

# Einige Aspekte zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Sachsen und der Bundesrepublik Deutschland

*Diskussionspapier von Dr. René Krempkow (TU Dresden), im März 2006*

## 1. Zu diesem Diskussionspapier

Dieses Diskussionspapier entstand in zeitlichem Zusammenhang mit dem unerfreulichen Abschneiden Sachsens bei der Exzellenzinitiative und Fragen zu dessen Ursachen.<sup>1</sup> Bis zu diesem Zeitpunkt waren – im Unterschied z.B. zu Bayern (vgl. Berning/ Falk 2005) für Sachsen keinerlei systematische Untersuchungen zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses bekannt. Dass in der Stellungnahme der drei Technischen Universitäten Sachsens (vgl. UJ 2006) ausschließlich für die Juniorprofessur von der Notwendigkeit der Schaffung rechtlicher Voraussetzungen zur adäquaten Umsetzung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung die Rede ist, hängt sicherlich es auch mit dieser Tatsache zusammen.

Demgegenüber fand die Phase der Promotion in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung bei Analysen zur Leistungsfähigkeit der Forschung an Hochschulen in Deutschland wie auch in anderen europäischen Ländern (vgl. z.B. Enders/ Schimank 2001, Daniel 2001) und nicht zuletzt im Zuge des Bologna-Prozess in der Bergen-Erklärung (2005) mindestens ebenso starke Beachtung.

Aus dieser Diskrepanz ergab sich die Frage, wie die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Sachsen im Vergleich zu Deutschland insgesamt aussieht - und ob dies einer der möglichen Ansatzpunkte zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit Sachsens sein könnte. Dieser Frage kann bislang aufgrund der zeitlichen Restriktionen und der lückenhaften Datenlage nur exemplarisch für einzelne Hochschulen nachgegangen werden. Die einzigen für Sachsen flächendeckend verfügbaren und bereits veröffentlichten Daten hierzu stammen aus der amtlichen Prüfungsstatistik. Erst in den nächsten Wochen und Monaten sollen umfassendere Analysen zur Situation der Forschung im Rahmen der vom SMWK finanzierten Erstellung des ersten sächsischen Hochschulberichtes erfolgen, die bis Juni 2006 abzuschließen sind.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Die vom Bewilligungsausschuss ausgewählten Hochschulen bzw. Antragsskizzen, die sich mit einem Vollantrag um eine Förderung im Rahmen der Exzellenzinitiative der Bundesrepublik Deutschland bewerben dürfen, wurden Ende Januar 2006 bekannt gegeben. Aufgrund ihres guten Rufes, der überdurchschnittlichen Drittmittelbewilligungen und der unzweifelhaft großen Reformanstrengungen der letzten Jahre wurde erwartet, dass eine sächs. Universität in die engere Auswahl der Zukunftskonzepte für die sogenannten „Elitehochschulen“ gelangt. Entgegen den Erwartungen gelangte lediglich die Biomedizin der TU Dresden (neben der an der Universität Leipzig) in die Vorrunde; von den TU Chemnitz und Freiberg kam keine Antragsskizze in die engere Wahl.

<sup>2</sup> Die im Rahmen des bis Juni 2006 fertigzustellenden ersten sächsischen Hochschulberichtes für eine umfassendere Analyse geplanten Indikatoren sind:

- Drittmittel- und Projekteinnahmen im Zeitraum von drei Jahren im Verhältnis zur Zahl der Professuren bzw. des wiss. Personals ohne Drittmittelpersonal, Quelle: Amtl. Statistik/ SMWK; (vgl. DFG 2003, Daniel 2001) und
- Anzahl der Promotionen im Zeitraum von 3 Jahren im Verhältnis zur Zahl der Professuren, Quelle: Amtl. Statistik (vgl. Daniel 2001: 30).

