



Hochschulpakt 2020
Phase I (2007 bis 2010)

Sonderauswertung zur Entwicklung der Betreuungsrelation nach Stellenkategorien

Dr. Christian Berthold
Gösta Gabriel
Thimo von Stuckrad

August 2011

Hochschulpakt 2020 Phase I (2007 bis 2010) Sonderauswertung zur Entwicklung der Betreuungsrelation nach Stellenkategorien

Der Hochschulpakt 2020 hat sich die Aufgabe gestellt, in einer gemeinsamen Anstrengung von Bund und Ländern die erhöhte Nachfrage nach Studienplätzen zu befriedigen. Dazu hatten alle 17 Parteien vereinbart, in den Jahren 2007 bis 2010 gut 91.000 zusätzliche Studienanfänger(innen) oberhalb einer Referenzlinie der Zahl der Studienanfänger(innen) von 2005 aufzunehmen. Ein verstärkter Anstieg der Nachfrage nach Studienplätzen war vor allem auf Grund der sogenannten doppelten Abiturjahrgänge erwartet worden, also wegen der Verkürzung der gymnasialen Schulzeit auf acht Jahre in den meisten Bundesländern.

CHE Consult hat in einer Bewertung der ersten Phase des Hochschulpaktes Bilanz gezogen und in einer Gesamtschau sowie für jedes Bundesland einzeln betrachtet, wie die Ziele dieser Phase erreicht wurden¹. Insgesamt ist das Resultat beeindruckend, wurden doch statt der geplanten 91.000 fast 182.000 zusätzliche Studienanfänger(innen) aufgenommen. Die viel höhere Nachfrage liegt vor allem daran, dass seit Jahren immer mehr junge Menschen eine Hochschulzugangsberechtigung anstreben.

Vor diesem quantitativen Hintergrund stellt sich auch die Frage nach qualitativen Dimensionen bei der Realisierung des Auswuchses. In dieser Sonderauswertung wird die Frage beleuchtet, wie sich die doppelte Übererfüllung in der ersten Phase des Hochschulpaktes auf die Betreuungsrelationen in den deutschen Hochschulen ausgewirkt hat. Betreuungsrelationen bilden das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Studierenden oder Studienanfänger(inne)n und dem wissenschaftlichen Personal in unterschiedlichen Stellenkategorien ab. Zur besseren Einordnung wird die Entwicklung ab 2003 dargestellt.

Methodisch ist zu beachten, dass die Daten beschäftigtes Personal spiegeln, also ‚Köpfe‘ – dies führt zu Verzerrungen, weil tatsächlich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n zunimmt. Das kann zwar mit Blick auf wichtige gesellschaftliche Ziele – wie eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie etwa - wünschenswert sein, kann aber ebenso Ausdruck einer systematischen Verschlechterung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sein. Eine eindeutige Interpretation kann man aus den hier aufbereiteten Daten nicht abgeleitet werden, dazu müssten die statistischen Landesämter innerhalb der jeweiligen Stellenkategorien auch die Anteile von befristeten Beschäftigungsverhältnissen berichten.²

¹ Siehe hierzu Berthold, Christian; Gösta, Gabriel; Herdin, Gunvald; von Stuckrad, Thimo:(Länderberichte)

² Alternativ hätte man in den Auswertungen auch auf die geplanten Stellen (anstatt der besetzten Stellen) zurückgreifen können. Damit jedoch wären enorme Verzerrungen entstanden, weil in vielen Ländern inzwischen die Stellenpläne angesichts der Globalhaushalte nur noch eine untergeordnete Rolle spielen und Hochschulen zum Teil in erheblichen Umfang Stellen führen, die sie aus finanziellen Gründen gar nicht besetzen können (Stellenhülsen).

Für die deutschen Hochschulen ist insgesamt leicht erkennbar, dass die quantitativen Entwicklungen beim wissenschaftlichen Personal, unterschieden nach wesentlichen Stellenkategorien, markant unterschiedlich verläuft und zwar sowohl mit Blick auf absolute Zahlen als auch in der Betreuungsrelation pro Studierenden. Während sich die Relation bei den Professor(inn)en im Verlauf der ersten Phase des Hochschulpaktes leicht verschlechtert³, verbessert sie sich in vergleichbarer Größenordnung beim ‚Mittelbau‘ und sogar erheblich bei den Lehrbeauftragten.

Mit anderen Worten lässt sich feststellen, dass die deutliche Zunahme der Studierendenzahlen, der ja vor allem mit dem enormen Anstieg der Zahlen bei den Anfänger(inne)n erklärt werden muss, in wesentlichem Umfang durch Lehrbeauftragte kompensiert wurde. Inwiefern mit dieser Strategie Aspekte der Qualitätssicherung in der akademischen Lehre einerseits und qualifikationsadäquate Beschäftigungsperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs andererseits verbunden sind, kann die übergreifende Datenanalyse nicht zeigen.

Diese Strategie ist angesichts der Planungshorizonte und Finanzierungslogik des Hochschulpaktes auch nicht überraschend. Die Verwaltungsvereinbarung zur ersten Phase des Hochschulpaktes sah vor, dass den Stadtstaaten und den westlichen Flächenländern nachträglich eine etwaige Übererfüllung der geplanten Zahlen von Studienanfänger(inne)n honoriert werden sollte. Das ist ein Mechanismus, der offenkundig wirksam war in Bezug auf das Ziel, auch einer Nachfrage in den Hochschulen Studienanfängerplätze zur Verfügung stellen zu können, die größer war als geplant. Dafür war offenbar der Anreizimpuls kräftig genug. Dieser hat aber gleichwohl nicht ausgereicht, um auch in gleicher Relation zusätzliche Professuren zu schaffen.

Neben der befristeten Finanzierungslogik des Hochschulpaktes erschwert auch der Zeitbedarf der in Deutschland traditionell langwierigen Berufungsverfahren einen raschen Ausbau der Professuren. Hinzu kam sicher auch, dass in vielen Hochschulen wie in Ministerien die Auffassung vorherrschte, es handle sich bei dem Nachfrageanstieg um ein vorübergehendes Phänomen, so dass man ab 2017 oder 2018 wieder mit dem Rückbau des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen beginnen werde. Dass der Nachfrageanstieg nach Hochschulbildung in den vergangenen Jahren faktisch maßgeblich auf einen Trend in Richtung höherer Bildungsabschlüsse zurückgeht, ist vielfach nicht gesehen worden – folglich wurde verstärkt auf Stellenkategorien im Ausbau gesetzt, die schnell wieder reduziert werden können.

Der hohe Anteil an Lehrbeauftragten⁴ kann keineswegs einfach als eine Verschlechterung der Qualität angesehen werden. Lehrbeauftragte bringen oftmals den gewünschten Praxisbezug in die Lehre ein und engagieren sich oft überdurchschnittlich. Gleichwohl bleibt es für die Hochschulen stets eine große Herausforderung, diese nebenberuflichen Lehrkräfte zweckmäßig in den Lehrbetrieb und die die Lehre begleitenden Aufgaben einzubeziehen (Sprechstunden, Prüfungen, Korrekturleistungen, Feedback an Studierende, Lehrangebotskonzeption etc.) – zumal solche Aufgaben von den schmalen Honoraren schwerlich gedeckt sind. In Akkreditierungsverfahren gelten

³ Dabei ist zu beachten, dass einige Länder das Instrument der vorgezogenen Berufung eingesetzt haben, das im Effekt dazu führt, dass für einige Jahre auf einer Professur (Stelle) zwei Personen beschäftigt werden. Dadurch wird die Verschlechterung der Betreuungsrelation in den Daten noch etwas abgemildert.

⁴ Zur Interpretation der Daten muss angemerkt werden, dass die Anzahl der pro Lehrbeauftragten abgeleisteten Semesterwochenstunden nicht berichtet wird, in der Regel zwischen zwei und vier liegt. Hier wird unterstellt, dass sich die durchschnittliche Stundenzahl pro Lehrbeauftragtem nicht verschoben hat.

sehr hohe Quoten von Lehrbeauftragten als qualitativ bedenklich⁵. Außerdem bleibt unklar, inwiefern mit der semesterweisen Vergabe von Lehrbeauftragungen stabile Beschäftigungs- und Qualifizierungsperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbunden werden können. Insofern wirft der überproportionale Anstieg bei den Lehrbeauftragten durchaus ein kritisches Licht auf die qualitative Dimension des Ausbaus.

In Bezug auf den Zuwachs bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n⁶ ist anzumerken, dass in den Daten der starke und überproportionale Zuwachs der Stellenkategorie „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ (LfbA), die mit besonders hohen Lehrpflichten belegt ist, in der Kurve für den ‚Mittelbau‘ noch nicht enthalten ist. In dieser Stellenkategorie ist es also zu Wachstum gekommen, dieser Zuwachs war überproportional in Bezug zur Entwicklung der Studierendenzahl, so dass sich die Betreuungsrelation auch verbessert hat – und zwar in etwa in der Größenordnung, in der sie sich bei den Professuren verschlechtert hat. Es hat also im Verlauf der ersten Phase des Hochschulpaktes eine relative Verschiebung von den Professuren hin zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n und zusätzlich zu den LfbAs gegeben.

Das deutsche Hochschulsystem ist demnach disproportional gewachsen, der ohnehin schon hohe Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist weiter gestiegen. Die schon lange vorgetragenen Klagen, dass eine wissenschaftliche Karriere im deutschen Hochschulsystem für den Nachwuchs immer weniger attraktiv werde und die besten Köpfe die Hochschulen zugunsten anderer Berufsperspektiven verlassen, bekommt hier zusätzliche Nahrung. Dagegen könnte eingewendet werden, dass es sich bei den Anstrengungen im Hochschulpakt um einen gezielten und befristeten Ausbau gerade im Bereich der akademischen Lehre handeln sollte und die Befunde ja nur auf eine relative Verschlechterung deuten. Dies Argument trifft vielleicht zu, solange man den aktuellen Anstieg der Studierendennachfrage für ein vorübergehendes Phänomen hält – was er aber nicht ist. In jedem Fall wird eine gewisse Entkoppelung der Lehre von den anderen Funktionen der Hochschulen vorangetrieben.

Die meist unterdurchschnittliche Entwicklung bei den Professuren muss auch im Lichte einer Erhöhung des Lehrdeputats in vielen Ländern gesehen werden. So obliegt den Universitätsprofessoren in den Ländern Bayern, Baden-Württemberg, Berlin, Bremen⁷, Hamburg⁸, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Thüringen eine Lehrlast von neun Semesterwochenstunden. Gegenüber dem früheren Standard von acht bedeutet das eine faktische Erhöhung der Lehrleistung der Professor(inn)en an den Universitäten von 12,5 %, und dies ohne jeden finanziellen Mehraufwand, wenn auch zu Lasten der Arbeitszeiten für die Forschung. Bei den Fachhochschulen hat es ähnliche Veränderungen kaum gegeben, nur Bayern hat das Deputat von 18 auf 19 Semesterwochenstunden erhöht.

⁵ Allerdings sind bemerkenswerterweise, die Quoten, ab denen solche Bedenken vorgetragen werden, sehr verschieden.

⁶ Hier ist zu beachten, dass dieser Zuwachs zu guten Teilen aus Finanzmitteln im Rahmen der Exzellenzinitiative und anderer Forschungsprogramme erfolgt.

⁷ Hier gilt ein flexibles Deputat von 8-10 in der Woche.

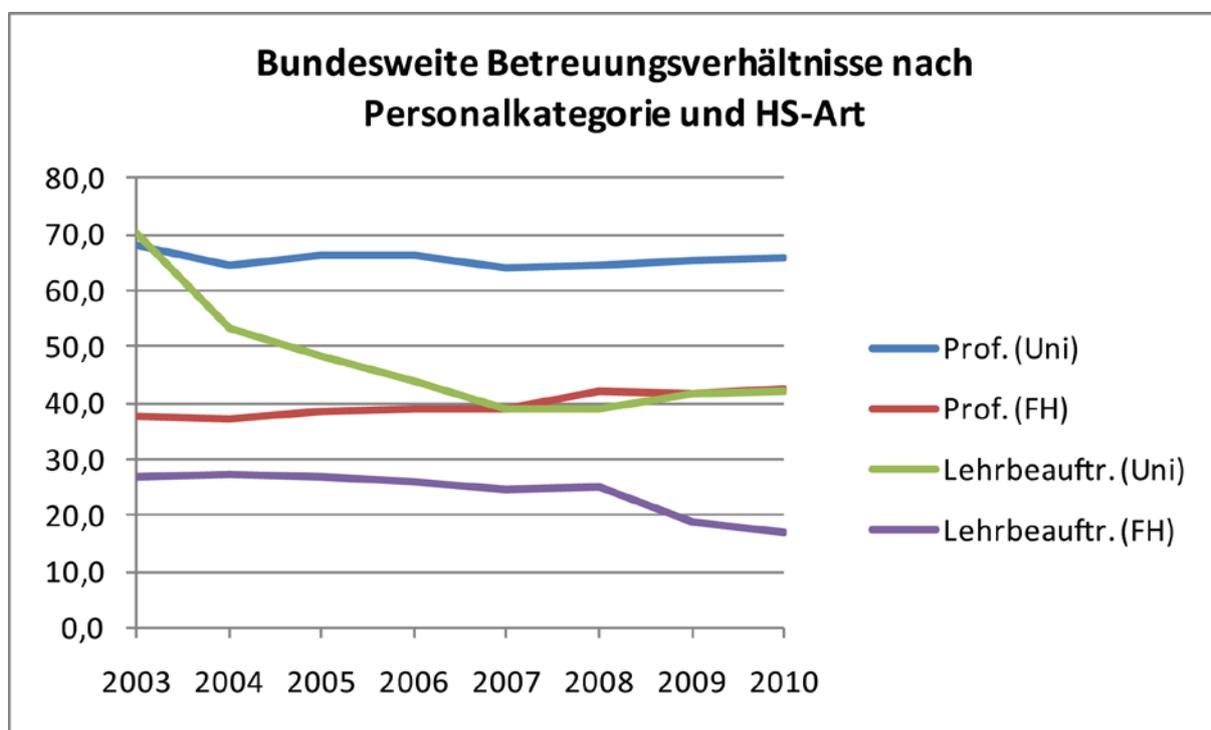
⁸ Hier gilt ein flexibles Deputat von 4 -12, im Durchschnitt 9 in der Woche.

