



ZUR FÖRDERUNG DES  
WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN DER  
RUPRECHT-KARLS-UNIVERSITÄT HEIDELBERG



LEITENDE  
EMPFEHLUNGEN  
DES SENATS



## INHALTSVERZEICHNIS

1.	<b>Vorbemerkungen</b>	2
2.	<b>Promotion</b>	3
2.1	Ausgangslage	3
2.2	Generelle Zielsetzungen	4
2.3	Strukturierte Promotionsprogramme	5
2.4	Förderliche Rahmenbedingungen für Einzelpromotionen	7
2.5	Graduiertenakademie Heidelberg	8
2.6	Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen	8
2.7	Internationale Wahrnehmbarkeit von Forschungsergebnissen	9
3.	<b>Habilitation</b>	10
3.1	Verkürzung der Habilitationsphase	10
3.1.1	Memorandum	11
3.1.2	Zeitliche Strukturierung	12
3.1.3	Begleitung	12
3.1.4	Evaluation	12
3.2	Verbesserung der Vorbereitung auf die Aufgaben in der akademischen Lehre	13
3.2.1	Lehrkomponente im Memorandum	13
3.2.2	Begleitung und Beratung	14
3.2.3	Vorbereitung von Abschlussarbeiten	14
3.3	Verbesserung der Ressourcen	14
3.4	Entlastung der Habilitanden	15
4.	<b>Juniorprofessur</b>	15
4.1	Selbständigkeit sicherstellen	16
4.2	Leistungskriterien und Evaluationsverfahren	16
4.3	Langfristige Berufsperspektiven	17
4.4	Aufgaben in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung	17
4.5	Finanzielle, personelle und technische Rahmenbedingungen	18
5.	<b>Nachwuchsgruppenleitung</b>	18
6.	<b>Chancengleichheit für Frauen und Familienförderung</b>	19
7.	<b>Schlussbemerkungen</b>	20





# ZUR FÖRDERUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN DER RUPRECHT-KARLS-UNIVERSITÄT HEIDELBERG – LEITENDE EMPFEHLUNGEN DES SENATS

## 1. VORBEMERKUNGEN

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört zu den Kernaufgaben der Universitäten und ist ein entscheidender Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Die Bedingungen, unter denen diese Aufgabe wahrgenommen werden muss, haben sich in den vergangenen Jahrzehnten dramatisch verändert. Der Bedarf an hochqualifizierten Wissenschaftlern<sup>1</sup> wächst<sup>2</sup>, die Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs wandeln sich, und die Universitäten müssen sich einem verschärften nationalen und internationalen Wettbewerb stellen. Um in diesem Wettbewerb um die „besten Köpfe“ dauerhaft bestehen zu können, bedarf es einer grundlegenden Überprüfung und Verbesserung der institutionellen, materiellen und sozialen Rahmenbedingungen für die Förderung junger Wissenschaftler. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 zur 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes hat der Bundesgesetzgeber die Einengung der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses auf die Juniorprofessur und die faktische Abschaffung der Habilitation aufgehoben<sup>4</sup>. Die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg begrüßt diese vom Verfassungsgericht initiierte Änderung und sieht darin eine Chance für die Universitäten, ihr eigenes Profil in der Nachwuchsförderung zu schärfen. Sie wird die unterschiedlichen Qualifikationswege nutzen und dabei den unterschiedlichen Fächerkulturen adäquat Rechnung tragen. Die Qualität einer Universität ist vor allem an der Qualität ihres wissenschaftlichen Nachwuchses abzulesen. Innerhalb der Universität Heidelberg wächst das Bewusstsein, dass der wissenschaftliche Nachwuchs noch wirksamer und erkennbarer gefördert und gestärkt werden sollte. Vor diesem Hintergrund und aus Anlass der bevorstehenden rechtlichen Änderungen hat sich die Senatskommission „Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Heidelberg“ intensiv mit den Rahmenbedingungen für die Nachwuchsförderung beschäftigt und dem Senat Vorschläge zur Verbesserung der Promotion, zur Modernisierung der Habilitation, zur Ausgestaltung der Juniorprofessur sowie zur Förderung des Karrierewegs des





Nachwuchsgruppenleiters unterbreitet. Der Senat hat die Vorschläge der Kommission in den Sitzungen am 15. Februar 2005 und am 19. Juli 2005 beraten und in der vorliegenden Fassung verabschiedet.

Die Ruperto Carola bekennt sich zum Subsidiaritätsprinzip innerhalb der Universität. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin in der Primärverantwortung der Fakultäten liegen. Die Universität wird deshalb auch keine universitätsweit geltenden (Rahmen-) Ordnungen für Promotionen und Habilitationen, von denen das Landeshochschulgesetz ausgeht<sup>5</sup>, erlassen. Stattdessen empfiehlt der Senat den Fakultäten, die folgenden Leitlinien bei der Ausgestaltung ihrer Promotions- und Habilitationsordnungen angemessen zu berücksichtigen.

## 2. PROMOTION

### 2.1 Ausgangslage

Die Promotion bildet die Basis nahezu jeder wissenschaftsorientierten Karriere. Deshalb kommt der Doktorandenausbildung strategische Bedeutung bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und bei der Profilierung der Universitäten zu. Mit ca. 1000 Promotionen pro Jahr zählt die Universität Heidelberg zu den führenden Ausbildungsstätten für Doktoranden in Deutschland und darüber hinaus<sup>6</sup>. Sie hat deshalb ein besonderes Interesse daran, die hohe Qualität der Doktorandenausbildung zu sichern und zu verbessern und damit die Wettbewerbsfähigkeit ihres wissenschaftlichen Nachwuchses zu stärken.

Die Bedeutung der Promotion für Wissenschaft und Gesellschaft wird in Zukunft weiter zunehmen. Da der Nachweis der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation für eine Professur künftig nicht mehr ausschließlich über eine Habilitation, sondern auch über eine Juniorprofessur oder eine Nachwuchsgruppenleitung erbracht werden kann, wird der Promotion zusätzliches Gewicht zukommen<sup>7</sup>. Bei den EU-Forschungsrahmenprogrammen wird ein zunehmender Teil der Finanzmittel für die individuelle und institutionelle Promotionsförderung vergeben. Hinzu kommt der zunehmende internationale Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler, der auch durch die Vereinheitlichung des europäischen Bildungsraumes verstärkt wird.





Die Doktorandenausbildung in Deutschland genießt national und international einen guten Ruf<sup>8</sup>. Um diese hohe Reputation zu sichern und weiter auszubauen, muss das Promotionswesen jedoch weiterentwickelt und optimiert werden. Im Mittelpunkt der Überlegungen müssen die Bedürfnisse und die Zukunftschancen der Promovenden stehen. Die Universität Heidelberg wird bei der Modernisierung der Doktorandenausbildung den unterschiedlichen Fächerkulturen Rechnung tragen und den Fakultäten weitreichenden Gestaltungsspielraum belassen.