Diese Indikatoren sollen – da sie bislang in amtlichen und staatlichen Statistiken nur auf dieser Aggregatebene vergleichbar vorhanden sind, gliedert nach sogen. Fachgebieten (vgl. DFG 2003: 34f.) und innerhalb dieser nach Hochschulen bis hinunter auf Fakultätsebene ausgewiesen werden sowie in Relation zu den entspr. Bundesvergleichswerten gesetzt werden. Zusätzlich soll für die Einordnung der Forschungsleistungen des Landes für die jeweiligen Fachgebiete ein Landesmittelwert berechnet werden. Darüber hinaus soll es Hinweise auf SFB, Gradientenkollegs u.ä. geben.

Zusätzlich zu den geplanten Indikatoren - die eher die Quantität bzw. den Umfang der Forschung erfassen - sind ohne zusätzlichen Datenerhebungsaufwand drei weitere Indikatoren möglich. (Nach Kuhlmann/ Heinze 2003: 8 muss davor gewarnt werden, quantitative Indikatoren allein als hinreichend für die Evaluation von Forschungsleistungen zu betrachten):

- Anteil der DFG-Fördermittel an Drittmitteln insgesamt/ Anteil DFG-Projekte an Gesamtzahl als Indikator für Ausrichtung auf eher grundlagen- und langfristig anwendungsbezogene Forschung und deren Qualität (vgl.

Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass Gedanken des Verfassers zur Situation der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Sachsen, die im Zuge erster Vorbereitungen dieser Analysen entstanden, letztlich in den sächsischen Hochschulbericht mit einfließen. Das hiermit vorgelegte Diskussionspapier ist jedoch kein Bestandteil des ersten sächsischen Hochschulberichtes und stellt ausschließlich die persönlichen Überlegungen des Verfassers dar, die dieser hiermit zur Diskussion stellen möchte. Anregungen und Hinweise auf mögliche Fehler und Inkonsistenzen in diesen Überlegungen und Einschätzungen werden gern aufgenommen.

## **2. Bedeutung der Promotion für die Nachwuchsförderung und Datenlage**

Der Wissenschaftsrat hat bereits 1985, also vor nunmehr 20 Jahren darauf hingewiesen, dass die Universitäten im Wettbewerb um ihren wissenschaftlichen Nachwuchs immer weniger konkurrenzfähig sind. Der Wettbewerb der Hochschulen untereinander und mit außeruniversitären Arbeitgebern um hervorragende Nachwuchswissenschaftler hat sich in den folgenden Jahren noch erheblich verschärft (vgl. WR 2001). Gleichzeitig sind es nach wie vor neben jungen Professor(inn)en vor allem die Doktoranden und Postdocs, „die die wissenschaftlichen Leistungen erbringen und die die Masse der Drittmittel akquirieren“ (vgl. Roth 2005: 22).<sup>3</sup> Der Wissenschaftsrat sah daher vor einiger Zeit Anlass, hierzu Empfehlungen auszusprechen, „weil sich gute Nachwuchswissenschaftler heute vielfach gegen eine Hochschullehrerkarriere bzw. gegen eine solche in Deutschland entscheiden“ (WR 2001: 7). Denn, so heißt es dort weiter: „Dies beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit der Hochschulen erheblich“. Insbesondere die Situation der Doktoranden ist nach den Worten des Wissenschaftsrates „von einer Reihe von Defiziten gekennzeichnet“. Dabei ist innerhalb der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung die Promotion besonders hervorzuheben: „Das Promotionsrecht ist das zentrale Alleinstellungsmerkmal der Universitäten gegenüber allen anderen wissenschaftlichen Einrichtungen. Die Universitäten sollten daher aus wohlverstandener Eigeninteresse ihre Leistungsfähigkeit in diesem Bereich weiter verbessern“ (vgl. WR 2002: 3f).<sup>4</sup> Die Datenlage zur Situation der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist dem gegenüber in Deutschland und in Sachsen durch eine Reihe von Problemen gekennzeichnet. So ist es aufgrund des uneinheitlichen rechtlichen Status von Promovierenden in Deutschland im Gegensatz zu anderen Staaten (vgl. Daniel 2001: 39, 41) nicht möglich festzustellen, wie viele

---

Kuhlmann/ Heinze 2003: 6) – wg. ex-ante Bewertung der Forschungsanträge. (Eine ex-post-Bewertung der Forschungsergebnisse ist erst zukünftig geplant - vgl. IFQ 2005, Hornbostel 2001: 146f.)

