

## Veränderungen der akademischen Personalstruktur in den Neuen Bundesländern am Beispiel der Humboldt-Universität: handlungsleitende Prinzipien, Ergebnisse und Nebenfolgen

Kriszio, Marianne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kriszio, M. (1995). Veränderungen der akademischen Personalstruktur in den Neuen Bundesländern am Beispiel der Humboldt-Universität: handlungsleitende Prinzipien, Ergebnisse und Nebenfolgen. In H. Sahner, & S. Schwendtner (Hrsg.), *27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie - Gesellschaften im Umbruch: Sektionen und Arbeitsgruppen* (S. 35-41). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-137779>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

untersuchten Phänomene voll in ihrem Kontext zu erklären, wird so produktiv in dem Versuch aufgenommen, möglichst viele Potentiale zur Erklärung zu mobilisieren.

Die Vorschläge sind pragmatische Konsequenzen aus den gewonnenen Erfahrungen. Man kann jedoch einen Schritt weitergehen und die These vertreten, daß ein Vergleich prinzipiell imperfekt bleiben wird - nicht nur in der Erfassung wichtiger Informationen, sondern auch in ihrer kontextuellen Erklärung: historische Idiosynkrasien, universelle Rationalitäten und die jeweiligen politischen Optionen sind so sehr in der praktischen Gestaltung des Hochschulwesens miteinander verwoben, daß jedweder Erklärungsansatz notwendigerweise unvollständig bleibt.

### Literatur

- Altbach, Philip G./D. H. Kelly (Hg.) (1985), *Higher Education in International Perspective, A Survey and Bibliography*. London/New York.
- Fulton, Oliver (1992), *Higher Education Studies*. In: Burton R. Clark/Guy R. Neave (Hg.): *The Encyclopedia of Higher Education*. Oxford.
- Goedegebuure, Leo/Frans van Vught (Hg.) (1994), *Comparative Policy Studies in Higher Education*. Culemborg.
- Teichler, Ulrich (1994), Hochschulforschung - Situation und Perspektiven, in: *Das Hochschulwesen* 42: 169-177.

Prof. Dr. Ulrich Teichler, Universität GHS Kassel, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Henschelstraße 4, D-34109 Kassel

## 5. Veränderungen der akademischen Personalstruktur in den Neuen Bundesländern am Beispiel der Humboldt-Universität: Handlungsleitende Prinzipien, Ergebnisse und Nebenfolgen

*Marianne Kriszto*

Es geht in diesem Beitrag nicht um eine vergleichende Analyse aller Aspekte der „personellen Erneuerung“ im Zuge der Umstrukturierung an den Hochschulen der neuen Bundesländer, sondern vorrangig um die Auswirkungen der Anpassung der Personalstruktur an das westdeutsche System. Dies betraf grundsätzlich alle neuen Bundesländer und Ostberlin in gleicher Weise.

Nach einer Erhebung der Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst im April 1994 wurden in den Neuen Bundesländern insgesamt etwas mehr als ein Drittel aller Professorenstellen von Westdeutschen besetzt. Ganz anders sind die Proportionen an der Humboldt-Universität zu Berlin: hier betrug der Anteil damals 54% und hat sich ein Jahr später auf 58% erhöht. Dies lag zum Teil sicher an der höheren Attraktivität der Stadt Berlin, es war aber durchaus auch politisch gewollt.<sup>1</sup> Meines Erachtens war es dagegen keine politische Absicht, daß hier auch im Mittelbau der Anteil Westdeutscher immer mehr zunimmt, sondern dies ist eine Nebenfolge der neuen Personalstruktur in Verbindung mit dem personellen Austausch bei den Professoren.

Die Personalstruktur in der ehemaligen DDR war sehr einfach und überschaubar. Die Gruppe der Hochschullehrer bestand aus Professoren (ohne jede Abstufung) und aus Hochschuldozenten. Beides waren Dauerstellen, und beide hatten die gleichen Rechte in Lehre und Forschung und in

der Betreuung von Promotionen und Habilitationen. Ostdeutsche Bildungsforscher setzen deshalb bei einem Vergleich mit der Bundesrepublik die Hochschuldozenten oft den westdeutschen C3-Professoren gleich, während aus westdeutscher Perspektive diese Sicht nicht ohne weiteres übernommen wird.

