

Sebastian Bukow / Torger Möller

# Die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals in der Exzellenzinitiative

iFQ-Berichte No. 32. Berlin, April 2013



Institut für  
Forschungsinformation  
und Qualitätssicherung

**Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)**

Schützenstraße 6a  
10117 Berlin

Telefon 030-2064 177-0  
Fax 030-2064 177-99

E-Mail [info@forschungsinfo.de](mailto:info@forschungsinfo.de)  
Internet [www.forschungsinfo.de](http://www.forschungsinfo.de) | [www.research-information.de](http://www.research-information.de)

April 2013

Sebastian Bukow, Torger Möller

Die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals in der Exzellenzinitiative

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Die Exzellenzinitiative – Neue Wege der Personalrekrutierung?.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Datengrundlage und Methode.....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>„Exzellente“ Berufungen? – Herausforderungen, Ziele, Verfahrensänderungen.....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Die berufenen Professoren.....</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter .....</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>Die Exzellenzinitiative aus der Sicht der Professoren.....</b>	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>30</b>
<b>9</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>32</b>
<b>10</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>35</b>
10.1	Leitfaden für die Interviews mit den Sprechern der Graduiertenschulen und Exzellenzclustern.....	35
10.2	Leitfaden für die Interviews mit den Kanzlern.....	37
10.3	Musterdatenblatt der Berufungserhebung.....	38
10.4	Onlinebefragung der rekrutierten Professoren und Nachwuchsgruppenleiter .....	39
<b>11</b>	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>67</b>
<b>12</b>	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>68</b>

## 1 Vorwort

Gegenstand des vorliegenden Berichts sind die in der ersten Förderperiode der „Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder“ (ExIn) erfolgten Personalrekrutierungsprozesse. Es wird dabei auf das wissenschaftliche Spitzenpersonal, die zwar quantitativ kleinste, aber qualitativ und strukturell bedeutsame Gruppe der aus Mitteln der Exzellenzinitiative berufenen Professoren und Nachwuchsgruppenleiter fokussiert.<sup>1</sup> Wie konnte das Spitzenpersonal gewonnen werden? Wie wurden dazu gegebenenfalls gängige Berufungsverfahren verändert? Wie unterscheiden sich Arbeitsbedingungen der „Exzellenz-Professoren“ im Vergleich zu denen ihrer Kollegen? Sind hier Unterschiede und Stratifikationsstendenzen erkennbar? Und welche Möglichkeiten der Verstetigung ergeben sich für die befristet beschäftigten Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter? Den Fragen wird sowohl mittels qualitativer als auch quantitativer Methoden nachgegangen.

Im Rahmen des am iFQ angesiedelten Monitorings der Exzellenzinitiative war ursprünglich geplant, die vorliegenden Ergebnisse zur Personalrekrutierung nach Abschluss der ersten Förderperiode noch einmal zu beleuchten. Dies sollte vor allem in Interviews mit den Sprechern der Graduiertenschulen und Exzellenzcluster im Laufe des Jahres 2013 erfolgen. Ziel war es, zu untersuchen, ob die eingeschlagenen teilweise neuen Wege der Rekrutierung sich retrospektiv als erfolgreich erwiesen haben und ob an diesen Verfahren im Rahmen der zweiten Förderperiode angeschlossen wird. Es sollte weiterhin überprüft werden, ob die von den Einrichtungen gemachten Verstetigungsaussagen eingelöst wurden und in welchem Maße sich die verschiedenen Tenure-Modelle bewährt haben. Durch die Beendigung der finanziellen Förderung des Projekts Monitoring der Exzellenzinitiative Ende 2012 konnte diesen Fragen nicht mehr nachgegangen werden. Insofern beschränkt sich der vorliegende Bericht auf die Rekrutierung wissenschaftlichen Spitzenpersonals während der ersten Förderperiode.

---

<sup>1</sup> Die Begriffe „Professoren“ und „Nachwuchsgruppenleiter“ schließen gleichermaßen hier und nachfolgend beiderlei Geschlechter mit ein. Aus Gründen der Lesbarkeit wird darauf verzichtet von Professorinnen und Professoren beziehungsweise von Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleitern zu sprechen.

## 2 Die Exzellenzinitiative – Neue Wege der Personalrekrutierung?

An den deutschen Hochschulen sind in den letzten Jahren mannigfaltige Veränderungen zu beobachten, etwa hinsichtlich der Governance- bzw. Steuerungsmuster sowie der Studien-, Qualifikations- und Organisationsstrukturen. Die Hochschulen befinden sich nach den Umbrüchen der 1960er/1970er Jahre in einer zweiten großen Veränderungswelle (vgl. Würmseer 2010, S. 55; Teichler 2005). Wie kein anderes Programm steht dabei die Exzellenzinitiative für eine strukturelle Veränderung des deutschen Wissenschaftssystems und die Intensivierung des interuniversitären Wettbewerbs. Sie ist ein Zeichen dafür, „*dass der Zeitgeist, der die Ranking-Studien treibt, in den bestetablierten Etagen des deutschen Hochschulsystems angekommen ist. Die deutschen Universitäten ordnen sich viel mehr als zuvor selbst und werden von außen ebenfalls viel mehr als zuvor (...) eingeordnet.*“ (Merkator et al. 2010, S. 47)

Die Exzellenzinitiative ist somit besonders sichtbarer Ausdruck eines grundlegenden Paradigmenwechsels (vgl. dazu Hartmann 2006): Die „*Imperative des Wettbewerbs beherrschen inzwischen das deutsche Hochschulsystem (...) mit unwiderstehlicher Macht*“ (Kielmansegg 2010), das heißt, das Wettbewerbsprinzip hat sich als Steuerungsmodell in der deutschen Hochschullandschaft durchgesetzt (vgl. Krücken 2008: 165-166; zur Wettbewerbskritik bspw. Münch 2007; Hartmann 2010). Das Gleichheitsideal (oder nach Marksches 2007 die „Gleichheitsfiktion“) verblasst. Der Wettbewerb um Ressourcen und Reputation wird insgesamt, auch in der außeruniversitären Forschung (dazu Heinze et al. 2008, S. 686, 715), schärfer (zum Wettbewerb um Fördergelder bspw. Fromm et al. 2010). Damit verbunden ist eine zunehmende Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft, wie sie etwa vom Wissenschaftsrat (WR) und anderen seit langem gefordert wird (vgl. bspw. WR 2010).

Der skizzierte Paradigmenwechsel und die Exzellenzinitiative als Förderprogramm sind dabei Ergebnis der seit den 1990er-Jahren intensiv geführten, von einer Modernisierungsrhetorik und Innovationssemantik geprägten Debatte (vgl. Vorländer 2003) um die „Krise der Universitäten“ (vgl. Stöling et al. 2001; einen Überblick über die Debatte bietet bspw. BMBF/BReg 2008, S. 18ff.), in der beispielsweise der damalige Vorsitzende des Wissenschaftsrates Dieter Simon schon frühzeitig konstatierte: „*Die deutsche Universität ist nicht mehr ‚im Kern gesund‘, sondern im Kern verrotten. Sie bedarf einer Neuorientierung. Gefragt ist eine Politik, die das wachstumsgläubige Denken (...) ablöst.*“ (Simon 1991, S. 53, Hervorhebung im Original)

Der Exzellenzwettbewerb als Teil der politischen Antwort auf die lang anhaltende Krisen-debatte adressiert eine ganze Reihe von Problembereichen des deutschen Hochschulsystems. Schon durch ihren Programmauftrag sind Experimente und strukturelle Veränderungen an den Hochschulen intendiert. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat (WR), die mit der Durchführung der Exzellenzinitiative beauftragten Organisationen, haben diesen (politischen) Anspruch an die Antragstellenden weitergetragen. Diesen wurde mit auf den Weg gegeben, sich nicht an etablierten Formaten und Ideen zu orientieren, sondern im Gegenteil die Exzellenzinitiative als „Ideenwettbewerb für Forschung und Strategien“ zu begreifen (DFG 2005a). „Freies Malen“ wurde als Devise ausgegeben und zur Entwicklung unkonventioneller Ideen aufgefordert (DFG 2005b). Alles sollte denkbar sein, lediglich die geltenden Hochschulgesetze seien (natürlich) zu berücksichtigen. Die Untersuchungen des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) zur Startphase der Exzellenzinitiative zeigen, dass dieser Innovations- und Experimentieranspruch tatsächlich in den Hochschulen angekommen ist; die Initiative hat ein Klima der Veränderung erzeugt und ein Experimentierfeld für neue Strategien, Maßnahmen und Strukturen eröffnet (vgl. Sondermann et al. 2008).<sup>2</sup> Im Ergebnis kann die Ex-

---

<sup>2</sup> So zeigen sich beispielsweise bei den Exzellenzclustern unterschiedlichste Vorstellungen von Spitzenforschungseinheiten. Sondermann et al. (2008, S. 43-44) arbeiten sechs unterschiedliche Verständnisdimensionspaare heraus (riskant vs. etabliert; Nachwuchs vs. Status; umweltoffen vs. exklusiv; Ordinarienmodell vs. partizipative Entscheidungsstrukturen; Corporate Identity vs. Förderverbund; Institutionalisierung vs. Temporalität). Diese Dimensionen werden „höchst unterschiedlich kombiniert“ (Sondermann et al. 2008, S. 44) und führen dazu, dass es keine typischen Forschungscluster gibt, sondern vielmehr verschiedene „Typengruppen“ (bspw. „Die Marke“, „Die doppelte

zelleninitiative als politischer Impuls zur institutionellen Erneuerung der deutschen Hochschulen im strukturellen (bspw. Verfahren, Governance) wie auch inhaltlichen Bereich (bspw. Interdisziplinarität) verstanden werden.

Dass diese Saat auf fruchtbaren Boden gefallen ist, ist auch den vergleichsweise reformfreundlichen Rahmenbedingungen geschuldet: Die Medien begleiten die politischen Initiativen und fordern schon länger Reformen an den deutschen Hochschulen bzw. in der Hochschullandschaft ein. Die Exzellenzinitiative hat ein besonders großes Presseecho hervorgerufen. Ergebnisse einer Analyse zeigen, dass zentrale Leitmedien (z.B. Süddeutsche Zeitung, Die Zeit) in ihrer Diagnose hinsichtlich der Reformbedürftigkeit deutscher Universitäten übereinstimmen, wenngleich einzelne Aspekte wie beispielsweise der fehlende Bezug der Exzellenzinitiative zur Lehre negativ bewertet werden und einzelne Medien (etwa die FAZ) kritischen Stimmen mehr Raum geben (vgl. Marty 2010).<sup>3</sup> Insgesamt genießt die Exzellenzinitiative eine breite medial-gesellschaftliche Aufmerksamkeit. Dieses Interesse hat dazu geführt, dass die exzellenzgeförderten Hochschulen unter einer intensiveren öffentlichen Beobachtung stehen, als dies bis dato bei Hochschulinitiativen der Fall war. Die Exzellenzprojekte sind dabei Auszeichnung und Verpflichtung zugleich, und als solche werden sie auch seitens der Geförderten wahrgenommen.

Doch nicht nur die Stimmungslage ist günstig für Veränderungen im deutschen Hochschulsystem, auch die rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Hochschulen agieren und die die Grenzen der Erneuerungsfähigkeit definieren, verändern sich. Mit der Föderalismusreform I hat sich mehr oder weniger zeitgleich mit den anlaufenden Exzellenzprojekten ein Fenster für neue rechtliche Spielräume geöffnet: Die „größte Grundgesetzreform in der Geschichte der Bundesrepublik“ (Reutter 2010, S. 86) sorgte dafür, dass die Gesetzgebungskompetenz im Hochschulbereich fast vollständig an die Länder übertragen wurde. Ziel war es, die Hochschulen zu stärken und ihre Autonomie zu erhöhen, um so im Wettbewerb die Qualität zu steigern:

*„Der Schlüssel zur Exzellenz liegt in den Hochschulen selbst. Sie müssen ihre Strukturen den Bedürfnissen der Zeit anpassen und sich entsprechend weiterentwickeln. Die Föderalismusreform ist ein entscheidendes Signal, die Hochschulen aus der staatlichen Detailsteuerung zu entlassen und ihnen mehr Autonomie einzuräumen. Nach Abschaffung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes liegt es nun in der Verantwortung der Länder, ihren Spielraum zu nutzen.“ (BMBWF o.J.)*

Während also die Exzellenzinitiative die Hochschulen zum Handeln ermutigt und die ökonomischen wie auch legitimatorischen Voraussetzungen für Experimente und Veränderungen schafft, eröffnet die Föderalismusreform über die nun mögliche Ausgestaltung der Landeshochschulgesetzgebung entsprechende rechtliche Freiräume und führt zu einer neuen landesrechtlichen Vielfalt (vgl. zu den Auswirkungen der Föderalismusreform Anbuhl 2008; konzeptionell Stock et al. 2009; zur Autonomie CHE 2010). Damit sind die Voraussetzungen für einen – zumindest experimentellen – institutionellen Wandel an den Hochschulen gegeben.<sup>4</sup>

---

Hochschule“; dazu Sondermann et al. 2008, S. 44-46). Dies zeigt, dass das Förderangebot „Exzellenzcluster“ in sehr unterschiedlicher Weise organisational interpretiert und umgesetzt wurde. Spannend wird in der nun anstehenden neuen Förderrunde zu beobachten sein, in wie weit etwa institutionelle Isomorphie (insb. durch Nachahmung) feststellbar sein wird: Welche Modelle gelten als besonders erfolgversprechend und werden entsprechend nachgeahmt? Derartige Isomorphieprozesse waren in der ersten Förderrunde – nicht zuletzt in Folge der hohen Geheimhaltung bei der Antragsentwicklung – zunächst kaum zu erwarten gewesen, wenngleich einzelne Neuerungen (etwa die so genannte „Kieler Woche“ bei Berufungsverfahren) rasch Nachahmer fanden.

<sup>3</sup> Bezüglich der Kritik, dass die Exzellenzinitiative die Lehre vernachlässige, wurde jedoch mittlerweile mit dem Hochschulpakt 2020 ein eigenes auf die Lehre ausgerichtetes Programm aufgelegt.

<sup>4</sup> Die Rahmenbedingungen der Hochschulen könnten sich noch einmal grundsätzlich ändern, wenn das seit der Föderalismusreform bestehende so genannte Kooperationsverbot durch eine Grundgesetzänderung wieder aufgehoben wird. Offen ist jedoch, ob und unter welchen Bedingungen sich politische Mehrheiten für diesen Schritt finden lassen, und ob die neugewonnenen Freiheiten der Hochschulen eingeschränkt oder durch eine finanziell-institutionelle Förderung durch den Bund nicht letztendlich sogar gestärkt werden würden.

Im vorliegenden Bericht soll geprüft werden, inwieweit die zuvor skizzierten Möglichkeiten bzw. Chancen von den Hochschulen tatsächlich genutzt und welche neuen Wege der Personalrekrutierung und der Veränderung von Beschäftigungsbedingungen beschritten wurden. Wie wirkt sich die Rekrutierung von Professoren und Nachwuchsgruppenleitern im Kontext der Exzellenzinitiative auf deren Arbeitsbedingungen, gerade auch im Vergleich zu den Arbeitsbedingungen der nicht exzellenzgeförderten Kollegen aus. Im Zentrum der Untersuchung stehen dabei die Professoren, die durch ihre intraorganisationale Bedeutung (von der Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zur Berufung neuer Kollegen) die wichtigsten Stellschrauben am Schwungrad der Erneuerung sind. Vor allem aber sind sie nach wie vor de jure die einzigen, die vollkommen eigenverantwortlich Lehr- und Forschungsgebiete leiten und so Forschungsthemen setzen (können).

Um die Spitzenkräfte des Wissenschaftsbetriebs ist ein zunehmender (internationaler) Wettbewerb entbrannt, wobei die deutschen Berufungsverfahren und die im internationalen Vergleich oftmals nur bedingt wettbewerbsfähigen Karrierestrukturen sowie die Stellenausstattungen (inkl. Gehalt) vielfach als Standortnachteil angesehen werden. Daher zielt die Exzellenzinitiative eben auch auf eine Modernisierung von Berufungsverfahren, wobei durchaus eine Systemwirkung gewünscht ist. Hinzu kommt, dass (insbesondere im Bereich der Exzellenzcluster) die Einrichtung überdurchschnittlich gut ausgestatteter, innovativer Forschungsbereiche ermöglicht werden soll. Dabei sollen mit den verfügbaren Mitteln auch Professuren eingerichtet werden, die sonst (möglicherweise) nicht leistbar wären. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass das Förderprogramm gerade im Bereich der (Spitzen-)Personalrekrutierung Möglichkeiten bereithält, die zu einer strukturellen Modernisierung der deutschen Hochschulen führen können.<sup>5</sup> Die Rekrutierungsverfahren sind insofern auch vor dem Hintergrund der infrastrukturellen Rahmenbedingungen<sup>6</sup> und Nachhaltigkeitswirkungen zu betrachten.

---

<sup>5</sup> Daher ist es auch wenig überraschend, dass ein Großteil der bereitgestellten Exzellenzgelder in die Personalrekrutierung und -beschäftigung fließt: Die für die erste Programmphase (2006 bis 2012) bereitgestellten Mittel von ca. 1,9 Mrd. Euro (in der zweiten Programmphase von 2012 bis 2017 weitere ca. 2,7 Mrd. Euro) haben in den geförderten Einrichtungen auf allen Karrierestufen umfangreiche Personalaufstockungen ermöglicht. Über 4000 Personen erhalten eine Stelle/ein Stipendium aus diesen Mitteln (vgl. Hornbostel et al. 2009).

<sup>6</sup> Die infrastrukturellen Rahmenbedingungen haben in diesem Zusammenhang eine doppelte Relevanz: Einerseits sind sie für den Rekrutierungserfolg maßgeblich, andererseits sind sie Indikator für eine Erneuerungsfähigkeit des arbeitsalltäglichen wissenschaftlichen „Betriebs“, etwa im Sinne einer (beabsichtigten) Stratifizierung bzw. vertikalen Differenzierung der Arbeitsbedingungen.



### 3 Datengrundlage und Methode

Die Analysen basieren auf qualitativen und quantitativen Daten, die das iFQ im Rahmen seines Monitoring der Exzellenzinitiative erhoben hat. Qualitativ ausgewertet wurden zum einen die eingereichten (und bewilligten) Vollerträge der ersten Förderperiode ab 2006/2007 (hier vor allem der Exzellenzcluster). Zum anderen greift die Analyse auf 40 leitfadengestützte Interviews, die im Herbst/Winter 2009/2010 mit Sprechern von Exzellenzclustern/Graduiertenschulen sowie Hochschulkanzlern/-rektoren geführt wurden, zurück. Die Leitfäden zu den Interviews finden sich im Anhang.

Des Weiteren wurden zwei quantitative Erhebungen, die „Berufungserhebung 2009“ und die „Rekrutiertenbefragung 2010“, durchgeführt und ausgewertet. Im Rahmen der Berufungserhebung 2009 wurden direkt bei den geförderten Einrichtungen zentrale Daten zu den „Exzellenz-Berufungsverfahren“ sowie den Nachwuchsgruppenleiterstellen erhoben. Erfasst wurden alle Professoren und Nachwuchsgruppenleiter, die zum Stichtag (15.10.2009 (Graduiertenschulen (GSC); Exzellenzcluster (EXC) bzw. 31.12.2009 Zukunftskonzepte (ZUK)) an den Einrichtungen tätig waren und deren Stellen zu mindestens 50% aus Exzellenzmitteln finanziert wurden (Muster des Erhebungsbogens im Anhang). Es handelt sich um eine Vollerhebung der Rücklauf betrug 100%, so dass für alle 39 GSC, 37 EXC und die neun ZUK Angaben zu diesen Personalgruppen vorliegen (bei Professoren: soweit diese berufen wurden, Gastprofessoren wurden nicht abgefragt). Zu beachten ist, dass nicht alle Exzellenzeinrichtungen in ihren Planungen die Einrichtung neuer Professuren und Nachwuchsgruppen vorsehen. 16 GSC und ein EXC haben angegeben, keine Exzellenzgelder für die direkte (überwiegende) Finanzierung von Professoren oder Nachwuchsgruppenleiter eingesetzt zu haben.<sup>7</sup>

Die Rekrutiertenbefragung 2010 schließt unmittelbar an die Berufungserhebung 2009 an. Im Oktober/November 2010 wurden die im Rahmen der Berufungserhebung erfassten Professoren und Nachwuchsgruppenleiter gebeten, sich an einer Online-Befragung zu beteiligen (Fragebogen im Anhang). Es handelt sich um eine Vollerhebung (Grundgesamtheit 483 Personen). Der Rücklauf betrug 66 Prozent (n=318).

Die umfangreiche Datenbasis ermöglicht eine Methodentriangulation (dazu bspw. Flick 2008), mittels derer unterschiedliche Perspektiven zusammengeführt und im Ergebnis in Anlehnung an neoinstitutionalistische Überlegungen verschiedene organisationale Perspektiven berücksichtigt werden können. So kann über die Antragsanalysen in gewissem Umfang die „Vorderbühne“ organisationalen Handelns betrachtet werden, also die schriftlich dargestellte Diskursebene: Es ist dabei davon auszugehen, dass in der Antragsrhetorik – und damit in den dort postulierten Reform- und Erneuerungszielen – (auch) institutionelle (Umwelt-)Erwartungen aufgegriffen werden. Mit den Prozess- und Befragungsdaten kann dagegen vor allem die „Hinterbühne“ untersucht werden. Es kann so geprüft werden, inwieweit sich im Rahmen der Exzellenzinitiative tatsächlich organisational wirksame Veränderungen ergeben haben (zur Unterscheidung der Diskurs- und Praxisebene vgl. bspw. Krücken 2008; einführend in den Neoinstitutionalismus bspw. Hasse et al. 2005). Wo stimmen Vorder- und Hinterbühne überein? Wo wurden (selbst)formulierte Ziele erreicht? Wo klaffen Antragsrhetorik und organisationale Praxis auseinander? Diese Fragen werden im Abschnitt 8 diskutiert.

---

<sup>7</sup> In einigen wenigen Fällen haben rekrutierte Personen der Datenweitergabe nicht zugestimmt, so dass für diese keine Angaben vorliegen.

#### 4 „Exzellente“ Berufungen? – Herausforderungen, Ziele, Verfahrensänderungen

Die zentralen Herausforderungen im Bereich der Exzellenz-Personalrekrutierung haben die maßgeblich beteiligten Wissenschaftler klar benannt: Aus Sicht von Vertretern der Exzellenzcluster waren insbesondere ein Mangel an geeigneten Kandidaten (23,4% der Antwortenden), das als nicht wettbewerbsfähig empfundene Gehaltsniveau im deutschen Wissenschaftssystem (16,2%), die Befristung der ausgeschriebenen Positionen (14,0%) sowie die Konkurrenz zwischen Exzellenzeinrichtungen (11,3%) die Hauptschwierigkeiten bei der Personalgewinnung (Sondermann et al. 2008, S. 63). Während die Einrichtungen auf das zuerst genannte Problem – mangelndes Personalangebot – nur bedingt Einfluss nehmen können (etwa durch eine gewisse thematische Flexibilität), können sie an den übrigen Stellschrauben – Gehalt, Befristung und weiteren arbeitsrelevanten Aspekten wie bspw. Lehrreduktion – durchaus drehen. Dabei kann vermutet werden, dass insbesondere der letztgenannte Problembereich – die Konkurrenz mit anderen Exzellenzeinrichtungen (was die „übliche“ Konkurrenz mit Forschungseinrichtungen im In- und Ausland noch verschärft) – eine sich selbst verstärkende Aufwärtsspirale in Gang setzen wird, so dass Tendenzen zur Stratifikation (etwa im Gehalt und den Arbeitsbedingungen, dazu Abschnitt 5) sichtbar werden.

Die vergleichsweise üppige finanzielle Ausstattung der Exzellenzprojekte bietet im (globalen) Wettbewerb um die besten Wissenschaftler erhebliches Potential.<sup>8</sup> Im Personalbereich betrifft der Erneuerungsimpuls der Exzellenzinitiative alle maßgeblichen Aspekte, von der Rekrutierung (proaktive Verfahren u.ä.) über Ausbildung und Entwicklung (strukturierte Promotion, Tenure) bis hin zu den konkreten Arbeitsbedingungen (Gehälter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Dual-Career Programme, etc.) und Arbeitsumgebung (Clusterbildung, Forschungsinfrastruktur). Gerade in den mit Mitteln der Exzellenzinitiative finanzierten Professuren manifestieren sich zentrale Elemente der Exzellenzkonzepte – inhaltlich (neue Forschungsgebiete erschließen), prozessual (Verfahren verbessern) und strukturell (Verankerung in den bestehenden Hochschulstrukturen und Anschlussfinanzierung). Die in den Förderanträgen skizzierten Absichten bzgl. der geplanten Berufungsverfahren betreffen dabei insbesondere die Verfahrensdauer, die Kandidatensuche und -auswahl (inkl. Aussagen zu Mitspracherechten der Cluster gegenüber den Fakultäten und der Hochschulleitung) sowie die Ausgestaltung der Professuren. Einige wenige Exzellenzeinrichtungen gehen in ihren Konzepten sogar noch über diese Bereiche hinaus, indem sie für die Zeit nach dem aktiven Berufsleben Angebote machen und so ein Engagement über die Emeritierungsgrenze hinaus ermöglichen (bspw. das „Emeriti of Excellence“-Programm der TU München).

Vor allem in den Exzellenzclustern – den großen, interdisziplinären Forschungsverbänden mit jeweils ca. 6,5 Mio € Förderung pro Jahr – werden erhebliche Mittel zur Berufung neuer Professoren eingesetzt. Fokussiert man auf die Professorenschaft, so zeigt sich, dass Ende 2009 rund 65 Prozent aller direkt aus Exzellenzmitteln berufenen Professoren in den Clustern tätig waren. Besonders augenfällig ist, dass die höheren Besoldungsstufen (W2/W3; vgl. Tabelle 1) insbesondere bei den Exzellenzclustern zu finden sind.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Was am Markt nicht folgenlos blieb. So berichtete der Sprecher eines Exzellenzclusters in einem der geführten Interviews, dass einer der ganz unmittelbaren Effekte des Erfolgs im Exzellenzwettbewerb eine signifikante „Verteuerung“ der Gastwissenschaftler gewesen sei. Ausländische Hochschulen, die den plötzlichen Geldsegen an den deutschen Universitäten aufmerksam zu Kenntnis genommen hatten, gingen dazu über, nun Kompensationsforderungen für Gastaufenthalte ihrer Wissenschaftler zu erhöhen.