GRAFIKEN

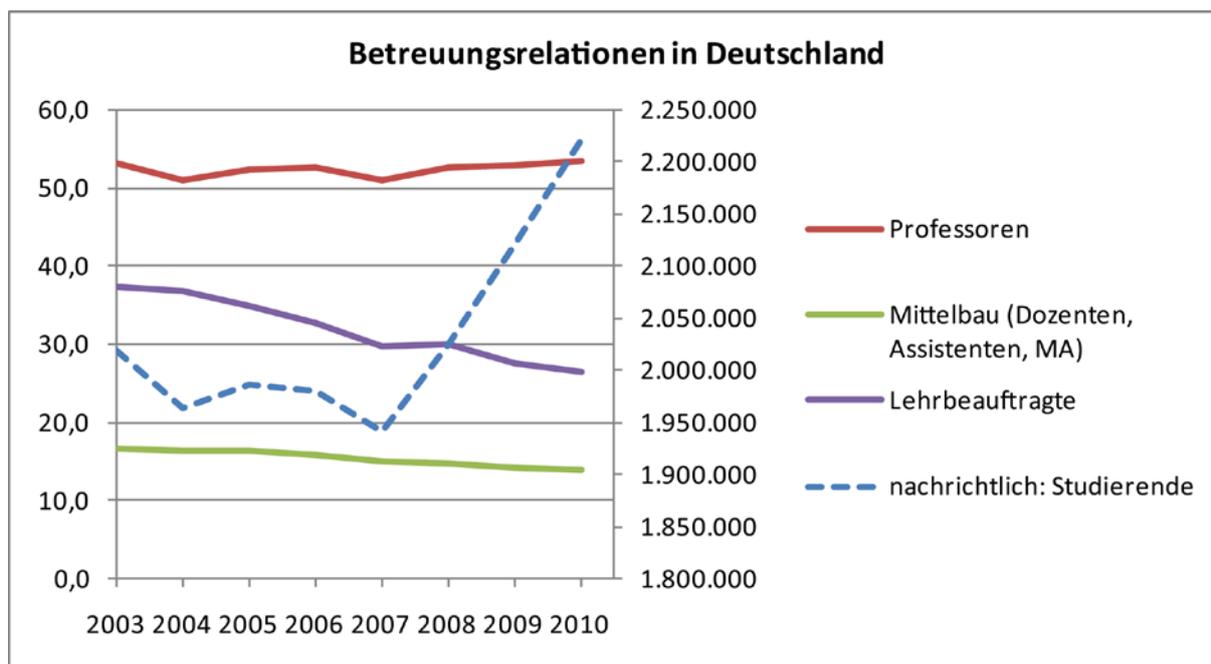
Auf den folgenden Seiten wird für Deutschland insgesamt und die einzelnen Bundesländer die Entwicklung der Studierendenzahlen zu den Lehrenden im Zeitraum 2003 bis 2010 gezeigt. Dabei werden unterschiedliche Stellenkategorien berücksichtigt (vgl. Übersicht auf Seite 23). In einer gesonderten Grafik wird jeweils die Entwicklung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und der Lehrbeauftragten gezeigt.

1. Deutschland

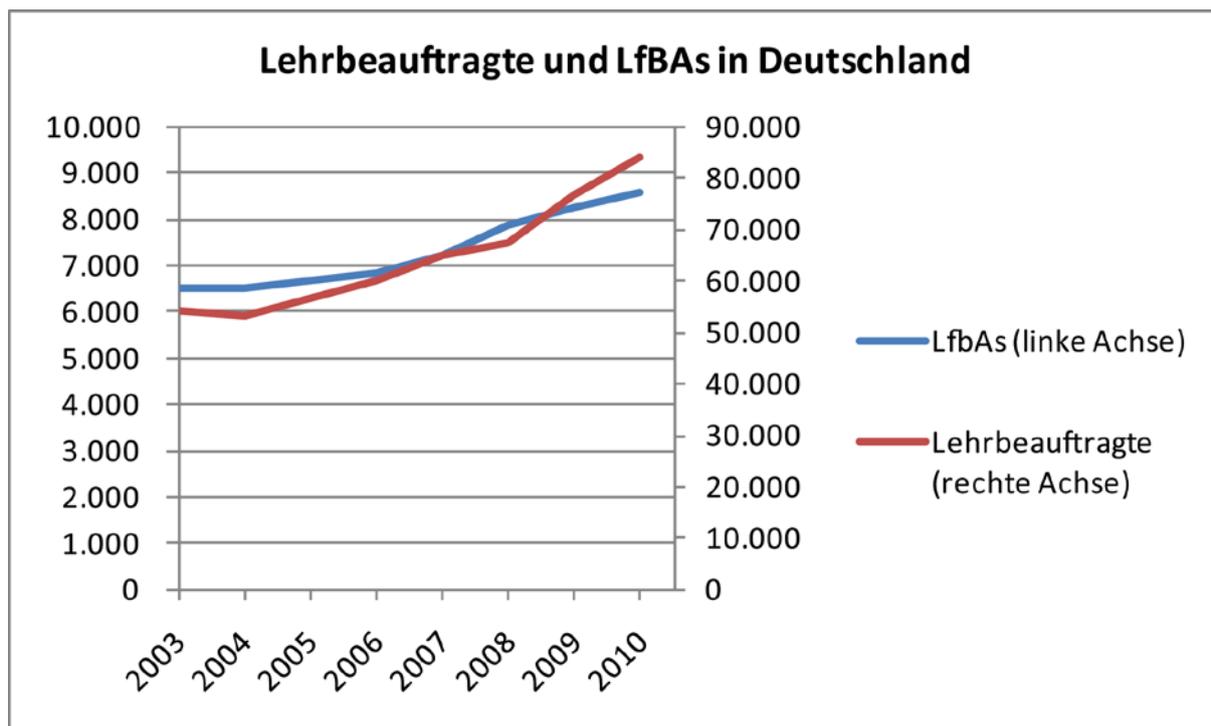
1.1. Bundesweite Betreuungsverhältnisse nach Personalkategorie und HS Art