In den vergangenen Jahren haben sich auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verstärkt um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bemüht und dafür Promovenden angeboten, ihre Forschungsarbeiten an ihren Einrichtungen unter zumeist sehr guten Bedingungen durchzuführen. Die Universität Heidelberg begrüßt dieses Engagement, legt aber Wert darauf festzustellen, dass die Durchführung des Promotionsverfahrens in der Hand der Universitäten verbleiben muss. Um allen Doktoranden möglichst optimale Bedingungen für ihre Forschungsarbeiten bieten zu können, soll die Zusammenarbeit der Universität mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen intensiviert und ausgebaut werden.

## 2.2 Generelle Zielsetzungen

Die Bemühungen zur weiteren Verbesserung der Doktorandenausbildung sollten insbesondere auf folgende Ziele ausgerichtet sein:

- Die Promotionszeiten sollen insgesamt verkürzt werden. Das durchschnittliche Promotionsalter in Deutschland ist mit 33 Jahren (2003) höher als in anderen vergleichbaren Ländern<sup>9</sup>. Auch die Dauer der Promotionsphase ist mit 4,5 Jahren (2002/03) relativ hoch<sup>10</sup>. Obwohl dieses Problem schon Mitte der Neunzigerjahre erkannt wurde<sup>11</sup>, ist das Alter der Absolventen und die Promotionsdauer in den letzten Jahren weiter gestiegen<sup>12</sup>. Ziel der Verbesserungsbemühungen muss deshalb sein, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass in der Regel eine Promotion längstens innerhalb von drei Jahren abgeschlossen werden kann.
- Hervorragende Rahmenbedingungen und effiziente Auswahlverfahren sollen gewährleisten, dass die besten Nachwuchswissenschaftler für eine Promotion gewonnen werden können. Zugleich wird angestrebt, den Anteil besonders qualifizierter ausländischer Doktoranden zu erhöhen.





- Die Betreuung der Doktoranden soll intensiviert werden.
- Es soll sichergestellt werden, dass qualifikationsbezogene Aufgaben absolute Priorität gegenüber sonstigen Dienstleistungsaufgaben genießen, um eine konzentrierte Arbeit an der eigenen Forschungsarbeit zu ermöglichen.
- Im Rahmen der Promotion sollen verstärkt Angebote zur interdisziplinären Zusammenarbeit und zur Aneignung von über das Dissertationsvorhaben hinausgehenden Fachkenntnissen und von Schlüsselqualifikationen eingerichtet werden. Forschungsaufenthalte im Ausland sollen gefördert werden.
- Die internationale Wahrnehmbarkeit der Forschungsergebnisse von Doktoranden soll gefördert werden.

Um diese Ziele zu erreichen, wird die Universität Heidelberg

- in möglichst allen Wissenschaftsbereichen strukturierte Promotionsprogramme anbieten,
- eine „Graduiertenakademie Heidelberg“ als übergreifendes Dach für sämtliche Promotionsprogramme schaffen, um jedem Doktoranden der Universität die Möglichkeit zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu bieten (vgl. Abschnitt 2.5, Seite 8),
- förderliche Rahmenbedingungen für jene Promotionsvorhaben schaffen, bei denen eine Einbindung in ein strukturiertes Promotionsprogramm nicht sinnvoll erscheint (nachfolgend „Einzelpromotionen“ genannt)
- ihre Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen und renommierten internationalen Partnerhochschulen ausbauen,
- die Möglichkeiten für Dissertationen in englischer, französischer und in begründeten Ausnahmefällen einer anderen Sprache erweitern und die Veröffentlichung herausragender Forschungsergebnisse durch eine maximal halbjährige Publikationsphase im Anschluss an die Promotion fördern (vgl. Abschnitt 2.7, 3. Absatz).

### 2.3 Strukturierte Promotionsprogramme

Der Wissenschaftsrat und die Hochschulrektorenkonferenz haben in ihren jeweiligen Stellungnahmen insbesondere die flächendeckende Einführung strukturierter Promotionsprogramme empfohlen<sup>13</sup>. Die Universität Heidelberg ist auf diesem Weg bereits ein gutes Stück vorangekommen und verfügt über eine Vielzahl strukturierter Programme, darunter fünfzehn Graduiertenkollegs insbesondere in den Natur-





und Lebenswissenschaften<sup>14</sup>. Trotzdem bedarf es noch erheblicher Anstrengungen, um dieser Empfehlung in vollem Umfang gerecht zu werden. Insbesondere in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften besteht hierfür noch erheblicher Nachholbedarf.

Nach der Überzeugung der Universität Heidelberg sind neben strukturierten Programmen auch Einzelpromotionen in vielen Disziplinen weiterhin wissenschaftlich unverzichtbar. Es bereitet Sorge, dass die Promotionsförderung immer stärker ausschließlich auf strukturierte Promotionsprogramme ausgerichtet wird. Die Universität Heidelberg setzt sich mit Nachdruck für eine Beibehaltung auch der Einzelförderung ein. Dennoch müssen in allen Fakultäten die Bemühungen verstärkt werden, strukturierte Promotionsprogramme anzubieten.

Die Universität Heidelberg dokumentiert die Qualität ihrer strukturierten Promotionsprogramme durch universitätsweit geltende Qualitätsstandards, belässt aber den Graduiertenschulen und Promotionskollegs einen breiten Spielraum für die fachspezifische Ausgestaltung der Programme.

Die Qualitätsstandards legen fest, welchen allgemeinen Grundsätzen strukturierte Promotionsprogramme der Universität Heidelberg entsprechen müssen. Dazu gehören insbesondere folgende Elemente:

- Internationale Ausschreibung der Promotionsprogramme
- Kompetitive Auswahl der Doktoranden
- Bei Bedarf Vorschaltung einer Qualifizierungsphase (im Rahmen eines integrierten Masterprogramms oder durch ein spezielles Trainingsmodul)
- Abschluss einer Vereinbarung zwischen Doktorand und Betreuer(kollegium), in der Promotionsthema, Dauer, Rechte und Pflichten sowie ein in der Regel auf drei Jahre angelegter Arbeitsplan festgelegt sind
- Ergänzung der Beziehung zwischen Hauptbetreuer und Doktorand durch Elemente einer kooperativen Betreuung und Verantwortlichkeit in einem von mehreren Hochschullehrern getragenen Kollegium
- Festlegung eines vom Umfang her sinnvoll bemessenen promotionsbegleitenden Lehrprogramms
- Förderung des fächerübergreifenden Austausches und des Erwerbs von Zusatzqualifikationen im Rahmen der Interdisziplinären Doktorandenkollegs der Graduiertenzentren





- Regelmäßige Zwischenbewertung des Fortschritts des Dissertationsprojekts
- Förderung der internationalen Dimension des Programms durch Gastvorträge, Gastdozenten, Teilnahme an Kongressen, Aufenthalte an auswärtigen Partnerinstitutionen etc.