- Anteil der Drittmittel aus der Privatwirtschaft an Drittmitteln insgesamt/ Anteil Drittmittelprojekte aus der Privatwirtschaft an Gesamtzahl als Indikator für die Ausrichtung auf eher kurzfristig anwendungsbezogene Forschung (und deren Qualität – wg. ex-ante-Bewertung der Forschungsanträge; vgl. Hornbostel 2001: 146f.)

- Anteil der Drittmittel aus Ministerien und EU an Drittmitteln insgesamt/ Anteil Drittmittelprojekte aus Ministerien und EU an Gesamtzahl als Indikator für die Ausrichtung auf direkt staatlich finanzierte Forschung (vgl. Hornbostel 2001: 142f.)

Die Aktivitäten und der Erfolg von Fundraising – ein Begriff, der in jüngster Zeit häufiger auch in Hochschulzusammenhängen gebraucht wird – kann nicht untersucht werden, da bislang hierzu kaum Daten vorliegen. Ohnehin wäre die Abgrenzung zur Drittmittelfinanzierung noch ungeklärt (vgl. Giebisch/ Langner 2005: 3f.) und die bisherigen Einnahmen aus Fundraising spielen für die Hochschulfinanzierung bislang nur eine untergeordnete Rolle. Nicht zur Untersuchung vorgesehen sind außerdem Indikatoren zur Publikationsaktivität (für die Entwicklung belastbarer Indikatoren hierzu wurde eigens das Forschungsinstitut IFQ an der DFG gegründet) und zur Internationalität der Forschung (z.B. Gastwissenschaftler der AvH, Ausländische Geförderte des DAAD – vgl. DFG-Förderranking 2003: 90f.), da nur für wenige sächsische Hochschulen Aussagen möglich sind und der Rückgriff auf bereits vor längerer Zeit veröffentlichte Daten nötig wäre.

<sup>3</sup> Nach Enders/ Schimank (2001: 171) übernimmt der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland etwa vier Fünftel der Forschung und zwei Drittel der Lehre.

<sup>4</sup> Mit den seitdem erfolgten HRG-Änderungen wurde die Promotion durch den Wegfall der Habilitation als Regelzugangsvoraussetzung für die Professur noch aufgewertet.

Promovierende es gibt und demzufolge auch nicht, wie viele ihre Promotion abbrechen oder den Betreuer bzw. die Hochschule wechseln (vgl. WR 2001: 18, WR 2002: 7).<sup>5</sup> Immerhin werden die abgeschlossenen Promotionen erfasst und können - als Indiz für die Produktivität der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung – in Relation zur Anzahl der Professuren gesetzt werden (vgl. WR 2001: 20): Nach Zahlen der amtlichen Statistik gab es in Sachsen innerhalb der letzten drei Jahre (2002 bis 2004) 1.574 abgeschlossene Promotionen (ohne Medizin) auf 953 Professuren.<sup>6</sup> Damit bringen es in drei Jahren weniger als zwei Promovierende (1,6) je Professur zum erfolgreichen Abschluss.<sup>7</sup> Im Bundesdurchschnitt (2,4)<sup>8</sup> ist es fast einer mehr.<sup>9</sup> Wenn man die Quoten des Landes Sachsen mit denen der Bundesrepublik insgesamt vergleicht, muss man sich zunächst die Frage stellen, ob Differenzen auf die unterschiedliche Fächerstruktur zurückgeführt werden können. D.h.: Kann dies daran liegen, dass in den Ingenieurwissenschaften weniger promoviert wird und diese in Sachsen stärker vertreten sind? Dies ist nicht der Fall. Denn die Promotionsquoten des Landes liegen in allen Fächergruppen, auch in den Ingenieurwissenschaften, deutlich unter denen des Bundes. Dabei sind die Ausgangsbedingungen zur Schaffung von Doktorandenstellen bei den meisten ingenieurwissenschaftlichen Fächern in Sachsen aufgrund überdurchschnittlicher Drittmiteinnahmen besser als bundesweit (vgl. WR 2002: 14). Hinzu kommt, dass Hochschulen in Sachsen wie z.B. die TU Dresden zwar erste Erfolge in der Erhöhung der Familienfreundlichkeit aufweisen können. Bei der Chancengleichheit der Geschlechter gibt es jedoch insbesondere in einigen Ingenieurwissenschaften noch Defizite, die angesichts des teilweise schon spürbaren Ingenieurwachstumangels auch Einfluss auf die Promotionsquoten haben dürften (vgl. WR 2002: 8).