1.2. Entwicklung der Betreuungsrelation in Deutschland

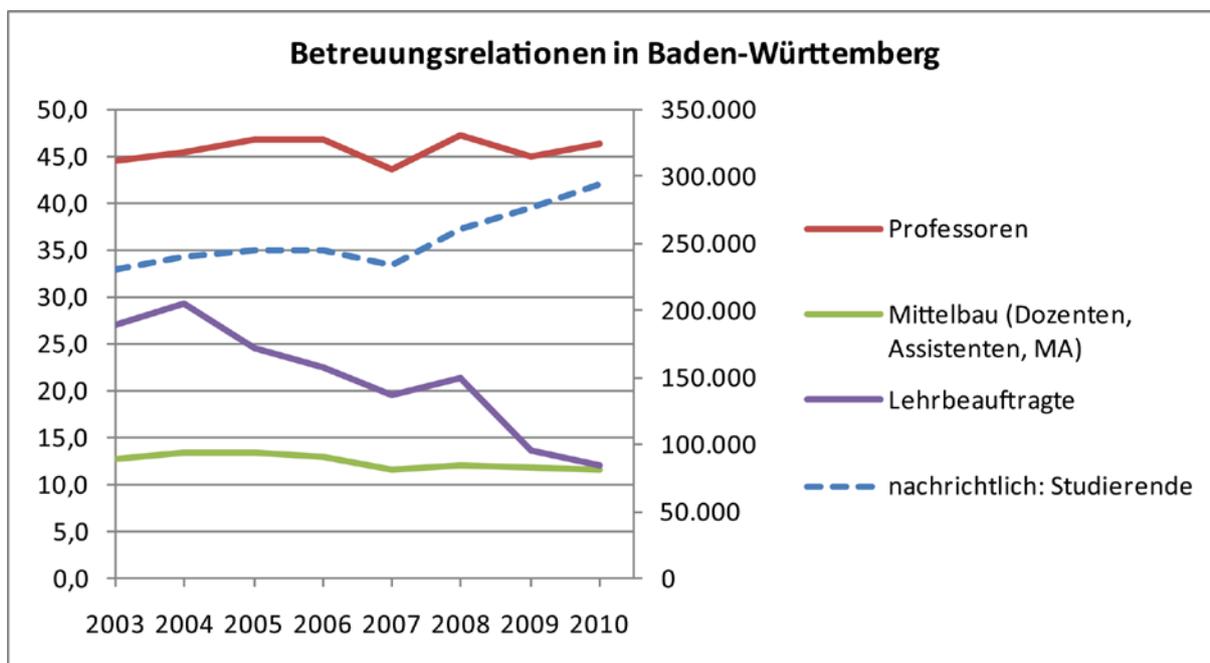


1.3. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Deutschland

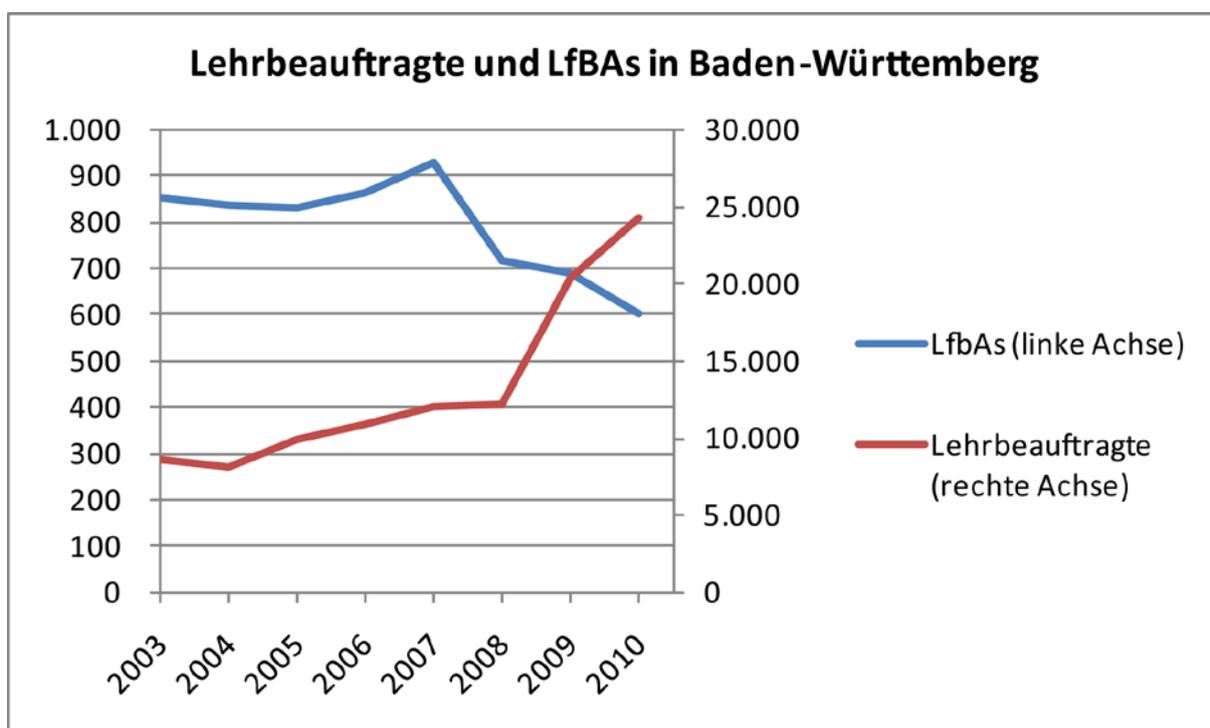


2. Baden-Württemberg

2.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Baden-Württemberg

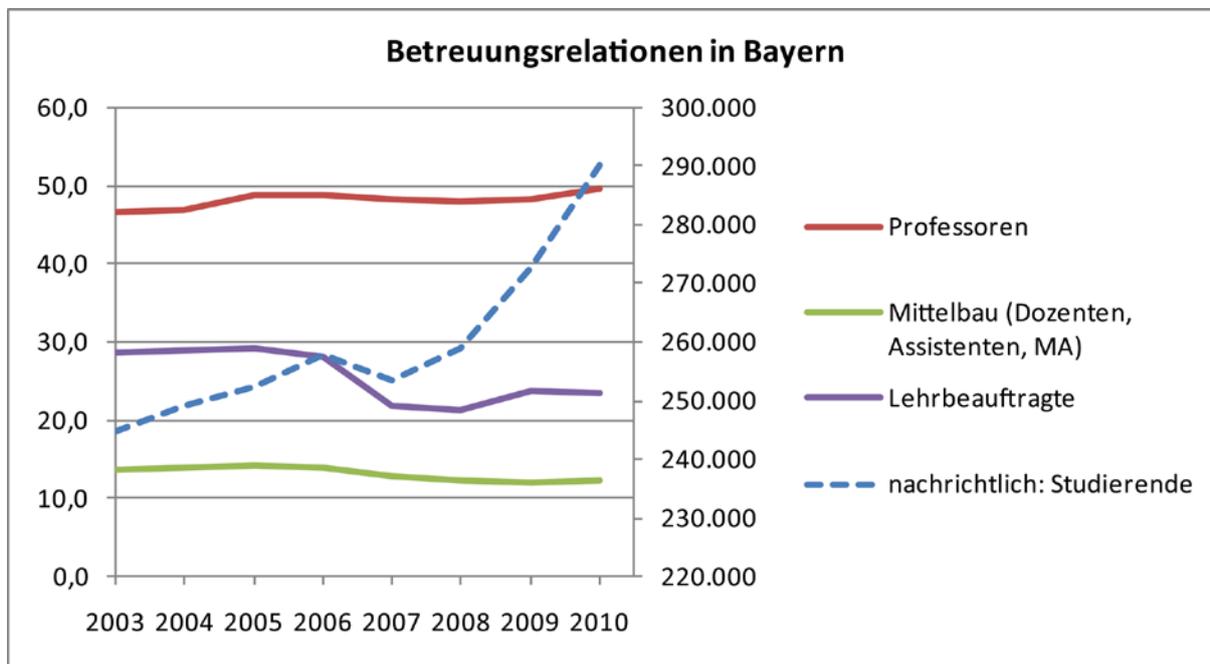


2.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Baden-Württemberg

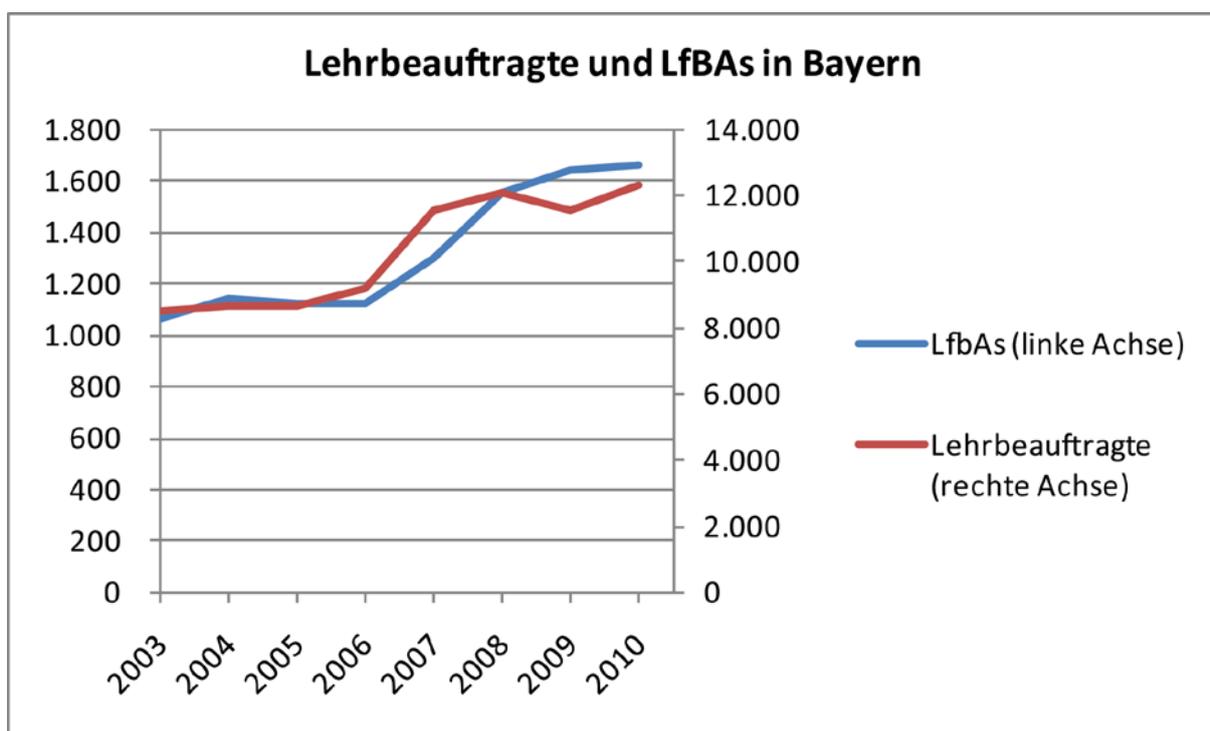


3. Bayern

3.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Bayern

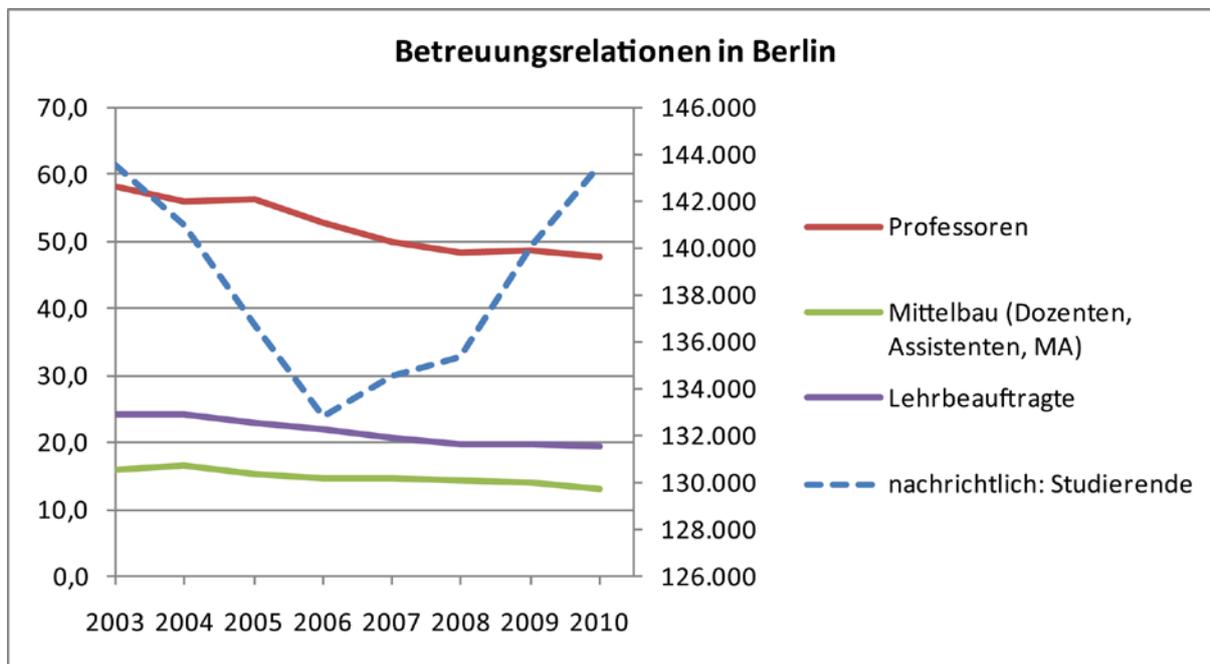


3.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Bayern

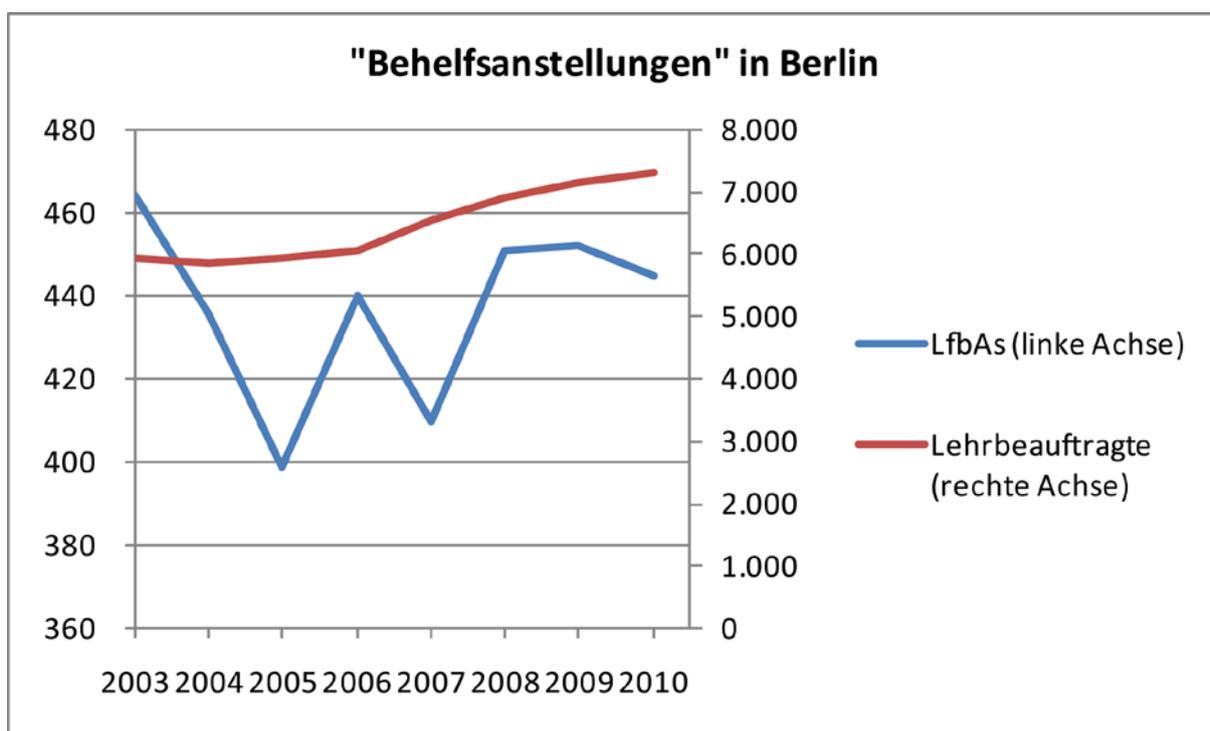


4. Berlin

4.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Berlin

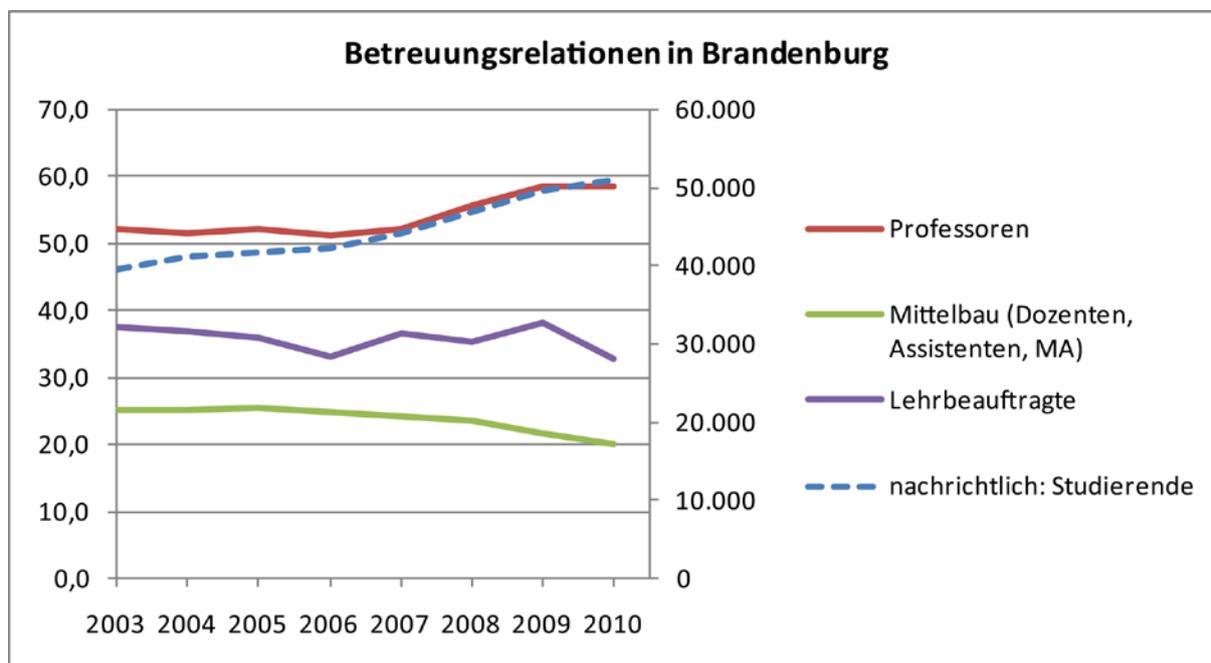


4.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Berlin

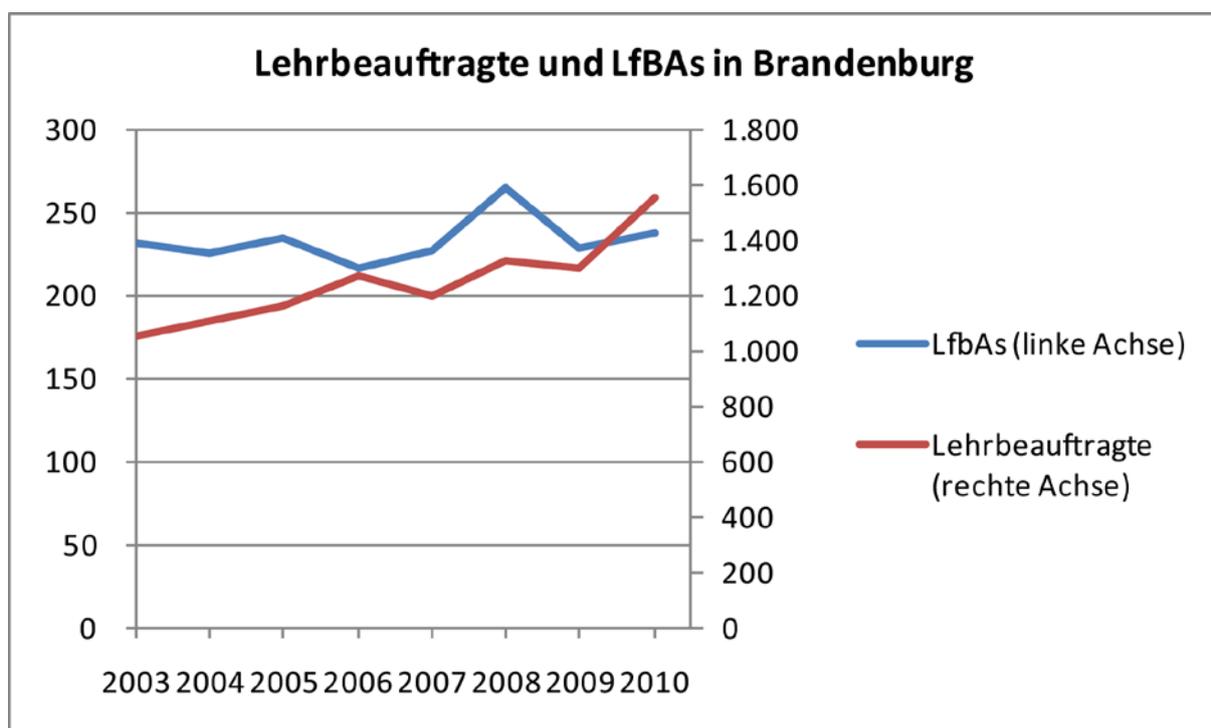


5. Brandenburg