<sup>9</sup> Dabei ist mit Blick auf die Organisationsherausforderungen an den geförderten Hochschulen und Einrichtungen zu bedenken, dass über dieses „Kernpersonal“ hinaus auch zahlreiche Gastprofessoren bzw. Gastwissenschaftler durch die Exzellenzmittel finanziert werden, oder aber die aus Grundmitteln der Hochschule finanzierten Professuren ihre Ausstattung an den Exzellenzeinrichtungen aus dieser Förderung erhalten – die Gesamtzahl der exzellenzunterstützten Professoren dürfte also noch weitaus größer sein.

Tabelle 1: Aus Exzellenzmitteln berufene Professoren

		W1-Professur	W2-Professur	W3-Professur	Gesamt
Graduierten- schulen	Anzahl	16	10	7	33
	Prozent (innerhalb Besoldungsstufe)	14,3%	11,8%	8,8%	11,9%
Exzellenz- cluster	Anzahl	49	67	62	178
	Prozent (innerhalb Besoldungsstufe)	43,8%	78,8%	77,5%	64,3%
Zukunfts- konzepte	Anzahl	47	8	11	66
	Prozent (innerhalb Besoldungsstufe)	42,0%	9,4%	13,8%	23,8%
Gesamt	Anzahl	112	85	80	277
	davon Frauen	45 (40,2%)	22 (25,9%)	16 (20,0%)	83 (30,0%)

Datengrundlage: iFQ-Berufungserhebung 2009

Berufungen neuer Professoren haben bezogen auf die Exzellenzcluster zunächst einmal strukturelle Konsequenzen: Es musste festgelegt werden, wie die (neuen) Professuren in die (neuen) Cluster- und (alten) Universitätsstrukturen einzubetten sind. Damit eng verknüpft war die Frage, welche Ziele mit den neu geschaffenen Professuren verfolgt wurden. Angesichts des Anspruchs der Exzellenzinitiative war dabei mit Blick auf die Darstellungen in den Förderanträgen von vornherein klar, dass ein simples „Mehr“ nicht reichen würde. Entsprechend anspruchsvoll lesen sich die in den Förderanträgen selbst gesetzten Ziele, mit denen die Antragsteller die Notwendigkeit zusätzlicher Professuren begründen. Drei Kernargumente lassen sich dabei herauskristallisieren:

- (1) Kernbereiche sollen personell ergänzt und damit leistungsfähiger werden, insbesondere um wahrgenommene Defizite im Vergleich zu international führenden Einrichtungen aufzuholen.
- (2) Bestehende, aber noch zu fragmentierte Forschungsarbeiten in benachbarten Disziplinen sollen über „Brückenprofessuren“ an den Schnittstellen verbunden und zugleich strukturell verzahnt werden.
- (3) Das Forschungsspektrum der am Cluster beteiligten Institute und Einrichtungen soll komplementär ergänzt werden, um durch diese Ausweitung mittelfristig neue Forschungslinien etablieren zu können.

Unter dem Gesichtspunkt einer sowohl Strukturen als auch Disziplinen übergreifenden Forschungsstrategie erscheint die unter (2) genannte Variante besonders spannend – also die Einrichtung von Professuren, die dezidiert als Bindeglieder zwischen Fächern (und ggf. auch Organisationen) gedacht sind. Interviews mit Sprechern *abgelehnter* Exzellenzclusteranträge zeigen, wie zentral diese Idee in den Konzepten oft war und zugleich auch, wie sehr man hier die Exzellenzinitiative als „window of opportunity“ erkannt hatte bzw. gebraucht hätte: Selbst wenn die Clusterkonzepte nach einer Ablehnung auch ohne die Exzellenzförderung angegangen wurden, so konnten nirgendwo die ursprünglich geplanten „Bindegliedprofessuren“ eingerichtet werden (dazu Simon et al. 2010). Sprecher bewilligter Cluster hingegen betonen regelmäßig die fruchtbaren Resultate, die sich über die genannten Professuren gerade an den nun intensiver verknüpften Nahtstellen zwischen unterschiedlichen Disziplinen und Forschungsrichtungen zeigen. Inwiefern

sich dies im Kontext der Exzellenzinitiative freilich in sicht- bzw. messbaren Resultaten niederschlägt, werden erst künftige Untersuchungen zeigen können, die etwa den Publikationsoutput der geförderten Akteure und Einrichtungen mittels bibliometrischer Analysen genauer untersuchen.

Gleichermaßen herausfordernd sind die in den Anträgen formulierten Ansprüche an die Qualität der Kandidaten, die die neuen Professuren einnehmen sollen: „*We aim at particularly strong candidates*“; man suche gezielt (nur) „*internationally outstanding candidates*“ oder „*excellent applicants on an international level*“; ist in den Clusteranträgen zu lesen. Dieser Anspruch deckt sich mit dem übergeordneten Ziel der Exzellenzcluster, eine attraktive Forschungsumgebung aufzubauen, die auf Wissenschaftler aus aller Welt anziehend wirken soll: „*To attract the best PhD students, postdocs and young investigators from Germany, Europe and the world*“, wie es beispielhaft in einem Cluster-Antrag aus den Natur- und Lebenswissenschaften formuliert wurde. Der Exzellenzwettbewerb wirkt also auch im Wettbewerb um die „besten Köpfe“, es wird dezidiert darauf abgezielt, Spitzenwissenschaftler gewinnen zu wollen.

Um diese „besten Köpfe“ tatsächlich zu gewinnen, wird in einer ganzen Reihe von Anträgen deutlich herausgestellt, dass bei den Berufungen Verfahren zum Einsatz kommen sollen, die nicht der bislang üblichen Praxis entsprechen. Den Anspruch des Förderprogramms aufnehmend werden besondere, über das Übliche hinausgehende Anforderungsprofile skizziert. Neben diesen eher inhaltlichen Aspekten wird in einigen Fällen besonders prononciert dargestellt, dass man abweichend von den tradierten formalen Regeln besondere Wege im Bereich der Ausschreibung und der Kandidatensuche gehen will. So will man etwa mit offenen Ausschreibungen ohne allzu detaillierte Denominationen agieren und damit ein möglichst breites Bewerberfeld ansprechen. Gleichzeitig sollen proaktive Elemente an Bedeutung gewinnen, also die gezielte Suche nach geeigneten Kandidaten kombiniert mit Bewerbungsaufforderungen und zusätzlich in Ausnahmefällen ein ganz auf diese Person zugeschnittenes Berufungsverfahren ohne Ausschreibung. In den geführten Interviews mit Sprechern von Exzellenzclustern und Hochschulkanzlern zeigt sich jedoch, dass gerade das zuletzt genannte Verfahren – die „echte“ proaktive Berufung eines „Wunschkandidaten“ – ganz deutlich der Ausnahmefall blieb. Die iFQ-Erhebungen zu den bis dato aus Exzellenzgeldern besetzten Professuren bestätigen diesen Eindruck, es konnten nur eine Hand voll proaktiver Berufungsverfahren identifiziert werden (iFQ-Berufungserhebung 2009). Die Praxis hinkt hier der öffentlichen Diskussion somit (noch) hinterher. Dass nicht auf Ausschreibungen verzichtet wurde, liegt einerseits an den formalrechtlichen Rahmenbedingungen (nicht immer ist ein Ausschreibungsverzicht rechtlich zulässig), andererseits aber, und dies dürfte gewichtiger sein, an innerorganisationalen und kulturellen Gründen. Dazu kommt die bisweilen vertretene Einschätzung, dass es sich im Kern bei den zu berufenden Professoren trotz Exzellenzinitiative um „keine anderen Professoren“ (Cluster-Sprecher) handelt – weshalb auch keine anderen Verfahren erforderlich seien. Gleichwohl sind die (wenigen) Erfahrungen mit proaktiven Verfahren positiv:

*„Ich muss sagen, dass es am Anfang, als das Verfahren geschaffen worden ist, große Bedenken gab, gerade auch vom Land, weil man gesagt hat, wir wollen das nur in Ausnahmefällen nutzen. Mit den Clustern (...) hat sich das etabliert als eine völlig normale zum Ausschreibungsverfahren alternativ laufende oder vorhandene Möglichkeit. (...) Und das Land muss am Ende auch das Findungsverfahren dann noch mal durchleuchten. Weil ich meine, ohne Ausschreibung, das ist halt schon problematisch. Und [das Land] hat in jedem Fall das Verfahren als vorbildlich eingestuft. Wir haben uns auch Punkt auf Komma an die Vorgaben gehalten und haben das versucht zu etablieren.“ (Cluster-Sprecher)*

Während diese Verfahrensart ganz offensichtlich die Ausnahme bleibt, gewinnt gleichzeitig die gezielte Kandidatensuche in Verbindung mit expliziten Bewerbungsaufforderungen an einer Vielzahl von Exzellenzeinrichtungen an Bedeutung. Bei einer Ausschreibung wird nicht einfach nur die Resonanz abgewartet, sondern durch eine eigene Kandidatensuche flankiert. Eine besondere Rolle kommt in diesem Verfahren dem Sprecher der Exzellenzeinrichtung zu: Er kontak-

tiert potenzielle Kandidaten im Namen „seines“ Exzellenzclusters, klopft besondere Interessen und Wünsche ab, stellt diesen Wünschen und Interessen die Möglichkeiten des Exzellenzclusters gegenüber und führt somit, noch bevor ein offizielles Verfahren beginnen kann, bereits informelle Vorverhandlungen – was (nicht nur) rechtlich durchaus kritisch zu bewerten ist. Aus Sicht der interviewten Sprecher wird so der Bewerberkreis gezielt um besonders interessante Kandidaten erweitert, zugleich aber auch der Verfahrensablauf optimiert, indem in den Vorgesprächen die grundsätzlichen Chancen, den Wunschkandidaten wirklich gewinnen zu können, geprüft werden. So soll die Gefahr verringert werden, dass Kandidaten ohne „echtes“ Interesse an der Position (sondern vielmehr an dem Ruf selbst, bspw. für Bleibeverhandlungen) einen Listenplatz bzw. Ruf erhalten. Diese „grauen Verhandlungen“ werden auch jenseits der Exzellenzinitiative zunehmend zu einem wesentlichen Element in den Rekrutierungsverfahren und verändern allem Anschein nach die Verfahrenskultur in Deutschland (vgl. allg. Praßky 2010). Dabei wird diese Veränderung nicht nur begrüßt: *„Immer häufiger geben Hochschulleitungen die bisher üblichen Standards in Berufungsverfahren auf. Ihr Machtzuwachs geht mit einem massiven Verlust an Transparenz für die Berufungsteilnehmer einher“* (Deutscher Hochschulverband 2010, S. 578).

Die insbesondere durch die Exzellenzcluster vorangetriebenen Verfahrensmodifikationen verändern die Beziehungen zwischen Universitäts- und Fakultätsleitungen bei Berufungsverfahren, da der Cluster als weiterer Akteur hinzukommt, und bergen somit inneruniversitäres Konfliktpotenzial. Eine Analyse der Ordnungen der Exzellenzcluster hat gezeigt, dass diesen in den Berufungsverfahren umfassende Mitspracherechte eingeräumt werden (siehe Simon/Sondermann 2009). Das Verhältnis der Cluster zu den Fakultäten wird dort jedoch kaum offen angesprochen, obwohl durch die Festlegungen bei Berufungen die Cluster im Ergebnis tief in deren Strukturen eingreifen. Insbesondere den Fakultäten droht dadurch ein Machtverlust im Berufungsprozess. Die geführten Interviews haben allerdings eine sehr deutliche Sensibilität der Sprecher der Exzellenzeinrichtungen für diese Problematik aufgezeigt: Fälle, in denen die Wunschkandidaten der Einrichtungen gegen den Willen der Institute oder Fakultäten „durchgeboxt“ werden, seien faktisch nicht vorgekommen.

Verfahrensänderungen zielen nicht nur auf die Rekrutierung exzellenter Kandidaten, sondern darüber hinaus auf eine Verfahrensbeschleunigung, denn die durchschnittliche Dauer von Berufungsverfahren gilt als ein Hauptübel bei der (internationalen) Besetzung wissenschaftlicher Spitzenpositionen in Deutschland. Daher werden seit einigen Jahren auch unabhängig von der Exzellenzinitiative Anstrengungen unternommen, um die sprichwörtliche Schwerfälligkeit der Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen zu durchbrechen. Neue Wege und Maßnahmen werden seit längerem gefordert (vgl. WR 2005), und Untersuchungen lassen seit kurzem auch außerhalb der Exzellenzinitiative beachtliche Erfolge bei der Verkürzung der Berufungsverfahren vermuten (vgl. Detmer et al. 2009, 2010).

Grundsätzlich ist zu klären, ob und in welchem Ausmaß sich die als zu langwierig kritisierten Verfahren beschleunigen lassen und es gelingt, schneller als bisher Personalentscheidungen herbeizuführen. Dabei ist zu prüfen, an welcher Stelle im Prozess das größte Potenzial für die Beschleunigung liegt: In der (vor allem) hochschulinternen Such- und Findungsphase (Ausschreibung bis Ruferteilung) oder im nachlaufenden Verhandlungs- und Ernennungsprozess, in dem lange Zeit auch die Ministerien eine wichtige (und bisweilen zeitverbrauchende) Rolle einnahmen (zur veränderten Rolle der Ministerien vgl. Müller et al. 2010).

Die Exzellenzinitiative verschärft die Bedeutung des Faktors „Zeit“, da die zunächst nur für fünf Jahre geförderten Exzellenzprojekte von Beginn an unter Zeitdruck stehen. Für die Startphase bedeutet dies, dass unverzüglich mit der Personalrekrutierung begonnen werden musste, um die Arbeitsfähigkeit herzustellen. Im Ergebnis war eine unmittelbare Folge der Exzellenzförderung zunächst ein Mehraufwand für Gremienarbeit und Administration, so die Wahrnehmung der maßgeblich beteiligten Wissenschaftler, während zugleich deren verfügbare Zeit für eigene Forschung weniger geworden sei (vgl. Sondermann et al. 2008, S. 104f.). Dass der Personalrekrutierung zu Beginn eine wichtige Rolle zukommen würde, war dabei durchaus vorher bedacht worden; ebenso bedacht wurde die absehbare zeitliche Knappheit. Dies zeigen nicht zuletzt die be-

reits in den Förderanträgen dargelegten, teilweise sehr detaillierten Planungen dazu, wie die neu geschaffenen Positionen in möglichst kurzer Zeit besetzt werden sollen. Diese Überlegungen lagen einerseits im Interesse der Einrichtung selbst, wurden aber andererseits auch seitens der DFG dezidiert abgefragt: „*What measures are planned to expedite the professorial appointment process (...)?*“ (DFG 2006). Im Ergebnis adressieren eine beträchtliche Zahl der in den Anträgen formulierten Maßnahmen die Veränderung von Berufungspraxen und eine Verkürzung der Verfahren. Einige Antragsteller machen konkrete Zielvorgaben, wie die folgende Passage aus einem Exzellenzclusterantrag *pars pro toto* zeigen soll:

*„The candidates are provided with information about available resources before the time of their interview and (Name des Exzellenzclusters) will negotiate the “package” with the short-listed candidate prior to the call. Once the offer is received, there will be a 4 weeks deadline for final decision. Taken together, we expect this procedure to take ca 6 months. (...) We also anticipate that the appointment process in the cluster can serve as a test case for expedited professorial appointment and (Name der Universität) will use this experience to further develop its recruitment procedures.“* (Antrag eines Exzellenzclusters)

Das hier geplante halbe Jahr hat sich allerdings, so der Sprecher des Exzellenzclusters im Interview, durch eine unerwartet schwierige Bewerberlage nicht durchgängig halten lassen. Gleichwohl zeigt sich in diesem Textausschnitt die Bereitschaft für institutionelle Neuerungen – graue Verhandlungen & klare Fristsetzungen – sowie der Anspruch, über den Cluster hinaus Verfahrensinnovationen quasi als Test- und Präzedenzfall für die gesamte Hochschule zu implementieren. Inwieweit dieser Anspruch tatsächlich eingelöst werden kann, wird gleichwohl erst in einigen Jahren verlässlich überprüfbar sein.

Bereits jetzt geprüft werden kann hingegen, ob die avisierte Verfahrensbeschleunigung erreicht wurde. Auskunft darüber gibt die iFQ-Berufungserhebung 2009 (zu weiteren Aspekten vgl. Hornbostel et al. 2010). Hier zeigt ein Blick auf die bis Ende 2009 abgeschlossenen Berufungsverfahren an Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und im Rahmen der Zukunftskonzepte, dass die Verfahren für die direkt aus Exzellenzmitteln zu besetzenden Professuren quer über alle Exzellenzeinrichtungen (und Fächer) deutlich schneller abgeschlossen werden konnten, als es sonst an deutschen Universitäten der Fall ist. In 64 Prozent der Fälle waren die Berufungsverfahren in nicht einmal einem Jahr erfolgreich beendet (Ausschreibung bis Ernennung). Die Verfahren sind damit im Vergleich zu den vom Deutschen Hochschulverband (DHV) für ganz Deutschland ermittelten Werten in der Exzellenzinitiative noch einmal schneller: Eine DHV-Erhebung zeigt, dass zwischen März 2009 und Juli 2010 rund 45 Prozent der Verfahren innerhalb eines Jahres abgeschlossen wurden (im Jahr 2006 waren es lediglich drei von zehn Verfahren; vgl. Detmer et al. 2010, S. 882; siehe auch Detmer et al. 2009 sowie insb. WR 2005).<sup>10</sup> Im Mittel dauerte ein „Exzellenzberufungsverfahren“ nur 11,5 Monate. Selbst die W3-Verfahren waren im Mittel nach 14 Monaten abgeschlossen. Dies ist beachtlich, selbst wenn man berücksichtigt, dass einige wenige Verfahren zum Erhebungsstichtag noch nicht beendet waren und somit in die hier berechnete Dauer nicht einfließen konnten.

---

<sup>10</sup> Die Erhebungen sind im Wesentlichen miteinander vergleichbar, auch wenn sich im Detail kleinere Unterschiede ergeben. Die DHV-Studie erfasst im hier relevanten Untersuchungszeitraum eine „jüngere“ Zeitperiode (03/2009-07/2010), in einem früheren Untersuchungszeitraum waren die Verfahren langwieriger (vgl. Detmer et al. 2010, S. 882). Bemerkenswert: Obwohl Berufungsverfahren also insgesamt in jüngster Zeit schneller erfolgreich durchgeführt werden als in früheren Jahren, sind die hier untersuchten „Exzellenzberufungen“ (bis Ende 2009) zügiger abgeschlossen.

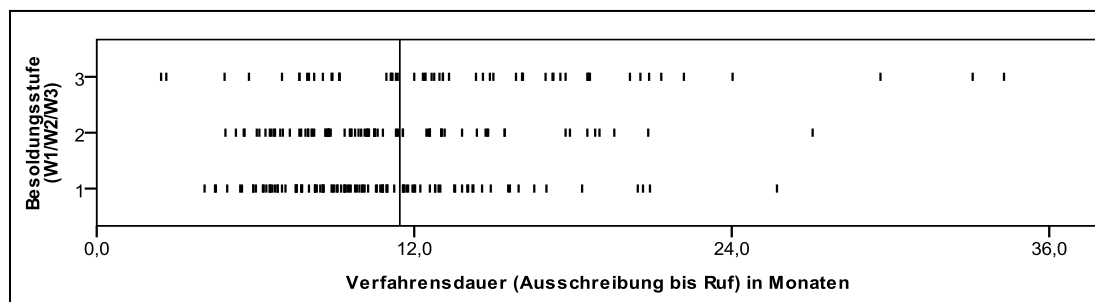
Tabelle 2: Verfahrensdauer in Monaten

	Gesamtverfahren	Ausschreibung bis Ruf	Ruf bis Ernennung
<b>W1-Professuren</b> (n=101)	10,3 Monate	7,3 Monate	3,0 Monate
<b>W2-Professuren</b> (n=77)	10,9 Monate	7,4 Monate	3,5 Monate
<b>W3-Professuren</b> (n=58)	14,1 Monate	9,3 Monate	4,9 Monate
<b>Gesamt</b> (n=236)	11,5 Monate	7,8 Monate	3,6 Monate

Datengrundlage: iFQ-Berufungserhebung 2009; alle Förderlinien (also GSC, EXC und ZUK)

Damit zeigt sich sehr deutlich, dass die Zielvorgabe „schnelle Berufungen“ erreicht wurde. Der Zeitdruck, die in den Anträgen avisierten Maßnahmen und das Engagement der Exzellenzeinrichtungen zeigen Wirkung. Tabelle 2 lässt erkennen, dass gerade im ersten Verfahrensteil (Ausschreibung bis Ruf) eine erhebliche Beschleunigung erreicht wurde. Die sehr kurze mittlere Verfahrensdauer darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich bei genauer Betrachtung eine große Varianz der Verfahrensdauer zeigt, wie Abbildung 1 – differenziert nach den drei Besoldungsstufen W1/W2/W3 – verdeutlicht. In der Abbildung wird für jedes einzelne Berufungsverfahren durch einen kleinen Strich in der entsprechenden W-Stufe die Verfahrensdauer aufgezeigt (großer Querstrich: arithm. Mittel für alle Verfahren).

Abbildung 1: Verteilung der Verfahrensdauer



Dauer in Monaten; differenziert nach Besoldungsstufen; Datengrundlage: iFQ-Berufungserhebung 2009; alle Förderlinien

Deutlich erkennbar sind einige ganz außergewöhnlich schnelle Verfahren, was den jeweiligen Hochschulen in einigen Fällen sogar eine Pressemeldung wert war (vgl. bspw. Goethe-Universität Frankfurt 2009). Deutlich wird allerdings auch, dass einige Berufungsverfahren (sehr viel) länger dauerten, als die Mittelwerte vermuten lassen. Hier spielten nach Aussage der Sprecher unterschiedliche Faktoren eine Rolle, etwa ein Mangel an geeigneten Kandidaten und die damit verbundene Notwendigkeit einer erneuten Ausschreibung: „Da hatten wir auch sieben, acht Bewerbungen, (...) aber niemand auf dem Niveau (...). Deswegen haben wir das dann auch noch mal breiter ausgeschrieben.“ (Cluster-Sprecher)

Hier wird deutlich, dass dem Ziel „Geschwindigkeit“ nicht alles untergeordnet wurde. Im Einzelfall wurden auch Neuausschreibungen in Kauf genommen, um bessere Kandidaten zu finden. Auch wenn fächerbedingte Unterschiede an dieser Stelle nicht explizit untersucht wurden: Die geführten Interviews weisen darauf hin, dass in einzelnen, sehr spezifischen und „boomenden“ Forschungsfeldern der Markt besonders eng ist.

Fragt man nun nach Änderungen in den Berufungsverfahren, so zeigt sich, dass vor allem im Bereich der Juniorprofessuren teilweise neue Wege beschritten wurden. Zu erwähnen sind etwa thematisch offenere Ausschreibungen oder gemeinsame Berufungskommissionen für mehrere Professuren. Inwieweit die Hochschulen die dort gemachten Erfahrungen auf „normale“ Berufungsverfahren übertragen können, bleibt abzuwarten, zumal einzelne innovative Elemente (wie die gemeinsamen Kommissionen, die u.a. eine bessere Abstimmung bei mehreren thematisch

verwandten Berufungen ermöglichen) im Regelfall nur selten zum Tragen kommen dürften – eine so dichte Berufungswelle wie im Rahmen der Exzellenzinitiative ist schlichtweg im Normalfall eher selten. Bei den W3-Professuren wurde dahingegen seltener von den üblichen Verfahren abgewichen. Deren Beschleunigung ist vor allem Resultat einer (deutlichen) zeitlichen Straffung der einzelnen Verfahrensschritte bis zur Ruferteilung, oftmals in Verbindung mit den angesprochenen „grauen Verhandlungen“. Wirkliche Neuerungen bleiben hier die Ausnahme. Auch ist eine bevorzugte Behandlung bei der Bearbeitung der Berufungsverfahren durch die Ministerien – soweit dies überhaupt noch erforderlich war – nicht unbedingt gegeben, wie in einem Kanzler-Interview deutlich wurde: Die Beteiligung des Ministeriums „...kostet sechs bis acht Wochen. Da können Sie machen, was Sie wollen.“ (Kanzler-Interview). Eine (weitere) Beschleunigung in diesem Verfahrensschritt wäre somit nur dann möglich, wenn – wie in einigen Fällen bereits geschehen – eine Zustimmung des Ministeriums nicht mehr erforderlich und die Hochschule alleinige Herrin des Verfahrens wäre.