### **3. Mögliche Ursachen für die Situation in Deutschland und in Sachsen**

Wenn die Fächerstruktur die Differenzen der sächsischen Promotionsquoten zum Bundesdurchschnitt nicht erklärt, muss es andere mögliche Ursachen geben. Nach den vorliegenden bundesweiten Untersuchungen stehen deutsche Doktoranden international gesehen in einem besonders starken Hierarchiegefälle und arbeiten in stärkerer beruflicher und sozialer Unsicherheit (vgl. WR 2001: 7, Enders/ Schimank 2001: 170). Häufig eher nebenbei müssen sie dann mit ihrer Dissertation eine eigenständige wissenschaftliche Leistung erbringen und ihr eigenes wissenschaftliches Profil schärfen. Der Wissenschaftsrat hat festgestellt, dass vielen letztlich neben der Arbeit an der Hochschule zu wenig Zeit für die Doktorarbeit bleibt und häufig auch die Betreuung der Doktorarbeit problematisch ist. Hinzu kommen die langen Begutachtungszeiten, Probleme bei der Finanzierung des Lebensunterhalts und so weiter. Es existieren inzwischen mehrere Studien, die diese und weitere Probleme empirisch belegen (Berning/ Falk 2005, Mues u.a. 2004, Enders/ Bornmann 2001). Zwei bundesweite Netzwerke von Nachwuchswissenschaftlern, die Promovierenden-Initiative (PI) und THESIS (2005) haben dazu auch aktuelle Forderungskataloge erstellt. Wenn die Promotionsquoten in Sachsen deutlich anders ausfallen als bundesweit, sollte es aber über die genannten bundesweiten Probleme hinaus graduelle Unterschiede in den genannten Aspekten oder weitere Ursachen

---

<sup>5</sup> Zwar wurde im Zusammenhang mit der hochschulpolitischen Diskussion um den Status von Promovierenden hierzu im HRG 2002 eine Festlegung getroffen. (Vgl. §21 HRG Abs. 1.: „Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden nach Maßgabe des Landesrechts als Doktorandinnen und Doktoranden der Hochschule eingeschrieben, an der sie promovieren wollen.“) Dies sollte ursprünglich bis 31.12.2005 in landesrechtliche Ordnung umgesetzt werden. Einige Bundesländer setzten dies jedoch nicht oder nur teilweise um.

<sup>6</sup> Nur besetzte Stellen. Die Situation in der Medizin ist gesondert zu betrachten (vgl. WR 2002: 5).

<sup>7</sup> Auch wenn man den Bezugszeitraum erweitert, indem z.B. mit dem Jahr 2001 ein weiteres Jahr in die Untersuchungen einbezogen wird, ändern sich die Grundaussagen nicht.

<sup>8</sup> Bundesweit sind es nach Daten des Statistischen Bundesamtes ca. 44.000 Promotionen auf knapp 19.000 Professuren (jeweils ohne Medizin).