Die formalen Qualifikationsanforderungen für Hochschullehrer und Hochschuldozenten waren gleich. Die Habilitation blieb in der DDR genauso selbstverständlich wie in Westdeutschland und wurde nur im Zuge der Hochschulreform 1968 in "Promotion B" umbenannt. Voraussetzung für die Verleihung der "Facultas docendi" war unter anderem der Besuch hochschuldidaktischer Kurse, nach der Hochschullehrerberufungsverordnung vom 06.11.1968 in der Regel aber auch ein Studienaufenthalt oder eine wissenschaftliche Tätigkeit in einem sozialistischen Land.<sup>2</sup>

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern bestand die Eingangsstufe in einem befristeten Assistentenverhältnis. Nach Abschluß der Promotion konnte dieses in eine unbefristete Assistentenstelle umgewandelt werden. Außerdem gab es Oberassistenten, Lektoren und Lehrer im Hochschuldienst sowie wissenschaftliche Sekretäre. Insgesamt hatten nur etwa 20 % des Mittelbaus ein befristetes Arbeitsverhältnis, 80 % befanden sich in einem gesicherten Dauerarbeitsverhältnis, das nur dann gefährdet werden konnte, wenn man/frau sich politisch mißliebig machte. Auch solche Personen mußten den Wissenschaftsbereich nicht unbedingt vollständig verlassen, sondern viele landeten z.B. bei der Akademie der Wissenschaften.

Die Personalstruktur an den Hochschulen der DDR entspricht in mancher Hinsicht dem Modell, das die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für den Hochschulbereich fordert: Befristung in der Eingangsphase, danach die Möglichkeit, Wissenschaft als Beruf zu betreiben und nicht nur als langwierige Vorbereitung auf den Wettbewerb um eine Professorenstelle. Diese Personalstruktur war vermutlich ein wichtiger Grund dafür, daß der Anteil von Frauen im Lehrpersonal der Hochschulen mit 35 % sehr viel höher war als in Westdeutschland. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben war in diesem System leichter. Assistenten und Assistentinnen konnten sich darum bemühen, voranzukommen und Karriere zu machen. Sie konnten sich aber auch ohne Risiko damit zufrieden geben, zu bleiben was sie waren. Nach Berichten von Betroffenen gab es durchaus nicht wenige, die sich bewußt mit einer solchen Mittelbauposition zufrieden gaben, und die keine Lust hatten, sich dem zusätzlichen Leistungsdruck einer Promotion B und der Tätigkeit als Hochschullehrer sowie den damit verbundenen organisatorischen und auch politischen Anforderungen auszusetzen.

Wissenschaftliche Karrieren verliefen in der DDR meist an der eigenen Hochschule, Hausberufsverbote waren unbekannt. Auch diese Struktur hatte positive Nebeneffekte für Frauen: Die Immobilität beider Partner machte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter als ein System, das zu häufigem Ortswechsel zwingt.

Es geht an dieser Stelle nicht darum, die Personalstruktur an DDR-Hochschulen zu idealisieren. Die Verbindung von frühzeitiger Arbeitsplatzsicherheit und der jahrzehntelange Verbleib an der immer gleichen Hochschule dürften zusätzlich zu wissenschaftlichen Einengungen auf Grund der politischen Rahmenbedingungen zur Beschränkung der wissenschaftlichen Kreativität und zu enger wissenschaftlicher Schulbildung geführt haben. Ein Nebeneffekt des jahrelangen Zusammenwirkens der immer gleichen Personen könnte außerdem darin bestehen, daß sich manchmal auch Gegnerschaften entwickelten, die eher personenbezogene Ursachen hatten. (In der gegenseitigen Beurteilung ehemaliger DDR-Wissenschaftler im Zuge der personellen Erneuerung

tauchten in manchen Fachbereichen Konflikte auf, bei denen es sich nach Einschätzung von Insidern um alte Rechnungen handelte, die weder fachlich noch politisch zu erklären waren, und die für Außenstehende nur sehr schwer durchschaubar waren).