5.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Brandenburg

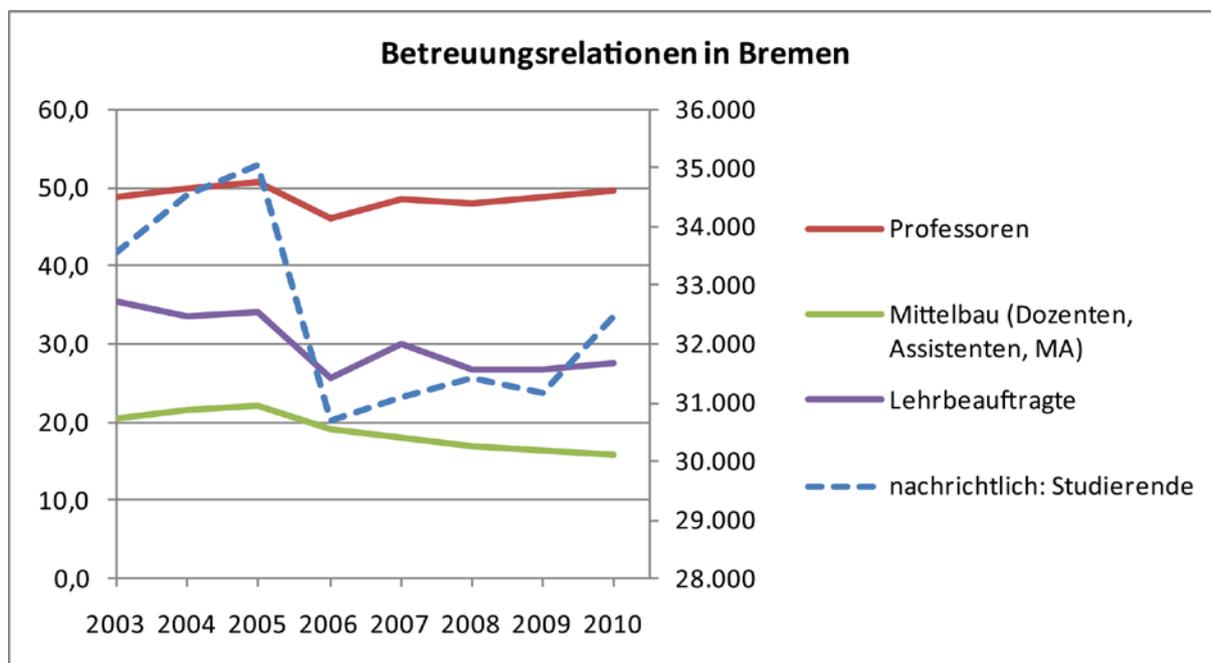


5.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Brandenburg

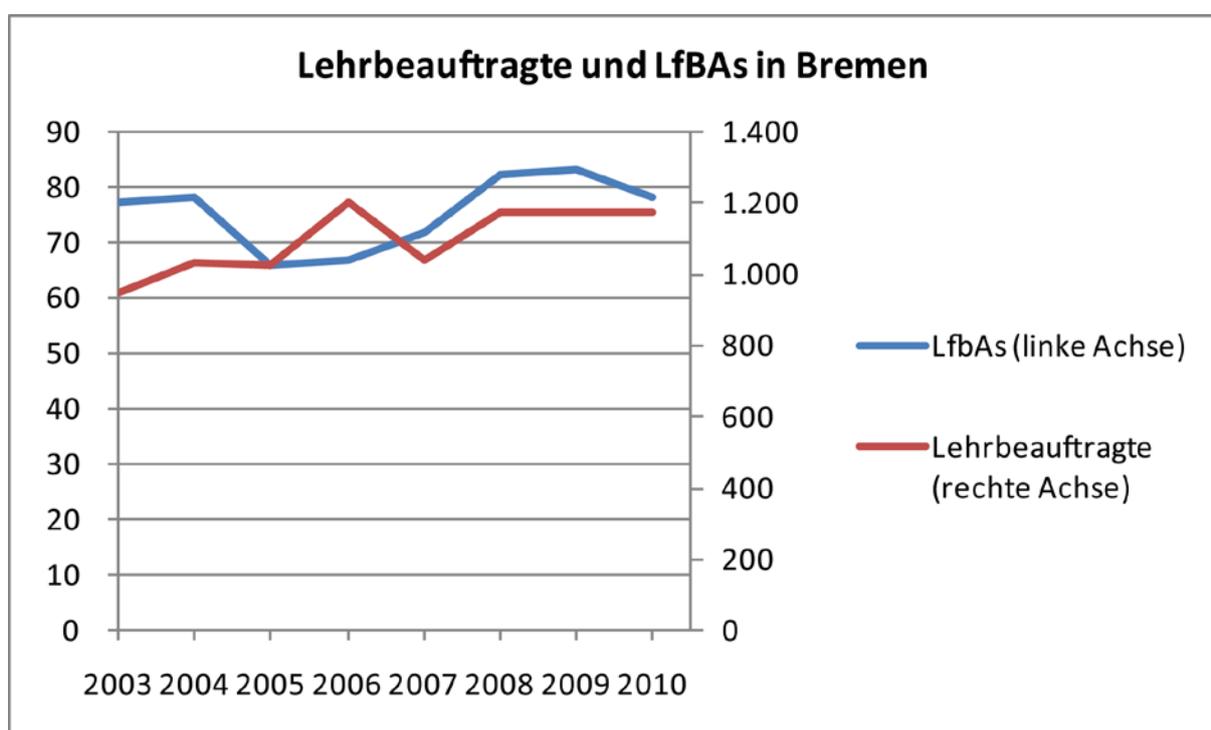


6. Bremen

6.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Bremen

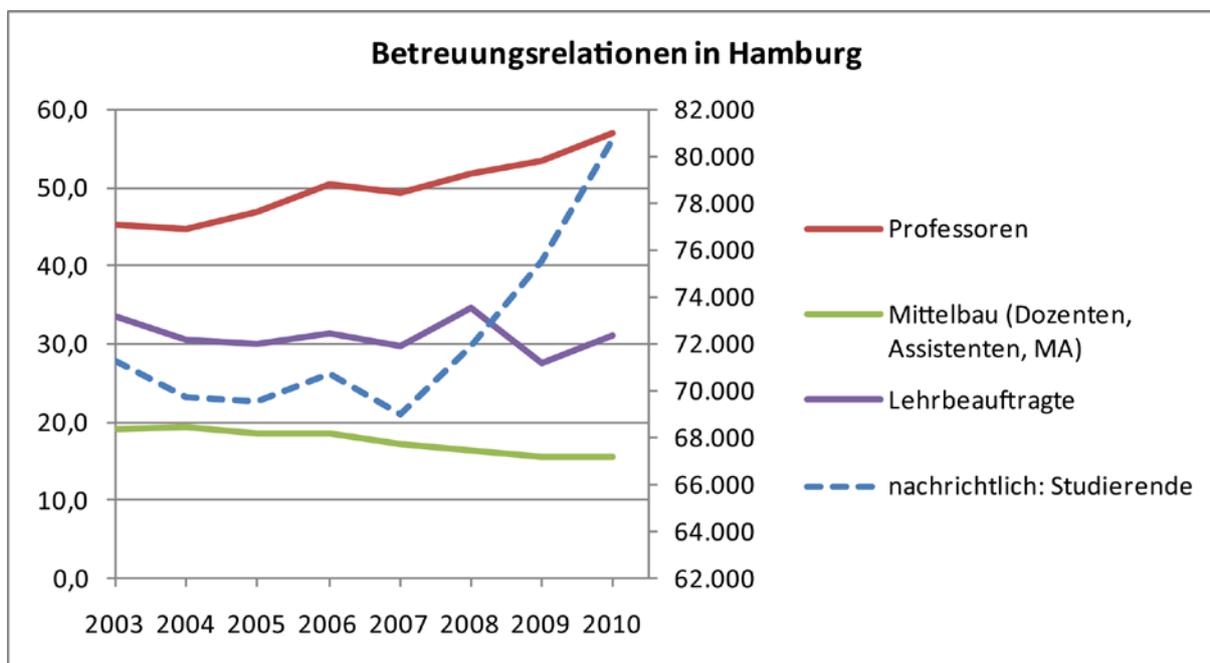


6.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Bremen

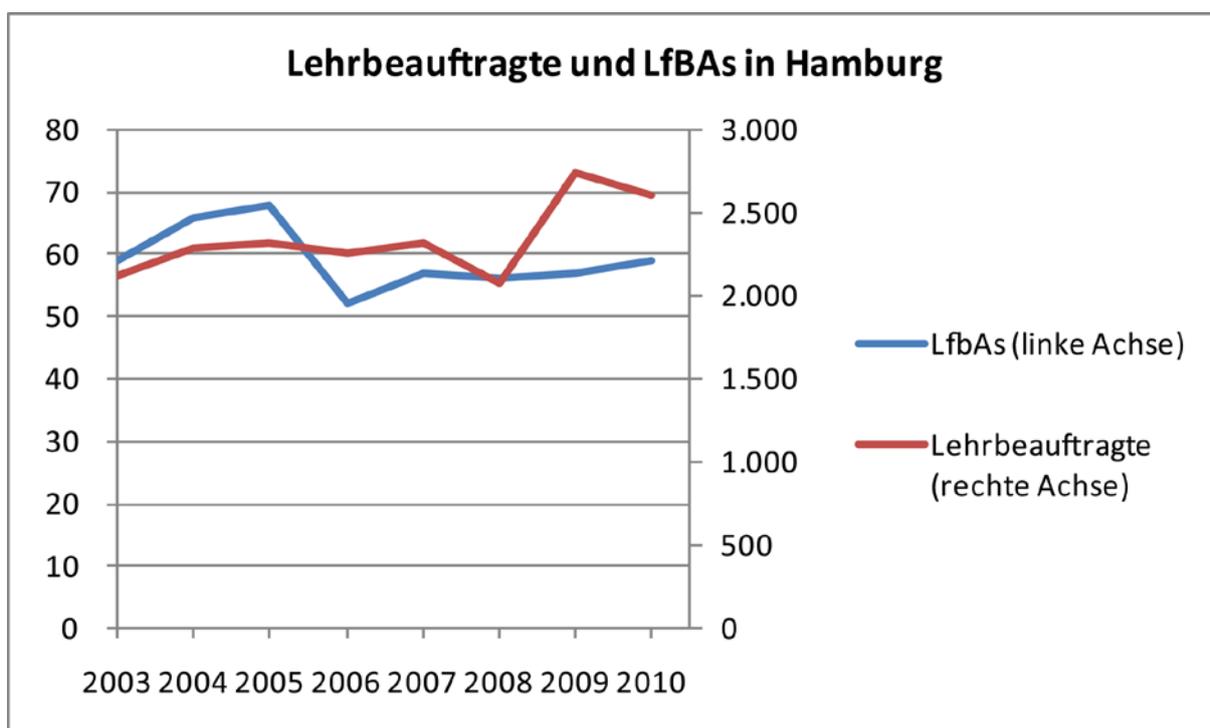


7. Hamburg

7.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Hamburg

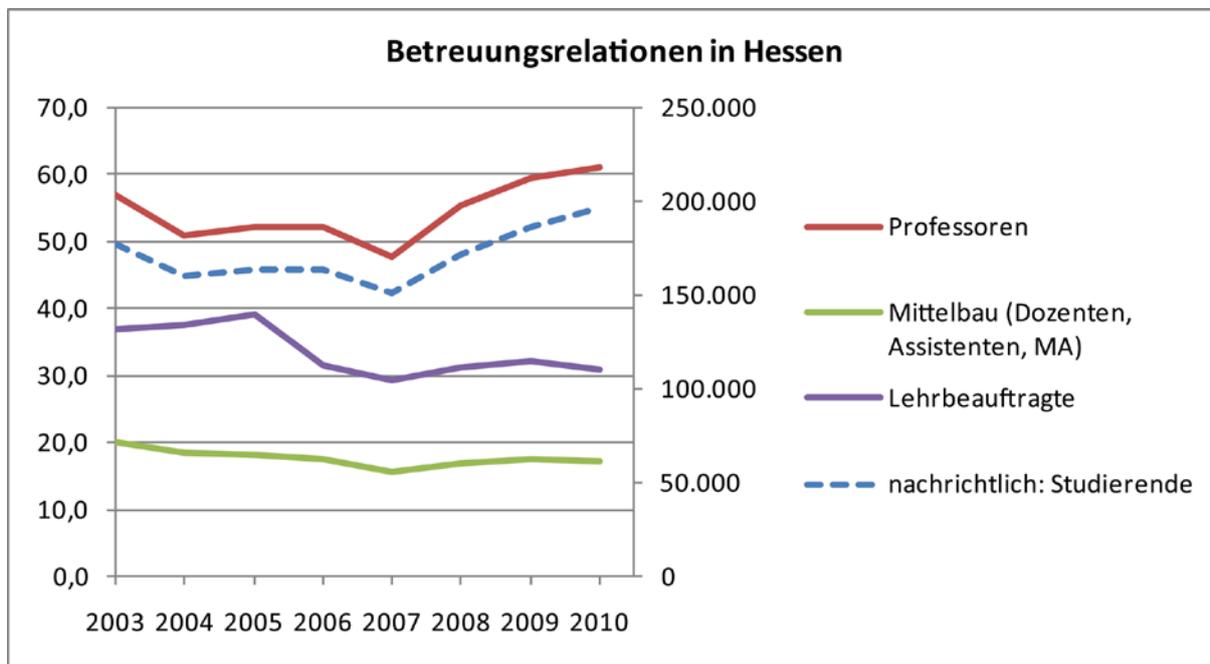


7.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Hamburg

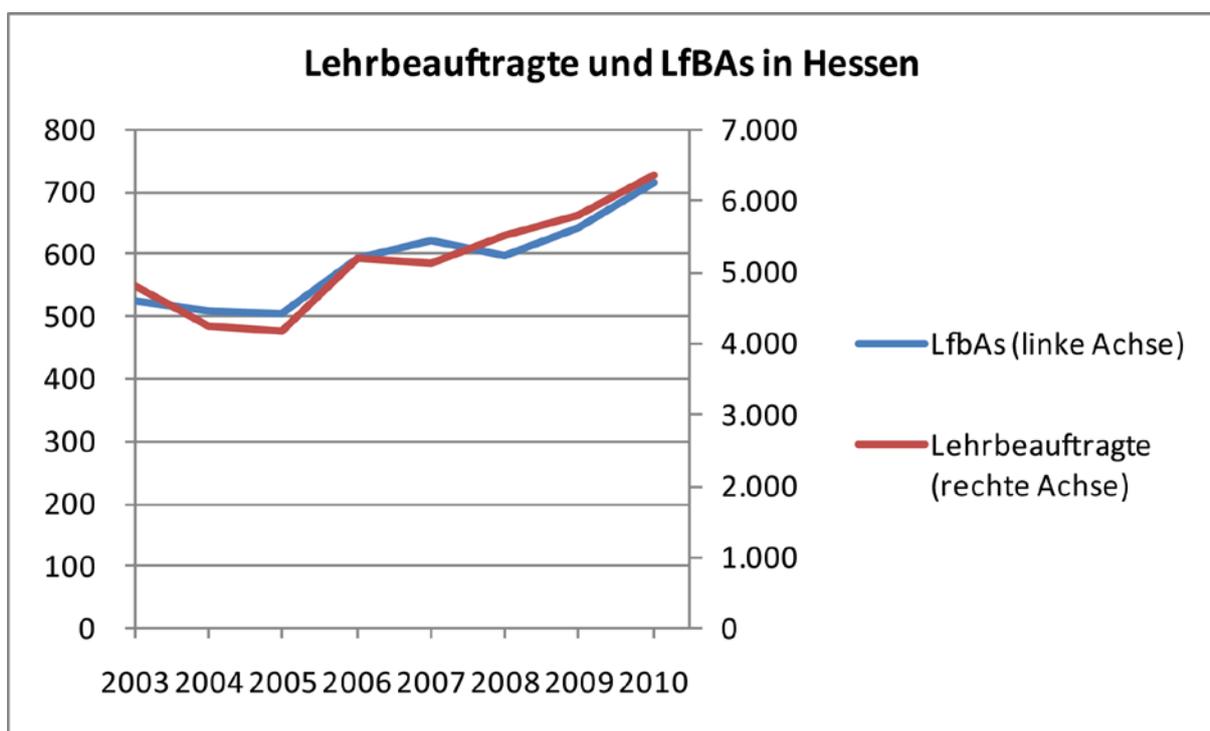


8. Hessen

8.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Hessen

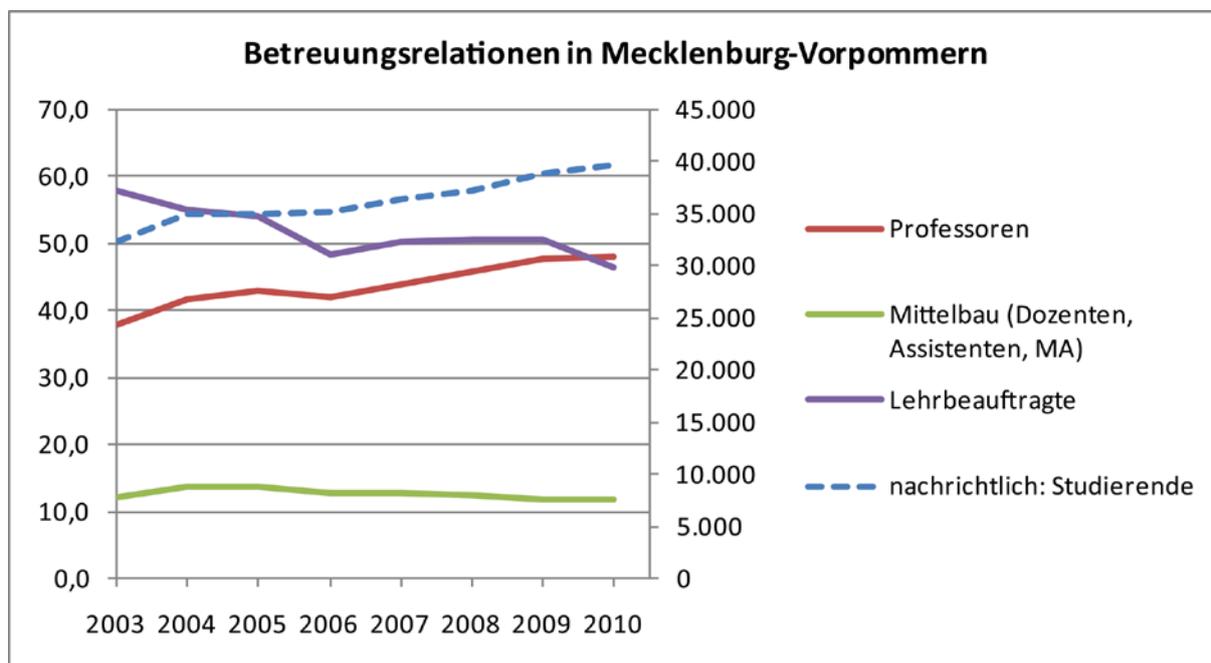


8.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Hessen

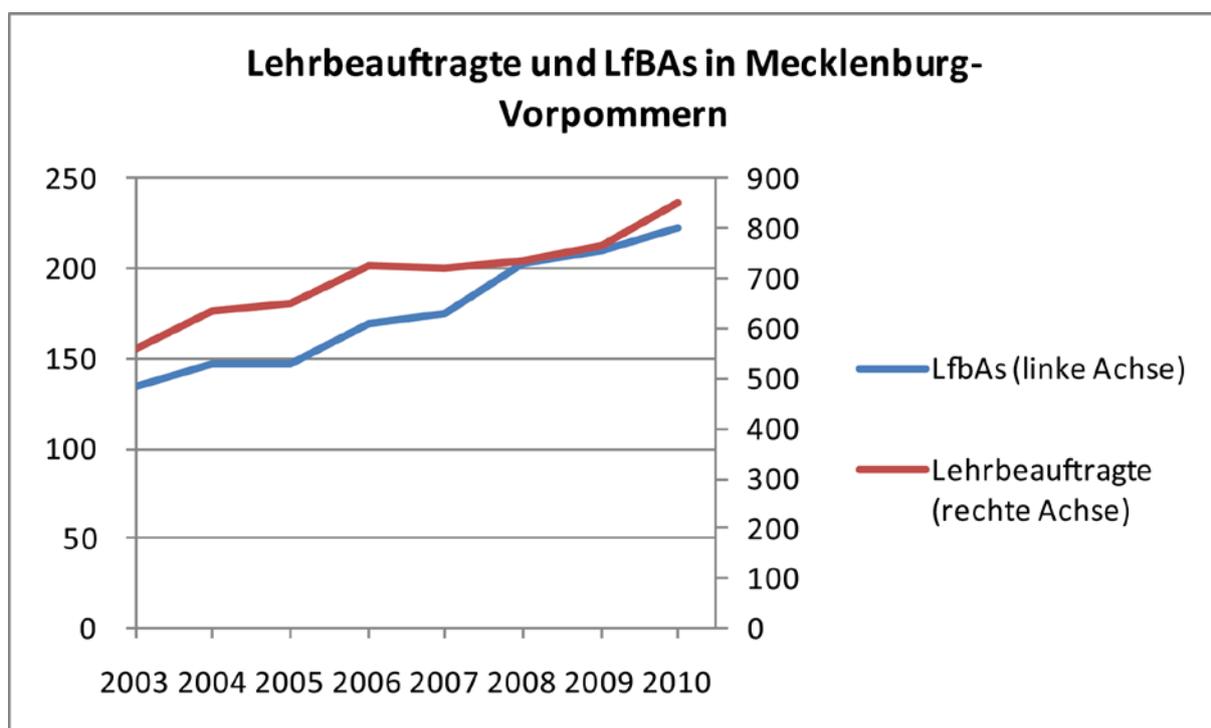


9. Mecklenburg-Vorpommern