<sup>9</sup> In der Medizin sind in Sachsen nur Daten zur Veterinärmedizin verfügbar. Deren Landesquote liegt mit 5,5 ebenfalls unter der des Bundes von 6,8.

geben, die in bundesweiten Untersuchungen und Stellungnahmen noch nicht angesprochen wurden. Wie sieht also die Situation in Sachsen im Vergleich zu anderen Bundesländern aus?

### **3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen**

In Sachsen werden die rechtlichen Rahmenbedingungen nach einer Synopse und einer bundesweit vergleichenden Bewertung der Landeshochschulgesetze in der Tat schwieriger eingeschätzt als in den anderen Bundesländern (vgl. PI 2003, 2004). An den landesgesetzlichen Regelungen zur Promotion in Sachsen hat sich seitdem nichts Wesentliches verändert, während andere Bundesländer hier durchaus Modernisierungen vornahmen. Daher dürfte die Grundaussage der Analyse, dass Sachsen hier eines der Schlusslichter ist, nach wie vor zutreffen. Bei der Bewertung ausschlaggebend waren u.a. defizitäre Regelungen zu Status und Betreuung, fehlende Begrenzung der Begutachtungsdauer auf maximal 6 bzw. 3 Monate, generelle Zulässigkeit externer (auch interdisziplinärer und internationaler) Gutachter, sowie die Forderung von Verteidigung und zusätzlichem Rigorosum. Hier sollte, so die Forderung der PI, der Gesetzgeber einen klaren Rahmen vorgeben, innerhalb dessen die Hochschulen dann autonom die Möglichkeit haben, um die besten Nachwuchskräfte zu konkurrieren (vgl. auch CHE 2006, Koepf 2006). Die bisher vorliegenden Entwürfe zur Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes sind demnach als nicht ausreichend einzuschätzen, um die Situation nachhaltig zu verbessern.

### **3.2 Höhe des Gehaltes, berufliche Autonomie und Zukunftsperspektiven**

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen könnte es aber noch weitere Aspekte geben, mit denen die Ergebnisdifferenzen von Sachsen zum Bundesvergleich bei diesem Indikator der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung möglicherweise ursächlich zusammenhängen.

So wurde im Zusammenhang mit dem insgesamt unerfreulichen Abschneiden der sächsischen Universitäten im Rahmen der Exzellenzinitiative formuliert, dass deren Wettbewerbsfähigkeit dadurch leide, dass Sachsen bei der Festsetzung des Besoldungsdurchschnitts für die W2/W3-Professuren auf dem bundesweit letzten Platz liege. Dies hindere sie daran, Spitzenwissenschaftler zu gewinnen (vgl. UJ 2006: 1).

Inwieweit dies auch für Doktoranden und wissenschaftliche Mitarbeiter gilt, die – wie eingangs bereits dargelegt wurde – in Deutschland insgesamt einen großen Teil der Arbeit in Forschung und Lehre übernehmen (vgl. WR 2002: 3), wurde bislang in Sachsen nicht öffentlich thematisiert. Hinweise darauf, inwieweit das Gehalt die Motivation und Leistungsfähigkeit dieser Gruppe tangiert, könnten z.B. Befragungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern geben, die im Rahmen von Lehrendenbefragungen an mehreren sächsischen Hochschulen durchgeführt wurden (vgl. zusammenfassend dazu Krempkow 2005b: 299f.).

Demnach wird deren berufliche Zufriedenheit insgesamt jedenfalls nicht allein vom Gehalt determiniert. Die Höhe des Gehalts ist wissenschaftlichen Mitarbeitern wie auch Hochschulabsolventen insgesamt deutlich weniger wichtig als z.B. eine interessante Tätigkeit und das Arbeitsklima. Dies zeigen die Dresdner und ebenso bundesweite Mitarbeiterbefragungen (vgl. Krempkow 2005a, b) sowie Absolventenstudien (vgl. HIS 2004; Krempkow/ Popp/ Heidemann 2004). Demnach können also eher letztere Aspekte Ansatzpunkte zur Veränderung ggf. vorhandener Unzufriedenheit und damit ggf. einhergehender Demotivation bei wiss. Mitarbeitern sein.<sup>10</sup>