Dieser Blick auf die Berufungsverfahren zeigt, dass im formal-organisationalen Bereich der Personalrekrutierung die Exzellenzinitiative die eine oder andere institutionelle Neuerung gebracht hat, oder wie es ein Hochschulkanzler im Interview auf den Punkt bringt:

*„Die Exzellenzinitiative hat uns auf die Idee gebracht (...) überhaupt aus dem üblichen Berufungsverfahrenssystem auszubrechen. Und anders zu operieren in Einzelfällen. Und dann haben wir das in eine Berufsordnung hineingeschrieben. (...) und wir lassen es dort so stehen. (...) Und danach handeln wir.“*

Doch auch wenn die Exzellenzinitiative (in unterschiedlichem Umfang) die Durchsetzung neuer Verfahrenselemente ermöglicht oder beschleunigt hat, die tradierten Verfahren haben im Kern Bestand. Dabei ist zu betonen, dass nicht alle Neuerungen direkt der Exzellenzinitiative geschuldet sind; allerdings ist erkennbar, dass die konkrete Implementierung und Anwendung neuer Verfahren durch die Exzellenzinitiative massiv erleichtert wird. Es gab, so könnte man zusammenfassend formulieren, institutionelle Erneuerungen im Detail, die „Revolution“ (beispielsweise proaktive Verfahren) blieb jedoch weitgehend aus. Erst in der Zukunft wird geklärt werden können, inwieweit die skizzierten Veränderungen nachhaltig an den Hochschulen wirken bzw. Bestand haben. Langfristige Veränderungen der Strukturen und Forschungsschwerpunkte, wie sie gerade durch die Cluster vorangetrieben werden, können ebenfalls erst nach Auslaufen der Förderung – in den meisten Fällen folglich erst nach 2017 – geprüft werden. Dann wird beispielsweise auch zu klären sein, in welchem Umfang sich Relationen zwischen vorhandenen Teildisziplinen innerhalb von Fakultäten oder zwischen Disziplinen auf der Ebene ganzer Universitäten verändert haben. Die mit den Hochschulleitungen geführten Interviews zeigen schon heute unterschiedliche Entwicklungen: An einigen Hochschulen unterstützt die Exzellenzförderung durchaus eine bereits begonnene Profilbildung, an anderen Hochschulen wird hingegen betont, dass es hinsichtlich der Ausstattung mit Professuren zumindest nicht zu Verschiebungen zwischen Fakultäten kommen soll.



## 5 Die berufenen Professoren

Im folgenden Abschnitt liegt das Augenmerk auf den berufenen Professoren. Untersuchungsleitend ist die Frage, wie sich unter Exzellenzbedingungen die Arbeitssituation aus Sicht der rekrutierten Professoren darstellt und welche Veränderungen sich bemerkbar machen. Ein erstes wesentliches Merkmal ist dabei die Nachhaltigkeit der vergebenen Professuren, d.h. ob unbefristete oder befristete Professuren geschaffen wurden. Diese Frage ist sowohl für die Hochschulen als auch die einzelnen Professoren von großer Bedeutung. Für die Hochschulen ist bedeutsam, dass eine größere Zahl unbefristeter Stellen (bzw. mit Tenure Track versehenen Stellen) bei konstanter oder nicht entsprechend steigender (Grund-)Finanzierung den Handlungsspielraum für die nächste Auswahlrunde der Exzellenzinitiative (2011/2012) einschränken dürfte (Sondermann et al. 2010, S. 274), wobei DFG und WR gemäß den Ausschreibungsunterlagen sowohl von Neu- als auch von Fortsetzungsanträgen Aussagen zur Nachhaltigkeit einfordern: „*Dabei ist in Fortsetzungsanträgen auszuführen, inwiefern die seinerzeit in den Neuansträgen gegebenen Zusagen umgesetzt worden sind.*“ (DFG/WR 2010). Für die Berufenen selbst dürfte die Frage „Befristung oder Lebenszeit-Professur“ ebenfalls von größter Bedeutung sein – zumindest im W2/W3-Bereich, denn alle W1-Professuren sind qua Gesetz befristet, so dass hier nur die Frage „Tenure oder kein Tenure“ zu untersuchen ist.

In Deutschland ist insbesondere bei Erstrufen ein Trend zur Befristung von Professuren festzustellen (für den Zeitraum 06/2007 bis 02/2009 liegt der Anteil befristeter Professuren immerhin bei 17,7 Prozent, siehe Detmer/Metzler 2009, S. 428; ähnlich Detmer/Metzler 2010). Schon die befristete Laufzeit der Exzellenzinitiative lässt vermuten, dass in diesem Bereich der Anteil befristeter Professuren wesentlich höher sein dürfte. Die Daten der Rekrutiertenbefragung 2010 bestätigen diese Annahme, wobei sich dabei deutliche Unterschiede zwischen W2- und W3-Professuren zeigen: Mit rund 77 Prozent ist eine beachtliche Zahl der W2-Professuren – für viele sicherlich ein Erstruf - befristet, wohingegen bei den W3-Professuren „nur“ 21 Prozent befristet sind (Rekrutiertenbefragung 2010). Gleichwohl liegen beide Werte deutlich über dem allgemeinen Wert von 17,7 Prozent (Detmer/Metzler 2009, S. 428). Allerdings ist dieser Befund zu relativieren, denn die Befristung der Stellen bedeutet nicht, dass mit der Stelle keine längerfristige Perspektive an der jeweiligen Hochschule verbunden sein kann: Schon in den Projektanträgen wurden mehrheitlich Aussagen zur Verstetigung getroffen, bspw. zur Einführung von Tenure-Modellen oder zur (verbindlichen) Finanzierungsübernahme für die neuen Professuren nach Auslaufen der Exzellenzförderung (vgl. Sondermann et al. 2010; Bukow/Sondermann 2010; zum allg. Stand der Tenure-Entwicklung vgl. Hartmer 2010). In der Realität zeigt sich, dass bei der Teilgruppe der befristeten Exzellenzprofessuren fast die Hälfte (46,1%) mit einer Entfristungs- bzw. Tenure-Option ausgestattet sind (Details siehe Tabelle 3), was im bundesweiten Vergleich ein hoher, aber nicht unbedingt außergewöhnlicher Anteil ist (ein bundesweiter Wert liegt nicht vor, es zeigen sich große Unterschiede zwischen den Hochschulen mit Tenure-Anteilen von 0 bis 100 Prozent bei Juniorprofessuren, siehe Hartmer 2010, S. 714-715).

Tabelle 3: Weiterbeschäftigungsaussichten der Professoren

	Aussicht auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung	Aussicht auf eine befristete Weiterbeschäftigung	Keine Aussicht	Weiß nicht
<b>W1-Professuren</b> (n=72)	47,2%	9,7%	30,6%	12,5%
<b>W2-Professuren</b> (n=46)	50,0%	6,5%	30,4%	13,0%
<b>W3-Professuren</b> (n=10)	20,0%	10%	30,0%	40,0%

Datengrundlage: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; Gruppenanteil innerhalb der jeweiligen Stufe; alle Förderlinien

Im Folgenden richtet sich der Blick auf inner- und zwischenuniversitäre Stratifikations-tendenzen: Unterscheiden sich die „Exzellenzprofessoren“ hinsichtlich Gehalt und Lehr-tätigkeit deutlich von ihren Kollegen? Vergleichsbasis sind hier die (Grund-)Gehälter laut W-Besoldung. Hier gibt es seit der Föderalismusreform Unterschiede zwischen den Bundesländern. Das Brutto-Grundgehalt liegt zum Befragungszeitpunkt bei 41.500 – 46.800 € (W1), 47.300 – 53.400 € (W2) bzw. 57.300 – 64.700 € (W3) pro Jahr (zur Grundbesoldung vgl. Preißler 2010; Werte gerundet; Grundgehalt ohne Leistungs- und Funktionszulagen, dies schränkt den Vergleich ein). Dazu kommen jedoch Zulagen, wie eine Erhebung des DHV zeigt: Ergänzend zur Grundbesoldung werden in der Folge aktuelle Berufungs-/Bleibeverhandlungen im Mittel ca. 840 Euro (W2) bzw. 1130 Euro (W3) Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge pro Monat gezahlt (vgl. Detmer 2011, S. 38).<sup>11</sup> Demgegenüber stellt sich das Einkommen der Exzellenzprofessoren wie in Tabelle 4 aufzeigt dar. Bei der W1-Gruppe sind kaum Abweichungen zur Grundbesoldung festzustellen, was wenig überrascht: Zulagen sind hier kaum möglich oder teilweise sogar unzulässig (vgl. zu Überlegungen, auch hier Leistungszulagen einzuführen, Forschung & Lehre 2010). Eine deutlichere Abweichung nach oben zeigen allerdings die W2er- und W3er-Professoren, die höheren Einkommensgruppen sind stark vertreten, was nichts anderes heißt, als dass die W2/W3-Professoren deutliche Zulagen zur Grundbesoldung erhalten. Diese Zulagen dürften in vielen Fällen über den üblichen (bzw. von den Hochschulen leistbaren) „nicht-exzellente“ Berufsungs- oder Bleibe-Leistungszulagen liegen (vgl. zu diesen Detmer 2011).

Tabelle 4: Bruttojahreseinkommen der „Exzellenz-Professoren“

	Unter 40.000 €	40.000 bis <50.000 €	50.000 bis <60.000 €	60.000 bis <70.000 €	70.000 bis <80.000 €	80.000 bis <90.000 €	90.000 bis <100.000 €	100.000 bis <110.000 €	110.000 bis <120.000 €	Über 120.000 €
<b>W1</b> (n=67)	17,9%	71,6%	9,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>W2</b> (n=55)	0,0%	12,7%	27,3%	43,6%	12,7%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>W3</b> (n=41)	2,4%	4,9%	2,4%	14,6%	26,8%	9,8%	19,5%	14,6%	0,0%	4,9%
Wie hoch ist gegenwärtig Ihr jährliches Bruttoeinkommen aus Ihrer Professur? (Gemeint ist nur Ihr Einkommen aufgrund Ihrer Besoldung als Universitätsprofessor/-in und nicht Bezüge aus Nebentätigkeiten.)										

Datengrundlage: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; Gruppenanteil innerhalb der jeweiligen Stufe für alle Förderlinien, teilweise inkl. Teilzeit-Professuren.

Diese Zahlen decken sich mit Eindrücken aus den geführten Interviews, in denen insbesondere Kanzler mehrfach betonen, dass mit den Exzellenzberufungen in punkto Gehälter eine „Schmerzgrenze“ erreicht und nicht selten am oberen Limit der Zulagen verhandelt worden sei.<sup>12</sup> Dabei stehen die geförderten Hochschulen im Wettbewerb untereinander und erzeugen so eine Preisspirale:

*„Universitäten, die Cluster gewonnen hatten und nicht in der 3. Säule erfolgreich waren, das waren für uns eigentlich die schlimmsten Konkurrenten. (...) Also wir hatten in bestimmten Fällen den Eindruck, dass Universitäten mit Clustern alles bezahlten.“ (Kanzler-Interview)*

<sup>11</sup> Die Datengrundlage bilden 370 Befragte, davon 238 so genannte Erstberufungen (131 W2-, 239 W3-Berufungen).

<sup>12</sup> Was nicht zwangsläufig heißt, dass immer die Lücke zur (quantitativ überschaubaren) internationalen Spitze geschlossen werden konnte (vgl. Detmer 2011, S. 39). Allerdings wäre es verkürzt, nur auf das direkte persönliche Gehalt zu blicken. Die Interviews haben verdeutlicht, dass insbesondere die gute Ausstattung und das mit den Clustern verbundene Forschungsumfeld eine wesentliche Rolle bei der Attraktivität der angebotenen Positionen darstellen.

Die Attraktivität der angebotenen Stellen hängt nicht ausschließlich von Gehältern ab, auch Ausstattung und Lehrverpflichtungen sind wesentliche (Verhandlungs-)Aspekte. Vor allem die Höhe der Lehrverpflichtung ist spannend, wenn es um die Frage der Erneuerungsfähigkeit geht: War es im Rahmen der Exzellenzinitiative möglich, explizite Forschungsprofessuren einzurichten, die damit in neuer Weise vom tradierten Modell der forschenden und lehrenden Professur abweichen? Ähnliche Überlegungen wurden ja bereits – wenig erfolgreich – an anderer Stelle vom Gesetzgeber angestrebt (bspw. §46 LHG BaWü). Tabelle 5 zeigt, dass nur wenige Professoren gänzlich von der Lehre freigestellt sind – ein Mindestmaß an Lehre ist in aller Regel verpflichtend und auch gewünscht. Letzteres ist daran erkennbar, dass knapp 44 Prozent nach eigenen Angaben mehr lehren als formal gefordert, was, wie die Interviews zeigen, auch im Interesse der Lehrenden ist, die so beispielsweise (leichter) wissenschaftlichen Nachwuchs rekrutieren und sich besser in ihr universitäres Umfeld einbringen können. Im W2/W3-Bereich zeigt sich deutlich, dass die formale und tatsächliche Lehrtätigkeit quantitativ unter dem Üblichen liegt: Die reguläre Lehrverpflichtung für Universitätsprofessoren liegt meist bei etwa 4-6 SWS (W1) bzw. 8-9 SWS (W2/W3; für weitere Details siehe Franz 2009).

Tabelle 5: Formales Lehrdeputat und tatsächliche Lehrtätigkeit pro Semester

	Mittelwert	0 SWS	1-3 SWS	4-5 SWS	6 SWS und mehr
<b>W1 formales Deputat</b> (n=69)	3,0 SWS	4,3%	53,6%	37,7%	4,3%
<b>W1 tatsächliche Lehrtätigkeit</b> (n=69)	3,6 SWS	2,9%	43,5%	37,7%	15,9%
<b>W2 formales Deputat</b> (n=58)	3,9 SWS	3,4%	41,4%	36,2%	19,0%
<b>W2 tatsächliche Lehrtätigkeit</b> (n=58)	4,5 SWS	0,0%	41,4%	32,8%	25,9%
<b>W3 formales Deputat</b> (n=47)	3,8 SWS	8,5%	29,8%	48,9%	12,8%
<b>W3 tatsächliche Lehrtätigkeit</b> (n=47)	4,1 SWS	2,1%	34,0%	42,6%	21,3%

Deputat: Wie hoch ist Ihr Lehrdeputat in diesem Jahr (Lehre für Studierende und Postgraduierte)?  
Tätigkeit: Und in welchem Umfang lehren Sie tatsächlich in diesem Jahr (Lehre für Studierende und Postgraduierte)?

Datengrundlage: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010, umgerechnet in SWS pro Semester; Mittelwert in SWS; Gruppenanteil innerhalb der jeweiligen Besoldungsstufe; alle Förderlinien

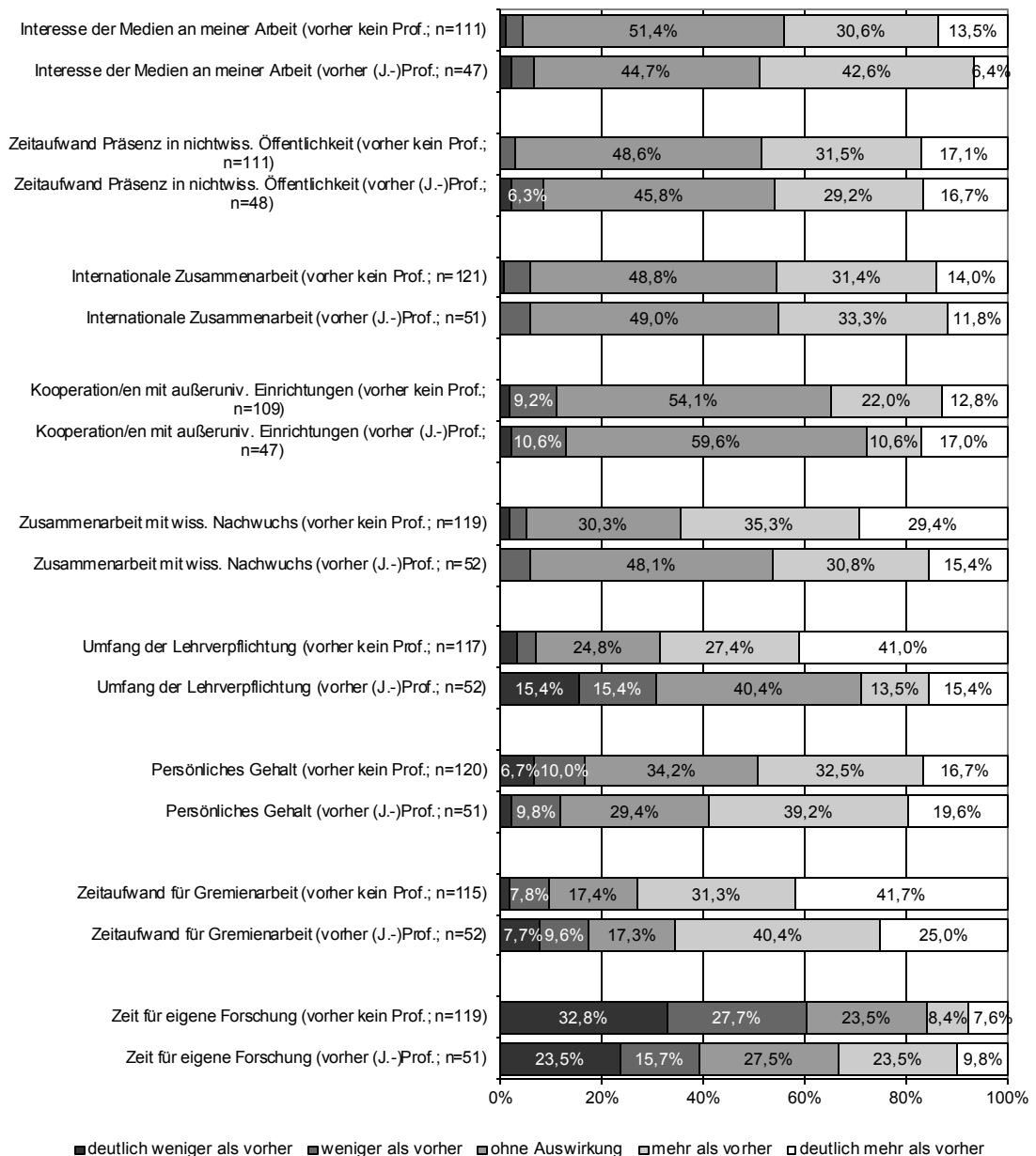
Somit zeigt sich im Ergebnis in den beiden Punkten „Gehalt“ und „Lehre“ eine Abweichung vom Üblichen, im Gehalt nach oben und in der Lehrbelastung nach unten. Die verhandelten Gehälter und die deutlich reduzierte Lehrleistung werden dabei zu Teilen auch gezielt als Erneuerungsexperiment verstanden, um (durchaus im Sinne des Förderprogrammziels) die Durchsetzbarkeit einer derartigen Differenzierung auszuloten:

*„Wir haben immer innerhalb der Kategorien W1, W2, W3 etwas bessere Gehälter bezahlt. Und die unterrichten halb so viel. Das ist sozusagen der kleine Test. (...) Und das geht nicht ohne gewisse Neidgefühle ab. Das ist völlig klar. (...) Wir haben es durchgesetzt.“* (Cluster-Sprecher)

Hinsichtlich dieser beiden Dimensionen scheint eine Berufung aus Exzellenzmitteln sehr attraktiv zu sein. Doch was sagen die Berufenen über ihre Arbeitsbedingungen? Lohnt sich aus Sicht der Wissenschaftler ein Wechsel ins Umfeld der Exzellenzförderung? Dazu werden als Indikatoren die wahrgenommene Veränderung der Arbeitsbedingungen seit der Tätigkeit im Exzellenzkontext und die Arbeitszeitverteilung der „Exzellenzprofessoren“ im Vergleich zu Universitätsprofessoren in Deutschland insgesamt herangezogen. Zunächst werden die wahrgenommenen Veränderungen betrachtet. Gefragt wurde, wie sich im Vergleich zum vorherigen Arbeitsverhältnis die persönliche Arbeitssituation verändert hat (vgl. Abbildung 2). Wichtig ist in diesem Zu-

sammenhang eine Unterscheidung anhand der vorherigen Tätigkeit. Unterschieden wird danach, ob die Befragten schon vor dem Wechsel auf die „Exzellenz-Professur“ eine (Junior-)Professur innehatten oder nicht. Die Daten zeigen, dass ca. 29 Prozent schon vor dem Wechsel an eine Exzellenzeinrichtung als Professor tätig waren, wohingegen ca. 71 Prozent mit dem Wechsel erstmals eine Professur erhalten haben (n=196). Durch diese analytische Gruppenbildung wird berücksichtigt, dass beim Wechsel an eine Exzellenzeinrichtung oftmals auch ein Statusgruppenwechsel (vom Postdoc zum Professor) erfolgte – was bereits einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat. Entscheidend für die nachfolgende Betrachtung der Veränderung der Arbeitssituation ist damit nicht der gegenwärtige Status, sondern der Grad der Veränderung durch den Wechsel in eine Exzellenzeinrichtung.

Abbildung 2: Veränderungen der Arbeitssituation



Erstberufene und vormalige (Junior-)Professoren im Vergleich, Werte unter 5% sind nicht dargestellt;  
 Datengrundlage: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; alle Förderlinien

Zu betrachten sind insbesondere die Veränderungen in den Bereichen „Lehrverpflichtung“, „Gehalt“, „Gremienarbeit“ und „Zeit für Forschung“. Betrachtet werden zunächst nur diejenigen, die durch die Exzellenzinitiative erstmalig eine Professur erhalten haben. Für diese steigt durch den Stellenwechsel erwartungsgemäß die Lehrverpflichtung, 70 Prozent geben an, dass sich diese durch den Wechsel erhöht hat. Bei der Bewertung des Gehalts bestätigt sich der Befund einer vergleichsweise guten Besoldung (vgl. Tabelle 4), mit dem Wechsel an eine Exzellenzeinrichtung geht oftmals eine Gehaltsverbesserung einher. Dies ist dabei durchaus ein beabsichtigter Effekt und nicht nur dem Statusgruppenwechsel zuzuschreiben: Im Fall von W1/W2-Professuren ist die Grundbesoldung nicht per se (wesentlich) höher als in Postdoc-Positionen, hier wirkt sich also die Bereitschaft der Exzellenzeinrichtungen aus, eine höhere Besoldung zu ermöglichen. Blickt man nun noch auf den „Zeitaufwand für die Gremienarbeit“ und „Zeit für die eigene Forschung“, so zeigt sich hier, dass nach eigener Wahrnehmung für 73 Prozent der Erstberufenen der Zeitbedarf für Gremientätigkeiten (eher) zugenommen hat. Und immerhin noch 60 Prozent geben an, dass durch den Stellenwechsel nun weniger Zeit für die eigene Forschung zur Verfügung steht. Dies steht vermeintlich im Widerspruch zum Ziel des Förderprogramms (das ja gerade an den Exzellenzclustern Forschungsarbeit unterstützen soll), ist aber bei genauer Betrachtung nicht überraschend: Mit dem Statuswechsel – vom Postdoc zum Professor – nehmen (unabhängig von der Exzellenzinitiative) üblicher Weise die „forschungsfremden“ Aufgaben zu, so dass es sich hier zunächst um einen „normalen“ Effekt handelt.

Spannend ist daher, wie sich die Arbeitsbedingungen bei denjenigen verändern, die schon zuvor als Professor tätig waren. Hier fällt der Statusgruppenwechseleffekt geringer aus, umso deutlicher dürften dahingegen die „Exzellenzeffekte“ sein. Zunächst wieder zur Lehre: Hier geben nun nur knapp 30 Prozent an, seit dem Wechsel an die Exzellenzeinrichtung eine höhere Lehrverpflichtung als zuvor zu haben, wohingegen ebenfalls rund 30 Prozent angeben, dass sich ihre Lehrverpflichtung verringert habe. Das heißt, dass sich für Professoren durch den Wechsel in den Exzellenzkontext nicht notwendigerweise eine Reduktion der Lehrbelastung ergibt. Dabei ist jedoch anzumerken, dass die Lehrbelastung in beiden Gruppen stets deutlich geringer ausfällt als allgemein, also im nicht exzellenzgeförderten Bereich, üblich (vgl. Tabelle 5). Blickt man nun auf das Gehalt, so zeigt sich auch in dieser Gruppe der erfahrenen Professoren oftmals eine durch den Stellenwechsel erzielte Gehaltsverbesserung. Interessant sind die Befunde für die Aspekte „Zeitaufwand für die Gremienarbeit“ und „Zeit für die eigene Forschung“. Während der Aufwand für Gremiensitzungen für zwei Drittel der erfahrenen Professoren seit dem Wechsel (eher) zugenommen hat, zeigt sich beim Zeitkontingent für die eigene Forschung ein geteiltes Bild. Für viele – etwa 40 Prozent – hat sich das Zeitkontingent nach eigener Wahrnehmung reduziert.<sup>13</sup> Doch ein Drittel gibt an, seit dem Stellenwechsel mehr Zeit für die eigene Forschung zu haben.

Die wahrgenommene Verschiebung in den Zeitkontingenten lässt noch keine Aussage darüber zu, wie sich die Arbeitszeit der Exzellenzprofessoren verteilt. Vergleicht man diese mit einer repräsentativen Stichprobe der Universitätsprofessoren in Deutschland (Tabelle 6), so zeigt sich, dass die exzellenzgeförderten Professoren *nach eigener Wahrnehmung* im Mittel *mehr* Zeit für die Forschung verwenden als ihre Kollegen, wohingegen sie die zeitliche Belastung bei den Lehr- und Prüfungsverpflichtungen als geringer einschätzen. Eine stärkere Belastung zeigt sich im Bereich Gremien/Selbstverwaltung und Management. Damit bestätigen diese Befunde – soweit ein direkter Vergleich hier möglich ist – die oben herausgearbeiteten Belastungsverschiebungen (Abbildung 2). Im Ergebnis zeigen sich (leichte) Effekte der Exzellenzinitiative im individuellen Arbeitsumfeld bzw. in der individuellen Arbeitssituation der befragten Wissenschaftler.

---

<sup>13</sup> Bemerkenswert ist, dass auch in einer 2008 durchgeführten Befragung von maßgeblich beteiligten Wissenschaftlern (Principal Investigators) in Graduiertenschulen und Exzellenzclustern etwa 40 Prozent angaben, durch die Exzellenzförderung weniger Zeit für die eigene Forschung zu haben (Sondermann et al. 2008, S. 104-105).