Die westdeutsche Personalstruktur in der Form, wie sie nach der Wende auf ostdeutsche Hochschulen übertragen wurde, ist ein Produkt der Hochschulreform Anfang der 70er Jahre. Zuvor hatte sich ein differenziertes System verschiedener Positionen entwickelt. Die Verträge wissenschaftlicher Assistenten waren befristet, aber sie konnten verlängert werden, und in der Realität der 60er Jahre hatten sich Verhältnisse entwickelt, in denen real recht lange Dienstverhältnisse als Assistent vorkamen. Die Bundesassistentenkonferenz (BAK), die von 1968 bis 1974 existierte, übte neben inhaltlicher Kritik an den damaligen Prioritäten in Forschung, Lehre und Curriculum massive Kritik an der Personalstruktur. Sie beklagte die ausgeprägte persönliche Abhängigkeit von den Hochschullehrern. Sie forderte Prüfungsberechtigung und das Recht auf selbständige Lehre als Konsequenz der realen Aufgabenwahrnehmung in der Ausbildung. Sie forderten insgesamt eine Verbesserung der Chancen, Hochschullehrer zu werden. Die Befristung der Arbeitsverträge wurde dagegen nicht kritisiert - im Gegenteil: die BAK erhoffte sich von geordneten Befristungen eine Verpflichtung der Hochschullehrer, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, daß Assistenten ihren Qualifikationsverpflichtungen nachkommen konnten, und daß sie nicht durch Dienstleistungen an Promotion und Habilitation gehindert wurden (vgl. Kriszjo 1986).

Die optimistische Haltung der BAK zu Zeitverträgen ist nur vor dem Hintergrund der damaligen Expansionsphase erklärbar. Wenige Jahre später änderte sich diese Einschätzung, aber inzwischen war die neue Personalstruktur im Hochschulrahmengesetz von 1976 dauerhaft festgeschrieben worden: Befristete Tätigkeit als wissenschaftlicher Angestellter für maximal 5 Jahre mit dem Ziel der Promotion; befristete Tätigkeit als wissenschaftlicher Assistent für maximal 6 Jahre mit dem Ziel der Habilitation; daneben nur wenige, durch besondere Dienstleistungsfunktionen gerechtfertigte Dauerstellen, und später die Kompensation fehlender Nachwuchsstellen durch noch kurzfristigere Verträge im Rahmen von Drittmittelprojekten.

Die Befristung der Verträge ist durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes von 1985 noch verschärft worden, da sich zwischenzeitlich befristete Assistenten erfolgreich in Dauerarbeitsverhältnisse eingeklagt hatten. Mit diesem Gesetz ist die Befristung auf fünf Jahre zusätzlich auf Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Drittmittelprojekten übertragen worden, unabhängig davon, ob weiter Gelder zur Verfügung stehen oder nicht.

Eine Beförderung von einer Personalkategorie in eine andere oder eine Umwandlung in eine unbefristete Stelle (wie z.B. bei der "tenure"-Entscheidung oder der Beförderung vom Associate zum Full Professor an amerikanischen Hochschulen) ist auch bei Bewährung nicht möglich. Die Mehrzahl des wissenschaftlichen Personals befindet sich nach der Logik dieser Personalstruktur noch in einer Phase der „Ausbildung“ und hat deshalb nur befristete Verträge, wobei das Ziel dieser Qualifizierung innerhalb der Hochschule idealtypischerweise nur eine Hochschullehrerstelle sein kann, denn andere Dauerstellen soll es so wenig wie möglich geben.