Auffällig ist, dass die Professor(inn)en an der TU Dresden sich im Gegensatz zu anderen Hochschulen in der Region deutlich zufriedener als die wiss. Mitarbeiter äußerten. Damit scheidet eine möglicherweise unzulängliche sachliche Ausstattung der Lehrstühle als Ursache der Unzufriedenheit aus, denn davon wären Mitarbeiter wie Professoren gleichermaßen betroffen. Weiterführende Analysen zeigen vielmehr: Die berufliche Autonomie - d.h. die Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen - ist zusammen mit der Arbeitsplatzsicherheit und

---

<sup>10</sup> Nicht untersucht wurde, inwieweit dies für deutlich geringer bezahlte Wiss. Hilfskräfte (mit HSA) zutrifft.

der beruflichen Anerkennung für die Mitarbeiter die wichtigste Determinante der beruflichen Zufriedenheit. Der Anteil der Befristeten ist aber überall hoch und die Befristungsregelungen sind deutschlandweit gleich. Daher liegt die Vermutung nahe, dass hier das Hierarchiegefälle noch ausgeprägter ist als an anderen Hochschulen. Dies müsste angesichts der Perspektiven, die gute Nachwuchswissenschaftler vieler Fächer in der Privatwirtschaft und im Ausland haben, zusammen mit den rechtlichen Rahmenbedingungen als deutlicher Wettbewerbsnachteil gesehen werden.

### **3.3 Fortbildungsmöglichkeiten für die Lehre**

Über die genannten Aspekte hinaus gibt es einen weiteren, der sich in den Zusammenhangsanalysen zur beruflichen Zufriedenheit für Lehrende und dabei insbesondere für die so genannten „Lehrorientierten“ (Enders/ Teichler 1995) unter ihnen als bedeutsam herausstellte: Dies betrifft das Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten für die Lehre (vgl. Pötschke 2004: 94f., Krempkow 2004: 9). Die größte Nachfrage besteht hierbei nach Weiterbildung zu Methoden der Lehre, Rhetorik und Präsentation sowie Qualitätssicherung der Lehre (vgl. Stütz 2006: 2, Krempkow 2004: 9). Bislang gibt es in Sachsen nur wenige spezifische Angebote zum Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen (nach §21 HRG) und didaktischen Fähigkeiten. Andere Bundesländer wie z.B. Baden-Württemberg oder Thüringen sind hier wesentlich weiter (vgl. auch Interview mit J. Wildt in [www.hochschulkarriere.de](http://www.hochschulkarriere.de)). Die Fachkompetenz dazu wäre z.B. an der Professur für Erwachsenenbildung der Universität Leipzig, im Dezernat Weiterbildung der TU Dresden, aber auch am Weiterbildungsinstitut der Hochschule Zittau-Görlitz (WBI) durch bereits erfolgte einschlägige Veranstaltungen vorhanden. Diese könnte auch anderen Hochschulen in Sachsen angeboten werden. Hiermit ist bereits eine mögliche Schlussfolgerung für die TU Dresden bzw. für Sachsen genannt.

## **4. Mögliche Schlussfolgerungen**

Als mögliche Schlussfolgerungen für Sachsen könnten – neben dem Ausbau der Fortbildungsmöglichkeiten für die Lehre - nach der vorliegenden Diskussion von Ergebnissen zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Sachsen aufgegriffen werden, was der Wissenschaftsrat bereits 2001 als Leitlinien formuliert hat, um die „besten Köpfe“ zu gewinnen: Demnach ist es unbedingt notwendig, dass die Attraktivität einer Hochschullaufbahn durch frühere Selbständigkeit und die frühzeitige Eröffnung einer belastbaren Karriereperspektive nachhaltig erhöht wird und die Chancen von Frauen und Eltern in der Wissenschaft weiter verbessert werden. Die Möglichkeiten für eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen sind im Zusammenhang mit der Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes gegeben. Auch in vielen anderen Bundesländern war es möglich, hier zu Modernisierungen zu kommen. Wenn Sachsen ebenfalls den Handlungsbedarf erkennt, könnte es im Wettbewerb der Hochschulen und Regionen wieder aufholen. Denn eigentlich muss es ja nicht erst die „besten Köpfe“ gewinnen, sondern sie nur im Lande und in der Wissenschaft halten.