*Tabelle 6: Arbeitszeitverteilung der Professoren (Selbsteinschätzung, Verteilung in Prozent)*

	„Exzellenz-Professoren“ (n=176)		Universitätsprofessoren (n=2505)	
	Mittelwert	Standardabw.	Mittelwert	Standardabw.
<b>Forschung</b> (inkl. Publikationen und Vorträge)	26,3 %	14,3	21,4 %	10,6
<b>Begutachtungen</b> (Manuskripte, Förderanträge, Evaluationen)	8,5 %	4,5	8,8 %	5,0
<b>Lehr- und Prüfungsverpflichtung</b>	19,1 %	9,7	25,4 %	11,5
<b>Betreuung von Studierenden und Promovenden</b>	18,2 %	8,0	13,9 %	6,3
<b>Drittmittelakquise</b>	11,1 %	7,5	9,0 %	6,4
<b>Gremien/Selbstverwaltung</b>	7,4 %	5,3	11,0 %	7,5
<b>Management</b>	8,6 %	7,7	1,8 %	8,5
<b>Sonstiges</b>	0,8 %	6,7	8,7 %	8,3

*Datengrundlage: „Exzellenz-Professoren“: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; Universitätsprofessoren (Deutschland): iFQ-Wissenschaftlerbefragung 2010*

## 6 Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter

In den letzten 10 bis 15 Jahren haben sich Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen im deutschen Wissenschaftssystem etabliert. Während jedoch die Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 mit einer gesetzlichen Verankerung verknüpft war, basieren die Nachwuchsgruppen auf speziellen Förderprogrammen (z.B. VW-Stiftung (1996), DFG Emmy-Noether-Programm (1999)). Sowohl die Juniorprofessuren als auch die Nachwuchsgruppenleiterstellen zielen dabei auf die „letzte Stufe“ der Nachwuchskarriereleiter ab, quasi vor der anvisierten ordentlichen Professur. Nachwuchswissenschaftlern sollen somit frühzeitig die Möglichkeit erhalten, eigenständig forschen und lehren zu können.<sup>14</sup>

Bei den aus Exzellenzmitteln finanzierten Professoren stellen die Juniorprofessoren über alle drei Förderlinien hinweg mit 40,4% die größte Gruppe dar.<sup>15</sup> Dies ist insofern bemerkenswert, da nach den Angaben des statistischen Bundesamtes im Jahr 2009 – also zum Zeitpunkt der Berufungserhebung – der Anteil der Juniorprofessuren an deutschen Universitäten nur 4,5% betrug.<sup>16</sup> Die Gründe für die weit überdurchschnittliche Berufung von Juniorprofessoren liegen dabei nur zum Teil in den programmatischen Zielen der Exzellenzinitiative und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses begründet. Juniorprofessuren bieten den Vorteil, dass diese per se befristet sind und die Personal- und Sachkosten weitaus niedriger liegen als bei W2/W3-Berufungen. Mit einem Beschäftigungszeitraum von maximal sechs Jahren laufen die Verträge auch nicht sehr viel länger als der Förderzeitraum der ersten Phase der Exzellenzinitiative und verstellen somit aus der Sicht der Hochschulen und Fakultäten nicht zukünftige Handlungs- und (Um-)Steuerungsoptionen.

Im Jahr des Beginns der Exzellenzförderung 2006 gab es nach Angaben des statistischen Bundesamtes 767 Juniorprofessoren an deutschen Universitäten. Zum Zeitpunkt der Berufungserhebung im Jahr 2009 waren es insgesamt 978. Der Anstieg um 211 Stellen kann überwiegend durch die aus Mitteln der Exzellenzinitiative rekrutierten Juniorprofessuren (insgesamt 112) erklärt werden. Da in den folgenden Jahren die Anzahl der Juniorprofessuren sukzessive weiter angestiegen ist (im Jahr 2010 auf 1211 und im Jahr 2011 auf 1306), stellt sich die Frage, ob nach Jahren stagnierender Zahlen gegebenenfalls von der Exzellenzinitiative ein initialer Systemeffekt ausgegangen ist, der die Juniorprofessur als kostengünstige und zeitlich befristete Berufung in das Bewusstsein sowohl der universitären als auch der wissenschaftspolitischen Akteure gebracht hat. Dies umso mehr, als dass die anfänglichen teilweise ideologischen und rechtlichen Auseinandersetzungen mittlerweile abgeklungen sind und die Föderalismusreform und die neuen bundeslandspezifischen Rahmenbedingungen universitäre Handlungsspielräume bei den professoralen Beschäftigungsverhältnissen eröffnet haben.

In der Berufungserhebung wurden nicht nur Daten zu den (Junior-)Professoren, sondern auch zu den aus den Mitteln der Exzellenzinitiative rekrutierten Nachwuchsgruppenleitern (NWGL) erhoben. Unter Nachwuchsgruppenleitern werden dabei promovierte Wissenschaftler verstanden, die eigenverantwortlich forschen und über eigenes Personal sowie ein eigenes Budget verfügen (ähnlich Emmy Noether-Programm).<sup>17</sup> Professoren, die eine Nachwuchsgruppe leiten, wurden und werden im Rahmen der Untersuchung nicht der Gruppe der Nachwuchsgruppenleiter, sondern der jeweiligen Besoldungsgruppe der Professoren zugeordnet.<sup>18</sup> In allen drei Förderli-

---

<sup>14</sup> Zur Situation von Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern siehe Rössel et al. 2004, Buch et al. 2004, Federkeil et al. 2007, Böhmer et al. 2008 und 2009, Gülker et al. 2010 und Koenig 2010.

<sup>15</sup> Die Anteile der Juniorprofessoren in den einzelnen Förderlinien finden sich in der Tabelle 1.

<sup>16</sup> Zu den absoluten Zahlen des Statistischen Bundesamtes siehe die Fachserie 11, Reihe 4.4. Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich auf die Situation an den deutschen Universitäten ohne die sonstigen (Fach-)Hochschulen. An letzteren Einrichtungen sind kaum Juniorprofessoren beschäftigt.

<sup>17</sup> Zur Definition der Nachwuchsgruppenleiter im Rahmen der Berufungserhebung siehe das Musterdatenblatt im Anhang (10.3).

<sup>18</sup> Es gibt Fälle, in denen Nachwuchsgruppenleiter auf W1- oder sogar W2-Stellen berufen worden sind. Die Gründe für dieses Vorgehen liegen unter anderem darin, dass die Einrichtungen ansonsten keine geeigneten Bewerber hätte

nien der Exzellenzinitiative wurden neben den 112 Juniorprofessuren auch 206 Nachwuchsgruppenleiterstellen geschaffen. Im Folgenden werden die Arbeitsbedingungen der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter miteinander verglichen und deren Unterschiede herausgearbeitet.

Während bei den Juniorprofessoren trotz länderspezifischen Unterschieden nur wenige Abweichungen zur Grundvergütung<sup>19</sup> feststellbar sind, zeigen sich bei den Nachwuchsgruppenleitern drei unterschiedliche Gehaltsgruppen.

*Tabelle 7: Gehaltsgruppen der Nachwuchsgruppenleiter*

	Anzahl	Prozent
<b>E13 / BAT IIa (oder vergleichbar)</b>	18	23,4%
<b>E14 / BAT Ib (oder vergleichbar)</b>	46	59,7%
<b>E15 / BAT Ia (oder vergleichbar)</b>	13	16,9%
<b>Gesamt</b>	77	100%

*Datengrundlage: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; alle Förderlinien*

Legt man die Personalmittelsätze der DFG für Nachwuchsgruppenleiter zugrunde, dann würde man ausschließlich die Gehaltsgruppen E14 (Stufe 4) bis E15 (Stufe 3) erwarten. Insofern ist es bemerkenswert, dass 23,4% der Nachwuchsgruppenleiter nach der Gehaltsgruppe E13 (oder vergleichbar) bezahlt werden. Nur 16,9% der Nachwuchsgruppenleiter geben an, in der Gehaltsgruppe E15 (oder vergleichbar) eingestuft worden zu sein.<sup>20</sup> Die überwiegende Mehrheit (59,7%) wird nach E14 (oder vergleichbar) vergütet.

Aufgrund weiterer Angaben der Befragten konnte ermittelt werden, dass zumindest drei Personen aus der Gruppe E13 (oder vergleichbar) nach A13 besoldet werden und somit zumindest über ein größeres Nettoeinkommen verfügen als ein reguläres E13-Gehalt. Auch in der Gehaltsgruppe E14 (oder vergleichbar) finden sich mindestens vier Personen mit einer A14-Besoldung. Inwieweit diese insgesamt sieben Fälle sich aus bereits vorher bestehenden verbeamteten Beschäftigungsverhältnissen herleiten, kann anhand der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Vier dieser Stellen waren zumindest unbefristet. Ansonsten handelt es sich bei den Nachwuchsgruppenleitern und Juniorprofessoren um befristete Beschäftigungsverhältnisse. Inwieweit ergeben sich Unterschiede zwischen den beiden Gruppen im Hinblick auf deren weitere Weiterbeschäftigungsaussichten?

---

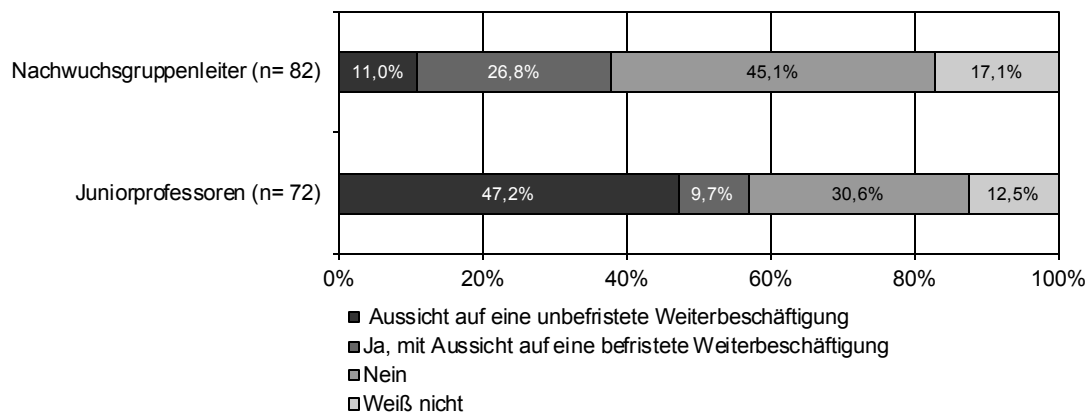
finden können oder nur auf diesem Wege den Nachwuchsgruppenleitern ein Promotionsrecht verliehen werden konnte.

<sup>19</sup> Siehe hierzu auch Tabelle 4.

<sup>20</sup> Nach einer Befragung nordrhein-westfälischer Hochschulen durch die Arbeitsgruppe Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und Künste sollen Nachwuchsgruppenleiter nach der Entgeltgruppe E15 bezahlt werden (Funke et al. 2011: 778). Diese Praxis stellt zumindest in der Exzellenzinitiative nicht den Regelfall dar.



Abbildung 3: Weiterbeschäftigungsaussichten der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter



Datengrundlage: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; alle Förderlinien

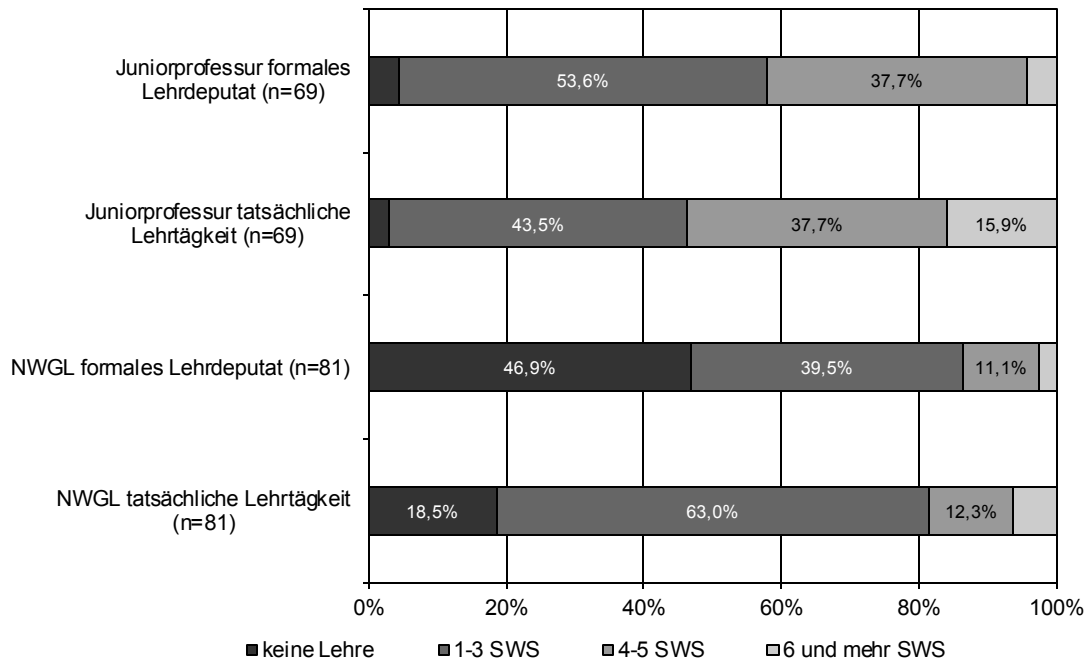
Juniorprofessoren verfügen gegenüber den Nachwuchsgruppenleitern über die weitaus besseren Aussichten auf eine anschließende – insbesondere unbefristete – Weiterbeschäftigung. Während fast jeder zweite Juniorprofessor (47,2%) angibt, über eine Entfristungsoption zu verfügen, trifft dies nur auf 11% der Nachwuchsgruppenleiter zu. Demgegenüber wissen 45,1% der Nachwuchsgruppenleiter und 30,6% der Juniorprofessoren bereits zum Zeitpunkt der Erhebung, dass es keine Weiterbeschäftigung an der aktuellen Einrichtung geben wird.

Im Hinblick auf eine Entfristung existieren dabei vielfältige Formen des „Tenure“. Neben einem „echten“ Tenure Track ad personam sind auch verschiedene „unechte“ Tenure Optionen möglich, die sowohl universitätsinterne kompetitive Verfahren als auch eine Öffnung für Bewerber von außen vorsehen (vgl. Sondermann et al. 2010; Bukow et al. 2010). Im Rahmen der Exzellenzinitiative reichen die Tenure-Modelle von der individuellen Aufstiegsoption von einer W1- auf eine unbefristete W2-Position bis hin zu frei ausgeschriebenen Stellen, bei denen sich der Juniorprofessor im Wettbewerb mit externen Kandidaten beweisen muss. Es gibt auch den Fall eines internen kompetitiven Verfahrens, bei dem acht Juniorprofessoren miteinander in Konkurrenz um vier unbefristete Stellen (jeweils zwei W2 und W3) treten. Ob die Tenure-Optionen selbst bei vorliegenden eigenen exzellenten Leistungen auch realisiert werden, ist also ungewiss. Insofern müsste nach dem Auslaufen der ersten Rekrutierungswelle in der Exzellenzinitiative geprüft werden, wie viele Tenure Track-Optionen auch zu Entfristungen geführt haben oder ob, wie ein Befragter im Rahmen der Rekrutiertenbefragung es formulierte, gegebenenfalls die „Zusagen der Hochschulleitungen reine Lippenbekenntnisse“ seien.

Andere Befragte heben hervor, dass sie ihre einige Situation als Nachwuchsgruppenleiter als ambivalent im Hinblick auf die weiteren Karriereaussichten erleben. Einerseits werden die Arbeitsbedingungen, von denen sie selbst „definitiv sehr profitieren“, gelobt. Andererseits kritisieren sie die „fehlende Nachhaltigkeit“ und das es „keine Aussicht auf Entfristung“ gebe. Die vielen Nachwuchsgruppen nicht nur in der Exzellenzinitiative verschärfen die Konkurrenzsituation um die wenigen dauerhaften Professuren. Diese Entwicklung wird mit „großen Bedenken/Sorgen“ verfolgt. Ein Nachwuchsgruppenleiter berichtet, dass er „am ersten Arbeitstag mit folgenden Worten begrüßt“ worden sei: „Wir freuen uns sehr, dass Sie da sind, aber wir freuen uns umso mehr, wenn Sie bald wieder weg sind“. Dieser Satz verdeutlicht das ganze Dilemma einer nachhaltigen Personalentwicklung an deutschen Universitäten im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Neben dem Hausberufungsverbot oder zumindest dem normativen Gebot keine Hausberufungen durchzuführen, sind es vor allem die fehlenden Verstetigungsmöglichkeiten, die insbesondere Nachwuchsgruppenleitern kaum Perspektiven an der aktuellen Beschäftigungsinstitution eröffnen.

Wie stellen sich nun die Arbeitsbedingungen der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleitern dar? Zunächst wird auf das formale Lehrdeputat und die tatsächliche Lehrtätigkeit eingegangen.

Abbildung 4: Formales Lehrdeputat und tatsächliche Lehrtätigkeit der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter pro Semester



Deputat: Wie hoch ist Ihr Lehrdeputat in diesem Jahr (Lehre für Studierende und Postgraduierte)?

Tätigkeit: Und in welchem Umfang lehren Sie tatsächlich in diesem Jahr (Lehre für Studierende und Postgraduierte)?

Quelle: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010, umgerechnet in SWS pro Semester; alle Förderlinien

Fast die Hälfte der Nachwuchsgruppenleiter (46,9%) haben keine Lehrverpflichtungen, während dies bei den Juniorprofessoren eine Ausnahme darstellt (4,3%). Die deutlichen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen beim Lehrdeputat nähern sich im Hinblick auf die tatsächliche Lehrtätigkeit jedoch etwas an. Sowohl Juniorprofessoren als auch Nachwuchsgruppenleiter lehren insgesamt mehr als sie nach ihrem Lehrdeputat nominell müssten. Bei den Nachwuchsgruppenleitern fällt auf, dass die Mehrheit derjenigen, die keine Lehrverpflichtungen haben, eine Lehrtätigkeit ausübt. Dies deutet darauf hin, dass Nachwuchsgruppenleiter es sich nicht dauerhaft leisten können, auf die Lehrerfahrung und -qualifikation im Hinblick auf ihre spätere Karriereplanung zu verzichten. Dennoch nehmen sich 18,5% aller Nachwuchsgruppenleiter die Freiheit keine Lehrveranstaltungen anzubieten. Dies trifft nur auf 2,9% der Juniorprofessoren zu. Insgesamt tragen die Juniorprofessoren gemäß SWS auch die größere individuelle Lehrbelastung.

Wofür nutzen die Nachwuchsgruppenleiter die freien Zeitressourcen, die sich aus der geringeren Lehrbelastung ergeben? Aufschluss gibt die nachfolgende Tabelle aus der die Arbeitszeitverteilungen der (Junior-)Professoren und Nachwuchsgruppenleiter hervorgehen.

Tabelle 8: Arbeitszeitverteilung der (Junior-)Professoren und Nachwuchsgruppenleiter (Selbsteinschätzung, Verteilung in Prozent)

Mittelwerte	W3 (n= 46)	W2 (n= 58)	W1 (n= 72)	NWGL (n= 82)
<b>Forschung</b> (inkl. Publikationen und Vorträge)	25,9%	26,9%	26,0%	36,0%
<b>Begutachtungen</b> (Manuskripte, Förderanträge, Evaluationen)	9,2%	9,2%	7,3%	7,0%
<b>Lehr- und Prüfungsverpflichtung</b>	16,7%	20,3%	19,6%	11,5%
<b>Betreuung von Studierenden und Promovenden</b>	18,4%	18,0%	18,3%	21,4%
<b>Drittmittelakquise</b>	11,1%	10,8%	11,3%	9,9%
<b>Gremien/Selbstverwaltung</b>	8,7%	6,8%	7,1%	5,2%
<b>Management</b>	9,7%	8,0%	8,5%	9,2%
<b>Sonstiges</b>	0,2%	0%	1,9%	0%

Frage: Welche Anteile Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie gegenwärtig auf die folgenden Tätigkeiten?

Quelle: iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010; alle Förderlinien

Anhand der prozentualen Zeitverteilungen fällt zunächst auf, dass zwischen den Juniorprofessoren und W2/W3-Professoren nur geringe Unterschiede bestehen. Dies ist im Hinblick auf die Lehr- und Prüfungsverpflichtungen bemerkenswert, denn die de facto geleistete Lehrtätigkeit bei den Juniorprofessoren umfasst weniger SWS als bei den W2/W3-Stelleninhabern (vgl. Tabelle 5). Ein Grund dafür, dass die Juniorprofessoren fast ein Fünftel ihrer Arbeitszeit für Lehr- und Prüfungsverpflichtungen aufwenden, liegt wohl in der geringeren Lehrerfahrung und der damit höheren Vorbereitungszeit begründet.

Nachwuchsgruppenleiter sind weniger stark zeitlich durch Lehr- und Prüfungsverpflichtungen, sowie zum Teil auch durch Gremien- und Selbstverwaltungstätigkeiten belastet. Nach der Selbsteinschätzung der Nachwuchsgruppenleiter fließen 36% ihrer Arbeitszeitressourcen in Forschungstätigkeiten (inklusive Publikationen und Vorträge). Juniorprofessoren stehen demgegenüber nur 26% ihrer Arbeitszeit für Forschungstätigkeiten zur Verfügung.

Was lässt sich aus den Ergebnissen für die Situation der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter im Rahmen der Exzellenzinitiative schlussfolgern? Bei den Juniorprofessoren gibt es eher Optionen im Hinblick auf eine spätere Entfristung, wobei zu untersuchen wäre, ob es nur bei den Optionen bleibt oder diese in nennenswertem Umfang auch in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse münden. Bei den Nachwuchsgruppenleitern ergeben sich demgegenüber durch die geringeren Lehrverpflichtungen zeitliche Freiräume, die dazu genutzt werden, der eigenen Forschung intensiver nachzugehen.

Bei den Juniorprofessoren haben wir es mit einer stärker reglementierten Beschäftigungsform zu tun. Lehr- und Prüfungsverpflichtungen, aber auch Gremienarbeit lassen weniger Zeit für die eigene Forschung. Andererseits werden durch diese Tätigkeiten auch Qualifikationen für die spätere universitäre Karriere erworben, die gegebenenfalls in zukünftigen Berufungsverfahren gewinnbringend eingesetzt werden können. Insofern ist die allgemeine Situation der Juniorprofessoren durch die rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen Pflichten (z.B. Lehrdeputat und Betreuung von Studierenden, Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung), aber auch Rechten (z.B. das Tragen des Professorentitels, Promotionsrecht, Freiheit von Forschung und Lehre) charakterisiert. Demgegenüber sind die Rolle und der Status der Nachwuchsgruppenleiter unklarer. Das kann sowohl Freiheitsgrade, z.B. für die eigene Forschung eröffnen, unter Umständen aber auch zu paradoxen Anforderungen führen, z.B. wenn einerseits ein Nachwuchsgruppenleiter Promovierende betreuen soll, andererseits aber nicht über

das Promotionsrecht verfügt.<sup>21</sup> Aus den Interviews mit den Clustersprechern wird anhand von Einzelfällen deutlich, welche Risiken sich ergeben, wenn bspw. die „Rolle [...] des selbstständigen Nachwuchsgruppenleiters in einigen Fachkulturen nicht verankert ist“. Auch sei es „schwieriger, die Selbstständigkeit eines Nachwuchsgruppenleiters zu gewährleisten als die Selbstständigkeit eines Juniorprofessors“, so ein Cluster-Sprecher.

Auch wenn die obigen Aussagen nicht auf die Gesamtsituation der Nachwuchsgruppenleiter in der Exzellenzinitiative verallgemeinert werden können, verweisen diese auf ein Grundproblem bei der inneruniversitären Adaption der ursprünglich als Förderformate konzipierten Nachwuchsgruppen: Nachwuchsgruppenleiter die in einem kompetitiven Antragsverfahrens Drittmittel eingeworben haben, bringen quasi „ihr eigenes Geld“ mit und haben mit dem Antragserfolg bereits eine gewisse Selbstständigkeit unter Beweis gestellt. Hier ergeben sich notwendigerweise nicht nur in den Rahmenbedingungen, sondern auch im Selbstverständnis und Rollenbild Unterschiede zu einem Nachwuchsgruppenleiter, der ein tendenziell normales universitäres Bewerbungsverfahren durchlaufen hat, in derselben Gehaltsgruppe wie ein Doktorand (E13) eingruppiert ist, über kein Promotionsrecht und keinen Professorentitel verfügt und schließlich noch darauf angewiesen ist, dass ihm die Exzellenzeinrichtung Sachmittel zur Verfügung stellt.

Die Zuspitzung soll verdeutlichen, dass das Konzept und die jeweils konkret an den Exzellenzeinrichtungen realisierten Ausformungen von Nachwuchsgruppenleiterstellen vielfältig sein können. Die Exzellenzeinrichtungen sind hierbei ein Experimentierfeld bei der inneruniversitären Adaption des Förderformats Nachwuchsgruppe. Die sich hierbei ergebenden Freiräume bieten sowohl Chancen als auch Risiken.

---

<sup>21</sup> Es gibt Fälle, in denen Nachwuchsgruppenleiter unter bestimmten Voraussetzungen von der Universität ein Promotionsrecht erhalten. Dies ist aber unter Umständen inneruniversitär konfliktträchtig.