In bezug auf die Selbständigkeit in Forschung und Lehre hatten die Assistenten im HRG von 1976 einen Erfolg errungen, allerdings nur in bezug auf die Hochschulassistenten auf C1-Stellen. Diese waren nun nicht mehr einem Professor, sondern dem Fachbereich zugeordnet, und sie durften weitgehend selbständig lehren. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter (einschließlich der-

jenigen auf Dauerstellen) galt eine vergleichbare Selbständigkeit nicht, abgesehen von Fällen der Besitzstandswahrung. Mit der Novellierung des HRG von 1985 erfolgte dann wieder eine stärkere Rückkehr zu traditionellen Verhältnissen. Die wissenschaftlichen Assistenten, wie sie nun wieder hießen, wurden wie früher einzelnen Hochschullehrern persönlich zugeordnet, und in § 47 des novellierten HRG steht nichts mehr von selbständigen Lehrveranstaltungen.

Die Erneuerung der Hochschulen in den neuen Bundesländern war verbunden mit einer quantitativen Reduktion des wissenschaftlichen Personals, die besonders die frühere Hauptstadt Ostberlin und die Hochschulregion Sachsen mit ihrer Konzentration naturwissenschaftlich-technischer Studienangebote betraf. Strukturell erfolgte eine Anpassung an das westdeutsche System. Dies bedeutete eine Veränderung der Relation von Hochschullehrern und wissenschaftlichem Mittelbau von früher 20 zu 80 auf nunmehr 30 zu 70. Im Ergebnis blieb die Anzahl an Hochschullehrerstellen insgesamt mehr oder weniger konstant, während ein deutlicher Abbau beim wissenschaftlichen Mittelbau erfolgte. Innerhalb des Mittelbaus erfolgte ein Umstrukturierung nach dem idealtypischen westdeutschen Modell: 20% unbefristet, 80% befristet.

Ostdeutsche Professoren blieben nach der Wende nicht ohne weiteres in ihrem Amt, auch dann nicht, wenn die Überprüfung ihres politischen Verhaltens keinen Anlaß zur Beanstandung bot. In Sachsen-Anhalt konnten außerordentliche Berufungskommissionen gemäß § 65 des Hochschulerneuerungsgesetzes vom 31. Juni 1991 in einem vereinfachten Verfahren Vorschläge für die Besetzung von bis zu einem Viertel der Professorenstellen jedes Fachbereichs vornehmen, in allen übrigen Fällen erfolgte eine reguläre Ausschreibung. In Berlin wurden sämtliche Professorenstellen neu ausgeschrieben. Die bisherigen StelleninhaberInnen mußten sich auf ihre eigene Stelle neu bewerben und dabei mit westdeutschen WissenschaftlerInnen konkurrieren. Voraussetzung dafür war, daß die zuständige Struktur- und Berufungskommission das bisherige Fachgebiet des bzw. der StelleninhaberIn überhaupt im neuen Stellenplan berücksichtigt hatte.

Die Qualifikation der ostdeutschen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wurde beurteilt von sog. Struktur- und Berufungskommissionen. Formal waren diese nicht west-dominant. In Berlin waren z. B. nur drei der sechs Hochschullehrer Westdeutsche, und zu den drei ostdeutschen Hochschullehrern kamen noch eine Mittelbauposition und eine Stelle für eine/n Studenten. Faktisch hatten aber die drei westdeutschen Kommissionsmitglieder bzw. derjenige unter ihnen, der zum Kommissionsvorsitzenden bestimmte wurde, eine sehr viel wichtigere Funktion als die übrigen. Schließlich waren alle ostdeutschen Wissenschaftler zugleich Subjekte und Objekte des Verfahrens, denn über ihre eigene berufliche Zukunft wurde von der gleichen Kommission bestimmt, in der sie über andere zu Gericht saßen. Die einzigen ostdeutschen Mitglieder, die frei waren von persönlichen Interessen - und deren Stimme daher in dieser Phase mehr Gewicht hatte, als sie dieser Statusgruppe normalerweise gewährt wird - , waren die Studierenden.