#### **2.4 Förderliche Rahmenbedingungen für Einzelpromotionen**

Einzelpromotionen bieten ein hohes Maß an Flexibilität, Eigenverantwortlichkeit und Gestaltungsfreiheit, so dass diese Form der Promotion für bestimmte wissenschaftliche Projekte auch weiterhin als angemessen angesehen werden muss. Die Universität Heidelberg setzt sich deshalb nachdrücklich für den Erhalt der Einzelpromotionen ein, verkennt aber nicht die mit diesem Promotionsmodell verbundenen Probleme.

Daher sollen im Interesse der Doktoranden durch Übernahme einiger Elemente der strukturierten Promotionsprogramme Rahmenbedingungen geschaffen werden, die auch bei Einzelpromotionen einen universitätsweiten Qualitätsstandard sichern und zu einer deutlichen Verbesserung der Betreuung sowie zusätzlichen Qualifizierungsmöglichkeiten führen. Als verbindliche Standards gehören hierzu:

- Abschluss einer Vereinbarung zwischen Doktorand und Betreuer, in der Promotionsthema, Dauer sowie insbesondere ein auf in der Regel drei Jahre angelegter Arbeitsplan festgelegt sind,
- regelmäßige Erörterung des Fortschritts des Dissertationsprojekts,
- Einbindung der Doktoranden in die Interdisziplinären Doktorandenkollegs der Graduiertenschulen zur Förderung des fächerübergreifenden Austausches und des Erwerbs von Zusatzqualifikationen.

Darüber hinaus empfiehlt die Universität allen Beteiligten, auch folgende Elemente für Einzelpromotionen einzuführen:

- Ergänzung der Beziehung zwischen Hauptbetreuer und Doktorand in Form einer kooperativen Betreuung und Verantwortlichkeit durch weitere Fachvertreter,
- Durchführung von Workshops der Doktoranden eines Faches / einer Fächergruppe mit Präsentationen der Promotionsprojekte,
- Einbindung von Doktoranden in laufende Forschungsprojekte,
- Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen durch Einwerbung von Stipendien und Drittmittelprojekten.





## 2.5 Graduiertenakademie Heidelberg

Um die Profilierung ihrer Doktorandenausbildung weiter voranzutreiben, gründet die Ruperto Carola eine „Graduiertenakademie Heidelberg“. Auf dem Fundament der „Graduiertenakademie Heidelberg“ sollen alle Promotionsangebote zusammengefasst und in Graduiertenschulen nach Möglichkeit miteinander vernetzt werden. Die Graduiertenschulen bilden den Rahmen für Kooperation, Austausch und gemeinsame Aktivitäten unterschiedlicher Graduiertenprogramme, bieten Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten von programmübergreifendem Interesse an und gestalten die inhaltlichen und strukturellen Aspekte der Promotionsangebote entsprechend den universitätsweit geltenden Qualitätsstandards für strukturierte Programme. Die Graduiertenakademie richtet in Zusammenarbeit mit den Graduiertenschulen ein „Interdisziplinäres Doktorandenkolleg“ ein; dieses baut ein fächerübergreifendes Veranstaltungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsangebot auf.

Mit der Gründung einer „Graduiertenakademie Heidelberg“ verdeutlicht die Universität die Breite und die Qualität ihrer Graduiertenausbildung auch nach außen. Die Akademie sorgt für ein einheitliches und professionelles Auftreten aller Promotionsangebote der Universität, legt die universitätsweit geltenden Qualitätsstandards für strukturierte und traditionelle Angebote fest, fördert den Austausch zwischen den einzelnen Wissenschaftsbereichen und koordiniert das Angebot nicht fachspezifischer Qualifizierungsveranstaltungen. Die Geschäftsführung der Graduiertenschulen und der Promotionskollegs wird, soweit möglich, aus der Graduiertenakademie administrativ unterstützt.

Die überfachlichen Qualifizierungsangebote der Graduiertenakademie einschließlich hochschuldidaktischer Kurse stehen sowohl Doktoranden als auch Habilitanden, Postdoktoranden und Nachwuchsgruppenleitern offen.

## 2.6 Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen

Eine der großen Stärken der Universität Heidelberg ist ihre Vernetzung mit den zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen im unmittelbaren Umfeld Heidelbergs (Heidelberg-Area). Die Kooperationen mit diesen Institutionen sind intensiv und erfolgreich. Auf dem Gebiet der Nachwuchsförderung müssen die vorhandenen Potentiale für eine institutionelle Zusammenarbeit jedoch noch besser genutzt werden. Die gemeinsam mit außeruniversitären Forschungsinstituten und





renommierten internationalen Partnerhochschulen eingerichteten Promotionsprogramme werden in die Struktur der „Graduiertenakademie Heidelberg“ integriert. Bei allen Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist sicherzustellen, dass das Promotionsverfahren in der ausschließlichen Verantwortlichkeit der Fakultäten der Universität Heidelberg verbleibt und die Verleihung des Promotionsrechts an Nachwuchsgruppenleiter an die im Abschnitt 5 genannten Kriterien geknüpft wird (vgl. Abschnitt 5, Seite 18).

Die Fakultät für Biowissenschaften und das EMBL unterhalten bereits seit dem Jahr 2002 erfolgreich ein „Joint PhD Program“, dem die Medizinischen Fakultäten im Jahr 2005 beitreten werden. Ab dem Jahr 2005 wird ein Promotionskolleg (Research School) für Astronomie in Kooperation mit den Heidelberger Max-Planck-Instituten für Kernphysik bzw. für Astronomie eingerichtet. Die Universität strebt an, weitere Kooperationen mit den Max-Planck-Instituten sowie mit dem DKFZ und der GSI (beide Helmholtz-Gemeinschaft) aufzubauen. Im nächsten Schritt sollen zusammen mit den Max-Planck-Instituten jeweils ein Promotionskolleg für die Lebenswissenschaften und im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie ein Promotionskolleg in Kooperation mit dem DKFZ (Helmholtz-Kolleg) realisiert werden. Bei allen Promotionsprogrammen, die gemeinsam mit außeruniversitären Partnerinstitutionen eingerichtet werden, muss die Zuordnung zur Universität Heidelberg sowohl in der Lang- als auch in der Kurzfassung des Namens deutlich zum Ausdruck kommen.