## 7 Die Exzellenzinitiative aus der Sicht der Professoren

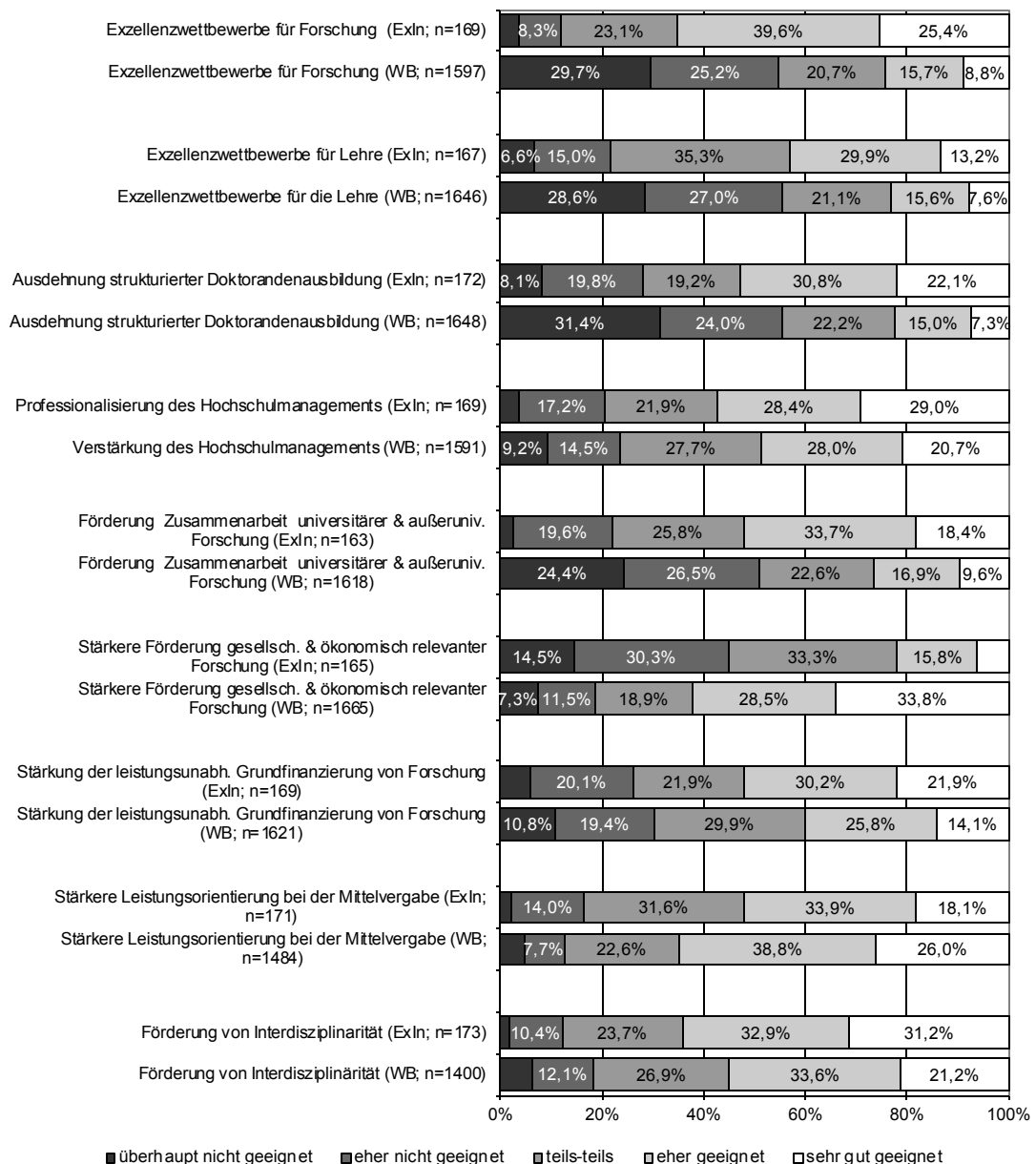
Wie bewerten die rekrutierten Wissenschaftler die Exzellenzinitiative? Ist es ein wissenschaftspolitisches Instrument zur Stärkung des deutschen Wissenschaftsstandortes? Und wird dem Format „Exzellenzinitiative“ bzw. den damit verknüpften Zielen das Potenzial für eine Erneuerung des Wissenschaftsstandortes eingeräumt? Antworten auf diese Fragen gibt Abbildung 5, wobei sich einige deutliche Unterschiede zwischen den direkt geförderten Exzellenzprofessoren und – als Vergleich – der Professorenschaft in Deutschland insgesamt zeigen. Besonders auffällig ist die Bewertung des Wettbewerbsformats „Exzellenzinitiative“. Sowohl für die Forschung als auch für die Lehre sind hier die gegenwärtig direkt Geförderten deutlich häufiger der Meinung, dass diese Formate zu einer Stärkung des Wissenschaftsstandortes beitragen könnten. Gleiches gilt auch für die – im Rahmen der Exzellenzinitiative stark geförderten – strukturierten Promotionsprogramme. In allen drei Bereichen sehen die „Exzellenz-Professoren“ deutliches Potenzial in diesen Instrumenten. Möglicherweise stimmen die Geförderten hier deshalb häufiger zu, weil sie von der Förderung profitieren – es könnte aber auch sein, dass sie bereits vorher derartigen Instrumenten positiver gegenüber standen und sich dies positiv auf die Bereitschaft auswirkt im Exzellenzkontext mitzuarbeiten. Für die letztere Interpretation spricht das Ergebnis einer weiterführenden Analyse von Böhmer et al. (2011: 127). Professoren halten einen Exzellenzwettbewerb für Forschung umso geeigneter, je mehr sie in die Exzellenzinitiative involviert sind und zwar unabhängig von ihrem persönlichen Antragserfolg. So stehen selbst die abgelehnten Antragsteller der Exzellenzinitiative positiver gegenüber als jene Professoren, die sich erst gar nicht am Verfahren beteiligt und keinen Antrag gestellt haben.

Die hohe Zustimmung im Hinblick auf einen Exzellenzwettbewerb für Forschung geht jedoch nicht unbedingt mit einer Befürwortung einer stärkeren Leistungsorientierung einher. Bei der Frage nach einer stärkeren leistungsbezogenen Mittelvergabe sind die Exzellenz-Professoren sogar eher zurückhaltend und plädieren vielmehr für eine leistungsunabhängige Grundfinanzierung von Forschung – eine Forderung, die auch der frühere Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Peter Strohschneider (2010), vertreten hat und die auf die Formel weniger Wettbewerbszwang und mehr Wettbewerbsanreize gebracht werden kann: Der Wettbewerb als funktionales Instrument wird dabei begrüßt, die (zunehmende) Abhängigkeit von Wettbewerbsmitteln bei sinkender/stagnierender Grundfinanzierung hingegen kritisch gesehen.

Spannend sind zudem weitere in Abbildung 5 erkennbare Unterschiede in der Bewertung einzelner Maßnahmen, Aspekte bzw. Ansätze. Zu nennen ist hier, inwieweit eine Professionalisierung/Verstärkung der Hochschulmanagements zu einer Stärkung des Wissenschaftsstandortes beitragen kann: Gerade im Bereich des Forschungsmanagements sind die „Exzellenz-Professoren“ stärker involviert (vgl. Tabelle 6), zudem haben die Exzellenzcluster (sowie die Graduiertenschulen) gerade in diesem Bereich Personal aufgebaut, das sich in professioneller Weise um die erforderlichen Managementaufgaben kümmert (vgl. allg. zum Wissenschaftsmanagement bspw. auch Lauer et al. 2004, Adamczak et al. 2007).

Die quantitative Datenlage (Abbildung 5) bestätigt die qualitativen Befunde aus den geführten Interviews und Gesprächen, in denen bereits deutlich wurde, dass die Stärkung des professionalisierten Forschungsmanagements positiv wahrgenommen wird: Ein deutlich größerer Anteil der Exzellenzprofessoren hält eine professionalisierte bzw. verstärkte Managementebene für eher/sehr gut zur Standortstärkung geeignet. Geradezu gegenläufig sind hingegen die Einschätzungen hinsichtlich der Standortstärkung durch eine stärkere Förderung gesellschaftlich und ökonomisch relevanter Forschungsvorhaben: Hier zeigen sich die Exzellenzprofessoren im Vergleich zur Professorenschaft in Deutschland insgesamt eher skeptisch, immerhin rund 45 Prozent der Exzellenzprofessoren halten einen solchen Förderschwerpunkt für eher nicht/überhaupt nicht geeignet.

Abbildung 5: Bewertung wissenschaftspolitischer Maßnahmen im Vergleich



„Im wissenschaftspolitischen Diskurs um die Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschland werden unterschiedliche Maßnahmen und Reformvorschläge diskutiert. Welche Maßnahmen und Reformvorschläge halten Sie persönlich für geeignet, um den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken?“

Datengrundlage: „Exzellenz-Professoren“; iFQ-Rekrutiertenbefragung 2010 („ExIn“);

Datengrundlage: Universitätsprofessoren (Deutschland); iFQ-Wissenschaftlerbefragung 2010 („WB“)

Die Befunde geben einen Einblick hinsichtlich der Unterschiede in der Bewertung, zeigen aber auch weitergehenden Forschungsbedarf auf: Es wird zu klären sein, welche weiteren Faktoren den hier erkennbaren Bewertungsunterschieden zugrunde liegen. Spielen auch Faktoren, wie beispielsweise das Alter, die professorale Erfahrung, die Fachkultur oder die eigene Forschungsleistung (im Vergleich zum Durchschnitt des jeweiligen Fachgebietes) eine Rolle?

## 8 Diskussion

Abschließend sollen drei zentrale Aspekte diskutiert werden: In wieweit folgten der Antragsrhetorik tatsächlich nachweisbare Veränderungen? Haben die Exzellenz-Berufungen die Forschungsbedingungen auch im Sinne einer inneruniversitären Stratifikation verändert? Welche Folgen ergeben sich aus der befristeten Programmdauer?

Die erste Frage verweist auf die skizzierte Unterscheidung von „Vorder- und Hinterbühne“, also auf das Verhältnis von Antragsrhetorik auf der diskursiven Vorderbühne und tatsächlicher Veränderung auf der organisationalen Hinterbühne. Die Förderanträge greifen die wettbewerbsprägende Innovationsrhetorik auf und stellen das universitäre Versprechen dar, die mit dem Förderprogramm verbundenen Ziele institutionell passend umzusetzen. Im Falle der Exzellenzinitiative wurden inhaltliche und strukturelle Neuerungen angekündigt. Es wurde teilweise aber auch bewusst beispielsweise auf Verfahrensänderungen verzichtet (vgl. Bukow et al. 2010; Sondermann et al. 2010). Im vorliegenden Bericht wurden vor allem strukturelle Aspekte im Bereich Personalgewinnung/-entwicklung aufgezeigt. Besonders erfolgreich ist die in den Anträgen angekündigte und vielfach erzielte Verbesserung bzw. Beschleunigung von Berufungsverfahren. Auffällig ist jedoch, dass die positiven Effekte vielfach „nur“ durch Feinjustierung der bestehenden Verfahren erreicht wurden. Grundlegende Struktur-/Verfahrensänderungen blieben oft aus bzw. waren für die Zielerreichung entbehrlich. Der Erneuerungsimpuls wirkte also nicht in die institutionelle Tiefenstruktur hinein, Beschleunigungseffekte sind eher den speziellen Rahmenbedingungen zuzuschreiben (u.a. sehr gute Mittelausstattung, individuelles Engagement der Prozessbeteiligten, großer Zeit-/Erfolgsdruck). Es zeigen sich aber auch echte Innovationen (offene Ausschreibungen, aktive Kandidatenansprache, gemeinsame Kommissionen u.ä.), die in Verbindung mit den gemachten Erfahrungen einen nachhaltigen Effekt haben könnten. Diese Innovationen sind dabei meist kein Exzellenz-Spezifikum, denn sie wurden schon vorher diskutiert. Der Exzellenzinitiative kommt hier eine katalysatorische Funktion zu, die die Umsetzung der Ideen befördert hat. In einigen Fällen bleibt aber auch die Praxis hinter der Antragsrhetorik zurück, da nicht alle avisierten Pläne umgesetzt werden konnten. Manchmal wurde das ehrgeizige Ziel nicht erreicht – etwa bei der Verfahrensbeschleunigung, wenn geeignete Bewerber fehlten oder wenn allzu innovative Forschungsfeldbeschreibungen die Personalgewinnung verhinderten und eine Neuausrichtung erforderlich machten. Andere angekündigte substanzielle Erneuerungselemente blieben sogar weitgehend ungenutzt, insbesondere die echten proaktiven Verfahren. Hier fallen Vorder- und Hinterbühne stark auseinander, gerade im W3-Bereich sind radikale Neuerungen im Berufungsverfahren die Ausnahme. Es zeigt sich hier ein für Institutionen typischer Strukturkonservatismus, der auch von der Exzellenzinitiative nicht ohne weiteres überwunden werden konnte. Allerdings ist dies nicht zwangsläufig negativ: Auch im „Standardverfahren“ konnten bestehende Änderungsbedarfe angegangen werden, beispielsweise durch beschleunigte Berufungsverfahren. Weitreichende Strukturänderungen bergen immer auch inneruniversitäres Konfliktpotential, das durch eine maßvolle Modifikation des Bestehenden und intensive Kommunikation mit allen Beteiligten reduziert werden kann. Die Innovationsrhetorik auf der Vorderbühne geht damit aber in einigen Fällen offensichtlich über die Praxis auf der Hinterbühne hinaus.

Neue Spielräume in den Forschungsrahmenbedingungen haben sich durch die zur Verfügung gestellten Mittel aufgetan, was sich infrastrukturell und individuell positiv bemerkbar macht. Im hier untersuchten individuellen Arbeitsumfeld wurde der (u.a. auch mit der W-Besoldung verfolgte) Stratifikationsgedanke aufgegriffen – höheres Gehalt und verringerte Lehrverpflichtungen markieren hier zwei Aspekte, die im Rahmen der Exzellenzinitiative erprobt werden. Bei der Selbsteinschätzung der Arbeitsverteilung zeigt sich eine leichte Verschiebung, im Mittel werden die Bereiche Forschung und Nachwuchsbetreuung gestärkt und die Lehre reduziert. Problematisch aus Sicht des Programmziels erscheint allerdings der Befund, dass ein relevanter Anteil der (erfahrenen) Professoren nun weniger Zeit für die eigene Forschung, aber mehr Zeit für die Gremien- und Managementarbeit aufwendet. Festzuhalten bleibt: Befürchtungen einer sich radikal abkoppelnden Forschungselite (bzw. die Hoffnung auf eine solche grundlegende Gruppenbildung) lassen sich nicht bestätigen. Gründe hierfür dürften in den normativen sowie rechtlichen

Rahmenbedingungen liegen, dazu kommt die Sorge vor einer zu starken inneruniversitären Spreizung, was den „Betriebsfrieden“ gefährden könnte. Die Unterschiede zur „normalen“ Professorenschaft sind, dies gilt es bilanzierend festzuhalten, im Aggregat moderat aber im Detail (und auf Individualebene) deutlich. Die Exzellenzinitiative hat die Forschungsrahmenbedingungen bei insgesamt stark verbesserter Ausstattung zwar verändert, eine substanzielle und dauerhafte Stratifikation, kann jedoch noch nicht konstatiert werden. In diesem Bereich sind weitere Untersuchungen geboten, die insbesondere die Nachhaltigkeit und die Folgen dieser Entwicklung beobachten. Offen ist etwa, wie sich die Vielfalt innerhalb der Universitäten und wie sich die neuen Strukturen (interdisziplinär ausgerichtete Cluster und Graduiertenschulen) auf die wissenschaftliche Arbeitsweise (im Alltagshandeln, in den Forschungsinhalten und bei Publikationen bzw. im Publikationsverhalten) auswirken.

Die Exzellenzinitiative ist ein Wachstumsregime auf Zeit. Diese Befristung stellt eine mehrfache Herausforderung dar, insbesondere hinsichtlich der (im Programm geforderten) Nachhaltigkeit der temporär finanzierten Projekte. Es ist anzunehmen, dass nach der derzeit beobachtbaren Mittelaufstockung zumindest teilweise ein Prozess der Verdrängung eintreten wird, denn insbesondere die neu eingerichteten W3-Professuren reichen über die Förderperiode hinaus und wurden häufig mit künftig freiwerdenden Stellen(-hülsen) abgesichert (zur Be-/ Entfristung und zum diesbezüglichen Abwägungsprozess vgl. Bukow et al. 2010, S. 61-64). Welche Verstetigungschancen in diesem Verdrängungsprozess die überwiegend befristeten W2-Professoren, Juniorprofessoren und die Nachwuchsgruppenleiter noch haben, ist zurzeit und vor dem Hintergrund hochkompetitiver und „unechter“ Tenure-Modelle offen. Die Exzellenzinitiative steht trotz aller Verstetigungsaussagen, wie jede zeitlich befristete Projektförderung, unter einem Finanzierungs- und Bestandsvorbehalt. Dies ist einerseits ein Nachteil, bietet aber aus universitärer Sicht die Möglichkeit, mit dem Mittelzuwachs zumindest temporär neue, hinsichtlich des Forschungserfolges eventuell noch unsichere Bereiche anzugehen. Es bietet sich die Chance, *„Dinge zu tun, die [...] über den bisherigen Kanon hinausgehen“* (Kanzler-Interview). Lücken können geschlossen, neue Themen sowie Verknüpfungen erschlossen werden. Die Förderung setzt dabei oft in erster Linie an bereits etablierte forschungsstarke Bereiche an und stärkt diese. Bestehende Schwerpunkte werden ausgebaut und die (teilweise bereits zuvor begonnene) Profilbildung der Hochschulen vorangetrieben. Damit ist aber strukturell auch eine eher risikoaverse Grundlinie intendiert. An dieser Stelle besteht, etwa hinsichtlich der verfolgten Forschungsstrategien und -inhalte, weiterer Forschungsbedarf. Wird auch risikoreiche Forschung gefördert und wie erfolgreich muss diese sein, um sich inneruniversitär behaupten und verstetigen zu können? Welche Strategien sind aus Sicht der Hochschulen und der geförderten Einrichtungen mittelfristig erfolgreich?

Zum jetzigen Zeitpunkt lässt sich festhalten: Die deutschen Universitäten befinden sich im Bereich Personalrekrutierung und Arbeitsbedingungen in einem Veränderungsprozess, der auch aber nicht nur durch die Exzellenzinitiative bewirkt wurde. Durch die Personalrekrutierungen deuten sich inter- und intrauniversitäre Verschiebungen im disziplinär-institutionellen Zuschnitt an, diese können jedoch noch nicht abschließend beurteilt werden. Erst in Zukunft wird sich zeigen, ob die Veränderungen langfristig Bestand haben und ob diese, wie intendiert, über den direkten Exzellenzkontext sowie die Förderdauer hinaus wirken.



## 9 Literatur

- Adamczak, W. / Debusmann, R. / Krause, E. / Merkator, N.*, 2007: Traumberuf ForschungsreferentIn? INCHER Werkstattberichte Nr. 68. Kassel. Online: [http://www.uni-kassel.de/wz1/v\\_pub/wb/wb68.pdf](http://www.uni-kassel.de/wz1/v_pub/wb/wb68.pdf). (Zugriff 27.03.2011)
- Anbuhl, M.* 2008: Welchen Staat wollen wir? Auswirkungen der Föderalismusreformen I und II auf das Hochschulwesen, in: *Gützkow / Quaißer (Hg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2007/2008*. Denkanstöße in einer föderalisierten Hochschullandschaft. Bielefeld: Webler, 51-62.
- Böhmer, S. / Neufeld, J. / Hinze, S. / Klode, Ch. / Hornbostel, S.*, 2011: Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. iFQ-Working Paper No. 8. Bonn.
- Böhmer, S. / Hornbostel, S.*, 2009: Postdocs in Deutschland. Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich. iFQ-Working Paper No. 6. Bonn.
- Böhmer, S. / Hornbostel, S. / Meuser, M.*, 2008: Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper No. 3. Bonn.
- Buch, F. / Landfester, K. / Linden, P. / Rössel, J. / Schmitt, T.*, 2004: Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Berlin / Gütersloh.
- Bukow, S. / Sondermann, M.*, 2010: Verschärfter Wettbewerb um exzellente (Nachwuchs-)Wissenschaftler: Strategien und Handlungsoptionen im Kontext der Exzellenzinitiative. Qualität in der Wissenschaft. Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration 4(3), 58-65.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung*; o.J.: Chancen der Föderalismusreform nutzen. <http://www.bmbf.de/de/1263.php>. (Zugriff: 30.09.2010)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesregierung*, 2008: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BT-Drs. 16/8491). Berlin: Deutscher Bundestag.
- Centrum für Hochschulentwicklung*, 2010: Hochschulautonomie in Deutschland teilweise rückläufig. Online: <http://www.che-concept.de/cms/?getObject=5&getNewsID=1125&getCB=212&getLang=de>. (Zugriff: 10.09.2010)
- Detmer, H.*, 2011: Black Box und Mythos W. Auswertung einer DHV-Befragung. Forschung & Lehre, Nr. 01/11, 38-39.
- Detmer, H. / Metzler, M.*, 2009: Berufungspraxis aktuell. Neue Trends, neue Ausstattungsmittelwert. Forschung & Lehre, Nr. 06/09, 428-431.
- Detmer, H. / Metzler, M.*, 2010: Überwiegend positives Klima. Ergebnisse einer aktuellen Erhebung zur Berufungspraxis. Forschung & Lehre, Nr. 12/10, 882-884.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft*, 2005a: Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Förderlinie Graduiertenschulen und Exzellenzcluster. Häufig gestellte Fragen. Online: [http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte\\_programme/exzellenzinitiative/download/exini\\_gra\\_excl\\_faq.pdf](http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/exzellenzinitiative/download/exini_gra_excl_faq.pdf). (Zugriff: 28.11.2008)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft*, 2005b: Germany's Excellence Initiative“ (Einführungsvortrag). Online: [http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/themen\\_dokumentationen/exzellenzinitiative/download/einfuehrungsvortrag\\_nov\\_dez\\_05.pdf](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/themen_dokumentationen/exzellenzinitiative/download/einfuehrungsvortrag_nov_dez_05.pdf). (Zugriff: 28.11.2008)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft*, 2006: Excellence Initiative by the German Federal and State Governments to Promote Science and Research at German Universities. Notes on Preparing Draft Proposals for Clusters of Excellence. Online: <http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/formulare/download/exin2e.pdf>. (Zugriff: 28.11.2008)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft / Wissenschaftsrat*, 2010: Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Ausschreibung für die zweite Programmphase. Online: [http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/exin/ausschreibung\\_2\\_programmphase.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/exin/ausschreibung_2_programmphase.pdf). (Zugriff: 01.11.2010)

- Deutscher Hochschulverband*, 2010: Zur Zukunft des Berufungsverfahrens. *Forschung & Lehre*, Nr. 8/10, 578-579.
- Federkeil, G. / Buch, F.*, 2007: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung. Gütersloh: CHE Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 90.
- Flick, U.*, 2008: Triangulation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Forschung & Lehre*, 2010: Baden-Württemberg: Leistungslohn auch für Juniorprofessoren. *Forschung & Lehre*, Nr. 8/10, 548.
- Franz, A.* (2009): Lehrverpflichtungen der Professoren und Juniorprofessoren. *Forschung & Lehre*, Nr. 6/09, 426.
- Fromm, S. / Grözinger, G.*, 2010: Sollte auf die DFG ein EPSCoR-PRogramm auflegen? Ein Beispiel zur Gestaltung von fairen Ausgangsbedingungen im Wettbewerb um öffentliche Forschungsgelder. *Qualität in der Wissenschaft. Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration* 4(3), 66-70.
- Funke, A. / Schmidt K. P.*, 2011: Nachwuchs im Abseits? Die Tarifsituation des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Forschung & Lehre* (10), 778–779.
- Goethe-Universität Frankfurt*, 2009: Berufung in Rekordzeit. Online: <http://www.muk.uni-frankfurt.de/pm/pm2009/0409/077/index.html>. (Zugriff: 10.10.2010)
- Gülker, S. / Böhrer, S.*, 2010: Nachwuchspolitik, in: *Simon / Knie / Hornbostel (Hg.)*: Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 176–191.
- Hartmann, M.*, 2006: Die Exzellenzinitiative - ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan* 34(4), 447-465.
- Hartmann, M.*, 2010: Die Exzellenzinitiative und ihre Folgen. *Leviathan* 38(3), 369-387.
- Hartmer, M.*, 2010: Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten. Ergebnisse einer DHV-Umfrage. *Forschung & Lehre*, Nr. 10/10, 712-715.
- Hasse, R. / Krücken, G.*, 2005: Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript.
- Heinze, T. / Arnold, N.*, 2008: Governanceregimes im Wandel. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60(4), 686-722.
- Heinze, T / Münch, R.*, 2012: Intellektuelle Erneuerung der Forschung durch institutionellen Wandel, in: *Heinze / Krücken (Hg.)*: Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15-38.
- Hornbostel, S. / Bukow, S. / Sondermann, M.* (2010): Die Auswahl wird nicht leichter. *Exzellenz, zum Zweiten. Forschung & Lehre* 12/2010: 428-429.
- Hornbostel, S. / Sondermann, M.*, 2009: Dynamische Entwicklung. Stand der Personalrekrutierung bei der Exzellenzinitiative. *Forschung & Lehre*, Nr. 04/09, 264-265.
- Kielmansegg, P. G.*, 2010: Die Kunst der Ankündigung als Kernstück wissenschaftlicher Arbeit. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 25.11.2010, 8.
- Koenig, M.*, 2010: Nachwuchsförderung im Rahmen der Exzellenzinitiative, in: *Leibfried (Hg.)*: Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven. Frankfurt a. M: Campus Verlag, 201–218.
- Krücken, G.*, 2008: Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich, in: *Zimmermann / Kamphans / Metz-Göckel (Hg.)*: Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 165-175.
- Lauer, F. / Leinen, B. / Seckelmann, G.*, 2004: Wissenschaftsmanagement als Beruf. Alte Strukturen und neue Anforderungen setzen den Rahmen. *Wissenschaftsmanagement* 3, Mai/Juni 2004, 10-15.
- Interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Exzellenzinitiative“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften*, 2011: Bedingungen und Folgen der Exzellenzinitiative, in: *Leibfried (Hg.)*: Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven. Frankfurt/Main u.a.: Campus, 35-50.
- Markschies, C.*, 2007: Die Exzellenz und der Exzellenz-Wettbewerb. *Gegenworte*, Nr. 17, 17-22.
- Marty, C.*, 2010: Die Exzellenzinitiative in den Medien. Vortrag/Paper bei: Rundgespräch des DFG-Schwerpunktprogramms 1409 „Wissenschaft und Öffentlichkeit: Das Verständnis fragiler und konfligierender wissenschaftlicher Evidenz“. Landau/Pfalz, 18.11.2010.