9.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Mecklenburg-Vorpommern

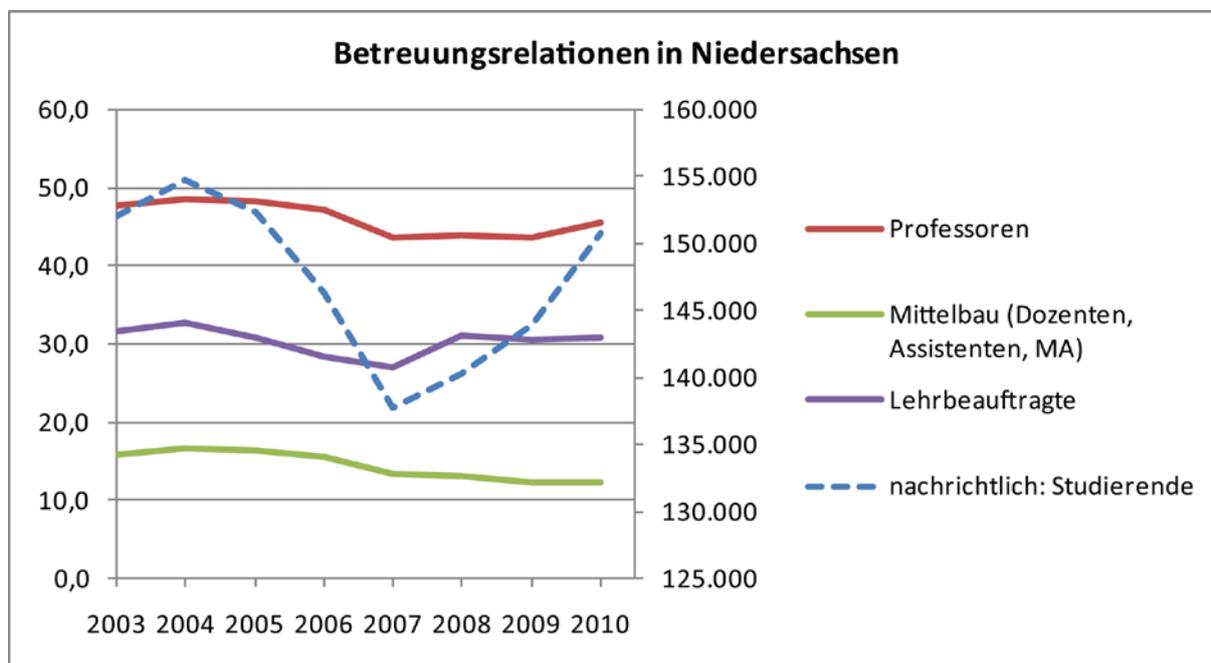


9.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Mecklenburg-Vorpommern

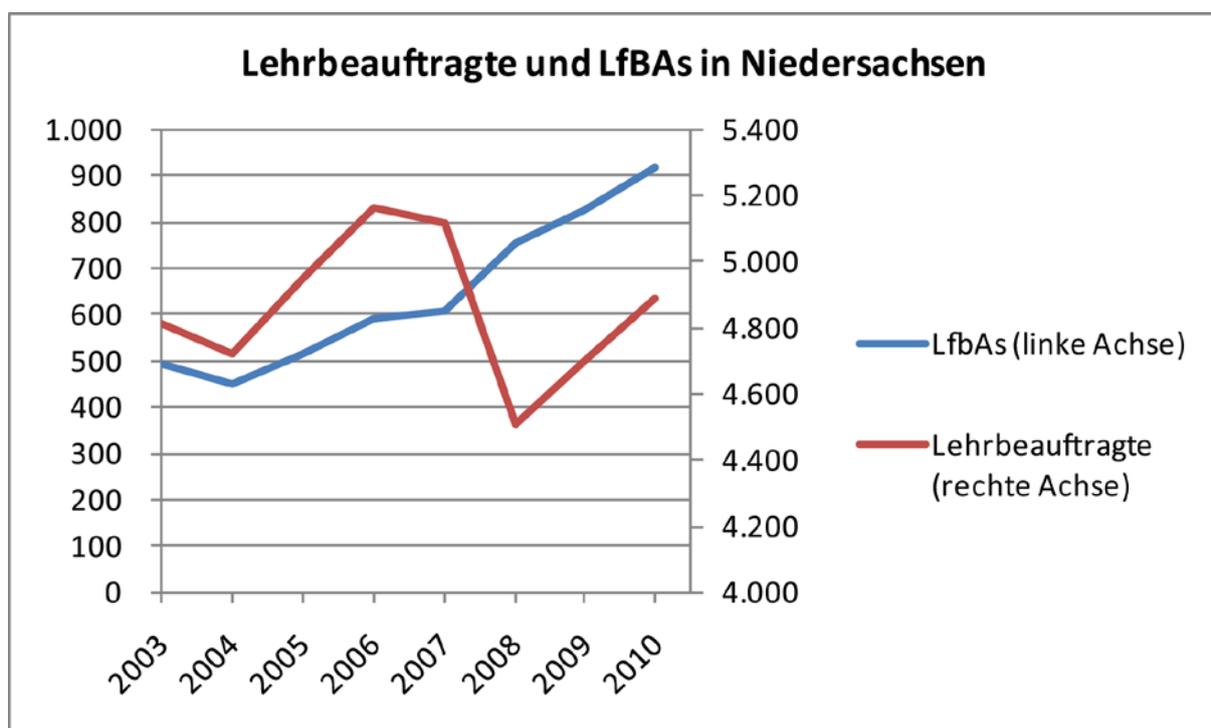


10. Niedersachsen

10.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Niedersachsen

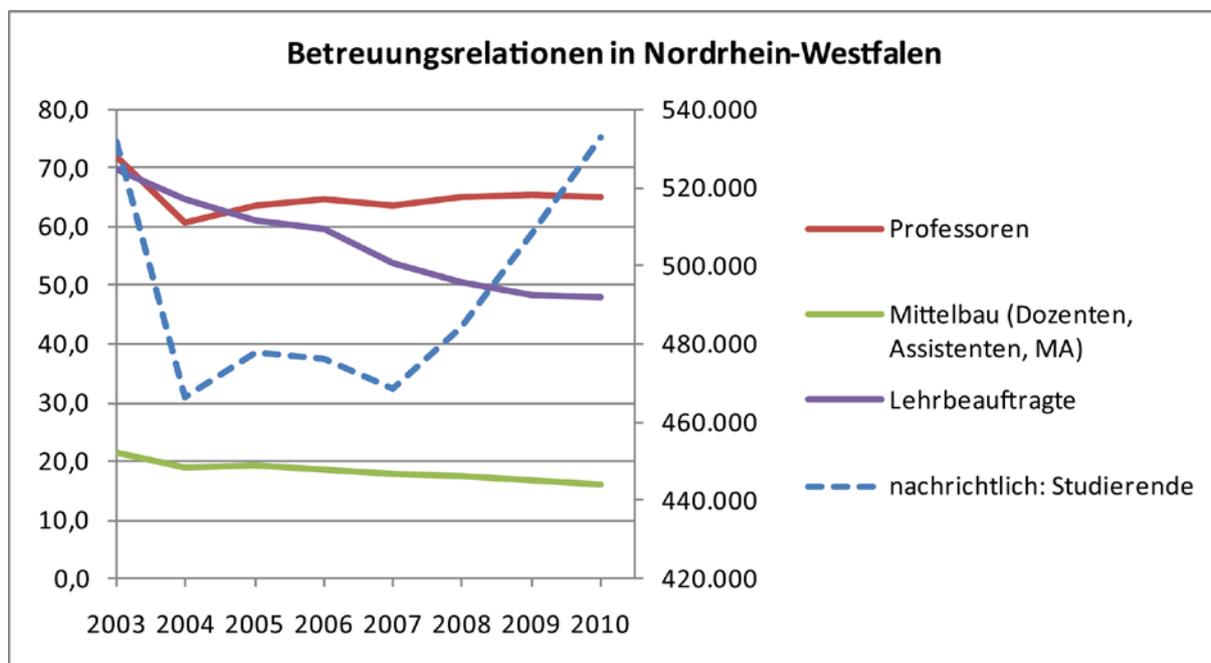


10.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Niedersachsen

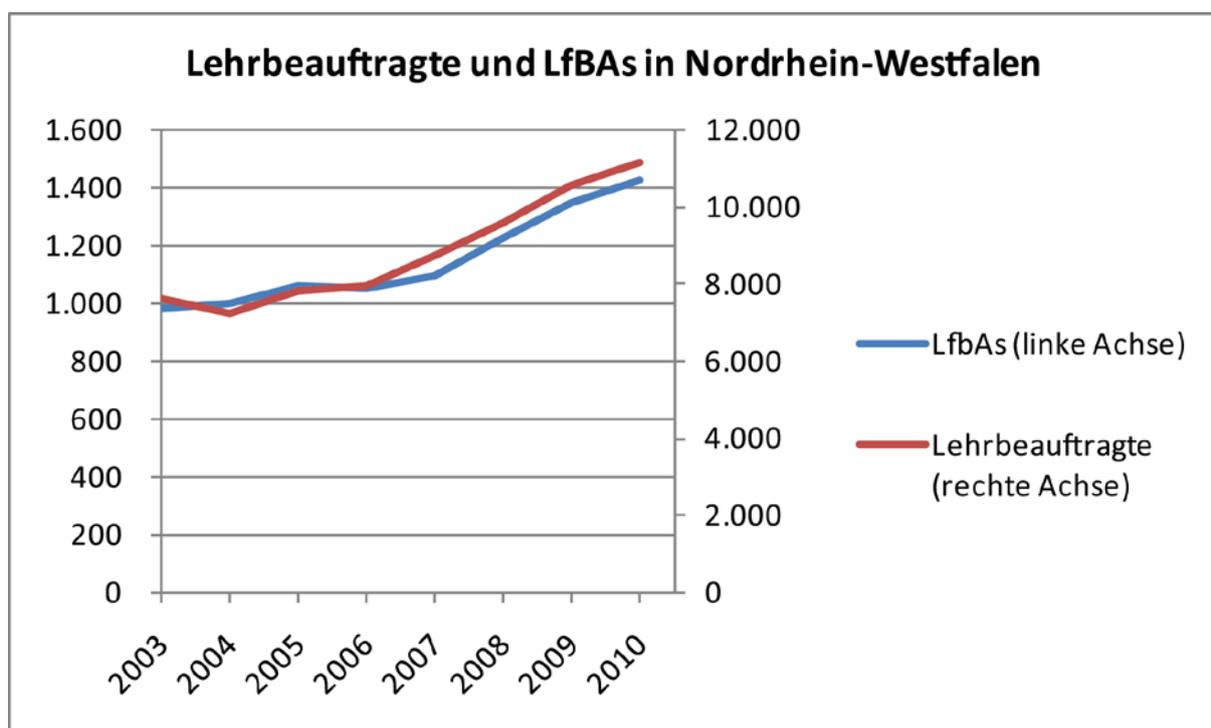


11. Nordrhein-Westfalen

11.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Nordrhein-Westfalen

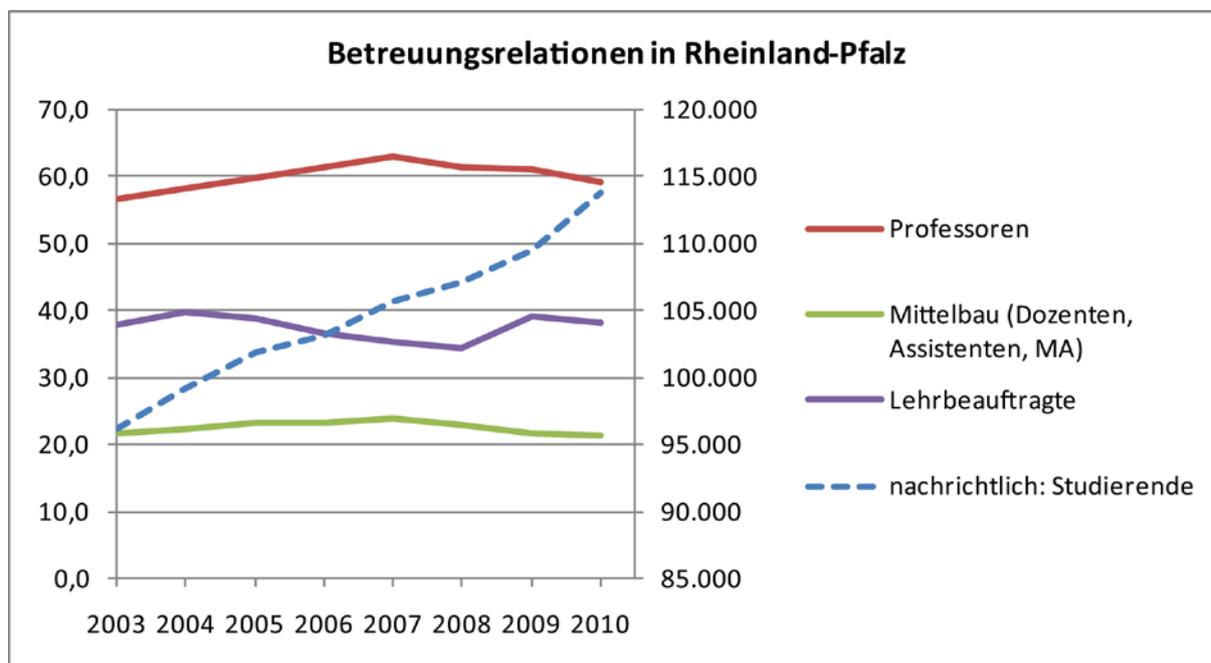


11.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Nordrhein-Westfalen

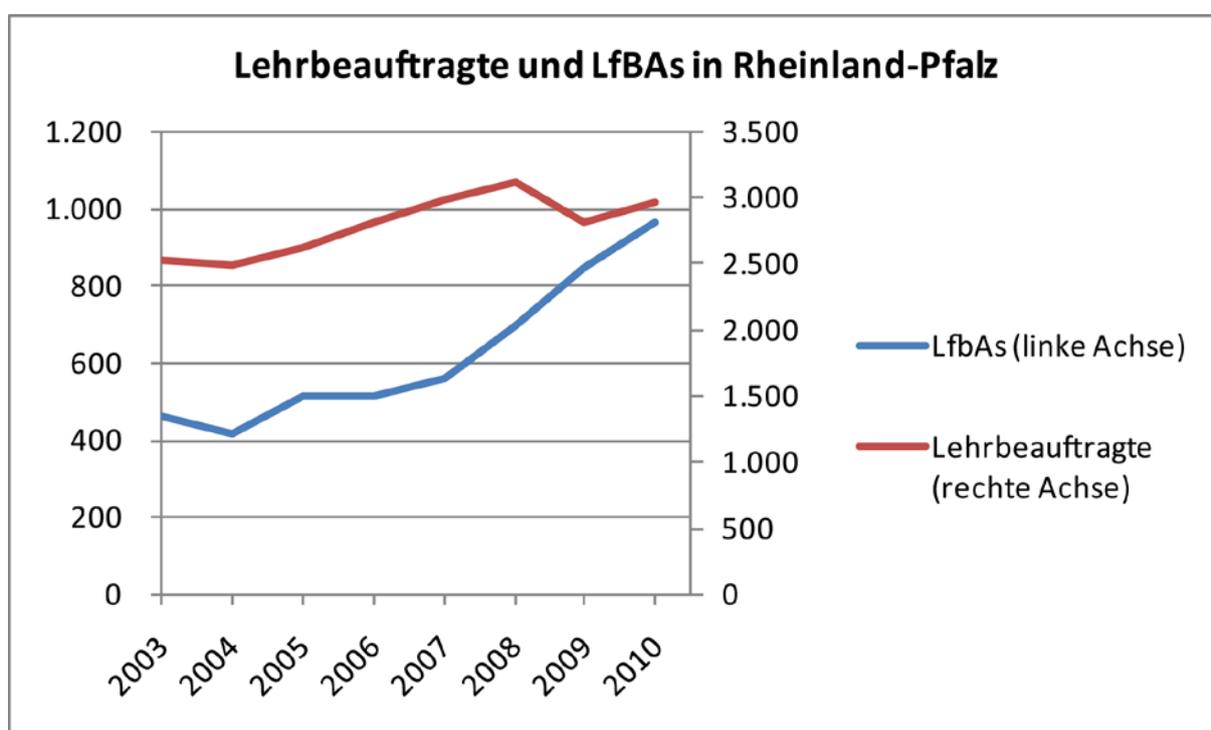


12. Rheinland-Pfalz

12.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Rheinland-Pfalz

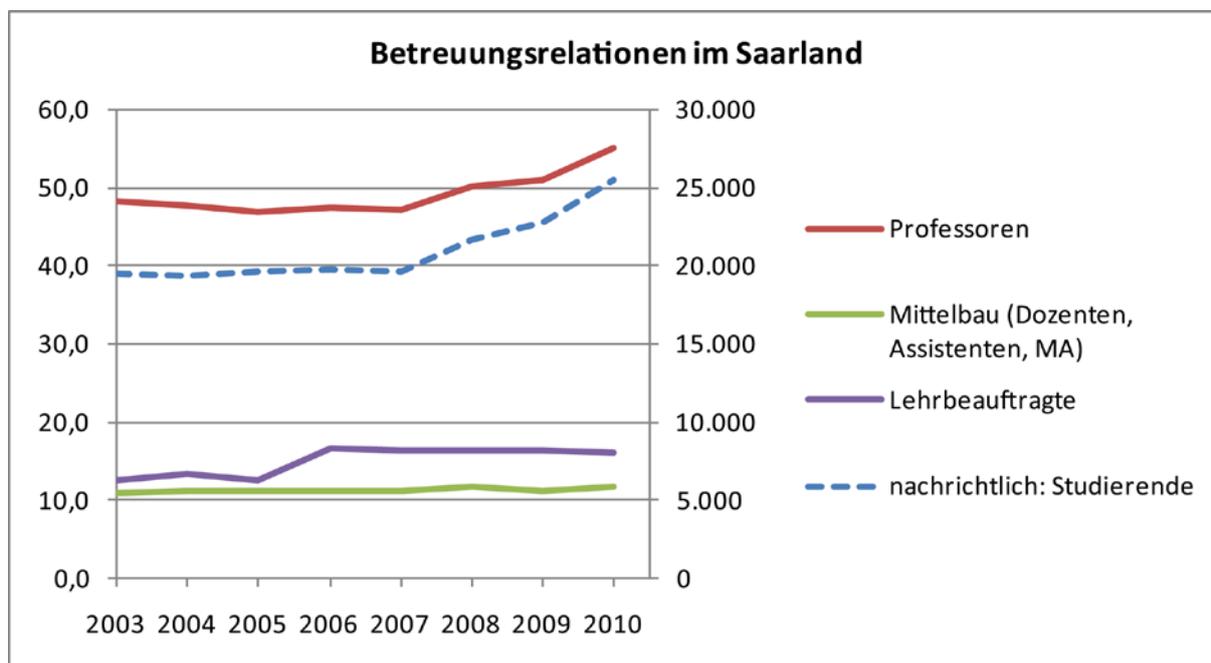


12.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Rheinland-Pfalz