## **2.7 Internationale Wahrnehmbarkeit von Forschungsergebnissen**

Die internationale Beachtung von Forschungsergebnissen, die in Heidelberg erreicht wurden, liegt im Interesse der Universität, des Instituts, der Betreuer und der Nachwuchswissenschaftler.

Die Universität Heidelberg wird deshalb die rechtlichen Voraussetzungen schaffen, dass Dissertationen auch in englischer, französischer und in begründeten Ausnahmefällen einer anderen Sprache eingereicht werden können, sofern dies dem Thema der Arbeit entspricht. Dabei muss ein akzeptables sprachliches Niveau ggf. durch Testat eines Muttersprachlers gewährleistet werden.

Um die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen in angesehenen Verlagen und internationalen Fachzeitschriften zu ermöglichen, soll herausragenden doctores für ihre Dissertation im Anschluss an ihre Promotion eine Publikationsphase von





maximal sechs Monaten gewährt werden. Die Mittel dafür werden den Instituten von der Universität bzw. von den medizinischen Fakultäten auf Antrag zur Verfügung gestellt.

### **3. HABILITATION**

Die Universität Heidelberg begrüßt es, dass die Habilitation in Baden-Württemberg grundsätzlich erhalten bleibt<sup>15</sup>. Trotzdem ergibt sich mit dem neu geschaffenen Qualifikationsweg der Juniorprofessur für die Habilitation ein starker Wettbewerbsdruck. Die Habilitation muss generell so weiterentwickelt werden, dass sie ein eigenständiges Profil gegenüber der Juniorprofessur und der Nachwuchsgruppenleitung erhält und als gleichwertiger Qualifikationsweg angesehen werden kann. Die Weiterentwicklung der Habilitation sollte vor allem folgende Ziele verfolgen:

- Verkürzung der Habilitationsphase
  - Verbesserung der Vorbereitung auf die Aufgaben in der akademischen Lehre
- Dabei geht es auch darum,
- die Ressourcen der Habilitanden zu sichern und zu verbessern und
  - Habilitanden vor ausbildungsfremder Überlastung zu bewahren.

#### **3.1 Verkürzung der Habilitationsphase**

Einer der Hauptkritikpunkte an der Habilitation ist das hohe Durchschnittsalter bei Erteilung der *Venia legendi* (2003: 40,3 Jahre)<sup>16</sup>. Deshalb müssen sowohl die Promotionsphase (vgl. Abschnitt 2, S. 3) als auch die Habilitationsphase deutlich verkürzt werden. Bei der Habilitation ist dies auch notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Qualifikationswegen sicherzustellen<sup>17</sup>. Die Habilitationsphase sollte im Regelfall nicht länger als vier Jahre dauern (gegenüber der auf sechs Jahre angelegten Juniorprofessur), sofern der Habilitand nicht einen verantwortbaren Sonderweg einschlägt, der in einem Gespräch mit dem Rektor dargelegt werden muss. Um die Einhaltung der Vierjahresfrist zu erreichen, soll ein Memorandum zum Habilitationsvorhaben erstellt werden und die Habilitationsphase zeitlich straffer strukturiert werden. Gleichzeitig sollen die Habilitanden besser begleitet und evaluiert sowie von ausbildungsfremden Aufgaben entlastet werden.





### 3.1.1 Memorandum

Die Rahmenbedingungen des Habilitationsvorhabens werden in einem Memorandum zwischen Habilitand, Mentorat bzw. Mentor (siehe 3.1.3) und Fakultät skizziert. Das Memorandum enthält insbesondere

- das (Arbeits-) Thema der Habilitationsschrift bzw. den Themenbereich einer kumulativen Habilitation,
- die ins Auge gefasste Venia Legendi,
- gegebenenfalls die gewählte Fremdsprache der Habilitationsschrift,
- die Zusammensetzung des Mentorats,
- den vorgesehenen Zeitrahmen,
- den voraussichtlichen Zeitraum der Konzentrationsphase,
- den voraussichtlichen Zeitpunkt der Zwischenevaluation,
- die Anzahl der einzelnen Lehrveranstaltungen, die erwartete Beteiligung an Prüfungen und sonstige Dienstleistungsaufgaben sowie
- die für das Habilitationsvorhaben und die Qualifizierung notwendigen Ressourcen unter Einschluss der zur Einwerbung von Drittmitteln notwendigen Basisausstattung (evtl. auch Mittel für Maßnahmen zur Vermittlung hochschuldidaktischer Kompetenzen).

Die Aufgaben und Tätigkeiten des Habilitanden müssen dem Ziel dienen, die erforderlichen Qualifikationen eines Hochschullehrers zu erwerben. Dazu gehören neben den Forschungsleistungen auch Erfahrungen in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (vgl. Abschnitt 3.2). Bereits anderweitig erbrachte Leistungen des Habilitanden (z.B. Postdoc-Zeiten im Ausland) können im Memorandum berücksichtigt werden und zu einer Verkürzung der Habilitationsphase führen.

Für die Durchführung und Einhaltung des Memorandums sind das Mentorat bzw. der Mentor sowie der Dekan zuständig. Nach zwei und nach vier Jahren wird dem Rektor der Stand der Evaluationen mitgeteilt.

Habilitationsschriften sollen grundsätzlich auch in englischer, französischer und in begründeten Ausnahmefällen einer anderen Sprache abgefasst werden können, sofern dies dem Thema der Arbeit angemessen ist. Dabei muss ein akzeptables sprachliches Niveau ggf. durch Testat eines Muttersprachlers gewährleistet werden.





### 3.1.2 Zeitliche Strukturierung

Die Habilitationsphase beginnt mit der Vorlage des Memorandums bei der Fakultät. Damit ist der Habilitand förmlich angenommen. Nach ca. zwei Jahren findet eine Zwischenevaluation durch die Fakultät statt<sup>18</sup>. Das gesamte Habilitationsverfahren soll spätestens nach vier Jahren ab Vorlage des Memorandums abgeschlossen werden, wobei zwischen Eröffnung des Begutachtungsverfahrens und Erteilung der *Venia legendi* nicht mehr als sechs Monate liegen sollen. Eine Überschreitung dieser Frist muss im Einzelfall vor den zuständigen Gremien der Fakultät begründet und zeitgleich dem Rektor berichtet werden.

### 3.1.3 Begleitung

Um eine zielstrebige Qualifizierung des Habilitanden zu begünstigen, soll die Begleitung der Habilitanden verbessert werden. Ziel der Begleitung ist es, die Planungssicherheit des Habilitanden zu erhöhen und die wissenschaftliche Eigenständigkeit und Freiheit zu fördern.