- Merkator, N. / Teichler, U.*, 2010: Strukturwandel des tertiären Bildungssystems (Demokratische und Soziale Hochschule, Arbeitspapier 205, Hans-Böckler-Stiftung). Online: [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_205.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_205.pdf). Zugriff: 02.11.2010
- Müller, U. / Michalke, J. P. / Behm, B. / Ziegele, F.*, 2010: „Was macht eigentlich... das Ministerium?“ Überlegungen zu Wissenschaftsministerien von morgen. CHE Arbeitspapier Nr. 132. Gütersloh: CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH.
- Münch, R.*, 2007: Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Preißler, U.*, 2010: Die Besoldung der W-Professoren. Eine Länderübersicht. *Forschung & Lehre*, Nr. 8/10, 583.
- Prußky, C.*, 2010: Das Millionenspiel. Spiegel Online. Online: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,druck-685841,00.html>. (Zugriff: 02.06.2010)
- Reutter, W.*, 2010: "Grand Coalition State", Große Koalition und Föderalismusreform, in: *Bukow / Seemann (Hg.): Die Große Koalition. Regierung - Politik - Parteien 2005-2009*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 85-101.
- Rössel, J. / Landfester, K.*, 2004: Die Juniorprofessur und das Emmy-Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Berlin.
- Simon, D.*, 1991: Die Universität ist verrottet. Dieter Simon, Vorsitzender des Wissenschaftsrats, plädiert für Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen. *Der Spiegel*, Nr. 50/1991, 52-53.
- Simon, D. / Schulz, P. / Sondermann, M.*, 2010: Abgelehnte Exzellenz. Die Folgen und die Strategien der Akteure, in: *Leibfried (Hg.): Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven*. Frankfurt/Main u.a.: Campus, 161-197.
- Simon, D. / Sondermann, M.*, 2009: Harmonie trotz Hierarchie. Zur Integration von Exzellenzclustern in Hochschulen. *duz Magazin*, Nr. 07/09, 20-21.
- Sondermann, M. / Bukow, S. / Simon, D.*, 2010: Dauerhaft exzellent? Personalrekrutierung und Modelle nachhaltiger Karriereentwicklung im Kontext der Exzellenzinitiative. *WSI Mitteilungen* 63(5), 271-276.
- Sondermann, M. / Simon, D. / Scholz, A.-M. / Hornbostel, S. (Hg.)*, 2008: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper No. 5. Bonn.
- Stock, M. / Reisz, R. D. / König, K.*, 2009: Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung. Wittenberg: Hof Wittenberg.
- Störling, E. / Schimank, U. (Hg.)*, 2001: Die Krise der Universitäten. *Leviathan*, Sonderheft 20/2001. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Strobschneider, P.*, 2010: In der Exzellenzinitiative liegen die Chancen zur Weiterentwicklung. Hochschulen brauchen eine bessere Grundausstattung und Anreize für Leistungen unterhalb der Spitzenforschung. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, Nr. 287/2010, 09.12.2010, 8.
- Teichler, U.*, 2005: Hochschulstrukturen im Umbruch. Eine Bilanz der Reformdynamik seit vier Jahrzehnten. Frankfurt/Main: Campus.
- Vorländer, H.*, 2003: „Radikale Reform ohne Staat“ Humboldt und die Universitätsreform heute. Eine Erinnerung in polemischer Absicht. *Forschung & Lehre*, Nr. 8/03, 429-431.
- Wissenschaftsrat*, 2005: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren (Drs. 6709-05). Jena: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat*, 2010: Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen (Drs. 10387-10). Online: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10387-10.pdf>. (Zugriff: 18.11.2010)
- Würmseer, G.*, 2010: Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen. Eine organisationssoziologische Analyse vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Reformen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

## 10 Anhang

### 10.1 Leitfaden für die Interviews mit den Sprechern der Graduiertenschulen und Exzellenzclustern

#### Anmerkung

Die Fragen und Stichpunkte fokussieren auf die aus Mitteln der Exzellenzinitiative rekrutierten Professorinnen und Professoren und Nachwuchsgruppenleitungen. Die Reihenfolge der Fragen orientiert sich am typischen Ablauf von Personalrekrutierungsverfahren: Ausschreibungen, Einschätzungen zur Resonanz, Ablauf der Auswahlverfahren und zum Schluss Verhandlungen.

#### Überblick

- Vielleicht können Sie zu Beginn einmal kurz den Stand der Personalrekrutierung im Kontext der Exzellenzinitiative an Ihrer Einrichtung darstellen.

#### Fragenteil: (Junior-)Professorinnen und Professoren

#### Ausschreibung

- Bezogen auf die aus Exzellenzmitteln rekrutierten Professuren an Ihrer Einrichtung, wie liefen hier die Ausschreibungsverfahren ab?
- Wie wurde bei der Formulierung der Stellenannoncen vorgegangen? Wer hat bei der Formulierung der Anforderungskataloge (Stichwort: Operationalisierung von „Exzellenz“) mitgewirkt? Gab es besondere Strategien zur Verbreitung der Stellenanzeige?
- Wurden gezielt Kandidaten und Kandidatinnen angesprochen?

#### Markteinschätzung

- Wie war die Resonanz auf Ihre Ausschreibungen?
- Wie stellte sich aus Ihrer Perspektive die Qualität der eingegangenen Bewerbungen dar?
- Hat sich der „Markt“ seit Beginn der ExIn verändert? Wenn ja in welcher Hinsicht? Wie wird hierauf reagiert?

#### Auswahlverfahren

- Welchen Einfluss hatte Ihre Exzellenzeinrichtung bei den Berufungsverfahren und den schlussendlichen Entscheidungen? Stichworte: Kooperation mit Fakultäten und der Hochschulleitung, „verbriefte“ Teilhaberechte in den Ordnungen
- Zum Ablauf der Auswahlverfahren: Wurden bei „Exzellenzberufungen“ in der einen oder anderen Weise neue Wege zum sonst üblichen Berufungsprozess beschritten? Falls ja: Was war der Grund für diese Neuerungen? Wie bewerten Sie diese?
- Wo gab es / galt es besondere Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen? Was wurde dafür unternommen?

#### Verhandlungen

- Stichwort „Nachhaltigkeit der Stellen“ (also Verstetigungsangebote, Tenure Track, etc.): Welche Rolle spielten derartige Aspekte bei bis dato geführten „Exzellenzberufungen“?
- Wie wird Nachhaltigkeit gesichert? Welche Angebote werden hier unterbreitet? Woher stammen die entsprechenden Mittel – bzw. woher werden sie stammen? Welche besonderen Herausforderungen sind hier zu meistern?
- Welche Rolle spielen bei der Rekrutierung von Spitzenforschern weitere Angebote wie Dual Career Services, etc.? Inwiefern fordern Ihre Kandidatinnen und Kandidaten diese vielleicht sogar von sich aus ein? Inwieweit werden solche Angebote auch genutzt?

- Welche Rolle spielt die Einbindung in die Lehre? Welche Lehrverpflichtungen, welche Reduktionsmöglichkeiten bestehen?
- Stichwort Gehälter: Welche Rolle spielte dieser Aspekt?

### **Integration der Professuren in die Exzellenzeinrichtungen**

- Welche Ziele sind strukturell und inhaltlich mit der Integration der neu berufenen Professoren verbunden und inwieweit konnten diese bereits erreicht werden?

### **Abschließend zum Fragenteil (Junior-)Professorinnen und Professoren**

- Zusammenfassend für Ihre Einrichtung betrachtet: Wo sehen Sie die größten Erfolge, wo die größten Herausforderungen, möglicherweise auch Schwierigkeiten im Zusammenhang mit „Exzellenzberufungen“.

### **Fragenteil: Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter**

*Definition: Als Nachwuchsgruppenleiter/-innen sind hier promovierte Wissenschaftler/-innen zu verstehen, die eigenverantwortlich forschen und über eigenes Personal sowie ein eigenes Budget verfügen (ähnlich Emmy Noether-Programm). Typischer Weise leiten Nachwuchsgruppenleiter/-innen eine Gruppe von Doktoranden.*

#### **Ausschreibung**

- Wie liefen die Ausschreibungen für Nachwuchsgruppenleitungen? Welche Standards wurden gesetzt?
- Wo wurden die Ausschreibungen veröffentlicht? Wurden gezielt Kandidaten und Kandidatinnen angesprochen?

#### **Markteinschätzung**

- Wie war die Resonanz auf Ihre Ausschreibungen? Wie stellte sich aus Ihrer Perspektive die Qualität der eingegangenen Bewerbungen dar?
- Hat sich der „Markt“ seit Beginn der ExIn verändert? Wenn ja in welcher Hinsicht? Wie wird hierauf reagiert?

#### **Auswahlverfahren und Einstellungsverhandlungen**

- Welche Personen(-gruppen) waren in die Auswahl eingebunden? Wie liefen diese Verfahren ab?
- Wo gab es / galt es besondere Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen? Was wurde dafür unternommen?
- Welche Rolle spielten weitere Angebote wie Dual Career Services, etc.? Inwiefern fordern Ihre Kandidatinnen und Kandidaten diese vielleicht sogar von sich aus ein? Inwieweit werden solche Angebote auch genutzt?
- Welche Rolle spielte die Höhe persönlicher Gehälter bei erfolgreichen Rekrutierungen?
- Werden Optionen zur Verlängerung / Verstetigung angeboten? Wie sehen diese aus? Woher stammen die Mittel?

#### **Integration der Nachwuchsgruppen in die Exzellenzeinrichtungen**

- Welche Ziele werden strukturell und inhaltlich mit dem Aufbau der Nachwuchsforscherguppen verfolgt?

## **10.2 Leitfaden für die Interviews mit den Kanzlern**

### **Anmerkung**

Die Fragen und Stichpunkte fokussieren auf die aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanzierten Professuren („Exzellenzberufungen“) und die hiervon für die Hochschule als Ganzes ausgehenden Effekte.

### **Berufungsverfahren und -verhandlungen**

- Wie bewerten Sie – auch im Vergleich zur üblichen Praxis – den Verlauf der bis dato abgeschlossenen Berufungen im Kontext der Exzellenzinitiative?
- Wurden bei diesen „Exzellenzberufungen“ in der einen oder anderen Weise neue Wege zum sonst üblichen Berufungsprozess beschritten? Falls ja: Was war der Grund für diese Neuerungen? Wie bewerten Sie diese?
- Setzen sich derartige Neuerungen auch in Verfahren jenseits der Berufungen im Rahmen der Exzellenzinitiative durch?
- Stichwort Rekrutierung von Wunschkandidatinnen und -kandidaten: Bezogen auf die Berufungen im Rahmen der Exzellenzinitiative, was waren hier Erfolg bringende Faktoren? Wo liegen nach wie vor ungelöste Probleme? Was wären adäquate Lösungen?
- Stichwort Nachhaltigkeit der Stellen (Tenure Track, Überführung in Haushaltsstellen, sonstige Verstetigungsoptionen): Welche Rolle spielten derartige Aspekte bei bis dato geführten „Exzellenzberufungen“?
- Wie wird Nachhaltigkeit gesichert, woher stammen die Mittel? Welche besonderen Herausforderungen sind hier zu meistern?
- Welche Rolle spielen bei der Rekrutierung von Spitzenforschern weitere Angebote wie Dual Career Services, etc.?

### **Bedeutung der „Exzellenzberufungen“ für die Hochschule als Ganzes**

- Welche Bedeutung haben die „Exzellenzberufungen“ für die Profilbildung Ihrer Hochschule, wie fügen sich diese in die Gesamtstrategie Ihrer Hochschule ein?
- Welche Probleme löst dieser Profilbildungsprozess innerhalb der Hochschule aus? Wie werden diese moderiert und gelöst?

### **Exzellenzinitiative im Kontext**

- Stichwort „Wettbewerb um die besten Köpfe“: Wie sehen Sie Ihre Hochschule hier aufgestellt, etwa im Verhältnis zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder anderen Exzellenzeinrichtungen?
- Was sind aus Ihrer Perspektive herausragende Effekte – positive wie negative – der Exzellenzinitiative auf die Rekrutierung wiss. Spitzenpersonals?
- Alles in allem: Wo liegen Ihrer Ansicht nach die Vorteile dieses Förderprogramms, wo die Schwächen?
- Für Ihre Hochschule als Ganzes: Woran würde sich die Wirkung der Exzellenzinitiative am besten messen lassen?

### 10.3 Musterdatenblatt der Berufungserhebung

<b>iFQ-Erhebung</b>		<b>Kontakt: iFQ Bonn, Sebastian Bukow (Tel 0228 / 97273-31) und Michael Sondermann (Tel 0228 / 97273-30)</b>						
<b>Hinweise zum Ausfüllen der Tabelle:</b>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die nachfolgende Datenerfassung wird vom iFQ vertraulich und entsprechend den Bestimmungen zum Datenschutz behandelt. Nutzungszweck ist eine anonyme Onlinebefragung 2010.</li> <li>▶ Bitte tragen Sie die Angaben zu den rekrutierten Wissenschaftler/-innen mit deren Einverständnis möglichst vollständig ein.</li> <li>▶ Bitte geben Sie nur Professorinnen/Professoren, Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter/-innen an, die zum Stichtag <u>15.10.2009 an Ihrer Exzellenzeinrichtung</u> beschäftigt sind und deren Stellen (ggf. Stipendien) überwiegend (&gt;50%) aus Mitteln der <u>Exzellenzinitiative finanziert</u> werden.</li> <li>▶ Bitte senden Sie uns diese Daten bis Ende November zu (Sebastian Bukow, bukow@forschungsinfo.de).</li> </ul>								
<b>Name Ihrer Graduiertenschule bzw. Ihres Exzellenzclusters:</b>				<b>(Bitte tragen Sie hier den Namen Ihrer Exzellenzeinrichtung ein)</b>				
<b>Kontaktdaten Professorinnen/Professoren und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren</b>								
Herr/Frau	Titel	Vorname	Nachname	E-Mail	Status	Datum Ausschreibung	Datum Ruferteilung	Datum Ernennung
					Professor/-in, Juniorprofessor/-in; W1/W2/W3	Bitte geben Sie an, wann die Professur erstmalig öffentlich ausgeschrieben wurde. Bitte geben Sie das Datum falls möglich tagesgenau, ansonsten monatsgenau an	Bitte geben Sie an, wann der Ruf durch das Ministerium bzw. durch die Hochschule ausgesprochen wurde. Gemeint ist der Ruf für die Person, die letztlich ernannt wurde. Bitte geben Sie das Datum falls möglich tagesgenau, ansonsten monatsgenau an.	
<b>Kontaktdaten Nachwuchsgruppenleiter/innen</b>								
Herr/Frau	Titel	Vorname	Nachname	E-Mail	<b>Definition Nachwuchsgruppenleiter/-innen:</b> Als Nachwuchsgruppenleiter/-innen sind promovierte Wissenschaftler/-innen zu verstehen, die eigenverantwortlich forschen und über eigenes Personal sowie ein eigenes Budget verfügen (ähnlich Emmy Noether-Programm). Typischer Weise leiten Nachwuchsgruppenleiter/-innen eine Gruppe von Doktorand/-innen. Bitte nehmen Sie die in Frage kommenden Personen unabhängig davon, ob sie auch über ein eigenes Promotionsrecht verfügen, in diese Liste auf. Bitte führen Sie Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren nicht hier, sondern in der Liste der Professorinnen/Professoren auf.			

## 10.4 Onlinebefragung der rekrutierten Professoren und Nachwuchsgruppenleiter

### Übersicht Fragebogenverlauf

Startseite

Begrüßungstext

1. Angaben zur derzeit ausgeübten Position
2. Bewerbung
3. Auswahlverfahren - Kriterien
4. (Berufungs-)Verhandlungen
5. Entscheidung für Annahme der Position
6. Verstetigung der Position
7. Abwerbersuche
8. Lehre/Nachwuchsausbildung
9. Persönliche Arbeitsbedingungen
10. Bewertung ExIn & Wissenschaftssystem allgemein
11. Angaben zur Person
12. Abschluss
13. Letzte Seite
14. Befragungsteil für Ehemalige

Startseite

**0. Bitte wählen Sie eine Sprache für den Fragebogen aus.**

**Please select a language.**

1  Deutsch

2  English

**Begrüßungstext**

**Herzlichen Dank für die Teilnahme an dieser Befragung!**

Das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) ist von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beauftragt, ein Monitoring der Exzellenzinitiative durchzuführen. Aktuell befragt das iFQ in Zusammenarbeit mit der DFG und dem Wissenschaftsrat alle aus Exzellenzmitteln finanzierten Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchsgruppenleiter/-innen in den drei Förderlinien Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte. Diese Befragung ist Teil der Forschungen des iFQ zu den Wirkungen dieses Förderprogramms. Uns interessiert allgemein Ihre Bewertung der Exzellenzinitiative sowie im Speziellen Ihre Einschätzung zum Ablauf der Berufungs- bzw. Einstellungsverfahren, die in diesem Kontext geführt wurden.

Ziel der Befragung ist nicht die Beurteilung Ihrer jeweiligen Exzellenzeinrichtung oder Ihrer Person. Ihre Angaben werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz streng vertraulich behandelt und anonymisiert. (Pop up-HTML-Seite: [Datenschutzhinweise](#)). Ergebnisse werden nur aggregiert dargestellt. Niemand wird am Ende auf Sie persönlich, Ihre Exzellenzeinrichtung oder Ihre Hochschule rückschließen können. Unser Ziel ist es, aus einer zusammenfassenden, übergeordneten Perspektive zu Einschätzungen und Bewertungen der Exzellenzinitiative insgesamt zu kommen.



Die Online-Beantwortung des Fragebogens wird 25 - 30 Minuten in Anspruch nehmen. Sie können die Befragung jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen. Über den "Start"-Button gelangen Sie zur Online-Version des Fragebogens.

### **START Online-Befragung**

Wenn Sie Ihre Angaben lieber in einer gedruckten Papierversion machen möchten (ist jedoch mühseliger und unübersichtlicher als die Online-Beantwortung), folgen Sie bitte einfach diesem [Link](#) (Download) – alternativ per E-Mail anfragen und drucken die Datei aus. Sie finden im Text entsprechende „Regieanweisungen“, die Sie durch den Fragebogen leiten. Sie sehen schnell, dass wir einige Fragen nur an bestimmte Personengruppen richten. Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an Herrn Mayerböck, ZEM (Adresse siehe unten).

Die technische Durchführung unserer Befragung übernimmt das Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn.

Bei technischen Fragen und Problemen wenden Sie sich daher bitte an:

Claus Mayerböck

Zentrum für Evaluation und Methoden

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Tel.: 0228 / 736534

Fax 0228 / 7362325

Email: [cmayerboeck@zem.uni-bonn.de](mailto:cmayerboeck@zem.uni-bonn.de)

Bei Fragen zum iFQ-Projekt oder zu inhaltlichen Aspekten der Befragung wenden Sie sich bitte direkt an uns:

Sebastian Bukow

Michael Sondermann

Tel. 0228 / 97273-31

Tel. 0228 / 97273-30

E-Mail: [exzellenzinitiative@forschungsinfo.de](mailto:exzellenzinitiative@forschungsinfo.de)

### **Ergänzende Hinweise zur Fragebogenhandhabung:**

- Wichtig: Um Fehler zu vermeiden, navigieren Sie bitte innerhalb des Fragebogens ausschließlich mithilfe der Buttons „Zurück“, „Stopp“ und „Weiter“.
- Wenn Sie eine Frage einmal nicht beantworten möchten, können Sie diese überspringen, indem Sie die Felder unausgefüllt lassen und stattdessen direkt „Weiter“ anklicken.
- Wenn Sie die Befragung unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen möchten, nutzen Sie bitte den "Stopp"-Button. Sie können sich dann jederzeit wieder über den Link in unserer E-Mail in den Fragebogen einloggen und diesen an der Stelle fortsetzen, an der Sie aufgehört haben.

## 1. Angaben zur derzeit ausgeübten Position

Um die Befragung für Sie möglichst kurz zu halten, wollen wir sicherstellen, dass Sie nicht mehr Fragen als nötig gestellt bekommen. Daher bitten wir Sie zunächst um einige Angaben zu Ihrer derzeitigen Position.

>> Alle

1.1 In welcher Förderlinie der Exzellenzinitiative sind Sie gegenwärtig aktiv? [Mehrfachantwort]

- 1  Förderlinie Graduiertenschulen
- 2  Förderlinie Exzellenzcluster
- 3  Förderlinie Zukunftskonzepte
- 4  Ich bin gegenwärtig nicht mehr an einer Graduiertenschule/einem Exzellenzcluster/einem Zukunftskonzept aktiv (bspw. externen Ruf angenommen). [exklusiv]

Sollten Sie gleichzeitig in einem DFG-Forschungszentrum aktiv sein, welches zusätzlich im Rahmen der Förderlinien Graduiertenschule und/oder Exzellenzcluster gefördert wird, so beziehen Sie sich bitte auf die jeweilige Förderlinie.

>> Wenn 1.1 = 1 dann Text:

Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit Ihre Graduiertenschule gemeint.

>> Wenn 1.1 = 2 dann Text:

Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit Ihr Exzellenzcluster gemeint.

>> Wenn 1.1 = 3 dann Text:

Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit Ihre Universität gemeint.

>> Wenn 1.1 = 4 dann DIREKT WEITER ZU ABSCHNITT 14 („ExIn – EHEMALIGE“) und keine Abfrage der Abschnitte 1-13.

>> Wenn Mehrfachnennung bei 1.1

1.2 Um den zeitlichen Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, bitten wir Sie, nur für eine der Förderlinien zu antworten. Bitte wählen Sie aus, auf welche Förderlinie sich Ihre Antworten beziehen.

- 1  Förderlinie Graduiertenschulen
- 2  Förderlinie Exzellenzcluster
- 3  Förderlinie Zukunftskonzepte

>> Wenn 1.2 = 1 dann:

Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit Ihre Graduiertenschule gemeint.

>> Wenn 1.2 = 2 dann:

Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit Ihr Exzellenzcluster gemeint.

>> Wenn 1.2 = 3 dann Text:

Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit Ihre Universität gemeint.

Systemvariable 1.31 („Förderlinie“) im Hintergrund bilden:

wenn 1.1 = 1 (Einzelnennung) dann 1.31 = 1 („GSC“)

wenn 1.1 = Mehrfachnennung und 1.2 = 1 dann 1.31 = 1 („GSC“)

wenn 1.1 = 2 (Einzelnennung) dann 1.31 = 2 („EXC“)

wenn 1.1 = Mehrfachnennung und 1.2 = 2 dann 1.31 = 2 („EXC“)

wenn 1.1 = 3 (Einzelnennung) dann 1.31 = 3 („ZUK“)

wenn 1.1 = Mehrfachnennung und 1.2 = 3 dann 1.31 = 3 („ZUK“)

>> Wenn 1.31 = 1-2 (GSC/EXC) dann:

1.3 Wann haben Sie die Tätigkeit an Ihrer Exzellenzeinrichtung begonnen?

>> Wenn 1.31 = 3 (ZUK) dann:

1.3 Wann haben Sie die im Rahmen des Zukunftskonzepts finanzierte Tätigkeit begonnen?

Monat / Jahr: \_\_ / \_\_\_\_

>> Alle

1.4 **Sie sind gegenwärtig (überwiegend) beschäftigt...**

- 1  an der antragstellenden Hochschule meiner Exzellenzeinrichtung („Sprecherhochschule“)
- 2  an einer anderen Hochschule (inkl. mitantragstellende Hochschule)
- 3  an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung

>> Dann: 1.5 **An welcher Forschungseinrichtung sind Sie beschäftigt?**

- 1  Max-Planck-Gesellschaft
- 2  Helmholtz-Gemeinschaft
- 3  Fraunhofer-Gesellschaft
- 4  Leibniz-Gemeinschaft
- 5  sonstige außeruniversitäre Forschungseinrichtung

4  in der Wirtschaft

5  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Alle

1.6 **Zu wie viel Prozent wird Ihre Stelle gegenwärtig aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanziert?**

- 1  100%
- 2  75% bis < 100%
- 3  50% bis < 75%
- 4  < 50%
- 5  Weiß nicht

>> Alle

1.7 **Bitte geben Sie uns genauere Angaben zu Ihrem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis.**

- 1  Professur (W3)
- 2  Professur (W2)
- 3  (Junior-)Professur (W1)
- 4  Sonstige Professur: \_\_\_\_\_
- 5  Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

>> Alle

1.99 **Handelt es sich dabei um eine Vollzeit- oder eine Teilzeitposition?**

- 1  Vollzeit
- 2  Teilzeit

>> Wenn 1.7=5 dann:

1.8 **Bitte geben Sie nach Möglichkeit Ihre Entgeltgruppe an.**

- 1  E15/E15 Ü/BAT Ia (oder vergleichbar)
- 2  E14/BAT Ib (oder vergleichbar)
- 3  E13/BAT IIa (oder vergleichbar)
- 4  Andere: \_\_\_\_\_
- 5  Keine Angabe

>> Alle

1.9 **Welchem Fachgebiet würden Sie sich selbst zuordnen?**

- 11 **Geisteswissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]
  - 111 Geschichtswissenschaften
  - 112 Sprachwissenschaften
  - 113 Philosophie/Theologie
  - 114 sonstige Geisteswissenschaften
- 12 **Sozial-, Verhaltens- und Rechtswissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]
  - 121 Rechtswissenschaften
  - 122 Wirtschaftswissenschaften
  - 125 Sozialwissenschaften
  - 123 Psychologie
  - 124 sonstige Sozial- und Verhaltenswissenschaften

**Lebenswissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]

- 21 Biologie
- 22 Medizin
- 23 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin
- 24 Sonstige Lebenswissenschaften

**Naturwissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]

- 31 Chemie
- 32 Physik
- 33 Mathematik
- 34 Geowissenschaften (einschl. Geographic)
- 35 Sonstige Naturwissenschaften

**Ingenieurwissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]

- 41 Maschinenbau und Produktionstechnik
- 42 Wärmetechnik/Verfahrenstechnik
- 43 Werkstoffwissenschaften
- 44 Elektrotechnik und Systemtechnik
- 46 Informatik
- 45 Bauwesen und Architektur
- 46 Sonstige Ingenieurwissenschaften
- 99 Keine Angabe

>> Alle:

1.10 **Hat sich Ihr Beschäftigungsverhältnis seit Beginn Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung verändert? (Beispielsweise wenn Sie zwischenzeitlich von W1 nach W2 oder von E13 nach E14 aufgestiegen sind.)**

- 1  Ja
- 2  Nein

>> Wenn 1.10 = 1 (Ja, Verhältnis geändert) dann:

1.11 **Bitte geben Sie uns genauere Angaben, wie Ihr Beschäftigungsverhältnis zu Beginn Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung war.**

- 1  Professur (W3)
- 2  Professur (W2)
- 3  (Junior-)Professur (W1)
- 4  Sonstige Professur: \_\_\_\_\_
- 5  Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

>> Wenn 1.11=5 dann

1.12 **Bitte geben Sie nach Möglichkeit Ihre Entgeltgruppe an.**

- 1  E15/E15 Ü/BAT Ia (oder vergleichbar)
- 2  E14/BAT Ib (oder vergleichbar)
- 3  E13/BAT IIa (oder vergleichbar)
- 4  Andere: \_\_\_\_\_
- 5  Keine Angabe

Systemvariable 1.32 „erste Position an ExIn-Einrichtung“ im Hintergrund bilden:

wenn 1.10 = 1 (verändert) dann 1.32 = 1.11 („erste Position“ also gleich 1.11)  
wenn 1.10 = 2 (unverändert) dann 1.32 = 1.7 („erste Position“ also gleich 1.7)

damit Werte von 1.32 „erste Position“:

- 1 : Professur W3
- 2 : Professur W2
- 3 : (Junior-)Professur W1
- 4 : sonstige Professur
- 5 : wiss. Mitarbeiter

>> Wenn 1.32 = 2-5 (erste ExIn-Stelle = W1/W2/sonstige Prof/MA) dann

1.13 **Leiten Sie eine Nachwuchsgruppe** (z.B. ähnlich den Emmy Noether-Gruppen oder Max-Planck-Nachwuchsgruppen)?