Die gleichen Struktur- und Berufungskommissionen entschieden über die künftige Strukturierung und inhaltliche Denomination von Professorenstellen, über deren Ausstattung mit Nachwuchsstellen, über die Berufungsvorschläge für diese Professorenstellen und über die berufliche Zukunft des gesamten bisherigen wissenschaftlichen Personals. Für alle diejenigen, die nicht für die Berufung auf eine Professorenstelle vorgesehen waren, entschied die Kommission zwischen folgenden Alternativen:

- Übernahme auf eine befristete Nachwuchsstelle (BAT IIa)
- Übernahme auf eine befristete Stelle als wissenschaftlicher Assistent (C 1)

- Übernahme auf eine befristete Stelle als Oberassistent (C 2)
- Übernahme auf eine der wenigen Dauerstellen
- Weiterführung im bisherigen Arbeitsverhältnis auf einer Sollstelle, befristet für maximal 5 Jahre
- Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer sogenannten "Überhangstelle" bis maximal Ende 1996.

Für frühere Angehörige des Mittelbaus ging es bei der Überleitung in erster Linie darum, ob sie eine Dauerstelle bekamen oder ob ihr Arbeitsverhältnis in eine befristete Stelle umgewandelt wurde, deren Funktion nach der neuen Personalstruktur offiziell in weiterer Qualifizierung junger Nachwuchswissenschaftler lag. Für Menschen im Alter von 40 bis 50 Jahren war eine solche Rückstufung in die Position einer abhängigen und befristeten Assistentenstelle nicht nur eine arbeitsrechtliche Verschlechterung, sondern dies stellte auch eine existenzielle persönliche Infragestellung ihrer bisherigen Qualifikation und beruflichen Tätigkeit dar.

Für frühere Professoren konnte die Überleitung zusätzlich mit einer Herabstufung von der Statusgruppe der Hochschullehrer in die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter verbunden sein. Dies geschah z. B. dann, wenn für eine befristete Weiterbeschäftigung nur eine Sollstelle des Mittelbaus zur Finanzierung zur Verfügung stand. Dies betraf an der Humboldt-Universität aber nur relativ wenige Fälle, und zwar ausschließlich Frauen.

In Berlin bedeutete der befristete Verbleib im bisherigen Arbeitsverhältnis für frühere Professoren und Dozenten, daß sie zumindest ihren Titel beibehalten konnten. Es bedeutete aber nicht automatisch, daß sie nun auch kooperationsrechtlich zur Gruppe der Hochschullehrer gehörten. Hierfür war nach § 6 des Berliner Hochschulpersonal-Übernahmegesetzes vom 11. 6. 1992 ein entsprechender Beschluß des Akademischen Senats auf Vorschlag des betroffenen Fachbereichs erforderlich. Dabei wurde nicht unbedingt offen darüber diskutiert, wem aus welchen Gründen die entsprechende Zuordnung gewährt oder verweigert wurde, sondern das Votum erfolgte in geheimer Abstimmung. Dabei spielte offensichtlich in manchen Fächern der Grad der früheren "Systemnähe" eine Rolle, in anderen Fällen aber auch Zufälligkeiten oder alte Rechnungen. Am Beispiel der medizinischen Fakultät Charité fiel auf, daß frühere Hochschullehrerinnen und Dozentinnen offensichtlich strenger beurteilt wurden als ihre männlichen Kollegen. Hochschullehrerinnen, die als Vorzeigefälle der früheren offiziellen "Frauenförderung" galten, wurde z. B. die kooperationsrechtliche Gleichstellung verweigert.

Die politische Absicht dieser Regelung war es, solche früheren Hochschullehrer von der Mitgestaltung der künftigen Hochschulstruktur auszuschließen, die insbesondere Professoren zukommt. Ein unbeabsichtigter Nebeneffekt bestand darin, daß nun auch die Prüfungsberechtigung dieser Personengruppe in Frage gestellt wurde. Männer und Frauen, die auch nach der Wende mit dem Vorsitz des Prüfungs- bzw. Promotionsausschusses ihres Fachs betraut wurden, sollten auf einmal keine Prüfungsberechtigungen mehr haben und legten deshalb das Amt nieder, während ihre Kollegen die damit verbundene Arbeit gerne in ihrer Obhut gelassen hätten. In Sachsen-Anhalt wurden bisherige Hochschullehrer noch stärker degradiert als in Berlin. Gemäß § 118 Abs. 4 des dortigen Hochschulgesetzes vom 8. 10. 1993 gehören alle früheren Hochschullehrer, die nicht neu berufen wurden, künftig zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Sie können bestenfalls auf Antrag als Hochschuldozent übernommen werden.