Die Habilitanden sollen wählen können, ob die Fakultät die verantwortliche Begleitung einem einzelnen Mitglied der Professorenschaft (Mentor) oder einer als „Mentorat“ bezeichneten Gruppe mit einem leitenden Mentor übertragen soll. Mit der Annahme des Habilitanden erfolgt auch eine formelle Einsetzung eines Mentors bzw. eines Mentorats durch die Fakultät. Einem Mentorat können auch Mitglieder anderer Hochschulen angehören.

Unter der Gesamtverantwortung der Fakultät obliegt die verfahrenstechnische Abwicklung der Habilitation (Durchführung der Zwischenevaluation, Einleitung des Begutachtungsverfahrens, Einholung der Gutachten), die fachliche Beratung sowie die pädagogisch-didaktische Begleitung und Begutachtung des Habilitanden dem Mentorat bzw. dem Mentor. Über die Erteilung der *Venia legendi* soll auch künftig die zuständige Habilitationskonferenz entscheiden.

### 3.1.4 Evaluation

Sowohl die Zwischenevaluation als auch das abschließende Begutachtungsverfahren muss den einzelnen Fächer- und Fakultätskulturen entsprechen. Deshalb soll die konkrete Ausgestaltung den Fakultäten überlassen werden. Notwendig ist jedoch eine für alle Fälle verbindliche Normierung des Verfahrens in der jeweiligen Habilitationsordnung.





Die Fakultäten legen in ihrer Habilitationsordnung fest, wie die Zwischenevaluation durchgeführt werden soll (z.B. auf der Basis einer Präsentation vor der Habilitationskonferenz oder eines schriftlichen Berichtes an den Mentor bzw. das Mentorat). Die Ergebnisse der Evaluationen müssen dem Habilitanden mitgeteilt und erläutert werden.

Da bei der Juniorprofessur zumindest bei der zweiten Evaluation die Einholung externer Gutachten vorgeschrieben ist, ist dies auch bei der Abschlussbewertung von Habilitationen anzuraten. Den Fakultäten wird deshalb empfohlen, externe Gutachten obligatorisch in ihren Habilitationsordnungen festzuschreiben.

### **3.2 Verbesserung der Vorbereitung auf die Aufgaben in der akademischen Lehre**

Die bisherige Praxis des Nachweises der pädagogisch-didaktischen Eignung ist deutlich verbesserungsbedürftig. Sie könnte in Berufungsverfahren zu einem gewichtigen Wettbewerbsnachteil der Habilitierten gegenüber Juniorprofessoren werden, da diese am Ende der Juniorprofessur über sechs Jahre Erfahrung in der Lehre verfügen. Andererseits besteht auch die Gefahr einer übermäßigen Beanspruchung von Habilitanden für Aufgaben der Lehre und anderer Dienstleistungen, was dazu führen kann, dass die für Forschungsaufgaben verbleibende Zeit eingeschränkt und infolge dessen die Habilitationsphase verlängert wird.

#### **3.2.1 Lehrkomponente im Memorandum**

Um eine kontinuierliche Ausbildung in der akademischen Lehre zu gewährleisten, soll das Memorandum einen Abschnitt über zu erbringende Lehrleistungen enthalten. Darin sollen nur in allgemeiner Form Art (Vorlesung, Seminar, Praktikum u.ä.) und Umfang der Veranstaltungen festgelegt werden. Die Berücksichtigung der zu erbringenden Lehrleistungen im Memorandum muss dem Habilitanden die Möglichkeit einräumen, anspruchsvolle Lehre eigenverantwortlich durchzuführen und soll die üblichen Formen von Lehrveranstaltungen (auch Vorlesungen) beinhalten. Gleichzeitig sollten aber auch die Begrenzungen der zu erwartenden Lehrleistung und Zeiten ohne Lehrverpflichtungen festgelegt werden (siehe Abschnitt 3.4, Seite 15). Diese Regelungen gelten im Grundsatz auch für externe Habilitanden. Habilitanden sollen ermutigt werden, hochschuldidaktische Kompetenzen zu erwerben, z.B. im Rahmen der Graduiertenakademie Heidelberg (vgl. Abschnitt 2.5).





### 3.2.2 Begleitung und Beratung

Die Lehrveranstaltungen der Habilitanden werden durch das Mentorat bzw. den Mentor sowie punktuell von einem fakultätsexternen Berater begleitet. Außerdem werden ausgewählte Veranstaltungen auch durch die teilnehmenden Studierenden evaluiert. Die fakultätsexternen Berater werden im Einverständnis zwischen Habilitand und Mentorat bestimmt. Für die fakultätsexterne Begleitung stellt die Universität eine Liste geeigneter Personen zusammen.

### 3.2.3 Vorbetreuung von Abschlussarbeiten

Die kompetente Betreuung von Abschlussarbeiten ist ein wichtiger Bestandteil der Lehre und sollte deshalb in der Habilitationsphase geübt werden. Da eine letztverantwortliche (Mit-) Betreuung von Abschlussarbeiten durch Habilitanden rechtlich nicht zulässig ist, soll Habilitanden zumindest die Vorbetreuung von Abschlussarbeiten (in Bachelor-, Master-, Diplom-, Magister- und Lehramtsstudiengängen) und Dissertationen unter Einschluss eines von ihnen angeregten Aufbaus von Arbeitsgruppen ermöglicht werden. Andererseits stellt die weitgehende Entlastung der Habilitanden von Betreuungspflichten einen unübersehbaren Vorteil gegenüber der Juniorprofessur dar. Der Aufwand für die Vorbetreuung von Abschlussarbeiten darf den zügigen Fortschritt der Habilitation nicht beeinträchtigen.

## 3.3 Verbesserung der Ressourcen

Habilitanden sind mit den für ihr Habilitationsvorhaben und ihre Ausbildung notwendigen Ressourcen (z.B. Räume, technische Ausstattung, Kosten für hochschuldidaktische Kurse, Basisausstattung zur Einwerbung von Drittmitteln, personelle Ressourcen u.a.) auszustatten. Die Bereitstellung der Mittel muss durch das Mentorat bzw. den Mentor organisiert werden und ist im Memorandum aufzunehmen. Um gleichzeitig die Unabhängigkeit der Habilitanden zu stärken, sollen ihnen die entsprechenden Mittel vom Institut direkt zugeordnet werden. Die hierfür erforderlichen Mittel sind vom jeweiligen Institut aufzubringen. Auch Reisekosten von Habilitanden sollen soweit möglich aus dem Instituts-Etat bezahlt werden.