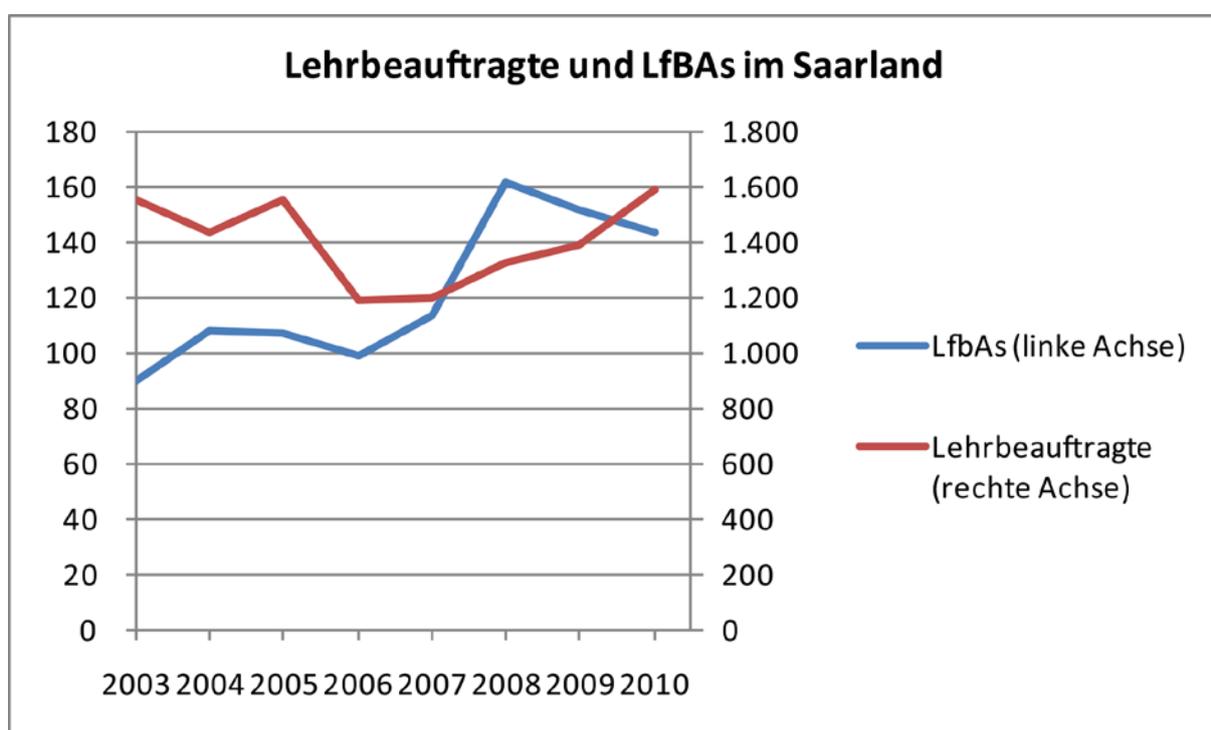


13. Saarland

13.1. Entwicklung der Betreuungsrelation im Saarland

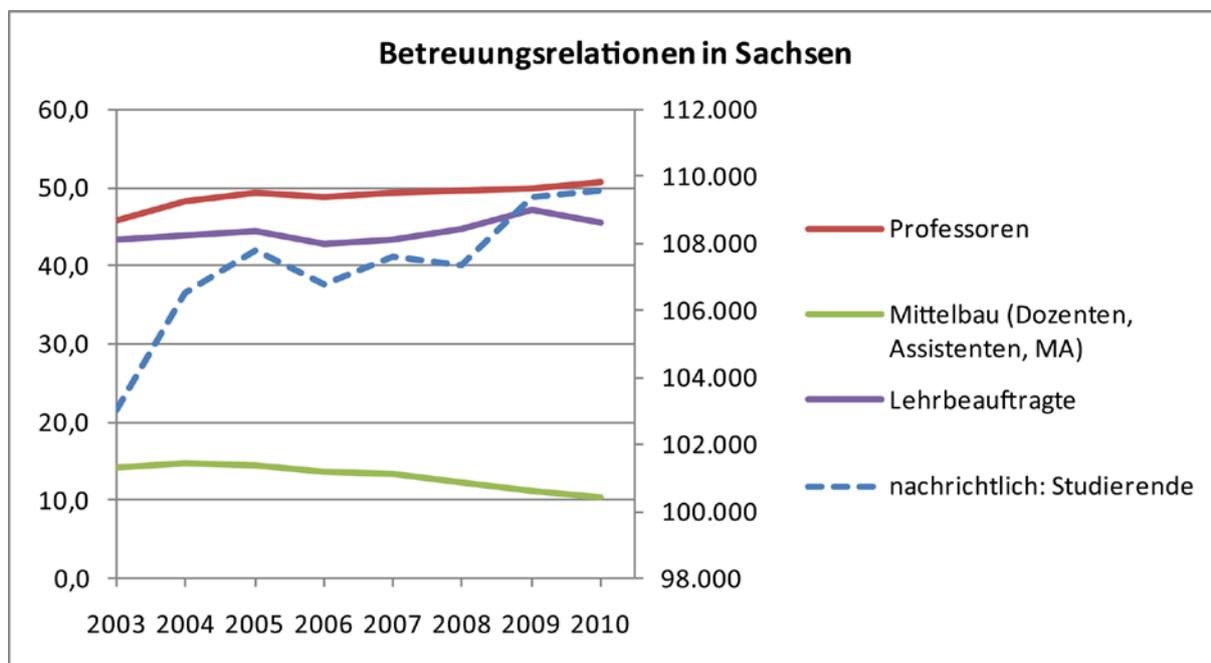


13.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs im Saarland

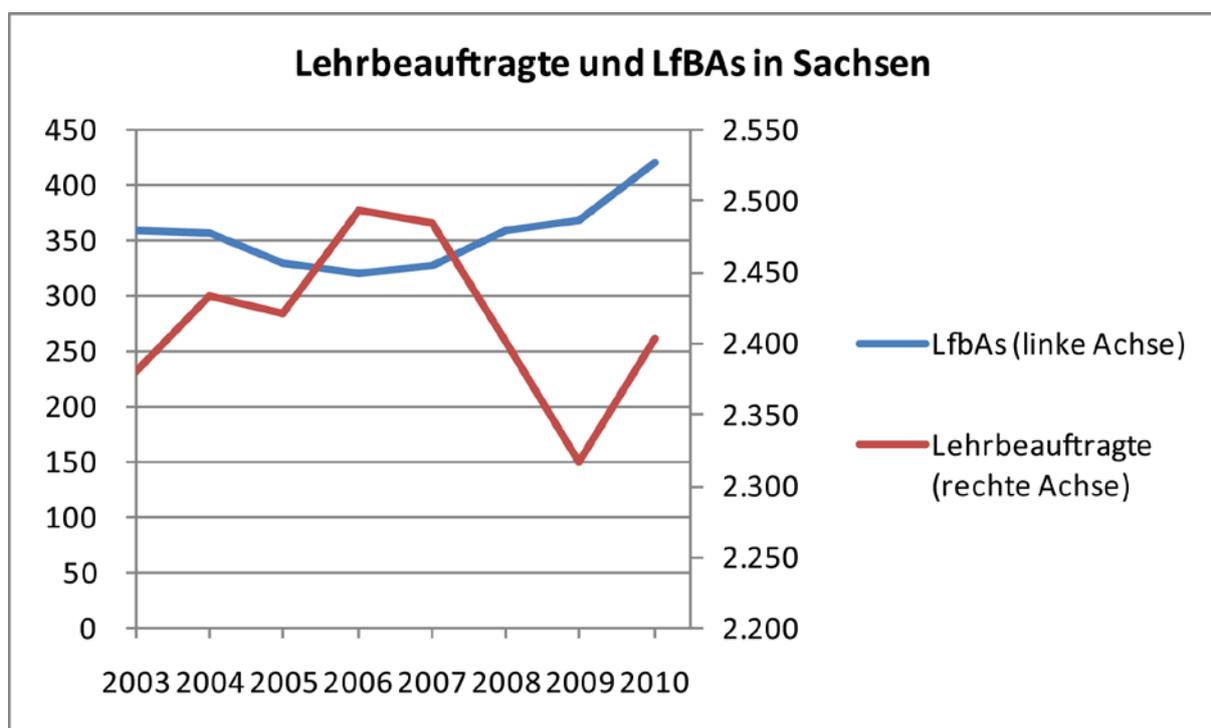


14. Sachsen

14.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Sachsen

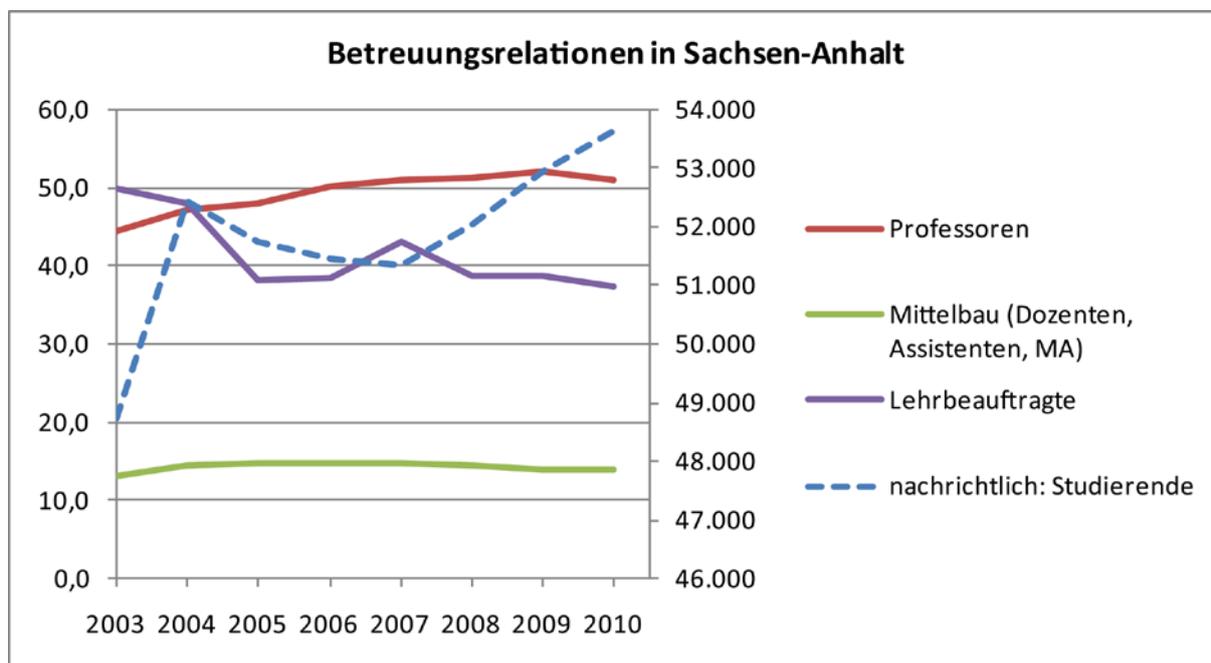


14.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Sachsen

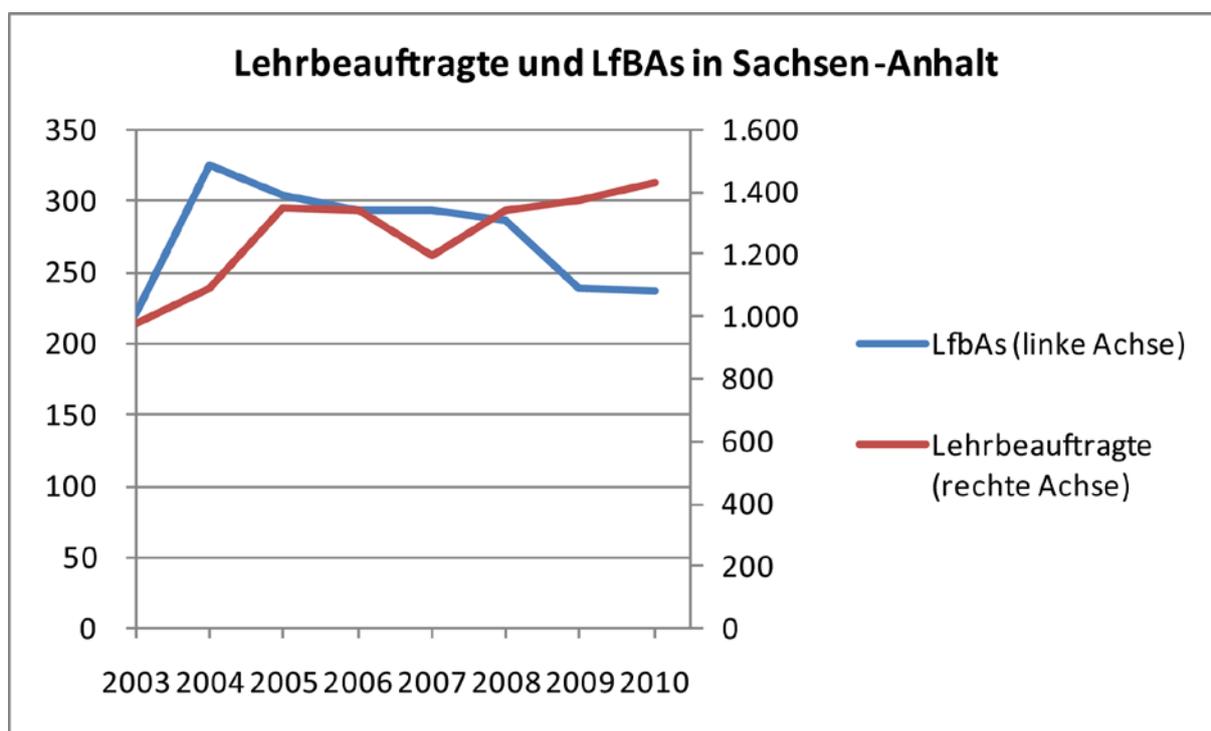


15. Sachsen-Anhalt

15.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Sachsen-Anhalt

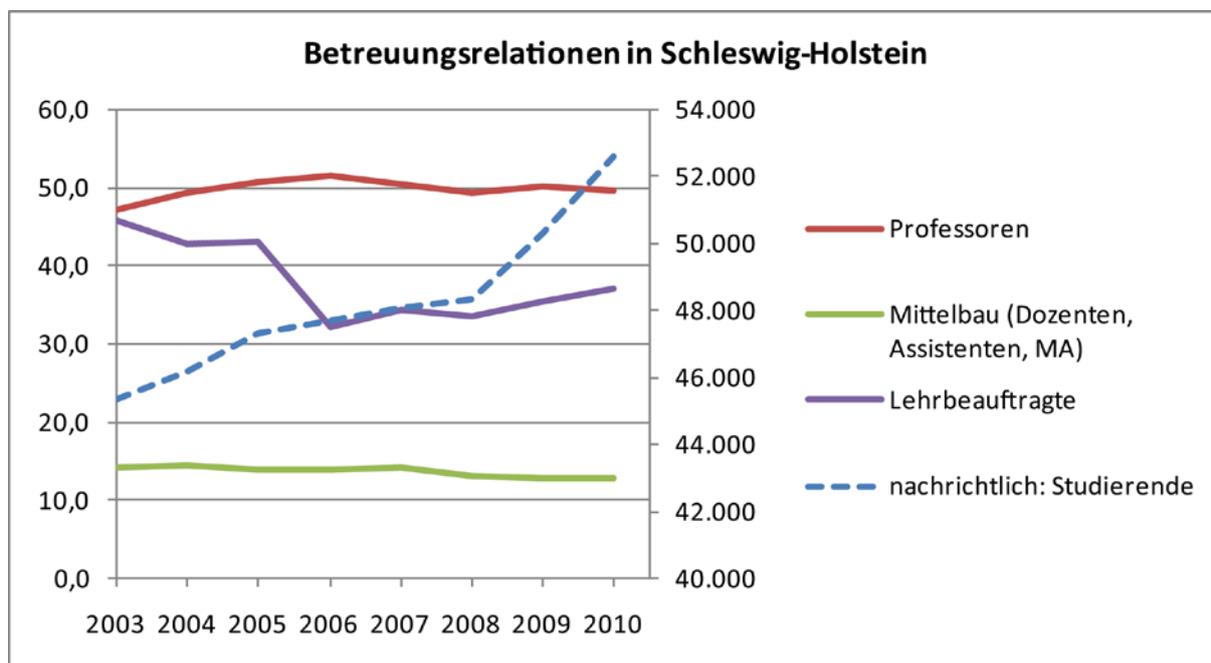


15.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Sachsen-Anhalt

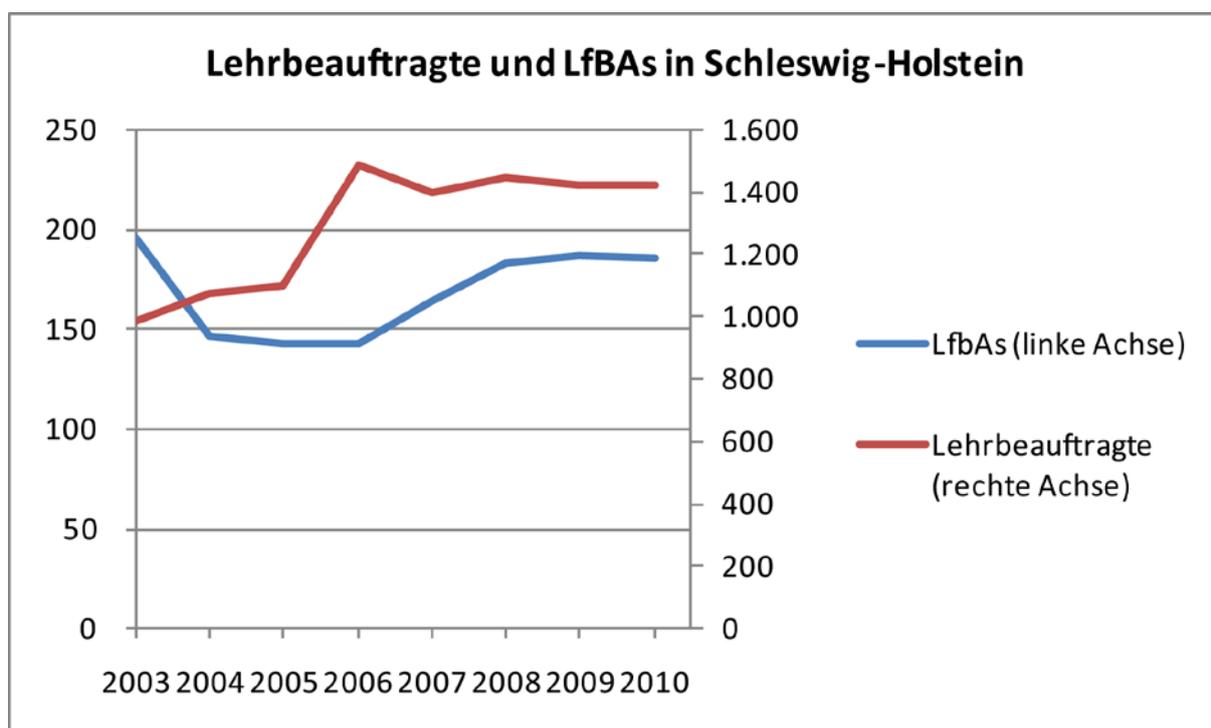


16. Schleswig-Holstein

16.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Schleswig-Holstein

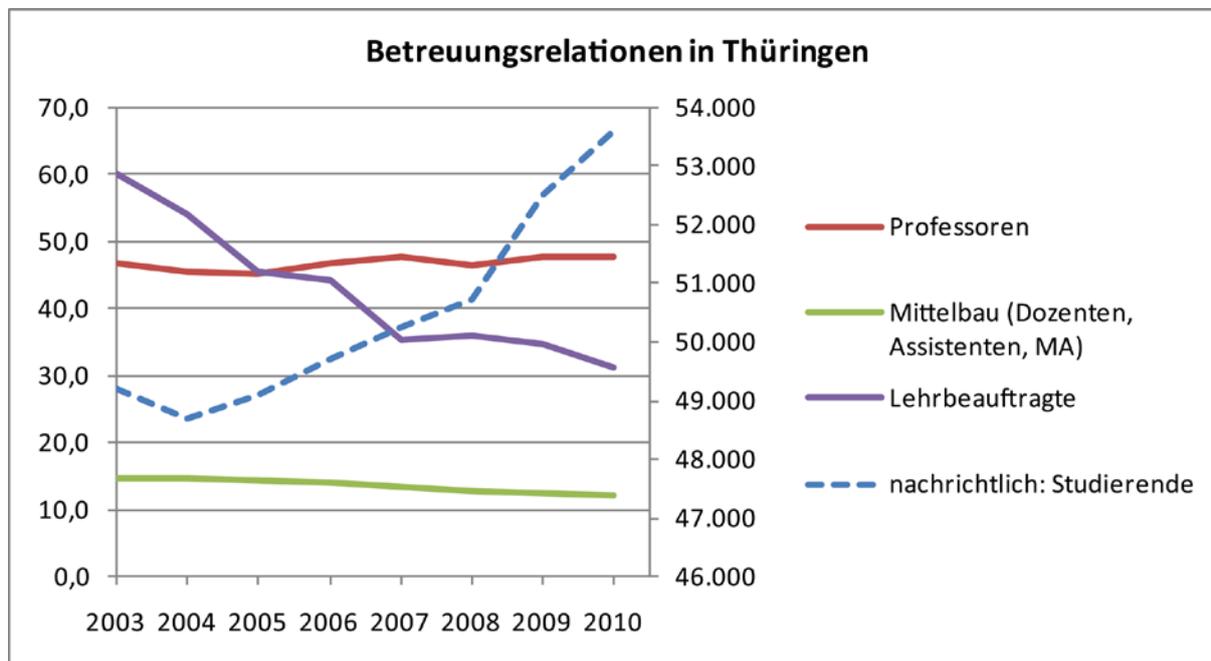


