

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	9
Die Zukunft unseres Wissenschaftssystems nicht verspielen. Vorwort von Andreas Keller	13
Einleitung	19
<b>TEIL I Eine Längsschnittanalyse der Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft (2006–18)</b>	<b>23</b>
1. Anlage der Untersuchung	23
2. Politische Rahmenbedingungen 2006–18	26
2.1 Gesetzliche Änderungen	28
2.1.1 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz	28
2.1.2 Änderungen der Personalstruktur in den Landeshochschulgesetzen	30
2.2 Sonderprogramme	35
2.2.1 Exzellenzinitiative	35
2.2.2 Hochschulpakt 2020	38
2.2.3 Qualitätspakt Lehre	40
2.2.4 Professorinnenprogramm	41
2.2.5 Tenure-Track-Programm	42
2.2.6 Innovative Hochschule	43
2.3 Vereinbarungen und Selbstverpflichtungen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	43
2.3.1 Rahmenvereinbarungen auf Länderebene	44
2.3.2 Selbstverpflichtungen auf Hochschulebene	45
3. Bundesweite Entwicklungen im Zeitverlauf (2005/06–2017/18)	47
3.1 Expansion der Studierendenzahlen	47
3.2 Expansion der finanziellen Ressourcen	49
3.3 Expansion des wissenschaftlichen Personals	50
3.3.1 Das wissenschaftliche Personal an den Universitäten	52
3.3.2 Das wissenschaftliche Personal an den Fachhochschulen	53
3.4 Betreuungsrelationen	62
3.5 Zusammenfassung	63

<b>4.</b>	<b>Entwicklungen auf Länderebene (2006–2018)</b>	<b>65</b>
4.1	Entwicklung der Studierendenzahlen	65
4.2	Entwicklung der finanziellen Ressourcen	72
4.3	Entwicklung des wissenschaftlichen Personals	78
4.3.1	Personalstrukturen an Universitäten	80
4.3.2	Personalstrukturen an Fachhochschulen	90
4.4	Zusammenfassung	98
<b>5.</b>	<b>Entwicklungen auf Hochschulebene</b>	<b>99</b>
5.1	Exzellenzinitiative	99
5.1.1	Wachstum der Professor*innen	100
5.1.2	Wachstum des Frauenanteils an den Professuren	104
5.1.3	Wachstum der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	108
5.1.4	Wachstum der befristeten Beschäftigungsverhältnisse	112
5.1.5	Zwischenfazit: Effekte der Exzellenzinitiative	116
5.2	Der Qualitätspakt Lehre	117
5.2.1	Professor*innen an Universitäten	118
5.2.2	Professor*innen an Fachhochschulen	122
5.2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten	124
5.2.4	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Fachhochschulen	127
5.2.5	Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten	130
5.2.6	Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fachhochschulen	131
5.2.7	Lehrbeauftragte an Universitäten	132
5.2.8	Lehrbeauftragte an Fachhochschulen	136
5.2.9	Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Universitäten	140
5.2.10	Befristete Beschäftigungsverhältnisse an Fachhochschulen	143
5.2.11	Zwischenfazit: Effekte des Qualitätspakts Lehre	145
5.3	Selbstverpflichtungen für gute Beschäftigungsbedingungen an Universitäten	146
5.4	Unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur	148
5.5	Die Grundfinanzierung der Hochschulen	151
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse der Längsschnittanalyse</b>	<b>157</b>

<b>TEIL II Personalentwicklung in der Wissenschaft. Eine Untersuchung der Personalentwicklungskonzepte für das wissenschaftliche Personal von im Tenure-Track-Programm erfolgreichen Hochschulen</b>	<b>159</b>
1. Forschungsstand und Fragestellung: Was bedeutet Personalentwicklung in der Wissenschaft?	159
1.1 Das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern	162
2. Untersuchungsdesign	168
2.1 Datenerhebung und Sample	168
2.2 Datenanalyse	171
3. Personalentwicklung in der Wissenschaft	177
3.1 Was bedeutet Personalentwicklung in der Wissenschaft?	177
3.1.1 Definitionsansätze	177
3.1.2 Adressat*innen und Verantwortlichkeiten	187
3.2 Ziele und Maßnahmen der Personalentwicklung an Hochschulen	193
3.2.1 Chancengerechtigkeit	193
3.2.2 Nachwuchsförderung und (Personalweiter-)Qualifizierung	196
3.2.3 Planbare und transparente Karrierewege und (Personalweiter-)Qualifizierung	200
3.2.4 Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Arbeitszufriedenheit	208
3.2.5 Organisationsentwicklung und Personalstrukturplanung	216
3.2.6 Weitere Ziele und Maßnahmen	225
4. Zusammenfassung der Ergebnisse	226
4.1 Was wird an den Hochschulen unter Personalentwicklung verstanden?	226
4.2 Wie wird in den Personalentwicklungskonzepten mit der Forderung nach mehr Planbarkeit und Transparenz von Karrierewegen umgegangen?	228
4.3 Wie werden in den Personalentwicklungskonzepten Personal- und Organisationsinteressen miteinander verbunden?	232
<b>TEIL III Gesamtfazit: Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals – Strukturen und Konzepte</b>	<b>235</b>
<b>Literatur</b>	<b>241</b>
<b>Anhang</b>	<b>251</b>
<b>Autorin und Autoren</b>	<b>263</b>