- 1  Ja
- 2  Nein

>> Alle

1.14 In welcher Position waren Sie unmittelbar vor Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung beschäftigt?  
wenn v0107 = WissMA und v0114 = Prof (W1/W2/W3) dann nachfragen  
wenn v0107 = W1 und v0114 = W3/W2 dann nachfragen  
wenn v0107 = W2 und v0114 = W3 dann nachfragen

Nachfrage: "Bitte überprüfen Sie Ihre Eingabe: Waren Sie vor Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung in einer höheren Position?"

- 1  Professur (W3/C4)/Full Professor (oder vergleichbar)
- 2  Professur (W2/C3)/Associate Professor (oder vergleichbar)
- 3  Juniorprofessur (W1/C2)/Assistant Professor (oder vergleichbar)
- 4  Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn/AssistentIn (promoviert)
- 5  Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (nicht promoviert)
- 6  Stipendiat/in
- 7  Sonstige Position: \_\_\_\_\_
- 8  Nicht beschäftigt

>> Wenn 1.14 ≠ 3 / 6 / 8 [Juniorprof / Stipendiat / nicht beschäftigt] dann:

1.15 War diese Stelle befristet oder unbefristet?

- 1  befristet
- 2  unbefristet

>> Wenn 1.14 ≠ 8 [nicht beschäftigt] dann:

1.16 Wo waren Sie damals tätig?

- 1  an der Hochschule/Forschungseinrichtung, an der sich auch die Exzellenzeinrichtung befindet
- 2  an einer anderen Hochschule
- 3  an einer anderen außeruniversitären Forschungseinrichtung
- 4  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn 1.16 ≠ 1 dann

1.17 In welchem Land waren Sie damals beschäftigt?

>> Wenn 1.16 ≠ 1

1.22 An welcher Einrichtung waren Sie vor Beginn Ihrer jetzigen Tätigkeit beschäftigt?

[Freitext]

keine Angabe [exklusiv]

>> Wenn 1.16 ≠ 1 (vorher nicht an der ExIn Hochschule) und 1.17 = „Deutschland“ (vorher in D tätig):

1.21 Waren Sie vor Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit in einer anderen Exzellenzeinrichtung aktiv?

[1 exklusiv, 2-4 Mehrfachauswahl]

- 1  Nein, ich war vorher nicht in einer anderen Exzellenzeinrichtung aktiv.
- 2  Ja, und zwar in einer anderen Graduiertenschule.
- 3  Ja, und zwar in einem anderen Exzellenzcluster.
- 4  Ja, im Rahmen der 3. Förderlinie („Zukunftskonzepte“).

>> Wenn 1.16=1 oder 1.17 = „Deutschland“ dann (also zuvor in D tätig):

1.18 Waren Sie früher einmal für einen längeren Zeitraum (mind. 6 Monate) im Ausland wissenschaftlich tätig?

2  Nein

1  Ja

>> Dann

1.19 Welches Land war dies (zuletzt)?

[Auswahlliste, USA oben, ohne Deutschland]

Wenn

1.17 ≠ „Deutschland“ (zuvor Ausland) oder wenn 1.18 = 1 (frühere Auslandserfahrung) dann:

1.20 In welchem Zeitraum waren Sie in diesem Land (zuletzt) beschäftigt?

von Monat: \_\_ Jahr: \_\_\_\_\_

bis Monat: \_\_ Jahr: \_\_\_\_\_

## 2. Bewerbung

>> Wenn 1.10 = 2 (keine Positionsveränderung seit Tätigkeitsbeginn an Exzellenzeinrichtung) dann:

*Nachfolgend möchten wir Ihnen gerne einige Fragen zum Ablauf Ihres Berufungs-/Einstellungsverfahrens an Ihrer Exzellenzeinrichtung stellen.*

>> Wenn 1.10 = 1 (Veränderung seit Tätigkeitsbeginn an Exzellenzeinrichtung) dann:

*Nachfolgend möchten wir Ihnen gerne einige Fragen zum Ablauf Ihres Berufungs-/Einstellungsverfahrens stellen. Bitte beziehen Sie sich dabei auf das Verfahren, das zu Ihrer Tätigkeit an Ihrer Exzellenzeinrichtung geführt hat (nicht auf Nachverhandlungen, etc.).*

>> Alle

**2.1 Wie wurden Sie auf die Position an der Exzellenzeinrichtung aufmerksam?** [Mehrfachnennung möglich]

- 1  Durch eine Stellenausschreibung
- 2  Ich wurde von Mitgliedern der Universität/der Forschungseinrichtung direkt angesprochen.
- 3  Eine Kollegin/ein Kollege außerhalb der Universität/der Forschungseinrichtung hat mich darauf hingewiesen.
- 4  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn bei 2.1 ausschließlich "2" genannt dann:

**2.2 Wurde Ihnen die Position „exklusiv“ angeboten oder handelte es sich eher um die Bitte, sich gegebenenfalls zu bewerben?**

- 1  „Exklusives“ Angebot
- 2  Bitte um Bewerbung
- 3  Weiß nicht

>> Wenn 2.2 = 1 dann:

**2.3 Welche Gründe haben Ihrer Meinung nach dazu geführt, dass Sie die Position „exklusiv“ angeboten bekommen haben?**

[Freitext]

## 3. Auswahlverfahren - Kriterien

>> Wenn 1.32 = 5 (erste Stelle an Exzellenzeinrichtung = wiss. Mitarbeiter) dann:

**3.1 Aus welchen Elementen bestand das Auswahlverfahren für Ihre (erste) Tätigkeit an Ihrer Exzellenzeinrichtung?** [Mehrfachnennung möglich]

- Bewerbungsgespräch
- Fachvortrag
- Probe-Lehrveranstaltung
- Vorstellung geplanter eigener Forschungsvorhaben
- Vorstellung geplanter Drittmittelprojekte
- Vorstellung geplanter Lehrveranstaltungen
- Vorstellung der geplanten Einbindung in die Aktivitäten der Exzellenzeinrichtung
- Sonstige Elemente, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Alle außer 2.2 ≠ 1 (alle soweit nicht exklusives Stellenangebot):

**3.2 Welche Rolle haben Ihrer Meinung nach die nachfolgenden Kriterien bei der Beurteilung Ihrer Bewerbung gespielt**

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig	Kann ich nicht beurteilen	Trifft nicht zu
Meine bisherige Publikationsleistung	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
Von mir eingeworbene Drittmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Lehrerfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Erfahrung in der Betreuung des wiss. Nachwuchses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Auslandserfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine bisherigen Forschungsaktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine geplanten Forschungsvorhaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine bereits bestehende Zusammenarbeit mit der Exzellenzeinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Preise und Auszeichnungen, die ich bereits früher erhalten habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der persönliche Eindruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine interdisziplinäre Vernetzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Kriterien, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. (Berufungs-)Verhandlungen**

>> Wenn 1.32 = 1-4 (erste Stelle Professur):

*Nachfolgend interessieren uns einzelne Aspekte der Berufungsverhandlung, die Sie für Ihre (erste) Professur an der Exzellenzeinrichtung geführt haben.*

>> Wenn 1.32 = 5 (erste Stelle wiss. MA):

*Nachfolgend interessieren uns einzelne Aspekte der Einstellungsverhandlung, die Sie für Ihre (erste) Position an der Exzellenzeinrichtung geführt haben.*

>> Alle

**4.1 Welche der folgenden Aspekte wurden bei den Verhandlungen berührt?**

- Persönliches Gehalt
- Ausstattung Sach-/Investitionsmittel
- Ausstattung Personalmittel
- Umfang der Lehrverpflichtung
- Tenure/Entfristungsoption
- Dual Career-Angebot
- Kinderbetreuungsangebot
- Unterstützung beim Wohnortwechsel
- sonstige, und zwar \_\_\_\_\_

>> Alle, nur in 4.1 genannte Items einblenden

**4.2 Und wie kontrovers waren diese Aspekte Ihrer Ansicht nach bei den Verhandlungen?**

	Überhaupt nicht kontro- vers				Sehr kontrovers
	1				5
Persönliches Gehalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung Sach-/Investitionsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung Personalmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang der Lehrverpflichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenure/Entfristungsoption	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dual Career-Angebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuungsangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung beim Wohnortwechsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige (Antworttext aus 4.1 „sonstige, und zwar“ einblenden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle

**4.3 Sind bei den Verhandlungen bestimmte Aspekte nicht berührt worden, die Ihnen aber wichtig gewesen wären?**

[Freitext]

Nein [exklusiv]

>> Alle

**4.4 Wenn Sie das Gesamtergebnis Ihrer Verhandlungen betrachten: Wer konnte sich Ihrer Meinung nach eher durchsetzen?**

Die Hochschule/  
Forschungseinrichtung  
konnte sich durchsetzen.

Ich konnte mich  
durchsetzen.

1                                                                                         5

>> Alle:

**4.5 Alles in allem, wie bewerten Sie die geführten Verhandlungen bzw. das Berufs-/Einstellungsverfahren hinsichtlich folgender Aspekte?**

	Sehr negativ				Sehr positiv
	1				5
Vorbereitung der Verhandlungspartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität der Verhandlungspartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fairness der Verhandlungspartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässlichkeit der Verhandlungspartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dauer des Verfahrens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation des Verfahrens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über den Stand des Verfahrens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhandlungsatmosphäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgegenkommen der Verhandlungspartner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Wenn 1.32 = 1-4 (erste Stelle Professur): [Mehrfachantworten]

**4.6 Haben Sie im Kontext Ihrer Berufung eine Ziel-/Leistungsvereinbarung abgeschlossen?**

- 1  Ja, mit meiner Hochschule/Forschungseinrichtung
- 2  Ja, mit meiner Exzellenzeinrichtung
- 3  Nein [exklusiv]
- 4  Weiß nicht [exklusiv]



>> Wenn 4.6 = 1, 2 dann: [Mehrfachantworten]

**4.7 Welche der nachfolgenden Aspekte sind Gegenstand dieser Vereinbarung?**

- 1  Meine Publikationsleistung
- 2  Höhe einzuwerbender Drittmittel
- 3  Mein Engagement in der Doktorandenausbildung
- 4  Qualität meiner Lehrveranstaltungen
- 5  sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn 4.7 = mind. 1 Nennung dann:

**4.8 Wurden konkrete Maßgaben vereinbart (Anzahl Ihrer Publikationen, Impact der Journals in denen Sie publizieren, die Höhe der akquirierten Drittmittel, etc.)? Falls ja, so schildern Sie bitte kurz die Details dieser Vereinbarungen.**

- 1  Nein, es wurden keine konkreten Maßgaben vereinbart.
- 2  Ja, es wurden konkrete Maßgaben vereinbart, und zwar:  
[Freitext]

>> Alle

*Im Folgenden interessieren uns Ihre gegenwärtige Mittelausstattung sowie die Zusammensetzung Ihres Forschungsteams.*

**4.9 Welche Mittelausstattung steht Ihnen in diesem Jahr insgesamt zur Verfügung?**

ca. \_ . \_ . \_ . \_ . \_ . \_ € gesamt [max. 9 999 999 €]

**4.10 Zu welchem Anteil stammen diese aus Mitteln der Exzellenzinitiative?**

ca. \_ \_ % meiner Mittel stammen aus der Exzellenzförderung.

>> Alle

**4.11 Bitte geben Sie uns genauere Angaben zur Zusammensetzung Ihres Forschungsteams.**

	Gesamt	davon Frauen	Vollzeitäquivalente* (VZÄ; gesamt)
Postdocs	__ Personen	__	__
Doktoranden/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (ohne Promotion)	__ Personen	__	__
Technisches Personal	__ Personen	__	__
Sonstiges Personal (bspw. Sekretariat)	__ Personen	__	__

\*Bitte hierfür die zur Verfügung stehenden Personalstellen in der jeweiligen Kategorie aufaddieren. Beispiel: In Ihrer Gruppe arbeiten gegenwärtig 2 Postdocs, jeder finanziert sich über eine halbe Stelle, damit also in der Kategorie Postdocs 2 Personen und 1 Vollzeitäquivalent.

>> Wenn 1.13 = 1 (NWGL)

**4.12 Wie verlief die Personalrekrutierung für Ihre Nachwuchsgruppe?**

Ich hatte große Schwierigkeiten geeignetes Personal zu finden.

- 1

Ich habe sehr schnell geeignetes Personal gefunden.

- 5

>> Wenn 1.7 = 1-4 (aktuell Prof) dann:

**4.13 Wie hoch ist gegenwärtig Ihr jährliches Bruttoeinkommen aus Ihrer Professur? (Gemeint ist nur Ihr Einkommen aufgrund Ihrer Besoldung als Universitätsprofessor/in und nicht Bezüge aus Nebentätigkeiten, wie z. B. aus Vorträgen, Gastaufenthalten, Aufsichts- und Gutachtertätigkeiten.)**

- 1  Unter 40.000 €/Jahr
- 2  40.000 bis <50.000 €/Jahr
- 3  50.000 bis <60.000 €/Jahr
- 4  60.000 bis <70.000 €/Jahr
- 5  70.000 bis <80.000 €/Jahr
- 6  80.000 bis <90.000 €/Jahr
- 7  90.000 bis <100.000 €/Jahr
- 8  100.000 bis <110.000 €/Jahr
- 9  110.000 bis <120.000 €/Jahr
- 10  Über 120.000 €/Jahr
- 11  keine Angabe

## 5. Entscheidung für Annahme der Position

*Uns interessieren nun einzelne Aspekte im Zusammenhang mit Ihrer Entscheidung, die Ihnen angebotene Position an der Exzellenzeinrichtung anzunehmen.*

>> Alle

**5.1 Was waren für Sie die entscheidenden Gründe, die Position an der Exzellenzeinrichtung anzunehmen?**  
[Freitextfeld]

>> Alle

**5.2 Hatten Sie zeitgleich mit dem Angebot der Exzellenzeinrichtung weitere konkrete Stellenangebote?**

- 1  Ja
- 2  Nein

>> Wenn 5.2=1

**5.3 Welche Angebote waren dies?** [Mehrfachnennung]

- 1  Bleibeangebot meiner vorherigen Hochschule/Institution
- 2  Angebot einer anderen ExIn-Graduiertenschule / eines anderen Exzellenzclusters
- 3  Angebot einer anderen Hochschule in Deutschland
- 4  Angebot einer anderen Hochschule im Ausland
- 5  Angebot einer außeruniversitären Forschungseinrichtung in Deutschland
- 6  Angebot einer außeruniversitären Forschungseinrichtung im Ausland
- 7  Angebot außerhalb der Wissenschaft
- 8  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn 1.17 ≠ Deutschland (→ wenn vorher im Ausland tätig)

5.4 Sie haben in einer der ersten Fragen angegeben, für eine gewisse Zeit in [Land 1.17] tätig gewesen zu sein. Wie wichtig waren die folgenden Aspekte bei Ihrer Entscheidung, nach Deutschland (zurück) zu kommen?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig	Trifft nicht zu
Bessere Forschungsbedingungen für mich	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Bessere Verdienstmöglichkeiten für mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bessere Karrieremöglichkeiten für mich in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attraktives Arbeitsumfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attraktives Stellenangebot für mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attraktives Stellenangebot für meine/n Partner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, an einer Exzellenzeinrichtung zu arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Kontakte zu Personen in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich in Deutschland heimischer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Wenn 1.17 ≠ Deutschland (→ also vorher im Ausland tätig) oder 1.18 = ja

5.5 Sind Ihre jeweils drei wichtigsten persönlichen Freunde, Kollegen/innen und Kooperationspartner in Deutschland, in oder in einem anderen Land?

	A	B	C
Persönliche Freunde	[Liste]	[Liste]	[Liste]
Wichtigste Kollegen/innen	[Liste]	[Liste]	[Liste]
Wissenschaftliche Kooperationspartner (bspw. Forschungseinrichtung, Institution, Unternehmen, etc.)	[Liste]	[Liste]	[Liste]

[[Liste]: Deutschland & Land 1.17 bzw. Land 1.19, falls 1.17=Deutschland oben]

>> Wenn 1.17 ≠ Deutschland (→ wenn vorher im Ausland tätig) oder 1.18 = ja

5.6 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?

	1	2	3	4	5
Langfristig will ich meinen Lebensmittelpunkt auf ein Land konzentrieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist für mich wichtig, in verschiedenen Ländern zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist mir wichtig meine Forschungstätigkeit dort auszuüben, wo die Bedingungen am besten sind, ganz gleich in welchem Land.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 6. Verstetigung der Position

Im Folgenden geht es um einige Angaben zu Ihrer gegenwärtigen beruflichen Position.

>> Alle

6.1 Ist Ihre gegenwärtige Position befristet oder unbefristet?

- 1  befristet  
2  unbefristet

>> Wenn 6.1 = 2 dann:

**6.2 Seit wann ist Ihre gegenwärtige Position unbefristet?**

- 1  Die Stelle war von Anfang an unbefristet.
- 2  Die Stelle sollte ursprünglich befristet sein, wurde aber bereits als Ergebnis meiner Berufungs-/Einstellungsverhandlungen entfristet.
- 3  Die Stelle war anfangs befristet, wurde aber einige Zeit nach meinem Dienstantritt entfristet (bspw. im Zuge von Bleibeverhandlungen).

>> Wenn 6.1 = 1 und 1.31 = 3 (ZUK) und 1.7 = 1-4 (aktuell Prof) dann:

**6.3 Handelt es sich bei Ihrer Professur um eine Gast- oder Vertretungsprofessur?**

- 1  Ja >> **Wenn ja:** 6.4 Wann endet diese Gast- oder Vertretungsprofessur?  
Monat / Jahr: \_\_ / \_\_\_\_

- 2  Nein

>> Wenn 6.1 = 1 dann:

**6.5 Bezogen auf Ihr gegenwärtiges Arbeitsverhältnis: Gibt es bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine Aussicht auf eine Weiterbeschäftigung (Tenure Track, Entfristung, Vertragsverlängerung o.ä.)?**

- 1  Ja, mit Aussicht auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung
- 2  Ja, mit Aussicht auf eine befristete Weiterbeschäftigung
- 3  Nein
- 4  Weiß nicht

>> Wenn 6.5 = 1-2 (befristet mit Weiterbeschäftigungsoption) dann:

**6.6 Bitte beschreiben Sie uns hier**

- welche Aussicht konkret besteht (bspw. Vertragsverlängerung, Entfristung),
- wie die Entscheidung im Detail getroffen wird (bspw. Tenure-Verfahren) und
- ob sie dabei im Wettbewerb mit anderen Bewerbern stehen.

[Freitextfeld]

>> Wenn 6.5 = 1-2 (befristet mit Weiterbeschäftigungsoption):

**6.7 Sind Ihnen die Kriterien, die für diese Entscheidung maßgeblich sein werden, bereits bekannt?**

Falls ja: Bitte benennen Sie diese kurz.

- 2  Nein
- 1  Ja, und zwar:  
[Freitextfeld]

>> Wenn 6.5 = 1-2 (befristet mit Weiterbeschäftigungsoption) dann:

**6.8 Gesetz den Fall, es gäbe keine Aussicht auf eine Weiterbeschäftigung: Hätten Sie Ihre jetzige Position trotzdem angetreten?**

- 1  Ja
- 2  Nein
- 3  Weiß nicht

>> Wenn 6.5 = 1-2 (befristet mit Weiterbeschäftigungsoption) dann:

**6.9 Wenn Sie möchten, können Sie hier Gründe für Ihre Einschätzung eingeben:**

[Freitextfeld]

## 7. Abwerbeversuche

Nun interessiert uns, ob Sie seit Beginn Ihrer Tätigkeit an Ihrer Exzellenzeinrichtung weitere konkrete Angebote für anderweitige Positionen erhalten haben.

>> Alle

**7.1 Haben Sie seit Beginn Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung von einer anderen Hochschule einen Ruf auf eine Professur erhalten (im Inland oder Ausland; ohne Gastprofessuren)?**

- 1  Ja  
2  Nein

>> Wenn 7.1 = 1:

Uns interessieren genauere Angaben zu dem Ruf. (Sollten Sie mehrere Rufe erhalten haben, so bitten wir Sie möglichst um Angaben für jeden Ruf, den Sie seit Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung erhalten haben. Sie können die Maske jeweils über die Option „Weiteren Ruf eingeben“ neu aufrufen)

### Ruf von:

Name der Hochschule (freiwillige Angabe): \_\_\_\_\_

Land:

Tätigkeit dort ebenfalls im Rahmen der Exzellenzinitiative?

Ja  Nein

### Art der Professur

- 4  Professur (W3)/Full Professorship (oder vergleichbar)  
1  Professur (W2)/Associate Professorship (oder vergleichbar)  
2  Juniorprofessur (W1)/Assistant Professorship (oder vergleichbar)  
3  Sonstige Professur, und zwar: \_\_\_\_\_

### Stand des Verfahrens

- 1  Ruf abgelehnt  
2  Ruf angenommen  
3  Meine Entscheidung steht noch aus

Haben Sie weitere Rufe auf Professuren erhalten und möchten diese eingeben? Dann klicken Sie auf JA.

JA / NEIN

>> Wenn mind. 1 Ruf „angenommen“:

Sie haben folgende Angaben zu angenommenen Rufen gemacht:

(Auflistung der Eingaben)

**7.20 Was waren die Gründe dafür, den Ruf/die Rufe anzunehmen?**

[Freitextfeld]

>> Wenn mind. 1 Ruf „abgelehnt“:

Sie haben folgende Angaben zu angelehnten Rufen gemacht:

(Auflistung der Eingaben)

**7.21 Was waren die Gründe dafür, den Ruf/die Rufe abzulehnen?**

[Freitextfeld]

>> Alle

**7.22 Haben Sie seit Beginn Ihrer Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung andere konkrete Stellenangebote erhalten (außer Professuren)?**

- 1  Nein  
2  Ja, und zwar (Anzahl): \_

>> wenn 7.22 = 2, dann entsprechend der genannten Zahl hier Felder anzeigen

7.23 **Bitte beschreiben Sie diese kurz und machen Sie eine Angabe zum Stand des Verfahrens/ der Verfahren**

1.) Kurzbeschreibung Stand  
[Freitext]

2.) Kurzbeschreibung Stand  
[Freitext]

usw.

## 8. Lehre/Nachwuchsausbildung

*Nun interessiert uns Ihre Tätigkeit in der Lehre und der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.*

>> Alle

8.1 **Wie hoch ist Ihr Lehrdeputat in diesem Jahr (Lehre für Studierende und Postgraduierte)?**

-- Semesterwochenstunden

(Beispiel: 4 Semesterwochenstunden (SWS) im WS und 2 SWS im SS = 6 SWS)

>> Alle

8.2 **Und in welchem Umfang lehren Sie tatsächlich in diesem Jahr (Lehre für Studierende und Postgraduierte)?**

-- Semesterwochenstunden

(Beispiel: 2 SWS im WS und 2 SWS im SS = 4 SWS)

>> wenn 8.2 > 0

8.3 **Wie verteilen sich diese [XX] SWS auf Lehrveranstaltungen im Bachelor/Grundstudium, Master/Hauptstudium und für Promovierende?**

	SWS
Lehre im Bachelor/Grundstudium	___
Lehre im Master/Hauptstudium	___
Lehre für Promovierende	___

>> Alle

8.4 **Wie viele Promovierende betreuen Sie gegenwärtig?**

Insgesamt (unabhängig vom formalen Betreuungsstatus):

--

Davon als Erstgutachter/in:

--

>> Wenn 8.4 Erstgutachter/in = 0 / kein Eintrag (keine Erstbetreuung von Dissertationen) und 1.7 = 3 bis 5 (gegenwärtige Position ist „Juniorprof“, „sonstige Professur“ oder „wiss. Mitarbeiter)

8.5 **Sind Sie grundsätzlich berechtigt, Dissertationen als Erstgutachter/in zu begutachten?**

- 1  Ja
- 2  Nein
- 3  Weiß nicht

## 9. Persönliche Arbeitsbedingungen

Nun interessieren wir uns für Ihre individuellen Arbeitsbedingungen.