Die Fakultäten und Institute werden in Zukunft noch mehr Ressourcen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufbringen müssen. Um Habilitationen nicht zu einer Belastung für die Institute werden zu lassen, sollen sie in





Zukunft zu Lasten von Drittmittelprojekten ohne Nachwuchsförderung verstärkt in die Budgetverhandlungen einbezogen werden.

Bei der Einwerbung von Drittmitteln sollen Habilitanden berücksichtigt und zu selbstständigen Initiativen aufgefordert werden.

### **3.4 Entlastung der Habilitanden**

Das hohe Durchschnittsalter bei Erteilung der Venia legendi ist nicht zuletzt der übermäßigen Belastung der Habilitanden durch diverse Aufgaben in der Lehre, in der akademischen Selbstverwaltung und durch andere Dienstleistungen geschuldet. Die Perspektive, das Habilitationsverfahren nach vier Jahren abschließen zu können, erscheint nur dann realistisch, wenn die Fakultäten nachhaltig und konkret darauf hinwirken, die Habilitanden zu entlasten.

Deshalb sollen auch die Lehrverpflichtungen auf das für die Lehrausbildung erforderliche Maß begrenzt werden (siehe Abschnitt 3.2.1, Seite 13 und Abschnitt 3.2.3, Seite 14). Zusätzlich soll den Habilitanden nach der Zwischenevaluation ein festes Zeitkontingent von insgesamt mindestens zehn Monaten zur Konzentration auf die Habilitationsschrift eingeräumt werden. Diese Konzentrationsphase soll nach Möglichkeit nur eine Vorlesungszeit umfassen und ansonsten in der vorlesungsfreien Zeit in Anspruch genommen werden. Während der Konzentrationszeit muss der Habilitand von allen Aufgaben in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung befreit werden. Die Institute haben für eine adäquate Vertretung Sorge zu tragen. Die Mittel dafür müssen aus dem Instituts-Etat aufgebracht werden, können aber als Investitionen in den wissenschaftlichen Nachwuchs bei den Budgetverhandlungen geltend gemacht werden.

## **4. JUNIORPROFESSUR**

Der neu geschaffene Karriereweg der Juniorprofessur bietet Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit, selbständig und eigenverantwortlich die Qualifikationen für die Berufung auf eine Professur zu erwerben. Die Universität Heidelberg möchte die Freiräume, die der Gesetzgeber den Universitäten bei der Ausgestaltung der Juniorprofessur einräumt, so nutzen, dass dieser Qualifikationsweg auch im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig wird.





Um die Wettbewerbsfähigkeit der Juniorprofessur zu gewährleisten ist es notwendig,

- die institutionelle Selbständigkeit der Juniorprofessoren sicherzustellen,
- die Evaluationsverfahren und Leistungskriterien transparent zu gestalten,
- den Juniorprofessoren langfristige Berufsperspektiven aufzuzeigen,
- die Lehr- und Selbstverwaltungsaufgaben zu begrenzen und
- die erforderliche finanzielle und personelle Ausstattung bereitzustellen.

Die konkrete Ausgestaltung der Juniorprofessur wird in einem Qualifizierungsplan festgelegt. Der Qualifizierungsplan ist eine Vereinbarung zwischen dem Juniorprofessor, der Fakultät (in Abstimmung mit der die Budgetmittel zur Verfügung stellenden Einheit) und der Universität. Im Qualifizierungsplan wird insbesondere festgelegt, welche Leistungen von den Beteiligten erwartet werden und welche Rahmenbedingungen dafür erforderlich sind.

#### **4.1 Selbständigkeit sicherstellen**

Das hohe Maß an Selbständigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal der Juniorprofessur. Das Stellenprofil einer Juniorprofessur soll deshalb dem einer normalen Professur und nicht dem bisheriger Assistentenstellen entsprechen. Juniorprofessuren sollen nicht als Teil bestehender hierarchischer Strukturen konzipiert werden. Um ihr eigenes Forschungsprofil aufbauen zu können, sollen Juniorprofessuren auch für ein Fachgebiet, auf dem eigenverantwortlich geforscht und gelehrt werden kann, ausgewiesen werden. Im Qualifizierungsplan muss eine entsprechende Stellenbeschreibung enthalten sein, die die Wettbewerbsfähigkeit des Juniorprofessors gewährleistet. Juniorprofessuren dürfen nicht in eine vorhandene Professur eingebunden sein. Bei einer Einbindung in ein Forschungsprojekt müssen sie erkennbar als gleichberechtigte Partner partizipieren.

Der Karriereweg einer Juniorprofessur und der einer begleiteten Habilitation schließen einander aus.

#### **4.2 Leistungskriterien und Evaluationsverfahren**

Um zielgerichtet und effizient arbeiten zu können, müssen Juniorprofessoren von Anfang an wissen, in welchem Verfahren und nach welchen Leistungskriterien sie evaluiert werden sollen. Das Verfahren der Evaluation soll durch eine für die gesamte Universität geltende Satzung geregelt werden. Im Interesse der Juniorpro-





fessoren sollten bei allen Evaluationen externe Gutachten eingeholt werden. Die Leistungskriterien für die Zwischen- und Endevaluation (in der Regel nach drei bzw. sechs Jahren) werden im Qualifizierungsplan festgelegt. Dabei werden einerseits die Erwartungen an den Juniorprofessor in Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung und beruflicher Fortbildung festgelegt. Andererseits enthält der Qualifizierungsplan die zur Erfüllung dieser Anforderungen notwendigen Rahmenbedingungen, zu deren Bereitstellung sich die Fakultäten (einschließlich der die Budgetmittel zur Verfügung stellenden Einheit) und die Universität verpflichten.

#### **4.3 Langfristige Berufsperspektiven**

Die Universität muss exzellenten Nachwuchswissenschaftlern langfristige Berufsperspektiven eröffnen, um sie für eine Juniorprofessur gewinnen zu können. Deshalb soll der Qualifizierungsplan auch regeln, unter welchen Umständen eine Übernahme in eine Lebenszeitprofessur (Tenure-Track) möglich ist. Die Einräumung einer Tenure-Track-Option soll im Qualifizierungsplan festgeschrieben werden. Wenn ein Juniorprofessor bei der Zwischenevaluation besonders gut bewertet wird, so kann eine Tenure-Track-Option auch nachträglich in den Qualifizierungsplan aufgenommen werden. Die Universität Heidelberg strebt an, einen Teil der Juniorprofessuren mit einer Tenure-Track-Option auszustatten. Dafür sollen in Zukunft mindestens 5 Prozent der neu zu besetzenden Professuren als Juniorprofessur mit Tenure-Track-Option ausgeschrieben werden. Außerdem soll das Heisenberg-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für vorgezogene Berufungen genutzt werden.