Die neue alte Personalstruktur führte generell zu einer stärkeren Hierarchie in Bezug auf die Zuordnung bestimmter Lehrveranstaltungen zu Personalkategorien, als sie im Hochschulwesen

der DDR bekannt waren, und in der Frage der Prüfungsberechtigung wird an den erneuerten ostdeutschen Hochschulen oft stärker nach dem Buchstaben des Gesetzes verfahren als an vielen westdeutschen Einrichtungen. Diese wird nun auf Professoren und kooperationsrechtlich Gleichgestellte beschränkt. Das hat dann Konsequenzen für die Gestaltung des Veranstaltungsangebots und bedeutet z. B., daß wissenschaftliche Mitarbeiter in vielen Fächern keine Hauptseminare abhalten dürfen. - Bessere Regelungen für Teile des Mittelbaus gibt es nur in Sachsen-Anhalt. Hier wurde im Hochschulerneuerungsgesetz von 1991 festgelegt, daß wissenschaftliche Mitarbeiter, die nach der Promotion in ihrem Rechtsverhältnis verbleiben, den besonderen Status des "akademischen Mitarbeiters" erhalten können. Diese behalten das Recht zur selbständigen Durchführung von Lehrveranstaltungen und eigenen Forschungsvorhaben sowie die Prüfungsberechtigung und werden nicht einzelnen Hochschullehrern unterstellt. Die Rechte dieser Personengruppe wurden auch im späteren Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt von 1993 bestätigt. An der Humboldt-Universität gab es keine vergleichbaren Besitzstandswahrungen für frühere Angehörige des Mittelbaus.

Es ist wiederholt darauf hingewiesen worden, daß die Funktion des früheren Mittelbaus in der Lehre einer derjenigen Faktoren war, welche wesentlich dazu beigetragen haben, daß DDR-Hochschulen keine Probleme mit der Einhaltung der Regelstudienzeiten hatten. Alle politischen Absichtserklärungen von Hochschulpolitikern, der Lehre einen stärkeren Stellenwert beizumessen, haben aber nicht verhindert, daß das hierarchische und einseitig forschungsorientierte Modell der westdeutschen Personalstruktur in Reinkultur auf ostdeutsche Hochschulen übertragen wurde.

In bezug auf das Verhältnis von Hochschullehrern und wissenschaftlichen Mitarbeitern wurden im Zuge der personellen Erneuerung ostdeutscher Hochschulen traditionelle Hierarchien wieder eingeführt, die als Ergebnis der Reformphase der 70er Jahre an vielen westdeutschen Hochschulen in dieser Form überhaupt nicht mehr existieren und die in mancher Hinsicht ausgeprägter sind als die Verhältnisse in der früheren DDR. Dort hatte es zwar auch hierarchische Strukturen zwischen Professoren und Mittelbau gegeben, aber diese wurden teilweise abgemildert durch parallele Machtstrukturen in Partei und Gewerkschaft, und hier gehörten nicht nur Professoren zu den wichtigen Funktionsträgern (vgl. z.B. Buck-Bechler 1994).