16.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Schleswig-Holstein

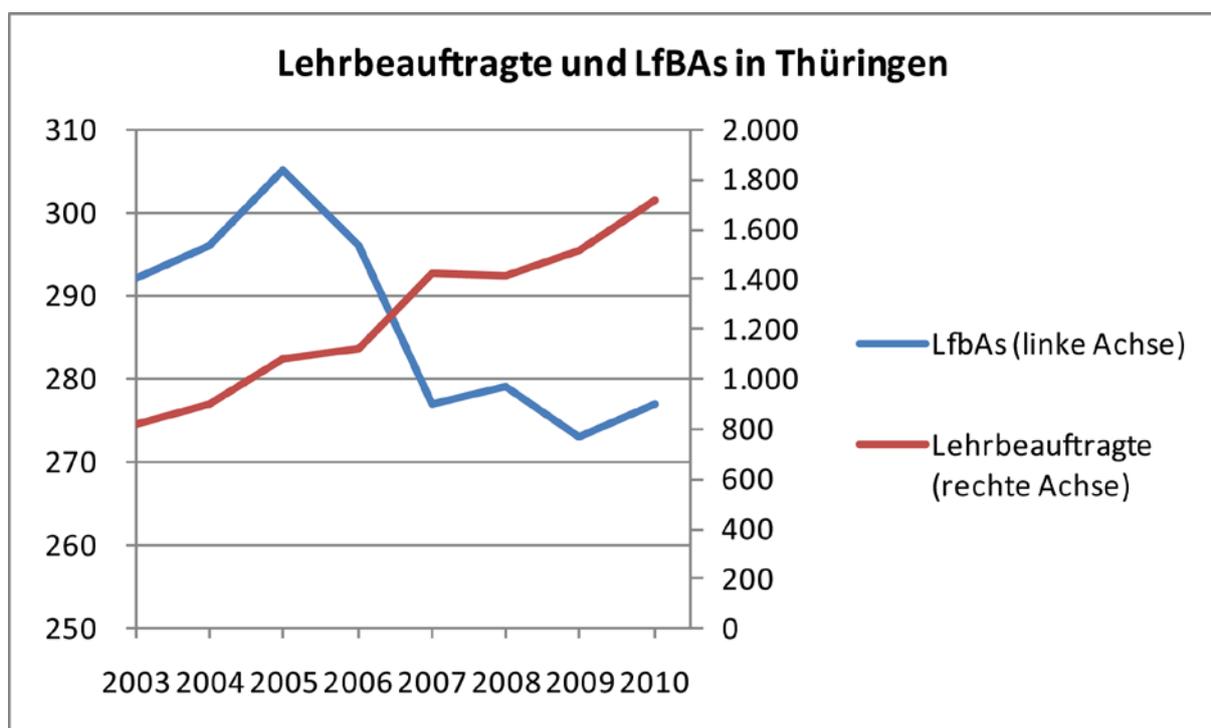


17. Thüringen

17.1. Entwicklung der Betreuungsrelation in Thüringen



17.2. Entwicklung der Lehrbeauftragte und LfBAs in Thüringen



Aufschlüsselung der Personalstellen

Professoren

C4 und entspr. Besoldungsgruppen
 C3 und entspr. Besoldungsgruppen
 C2 und entspr. Besoldungsgruppen -auf Dauer-
 C2 und entspr. Besoldungsgruppen -auf Zeit-
 W3
 W2
 Juniorprofessoren, W1, AT

Dozenten und Assistenten

Hochschuldozenten, R1, C2, C3, A9-A15,
 BAT I-IIa, III, AT
 Universitätsdozenten, H1-H3, BAT Ia, Ib, AT
 Oberassistenten, C2, H1, H2, A14, BAT Ia-IIa, AT
 Oberingenieure, C2, H1, H2, A14, BAT Ib
 Hochschulassistenten, C1, H2, BAT Ia-IIa
 Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten,
 C1, H1, A13-A14, BAT Ib, IIa
 Akademische (Ober)Räte -auf Zeit-, A13, A14

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

Akademische Räte, Oberräte und Direktoren,
 A13-A16, C1-C3, R1, R2, H1-H3, BAT I-IIa, AT
 Wissenschaftl. und künstl. Mitarbeiter im Ange-
 stelltenverh., BAT I-IVb, Va, AT, Verg. entspr. A13
 Ärzte im Praktikum, Tarif für AIP

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Studienräte, -direktoren im Hochschuldienst,
 A13-A16, BAT I-IIb
 Fachlehrer, Technische Lehrer, A9-A13, AT
 Lektoren, A13-A14, BAT I-II, AT
 Sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben,
 A9-A13, BAT I-Vc, Kr. VIII-XIII, AT

Gastprofessoren, Emeriti

Gastprofessoren
 Emeriti, Professoren im Ruhestand.

Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte
 Honorarprofessoren
 Privatdozenten, außerplanmäßige Professoren

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskräfte
 Tutoren



KONTAKT

CHE Consult GmbH
Dr. Christian Berthold
Verler Str. 6
33332 Gütersloh
+49 5241 21179-59
christian.berthold@che-consult.de