#### **4.4 Aufgaben in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung**

Juniorprofessoren muss genügend Zeit bleiben, ein eigenes Forschungsprofil zu entwickeln und ihre wissenschaftliche und berufliche Qualifizierung voranzutreiben. Deshalb müssen die Aufgaben in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung begrenzt werden. Juniorprofessoren an der Universität Heidelberg steht ein Forschungsfreisemester entsprechend den Regelungen für Professoren, frühestens jedoch ein Jahr nach der Zwischenevaluation, zu. Die Lehrverpflichtung von Juniorprofessoren soll im Durchschnitt vier Semesterwochenstunden zuzüglich einer angemessenen Beteiligung an Prüfungen betragen<sup>19</sup>. An den Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung sollen sie nicht stärker als die übrigen Professoren





ihres Instituts beteiligt werden. Andere Dienstleistungen können von ihnen nur in dem Umfang erwartet werden, wie dies für die anderen Professoren am Institut üblich ist. Konkretisierungen hierzu sind im Qualifizierungsplan festzulegen.

#### **4.5 Finanzielle, personelle und technische Rahmenbedingungen**

Juniorprofessoren müssen so ausgestattet werden, dass sie ihre Aufgaben effektiv erfüllen können. Die finanziellen und personellen Rahmenbedingungen werden deshalb im Qualifizierungsplan festgeschrieben und gelten als verbindliche Zusage. Die Ausstattung der Juniorprofessuren mit Mitarbeiterstellen und studentischen Hilfskräften soll im Rahmen der Verhandlungen zum Qualifizierungsplan geregelt werden. Juniorprofessoren sollen in angemessenem Umfang auf Labors und Sekretariatsarbeit zurückgreifen können und auch an den zur Verfügung stehenden Etatmitteln des Instituts eigenverantwortlich beteiligt werden.

### **5. NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG**

In den Naturwissenschaften hat sich die Leitung einer Nachwuchsgruppe insbesondere in Verbindung mit Förderprogrammen außeruniversitärer Institutionen (DFG, MPG, Helmholtz-Gesellschaft, Volkswagen-Stiftung u.a.) als weitgehend eigenständiger Karriereweg entwickelt. Damit soll herausragenden jungen Wissenschaftlern die Möglichkeit zu früher Selbständigkeit und Verantwortung ermöglicht werden. Die außeruniversitären Einrichtungen bieten den Nachwuchswissenschaftlern hervorragende Bedingungen zum Aufbau eines eigenen Forschungsprofils.

Als Problem dieses Karrierewegs hat sich die rechtlich nicht mögliche selbständige Betreuung von Diplomanden und Promovenden erwiesen. Als Lösung bietet sich in erster Linie eine Juniorprofessur an, die in Kooperation zwischen außeruniversitärer Einrichtung und Universität eingerichtet und gemeinsam besetzt wird.

Außerhalb einer Juniorprofessur kann das Promotions- und Prüfungsrecht an Nachwuchswissenschaftler nur dann vergeben werden, wenn die zuständigen Fakultätsorgane festgestellt haben, dass die betreffende Position dem Profil einer Juniorprofessur nahe kommt. Als unverzichtbar werden dabei folgende Kriterien angesehen:





1. Die Position des Nachwuchsgruppenleiters muss analog zu den rechtlichen Vorschriften für Juniorprofessuren ausgeschrieben und besetzt werden.
2. In der Auswahlkommission muss die Universität bzw. die kooperierende Fakultät zahlenmäßig angemessen und gleichberechtigt vertreten sein.
3. Der Nachwuchsgruppenleiter muss sich an der Lehre der kooperierenden Fakultät entsprechend einer Juniorprofessur beteiligen. Dabei kann die Beteiligung an einem Graduiertenkolleg auf das Lehrdeputat angerechnet werden. Die Nachwuchsgruppenleiter sollen auch angemessen an Prüfungs- und Selbstverwaltungsaufgaben teilhaben.

Diese Kriterien dienen in erster Linie den Interessen der Absolventen und Promovenden: Sie erhalten eine breite Ausbildung von einem Betreuer, der ihr Fach in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung vertritt.

## **6. CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND FAMILIENFÖRDERUNG**

Die nach wie vor nicht erreichte Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung steht in einem deutlichen Konflikt zum Verfassungsgebot der Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>20</sup>. Die Universität Heidelberg bekennt sich nachdrücklich zu einer aktiven Förderung von Frauen und hat dies insbesondere in ihrem Frauenförderplan<sup>21</sup> dokumentiert. Die darin enthaltenen Ziele und Maßnahmen decken auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ein breites Spektrum ab und zeigen bereits erste Erfolge.

Bislang schöpft die Universität Heidelberg das Kreativitätspotential von Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht hinreichend aus. Zwar konnte sie den Frauenanteil bei den Absolventen und Promovenden auf 52 bzw. 45 Prozent steigern und damit die Werte auf Landes- und Bundesebene klar übertreffen. Bei den Habilitationen und Professuren jedoch bleiben Frauen stark unterrepräsentiert. Der Anteil weiblicher Professoren liegt an der Universität Heidelberg zwar über dem Landesdurchschnitt, dafür aber unter dem Bundesdurchschnitt. Beim Frauenanteil bei den Habilitationen kann die Universität weder die Werte auf Landes- noch die auf Bundesebene erreichen<sup>22</sup>.





Zu den wichtigsten Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung gehören vielfältige Probleme bei der Verbindung von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Die Universität Heidelberg wird deshalb mit hoher Priorität daran arbeiten, die Versorgung mit wissenschaftsadäquaten Kinderbetreuungsangeboten zu verbessern und ein Programm zur Förderung von „Doppelkarriere-Paaren“ zu etablieren.

Zur Verbesserung des Angebots an wissenschaftsadäquaten Kinderbetreuungsangeboten plant die Universität Heidelberg langfristig den Aufbau eines Zentrums für Kinderbetreuung mit einer angemessenen Zahl an Krippen-, Kindertagesstätten- und Hortplätzen. Die Vorbereitung des ersten Schrittes, der Einrichtung einer Kinderkrippe im Neuenheimer Feld, ist weit vorangeschritten und steht kurz vor der Realisierung<sup>23</sup>.