An der erneuerten Humboldt-Universität gibt es heute im Unterschied zu den Westberliner Universitäten keine Mitbestimmung der Statusgruppen bei der Besetzung von Nachwuchsstellen, da sich im Zuge der zahlreichen Berufungsverhandlungen faktisch das traditionelle Lehrstuhlprinzip etabliert hat, ohne daß es jemals einen offiziellen Gremienbeschluß hierzu gegeben hätte. Die Beachtung der formellen Mitwirkungsrechte von Personalrat und Frauenbeauftragten ändert faktisch nichts am Alleinentscheidungsrecht der Professoren. Dieses wurde allerdings nach der Wende insofern modifiziert, als die Neuberufenen in der Regel nur eine der zugeordneten Nachwuchsstellen frei besetzen konnten und auf der anderen für eine befristete Zeit einen oder eine der bisherigen wissenschaftlichen Mitarbeiter akzeptieren mußten. Bei den neu zu besetzenden Stellen hatten frühere Humboldtianer dagegen wenig Chancen, sondern die Neuberufenen haben in der Regel junge Nachwuchswissenschaftler von außen mitgebracht, und zwar vorwiegend Männer.

Für die nächsten Jahre ist nach Auslaufen der befristeten Verträge des übergeleiteten Personals damit zu rechnen, daß aufgrund des hohen Anteils an Westdeutschen unter den Professoren und

der erwähnten Rekrutierungsmechanismen auch im Mittelbau der Anteil aus dem Westen langsam, aber kontinuierlich zunimmt. Unter den jüngeren ostdeutschen Nachwuchswissenschaftlern hat aufgrund der vielen Unsicherheiten eine scheinbar „freiwillige“ Abkehr vieler von der Hochschule stattgefunden. Dies zeigt sich z.B. in dem starken Einbruch bei Promotionen und vor allem bei Habilitationen, den die Projektgruppe Hochschulforschung<sup>3</sup> dokumentiert hat: 1993 habilitierten sich z. B. in den neuen Bundesländern nur noch insgesamt 109 WissenschaftlerInnen in allen Fächergruppen (darunter zwei in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften), während es 1989 noch 790 gewesen waren. Für die mittlere Generation ostdeutscher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu alt sind für Bewerbungen auf Nachwuchsstellen und zu jung für den Ruhestand und die aufgrund ihrer DDR-Biographie nur wenig Chancen auf einen Ruf an eine andere Hochschule haben, gibt es genauso wenig eine Zukunft in den erneuerten Hochschulen wie für die ehemaligen WIP-MitarbeiterInnen, wenn nicht in der Hochschulpolitik eine Kurskorrektur erfolgt.

### **Anmerkungen**

- 1) Nach dem Bericht des Vorsitzenden der Struktur- und Berufungskommission für die Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität habe die Berliner Senatsverwaltung noch weitergehenden „Säuberungsdruck“ abgewehrt und sich bewußt um eine „Durchmischung“ von West- und Ostwissenschaftlern bemüht. Vgl. hierzu Neidhardt (1994: 42)
- 2) Verordnung über die Berufung und die Stellung der Hochschullehrer an den wissenschaftlichen Hochschulen, abgedruckt im Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik vom 13.12.1968, Teil II, Nr. 127, S. 997-1003
- 3) Die jeweils neuesten Daten über die Personalentwicklung an den Hochschulen der neuen Bundesländer erhält man von der Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst, Aristotelessteig 4, 10318 Berlin, Tel. 030/5019-2949

### **Literatur**

- Neidhardt, Friedhelm (1994), Konflikte und Balancen. Die Umwandlung der Humboldt-Universität zu Berlin 1990-1993, in: Renate Mayntz (Hg.), Aufbruch und Reform von oben. Ostdeutsche Universitäten im Transformationsprozeß. Frankfurt/New York. S. 33-66.
- Kriszio, Marianne (1986), Das Modell der BAK zur Personalstruktur und seine Folgen, in: Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz / Hochschulentwicklung / Wissenschaftler heute, Stephan Freiger, Michael Groß und Christoph Oehler (Hg.). Kassel. S. 107-116.
- Buck-Bechler, Gertraude (1994), Das Hochschulwesen der DDR Ende der 80er Jahre, in: Renate Mayntz (Hg.), Aufbruch und Reform von oben. Ostdeutsche Universitäten im Transformationsprozeß. Frankfurt/New York. S. 11-31.

Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte, Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, D-10099 Berlin