>> Alle außer 1.14 ≠ 8 (≠ vorher nicht beschäftigt):

### 9.1 Im Vergleich zu Ihrem vorherigen Beschäftigungsverhältnis: Welche Veränderungen hinsichtlich Ihrer persönlichen Arbeitssituation sehen Sie seit Dienstantritt an Ihrer Exzellenzeinrichtung?

	Deutlich weniger als vorher				Deutlich mehr als vorher				Kann ich nicht beurteilen.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zeit für eigene Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitaufwand für Gremienarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliches Gehalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang der Lehrverpflichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit wissenschaftlichem Nachwuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation/en mit außeruniversitären Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitaufwand für Präsenz in der nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit (Medien, Interviews, Vorträge u.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse der Medien an meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle

### 9.2 Welche Anteile Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie gegenwärtig auf die folgenden Tätigkeiten:

	Anteil
Forschung (inkl. Publikationen und Vorträge)	ca. ____%
Begutachtungen (Manuskripte, Förderanträge, Evaluationen)	ca. ____%
Lehr- und Prüfungsverpflichtung	ca. ____%
Betreuung von Studierenden und Promovenden	ca. ____%
Drittmittelakquise	ca. ____%
Gremien/Selbstverwaltung	ca. ____%
Management	ca. ____%
sonstiges, und zwar: _____	ca. ____%
	[Autosumme 100%]

>> Alle

### 9.3 Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

\_\_\_ Stunden (Bitte geben Sie nur ganzzahlige Werte an.)

>> Alle

### 9.4 Inwieweit sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation zufrieden?

	Sehr unzufrieden				Sehr zufrieden			
	1	2	3	4	5	6	7	8
Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungsperspektiven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsaufgaben/-inhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitliche Beanspruchung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10. Bewertung der Exzellenzinitiative & Wissenschaftssystem allgemein

Uns interessiert nun Ihre persönliche Einschätzung zur Wirkung der Exzellenzinitiative sowie zu Aspekten des deutschen Wissenschaftssystems allgemein.

>> Alle

10.1 Im wissenschaftspolitischen Diskurs um die Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschlands werden unterschiedliche Maßnahmen und Reformvorschläge diskutiert. Welche Maßnahmen und Reformvorschläge halten Sie persönlich für geeignet, um den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken?

	Überhaupt nicht geeignet				Sehr gut geeignet	Weiß nicht
Förderung von Interdisziplinarität	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Stärkere Leistungsorientierung bei der Mittelvergabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkung der leistungsunabhängigen Grundfinanzierung von Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Förderung gesellschaftlich und ökonomisch relevanter Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Zusammenarbeit zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professionalisierung des Hochschulmanagements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenzwettbewerbe für Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenzwettbewerbe für Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdehnung strukturierter Doktorandenausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässliche Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufhebung des Jährlichkeitsprinzips (Mittelbewirtschaftung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle

10.2 Wie wirkt sich aus Ihrer Sicht die Exzellenzinitiative auf die folgenden Aspekte an deutschen Hochschulen aus?

	Sehr negativ				Sehr positiv	Kann ich nicht beurteilen
Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Forschung	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Qualität der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale Sichtbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Männern und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation von Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisziplinarität der Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhältnis von Geförderten und nicht Geförderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Wenn 1.31= 1 (GSC)

10.3 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	Weiß nicht
Graduiertenschulen heben die Doktorandenausbildung auf ein höheres Niveau.	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Graduiertenschulen nehmen die Hochschullehrer/innen stärker in die Pflicht bei der Betreuung ihrer Doktoranden/innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Graduiertenschulen sind wichtiger Bestandteil im Profil einer Hochschule.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Graduiertenschulen erhalten Doktoranden/innen eine forschungsnähere Ausbildung als in „normalen“ Promotionsverhältnissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



>> Wenn 1.31=2 (EXC)

**10.4 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?**

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu				Weiß nicht
Exzellenzcluster sind wichtiger Bestandteil im Profil einer Hochschule.	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
In unserem Exzellenzcluster wird auf deutlich höherem Niveau geforscht, als ich es bisher anderswo kennen gelernt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Exzellenzcluster investieren die Hochschulen Mittel und Personal, das sie an anderer Stelle einsparen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Wenn 1.31=3 (ZUK)

**10.5 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?**

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu				Weiß nicht
Die Maßnahmen des Zukunftskonzepts tragen zur Steigerung der internationalen Sichtbarkeit der Hochschule bei.	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Die Maßnahmen des Zukunftskonzepts tragen zur Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen für Spitzenforschung bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Maßnahmen des Zukunftskonzepts tragen zur Steigerung der Attraktivität der Hochschule für Spitzenforscher/innen aus aller Welt bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle

**10.6 Wie bewerten Sie insgesamt die Berichterstattung der Medien über die Exzellenzinitiative?**

	Völlig unangemessen				Sehr angemessen				Weiß nicht
Die Berichterstattung der Medien über die Exzellenzinitiative finde ich...	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

>> Alle

**10.7 Bitte erläutern Sie kurz Ihre Einschätzung:**

[Freitextfeld]

>> Wenn 1.17 ≠ „Deutschland“ (also vorher im Ausland tätig)

**10.8 Bitte vergleichen Sie die Situation des Wissenschaftssystems und des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland mit der Situation in [Vorauswahl vorheriges Land 1.17].**

	In LAND 1.17 besser				In Deutschland besser			
Öffentliche Meinung über Wissenschaft	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Unterstützung der Wissenschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation zwischen öffentlicher Forschung und Industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chancen, neue und innovative Forschungsansätze entwickeln und bearbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesetzliche Regelungen der Wissenschaft und Forschung im Allgemeinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit zu eigenständiger Arbeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karrierchancen des wissenschaftlichen Nachwuchses im Wissenschaftsbetrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdienstmöglichkeiten von Wissenschaftlern/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherheit des Arbeitsplatzes für Wissenschaftler/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Akademische Kultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11. Angaben zur Person

*Vielen Dank für Ihre Geduld. Abschließend möchten wir Sie um einige persönliche Angaben bitten.*

>> Alle

11.1 **Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.**

19 \_\_

>> Alle

11.2 **Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.**

1  Weiblich                      2  Männlich

>> Alle

11.3 **Welche Staatsbürgerschaft(en) haben Sie?**

1. Staatsbürgerschaft:

2. Staatsbürgerschaft:

>> Alle

11.4 **Haben Sie eine feste Partnerin/einen festen Partner?**

- 1  Ja  
2  Nein  
3  keine Angabe

>> Wenn 11.4 = 1 dann:

11.5 **Wie ist die aktuelle Beschäftigungssituation Ihrer Partnerin/Ihres Partners?**

- 1  Nicht berufstätig  
2  Teilzeit beschäftigt  
3  Vollzeit beschäftigt  
4  keine Angabe

>> Wenn 4.1 „Dual Career-Angebot“ genannt und 11.5=2-3 dann

11.11 **Hat sich Ihre Hochschule/Forschungseinrichtung in Zusammenhang mit Ihrer Einstellung auch um eine Beschäftigungsmöglichkeit für Ihre/n Partner/in gekümmert?**

- 1  Ja  
2  Nein  
3  keine Angabe

>> Alle

11.6 **Wie viele Kinder haben Sie?**

- Kinder unter 6 Jahren (Anzahl) \_\_  
 Kinder von 6 bis unter 18 Jahren (Anzahl) \_\_  
 Kinder ab 18 Jahren (Anzahl) \_\_

- Ich habe keine Kinder.  
 keine Angabe

>> Alle

11.7 **In welchem Bundesland sind Sie tätig?**

- 1 Baden-Württemberg  
2 Bayern  
3 Berlin  
4 Brandenburg  
5 Bremen  
6 Hamburg  
7 Hessen  
8 Mecklenburg-Vorpommern  
9 Niedersachsen  
10 Nordrhein-Westfalen

- 11 Rheinland-Pfalz
- 12 Saarland
- 13 Sachsen
- 14 Sachsen-Anhalt
- 15 Schleswig-Holstein
- 16 Thüringen

>>Alle

11.8 **Wann haben Sie Ihren (ersten) Dokortitel/PhD erworben?**

---- (Jahr)

>>Alle

11.9 **In welchem Land haben Sie Ihren (ersten) Dokortitel/PhD erworben?**

>> Wenn 1.7 = 3, 5 aktuell W1 oder wiss. MA)

11.10 **Sind Sie habilitiert bzw. haben Sie die Absicht, sich zu habilitieren?**

- 1  Ich bin habilitiert.
- 2  Ich habilitiere mich gegenwärtig.
- 3  Ich habe die feste Absicht zu habilitieren.
- 4  Ich habe mich noch nicht entschieden.
- 5  Ich habe meine Habilitationsabsicht aufgegeben.
- 6  Ich habe und hatte nicht vor zu habilitieren.

## 12. Abschluss

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, unsere Fragen zu beantworten.

## 13. Letzte Seite

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt.

**Sie haben nun abschließend die Möglichkeit, uns Kommentare und Anregungen zum Fragebogen zukommen zu lassen.**

[Freitextfeld]

## 14. Befragungsteil für Ehemalige

Direkte Überleitung zu diesen Fragen, wenn ExIn REKRUTIERTER 1.1 = 4 (vormals ExIn).

**Zunächst interessiert uns Ihre frühere Tätigkeit an einer Exzellenzeinrichtung.**

>> Alle

14.1 In welcher Förderlinie waren Sie aktiv? [Mehrfachantwort]

- 1  Förderlinie Graduiertenschulen
- 2  Förderlinie Exzellenzcluster
- 3  Förderlinie Zukunftskonzepte

>> Wenn Mehrfachnennung

14.2 Um den zeitlichen Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, bitten wir Sie, nur für eine der Förderlinien zu antworten. Bitte wählen Sie aus, auf welche Förderlinie sich Ihre Antworten beziehen.

- 1  Förderlinie Graduiertenschulen
- 2  Förderlinie Exzellenzcluster
- 3  Förderlinie Zukunftskonzepte

Systemvariable 14.99 [„Förderlinie“] im Hintergrund bilden:		
wenn 14.1 = 1 (Einzelnennung)	dann	14.99 = 1 („GSC“)
wenn 14.1 = Mehrfachnennung und 14.2 = 1	dann	14.99 = 1 („GSC“)
wenn 14.1 = 2 (Einzelnennung)	dann	14.99 = 2 („EXC“)
wenn 14.1 = Mehrfachnennung und 14.2 = 2	dann	14.99 = 2 („EXC“)
wenn 14.1 = 3 (Einzelnennung)	dann	14.99 = 3 („ZUK“)
wenn 14.1 = Mehrfachnennung und 14.2 = 3	dann	14.99 = 3 („ZUK“)

>> Wenn 14.99 = 1 dann:

*Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit die Graduiertenschule gemeint, an der Sie früher aktiv waren.*

>> Wenn 14.99 = 2 dann:

*Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit der Exzellenzcluster gemeint, an dem Sie früher aktiv waren.*

>> Wenn 1.2 = 3 dann Text:

*Wenn im Folgenden von „Ihrer Exzellenzeinrichtung“ gesprochen wird, so ist damit die Universität gemeint, an der Sie im Rahmen der Exzellenzinitiative aktiv waren.*

14.3 Wann haben Sie die Tätigkeit an der Exzellenzeinrichtung begonnen, wann beendet?

Beginn der Tätigkeit (Monat / Jahr): \_\_ / \_\_\_\_

Ende der Tätigkeit (Monat / Jahr): \_\_ / \_\_\_\_

14.4 In welcher Position waren Sie (zuletzt) an der Exzellenzeinrichtung tätig?

- 1  Professur (W3)
- 2  Professur (W2)
- 3  (Junior-)Professur (W1)
- 4  Sonstige Professur: \_\_\_\_\_
- 5  Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

>>  
Dann

14.5 Bitte geben Sie nach Möglichkeit Ihre Entgeltgruppe an.

- 1  E15/E15 Ü/BAT Ia (oder vergleichbar)
- 2  E14/BAT Ib (oder vergleichbar)
- 3  E13/BAT IIa (oder vergleichbar)
- 4  Andere: \_\_\_\_\_
- 5  Keine Angabe

>> Wenn 14.4 = 2-5 (ExIn-Stelle = W1/W2/sonstige Prof/MA) dann

14.6 **Haben Sie an der Exzellenzeinrichtung eine Nachwuchsgruppe geleitet** (z.B. ähnlich den Emmy Noether-Gruppen oder Max-Planck-Nachwuchsgruppen)?

1  Ja    2  Nein

***Sie haben angegeben, nicht mehr an einer Exzellenzeinrichtung beschäftigt zu sein.  
Bitte geben Sie uns daher einige Informationen zu Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit.***

>> Alle:

14.7 **Sie sind gegenwärtig (überwiegend) beschäftigt...**

- 1  nach wie vor an der Hochschule/Forschungseinrichtung, an der ich bereits im Rahmen der Exzellenzinitiative beschäftigt war  
2  an einer anderen Hochschule  
3  an einer anderen außeruniversitären Forschungseinrichtung

>>Dann:

14.8 **An welcher Forschungseinrichtung sind Sie beschäftigt?**

- 1  Max-Planck-Gesellschaft  
2  Helmholtz-Gemeinschaft  
3  Fraunhofer-Gesellschaft  
4  Leibniz-Gemeinschaft  
5  andere außeruniversitäre Forschungseinrichtung (ggf. im Ausland)

4  in der Wirtschaft

5  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn 14.7 = 2 – 5;

14.9 **In welchem Land sind Sie gegenwärtig beschäftigt?**

>> Alle, außer 14.7 = 4-5

14.10 **Bitte geben Sie uns genauere Angaben zu Ihrem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis.**

- 1  Professur (W3)/Full Professorship (oder vergleichbar)  
2  Professur (W2)/Associate Professorship (oder vergleichbar)  
3  (Junior-)Professur (W1)/Assistant Professorship (oder vergleichbar)  
4  Sonstige Professur: \_\_\_\_\_  
5  Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in / Postdoc  
6  Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn 14.9 = Deutschland und 14.10 = 5

14.11 **Bitte geben Sie nach Möglichkeit Ihre Entgeltgruppe an.**

- 1  E15/E15 Ü/BAT Ia (oder vergleichbar)  
2  E14/BAT Ib (oder vergleichbar)  
3  E13/BAT IIa (oder vergleichbar)  
4  Andere Entgeltgruppe, und zwar: \_\_\_\_\_  
5  Keine Angabe

>> wenn 14.7 = 4-5 (Wirtschaft/sonstiges), dann oder wenn 14.10=1-4 (Prof)

**14.89 Wie hoch ist gegenwärtig Ihr jährliches Bruttoeinkommen? (Gemeint ist nur das Einkommen aus Ihrer hauptsächlichen Tätigkeit, nicht Bezüge aus Nebentätigkeiten, wie z. B. aus Vorträgen, etc.**

- 1  Unter 40.000 €/Jahr
- 2  40.000 bis <50.000 €/Jahr
- 3  50.000 bis <60.000 €/Jahr
- 4  60.000 bis <70.000 €/Jahr
- 5  70.000 bis <80.000 €/Jahr
- 6  80.000 bis <90.000 €/Jahr
- 7  90.000 bis <100.000 €/Jahr
- 8  100.000 bis <110.000 €/Jahr
- 9  110.000 bis <120.000 €/Jahr
- 10  Über 120.000 €/Jahr
- 11  keine Angabe

>> Alle

**14.12 Handelt es sich dabei um eine Vollzeit- oder eine Teilzeitposition?**

- 1  Vollzeit
- 2  Teilzeit

>> Alle, außer 14.7 = 4-5

**14.13 Wie wurden Sie auf ihre gegenwärtige Position aufmerksam?** [Mehrfachnennung möglich]

- 1  Durch eine Stellenausschreibung.
- 2  Ich wurde von Mitgliedern der Universität/Forschungseinrichtung direkt angesprochen.
- 3  Eine Kollegin/ein Kollege außerhalb der Universität/Forschungseinrichtung hat mich darauf hingewiesen.
- 4  sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

>> Wenn bei 14.13 = 2 genannt dann:

**14.14 Wurde Ihnen die Position „exklusiv“ angeboten oder handelte es sich eher um die Bitte, sich gegebenenfalls zu bewerben?**

- 1  „Exklusives“ Angebot
- 2  Bitte um Bewerbung
- 3  Weiß nicht

>> Wenn 14.14 = 1 dann:

**14.15 Welche Gründe haben Ihrer Meinung nach dazu geführt, dass Sie die Position „exklusiv“ angeboten bekommen haben?**

[Freitext]

>> Alle (hier inkl. 14.7 = 4-5)

**14.16 Was waren für Sie die entscheidenden Gründe, ihre gegenwärtige Position anzunehmen?**

[Freitext]

>> Alle außer 14.7 = 4-5

**14.17 Im Vergleich zu Ihrem vorherigen Beschäftigungsverhältnis an der Exzellenzeinrichtung: Welche Veränderungen hinsichtlich Ihrer persönlichen Arbeitssituation sehen Sie seit Antritt Ihrer neuen Stelle?**

	Deutlich weniger als vorher				Deutlich mehr als vorher	Kann ich nicht beurteilen.
Zeit für eigene Forschung	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Zeitaufwand für Gremienarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliches Gehalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang der Lehrverpflichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit wissenschaftlichem Nachwuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation/en mit außeruniversitären Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitaufwand für Präsenz in der nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit (Medien, Vorträge u.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse der Medien an meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle außer 14.7 = 4-5

**14.18 Welche Anteile Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie gegenwärtig auf die folgenden Tätigkeiten:**

	Anteil
Forschung (inkl. Publikationen und Vorträge)	ca. _____%
Begutachtungen (Manuskripte, Förderanträge, Evaluationen)	ca. _____%
Lehr- und Prüfungsverpflichtung	ca. _____%
Betreuung von Studierenden und Promovenden	ca. _____%
Drittmittelakquise	ca. _____%
Gremien/Selbstverwaltung	ca. _____%
Management	ca. _____%
sonstiges, und zwar: _____	ca. _____%
	[Autosumme 100%]

>> Alle

**14.19 Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?**

\_\_\_ Stunden

>> Alle

**14.20 Inwieweit sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation zufrieden?**

	Sehr unzufrieden				Sehr zufrieden
Position	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungsperspektiven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsaufgaben/-inhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitliche Beanspruchung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Uns interessiert nun Ihre persönliche Einschätzung zur Wirkung der Exzellenzinitiative sowie zu Aspekten des deutschen Wissenschaftssystems allgemein.**

>> Alle

**14.21 Im wissenschaftspolitischen Diskurs um die Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschlands werden unterschiedliche Maßnahmen und Reformvorschläge diskutiert. Welche Maßnahmen und Reformvorschläge halten Sie persönlich für geeignet, um den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken?**

	Überhaupt nicht geeignet				Sehr gut geeignet	Weiß nicht
Förderung von Interdisziplinarität	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Stärkere Leistungsorientierung bei der Mittelvergabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkung der leistungsunabhängigen Grundfinanzierung von Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Förderung gesellschaftlich und ökonomisch relevanter Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Zusammenarbeit zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professionalisierung des Hochschulmanagements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenzwettbewerbe für Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exzellenzwettbewerbe für Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdehnung strukturierter Doktorandenausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässliche Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufhebung des Jährlichkeitsprinzips (Mittelbewirtschaftung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle

**14.22 Wie wirkt sich aus Ihrer Sicht die Exzellenzinitiative auf die folgenden Aspekte an deutschen Hochschulen aus?**

	Sehr negativ				Sehr positiv	Kann ich nicht beurteilen
Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Forschung	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Qualität der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale Sichtbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Männern und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation von Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisziplinarität der Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhältnis von Geförderten und nicht Geförderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Wenn 14.99 = 1 (vorher GSC)

**14.23 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?**

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu	Weiß nicht
Graduiertenschulen heben die Doktorandenausbildung auf ein höheres Niveau.	1 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
Graduiertenschulen nehmen die Hochschullehrer stärker in die Pflicht bei der Betreuung ihrer Doktoranden/innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Graduiertenschulen sind wichtiger Bestandteil im Profil einer Hochschule.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Graduiertenschulen erhalten Doktoranden/innen eine forschungsnähere Ausbildung als in „normalen“ Promotionsverhältnissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



>> Wenn 14.99 = 2 (vorher EXC)

**14.24 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?**

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu				Weiß nicht		
Exzellenzcluster sind wichtiger Bestandteil im Profil einer Hochschule.	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>
In Exzellenzclustern wird auf deutlich höherem Niveau geforscht, als ich es bisher anderswo kennen gelernt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Exzellenzcluster investieren die Hochschulen langfristig Mittel und Personal, das sie an anderer Stelle einsparen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Wenn 14.99 = 3 (vorher ZUK)

**14.25 In welchem Maße stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?**

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu				Weiß nicht		
Die Maßnahmen des Zukunftskonzepts tragen zur Steigerung der internationalen Sichtbarkeit einer Hochschule bei.	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>
Die Maßnahmen des Zukunftskonzepts tragen zur Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen für Spitzenforschung bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Maßnahmen des Zukunftskonzepts tragen zur Steigerung der Attraktivität einer Hochschule für Spitzenforscher/innen aus aller Welt bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

>> Alle

**14.26 Wie bewerten Sie insgesamt die Berichterstattung der Medien über die Exzellenzinitiative?**

	Völlig unangemessen				Sehr angemessen				Weiß nicht		
Die Berichterstattung der Medien über die Exzellenzinitiative finde ich...	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>

>> Alle

**14.27 Bitte erläutern Sie kurz Ihre Einschätzung:**

[Freitextfeld]

**Abschließend bitten wir Sie um einige persönliche Angaben.**

>> Alle

**14.28 Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.**

19\_\_

>> Alle

**14.29 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.**

1  Weiblich                      2  Männlich

>> Alle

**14.30 Welche Staatsbürgerschaft(en) haben Sie?**

1. Staatsbürgerschaft:
2. Staatsbürgerschaft:

>> Alle

**14.31 Haben Sie eine feste Partnerin/einen festen Partner?**

- 1  Ja
- 2  Nein
- 3  keine Angabe

>> Wenn 14.31 = 1 dann:

14.32 **Wie ist die aktuelle Beschäftigungssituation Ihrer Partnerin/Ihres Partners?**

- 1  Nicht berufstätig
- 2  Teilzeit beschäftigt
- 3  Vollzeit beschäftigt
- 4  keine Angabe

>> Alle

14.33 **Wie viele Kinder haben Sie?**

- Kinder unter 6 Jahren \_\_
- Kinder von 6 bis unter 18 Jahren \_\_
- Kinder ab 18 Jahren \_\_
- Ich habe keine Kinder.
- keine Angabe

>> Wenn 1.xx = Deutschland

14.34 **In welchem Bundesland sind Sie tätig?**

- 1 Baden-Württemberg
- 2 Bayern
- 3 Berlin
- 4 Brandenburg
- 5 Bremen
- 6 Hamburg
- 7 Hessen
- 8 Mecklenburg-Vorpommern
- 9 Niedersachsen
- 10 Nordrhein-Westfalen
- 11 Rheinland-Pfalz
- 12 Saarland
- 13 Sachsen
- 14 Sachsen-Anhalt
- 15 Schleswig-Holstein
- 16 Thüringen

>>Alle

14.35 **Wann haben Sie Ihren (ersten) Dokortitel/PhD erworben?**

---- (Jahr)

>>Alle

14.36 **In welchem Land haben Sie Ihren (ersten) Dokortitel/PhD erworben?**

>> Alle

14.37 **Welchem Fachgebiet würden Sie sich selbst zuordnen?**

- 11 **Geisteswissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]
  - 111 Geschichtswissenschaften
  - 112 Sprachwissenschaften
  - 113 Philosophie/Theologie
  - 114 sonstige Geisteswissenschaften
- 12 **Sozial-, Verhaltens- und Rechtswissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]
  - 121 Rechtswissenschaften
  - 122 Wirtschaftswissenschaften
  - 125 Sozialwissenschaften
  - 123 Psychologie
  - 124 sonstige Sozial- und Verhaltenswissenschaften

**Lebenswissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]

- 21 Biologie
- 22 Medizin
- 23 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin
- 24 Sonstige Lebenswissenschaften

**Naturwissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]

- 31 Chemie
- 32 Physik
- 33 Mathematik
- 34 Geowissenschaften (einschl. Geographie)
- 35 Sonstige Naturwissenschaften

**Ingenieurwissenschaften** [nicht direkt wählbar, sondern:]

- 41 Maschinenbau und Produktionstechnik
- 42 Wärmetechnik/Verfahrenstechnik
- 43 Werkstoffwissenschaften
- 44 Elektrotechnik und Systemtechnik
- 46 Informatik
- 45 Bauwesen und Architektur
- 46 Sonstige Ingenieurwissenschaften
- 99 Keine Angabe

**Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, unsere Fragen zu beantworten.**

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt.

**Sie haben nun abschließend die Möglichkeit, uns Kommentare und Anregungen zum Fragebogen zukommen zu lassen.**

[Freitextfeld]

## 11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aus Exzellenzmitteln berufene Professoren.....	10
Tabelle 2: Verfahrensdauer in Monaten.....	14
Tabelle 3: Weiterbeschäftigungsaussichten der Professoren.....	16
Tabelle 4: Bruttojahreseinkommen der „Exzellenz-Professoren“ .....	17
Tabelle 5: Formales Lehrdeputat und tatsächliche Lehrtätigkeit pro Semester.....	18
Tabelle 6: Arbeitszeitverteilung der Professoren (Selbsteinschätzung, Verteilung in Prozent).....	21
Tabelle 7: Gehaltsgruppen der Nachwuchsgruppenleiter .....	23
Tabelle 8: Arbeitszeitverteilung der (Junior-)Professoren und Nachwuchsgruppenleiter (Selbsteinschätzung, Verteilung in Prozent).....	26

## **12 Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Verteilung der Verfahrensdauer.....	14
Abbildung 2: Veränderungen der Arbeitssituation.....	19
Abbildung 3: Weiterbeschäftigungsaussichten der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter .....	24
Abbildung 4: Formales Lehrdeputat und tatsächliche Lehrtätigkeit der Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter pro Semester.....	25
Abbildung 5: Bewertung wissenschaftspolitischer Maßnahmen im Vergleich.....	29