einsamkeit und Freiheit“ durch überfachliche Studien und international orientiertes soziokulturelles Kompetenz-Training ergänzt werden kann.

Die Organisation als dritter Zyklus mindert das Risiko vereinsamten Scheiterns in Abhängigkeit, das vor allem bisher in den Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland und Österreich besteht.

Nein, insofern es keinesfalls um ein Studieren im traditionellen Sinne (mit abgeprüften Vorlesungen und Seminaren) gehen kann.

**Wie können die Hochschulen den wissenschaftlichen Nachwuchs motivieren, in der Wissenschaft zu bleiben und Spitzenleistungen zu erbringen?**

**Landfried:** Wissenschaftlichen Nachwuchs in einem Fachgebiet können immer nur wenige bilden. Wer es wagt, sich in den Wettbewerb zu begeben, sollte früh schon auch für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft trainiert werden. Motivieren kann und soll die Universität durch gutes Arbeitsklima und akzeptable bis sehr gute Arbeitsbedingungen für die selbstständige Forschung, durch organisierte und als Anreize wirkende Post-Doc Aufenthalte im Ausland nach der erfolgreichen Promotion (in allen Fächern! Die Geisteswissenschaften tun sich da bisher etwas schwer), durch akzeptable materielle Absicherung über ausreichend dotierte Stipendien (inkl. kompletter Sozialversicherung in einem passablen Umfang) oder angestellte Beschäftigung (i.d.R. über Drittmittel). Für Drittmittelverträge sollte es nach der Promotion keine bürokratischen Befristungsverbote für Arbeitsverträge geben. Wichtig ist es, dass in jeder Nachwuchsgruppe der Anteil an Ausländern zwischen 20 und 40% liegt. Für Spitzenkräfte in arbeitsmarktengem Fächern

müssen auch höhere Stipendien/Gehälter bezahlt werden können und werden.

**Was wäre zu tun, um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs verstärkt für die Wissenschaften zu gewinnen?**

**Landfried:** In der Hochschule: vor allem mit großzügigen Stipendien (z.B. Emmy Noether u.a.), die auch die Beschäftigung von au-pair-Kräften u.ä. in der Kinderbetreuung und im Haushalt ermöglichen, sowie durch um bis zu 25% verlängerte Qualifikationsfristen für Frauen/Männer, die in der Kindererziehung engagiert sind, mit Zeitflexibilität bei Stellengestaltung und Bezahlung (Arbeitszeitkonto). Hinzutreten muss eine Mentoren-Begleitung und eine Förderung in Netzwerken (siehe CEWS<sup>1</sup> in Bonn).

In Schule und Familie: indem lebende Vorbilder sichtbar werden, die alte Vorurteile langsam vertreiben.

**Worin sehen Sie die Vorteile und die Nachteile des deutschen Hochschulsystems im internationalen Vergleich?**

**Landfried:** Ein weites Feld! Ausstattung (technische Infrastruktur, Labors, Bibliotheken, Datennetze) sind welt-weit gesehen immer noch über dem Durchschnitt, die (relative) Sorgfalt bei der methodischen Schulung, „Tiefbohren“ bei Themen, kritischer Geist gehören zu den Stärken.

Zu geringe Differenzierung zwischen einzelnen Unis (Leistungsprofile), zu geringe kritische Masse (zu wenig „Allianzen“ über die Fach- und Hochschulgrenzen hinweg), institutionell verankerter Standesdünkel, institutioneller Egoismus (Provinzialität), bürokratische Verkrustung, ja Lähmung durch passive Hinnahme derselben, Ober-Unter-Denken und Handeln (Hierarchie statt Teamgeist) und das Fehlen unternehmerischer Initiative und interkultureller Kompetenz bei vielen gehören zu den Nachteilen.

Im Vergleich mit anderen europäischen Systemen kann sich das Deutsche durchaus noch sehen lassen, auch wenn das öffentliche Jammern in anderen Ländern als deutsche Schwäche ausgelegt wird.

---

<sup>1</sup> Center for Excellence – Women in Science ist ein Kompetenzzentrum in Bonn, das sich mit diesen Fragen beschäftigt.

---