Mit dem Programm „Partner der Exzellenz“, das im Rahmen des Wettbewerbs „Spitzenuniversitäten“ etabliert werden soll, möchte die Universität Heidelberg einen bislang in Deutschland einmaligen Service für die Stellensuche der Partner von berufenen Wissenschaftlern aufbauen. Damit soll auch dem zunehmenden Problem der Rufabsagen mangels Berufsperspektiven für den Lebenspartner begegnet werden. Das Programm sieht vor, Partnern von an die Universität Heidelberg berufenen Wissenschaftlern, die selbst über ein exzellentes wissenschaftliches Profil verfügen, für maximal drei Jahre eine aus einem zentralen Pool finanzierte Stelle zur Verfügung zu stellen und ihnen damit die Möglichkeit zu geben, für sich selbst eine Stelle einzuwerben und eine Arbeitsgruppe aufbauen zu können<sup>24</sup>.

## **7. SCHLUSSBEMERKUNGEN**

Die kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zählt zu den vorrangigen Zielen der Universität Heidelberg. Die Senatskommission „Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Heidelberg“ möchte ihre Arbeit fortsetzen und sich dabei insbesondere mit der Frage beschäftigen, wie die langfristigen Berufsperspektiven junger Wissenschaftler z.B. durch Ausweitung und Flexibilisierung der Stellen unterhalb der W3-Professur verbessert werden können.





Der Rektor wird regelmäßig im Rahmen des Geschäftsberichts des Rektorats auf der Grundlage der Daten der Graduiertenakademie über die Umsetzung der vorliegenden Empfehlungen berichten. Die Senatskommission „Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Heidelberg“ wird die Wirkungen der Empfehlungen nach angemessener Zeit (ca. fünf Jahre nach Verabschiedung der Empfehlungen) evaluieren und dem Senat Vorschläge zur Weiterentwicklung unterbreiten.

Verabschiedet durch den Senat der Universität Heidelberg am 19. Juli 2005

Heidelberg, den 20. September 2005

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hommelhoff'.

Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Hommelhoff  
Rektor





- <sup>1</sup> Die nachfolgend verwendete männliche Form bezieht selbstverständlich die weibliche Form mit ein. Auf die Verwendung beider Geschlechtsformen wird lediglich mit Blick auf die bessere Lesbarkeit des Textes verzichtet.
- <sup>2</sup> Der Bedarf wird sowohl aufgrund der größer werdenden Bedeutung wissenschaftlicher Erkenntnisse für Wirtschaft und Gesellschaft als auch aufgrund der hohen Zahl aus dem Erwerbsleben ausscheidender Wissenschaftler steigen (vgl. Wissenschaftsrat (WR) 2001: Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wissenschaftsrat, Drs. 4756/01, S. 101, Tabelle 3).
- <sup>3</sup> Vgl. BVerfG, 2 BvF 2/02 vom 27.7.2004.
- <sup>4</sup> Vgl. Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27.12.2004 (BGBl. 2004 Teil I Nr. 75 vom 30.12.2004, S. 3835ff).
- <sup>5</sup> Vgl. Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG), GBl. vom 05.01.2005, § 38 Abs. 4 und § 39 Abs. 5.
- <sup>6</sup> ohne Medizin: ca. 500 Promotionen pro Jahr; vgl. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg: Jahresbericht des Rektorats 2003, S. 103f.
- <sup>7</sup> vgl. LHG, Fußnote 5 sowie Wissenschaftsrat (WR), 2002: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. WR, Drucksache 5459/02, S. 4.
- <sup>8</sup> vgl. Wissenschaftsrat (WR), 2002, Fußnote 7, S. 45.
- <sup>9</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt; vgl. <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab5.php>, abgerufen am 12.01.2005.
- <sup>10</sup> Angaben für die durchschnittliche Promotionsdauer liegen nur für die Kollegiaten der Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vor. Die durchschnittliche Promotionsdauer aller Promovenden dürfte deshalb deutlich höher liegen. Vgl. DFG, 2003: Entwicklung und Stand des Programms „Graduiertenkollegs“, Erhebung 2003, S. 24.
- <sup>11</sup> vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 1996: Zum Promotionsstudium. Dokumente zur Hochschulreform 113/1996, S. 10
- <sup>12</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt; siehe Fußnote 9.
- <sup>13</sup> vgl. WR, 2002, Fußnote 7 und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2003: Zur Organisation des Promotionsstudiums. Entschließung des 199. Plenums vom 17./18.02.2003.





- <sup>14</sup> vgl. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg: Jahresbericht des Rektorats 2003, S. 103 f.
- <sup>15</sup> Vgl. LHG (Fußnote 5) § 39 und § 47 Abs. 2.
- <sup>16</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt. <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab6.htm>, abgerufen am 12.01.2005.
- <sup>17</sup> Das neue Landeshochschulgesetz schreibt deshalb vor, die Habilitationsordnung habe zu regeln, dass die Habilitation in „angemessener Zeit“ abzuschließen ist. Vgl. LHG, Fußnote 5, § 39 Abs. 5.
- <sup>18</sup> Das neue Landeshochschulgesetz schreibt eine Zwischenevaluation vor. Vgl. LHG, Fußnote 5, § 39 Abs. 5.
- <sup>19</sup> Die aktuelle Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Baden-Württemberg sieht für den zweiten Teil der Juniorprofessur ein Deputat von 6 SWS vor. Vgl. § 1 Abs. 1 Ziffer 3 LVVO vom 11. Dezember 1995 (GBl. 1996 S. 43) zuletzt geändert durch Art. 17 des zweiten Hochschulrechtsänderungsgesetzes (2. HRÄG) vom 5. Januar 2005 (GBl. 2005 S. 65f.).
- <sup>20</sup> vgl. Wissenschaftsrat (WR), 1998: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Drs. 3534/98, S. 4.
- <sup>21</sup> vgl. Frauenförderplan der Universität Heidelberg. Beschlossen am 16.07.2002 vom Senat der Universität Heidelberg.
- <sup>22</sup> Übersicht: Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung auf Bundes- Landes- und Universitätsebene

Frauenanteil bei ...	Professuren 2003	Habilitationen 2002	Promotionen 2002	Absolventen 2002
Deutschland	12,6 %	21,6 % (2003: 22,0 %)	36,4 % (2003: 37,9 %)	48,2 % (2003: 49,7 %)
Baden-Württemberg	7,8 %	15,7 % (2003: 19,4 %)	33,1 %	41,6 %
Universität Heidelberg	10,2 %	14,0 % (2003: 16,7 %)	39,2 % (WS 2003/04: 44,8 %)	52,1 %

Quellen: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistisches Bundesamt, Zentrale Universitätsverwaltung Heidelberg, eigene Berechnungen

- <sup>23</sup> vgl. Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten der Universität Heidelberg für den Zeitraum Juni 2003 – Mai 2004 vom 22.06.2004, S. 10f.
- <sup>24</sup> vgl. Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten (Fußnote 23), S. 11.