Als Desiderat für künftige Untersuchungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Sachsen ist zu konstatieren, dass über die Analyse amtlicher Prüfungsstatistiken und (nur lückenhaft vorhandener) Mitarbeiterbefragungen hinaus eine sachsenweite Befragung von Promovierenden zur Erfassung weiterer wichtiger Aspekte der Qualität des Promovierens in Sachsen notwendig ist. Dies betrifft z.B. die Betreuung und Einbindung der Nachwuchsforscher in die „Scientific Community“ und könnte zu anderen Studien vergleichbar erfasst werden.

### **Kontakt:**

Dr. Rene Krempkow, Technische Universität Dresden, c/o Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung, [www.kfbh.de](http://www.kfbh.de), Tel.: (0351) 463-39745, Fax: -39747  
Email: [rene.krempkow@tu-dresden.de](mailto:rene.krempkow@tu-dresden.de)

## 5. Quellenverzeichnis

- Berning, E./ Falk, S. (2005): Das Promotionswesen im Umbruch. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1/2005
- CHE (2006): Stellungnahme zu den Eckpunkten für die Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 10.05.2005. Centrum für Hochschulentwicklung Gütersloh. Arbeitspapier Nr. 72
- Daniel, H.-D. (2001): Wissenschaftsevaluation. Neuere Forschungen und heutiger Stand der Forschungs- und Hochschulevaluation in ausgewählten Ländern. Center for Science and Technology Studies, Bern, CEST 2001/2
- DFG (2003): DFG-Förderranking 2003 ([www.dfg.de/ranking/](http://www.dfg.de/ranking/))
- Enders, J./ Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Campus Verlag. Frankfurt, New York
- Enders, J./ Schimank, U. (2001): Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? In: Die Krise der Universitäten. Leviathan, Sonderheft 20/2001, S. 159-178
- HIS (2004): Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2001. HIS GmbH, Hannover
- Hornbostel, S. (2001): Die Hochschulen auf dem Weg in die Audit Society. In: Die Krise der Universitäten. Leviathan, Sonderheft 20/2001, S. 139-158
- IFQ (2005): Antrag auf Förderung der Hilfseinrichtung „Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ)“ Antragsteller: Trägerverein Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) ([http://www.dfg.de/ifq/download/antrag\\_ifq.pdf](http://www.dfg.de/ifq/download/antrag_ifq.pdf))
- Koepernik, C. (2006): Positionspapier der Projektgruppe DoktorandInnen der GEW zur Reform des Sächsischen Hochschulgesetzes. (<http://www.gew.de/Binaries/Binary14209/PoPaSächsHG-Promotion.pdf>)
- Krempkow, R. /Popp, J./ Heidemann, L. (2004): Tabellenband. Sonderauswertung der Dresdner Absolventenstudien 2000 - 2003. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, (vorläufige Version) <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>
- Krempkow, R. (2004): Großer Bedarf an Fortbildung für die Lehre. In: Dresdner Universitätsjournal 18/04, S. 9
- Krempkow, R. (2005a): Arbeitszufriedenheit und Akzeptanz hochschulpolitischer Reformvorhaben an drei ostdeutschen Hochschulen, In: Das Hochschulwesen 3/2005, UniversitätsVerlagWebler, Bielefeld, S. 102-108
- Krempkow, R. (2005b): Leistungsbewertung und Leistungsanreize in der Hochschullehre. Eine Untersuchung von Konzepten, Kriterien und Bedingungen erfolgreicher Institutionalisierung. (Dissertation, elektronische Publikation im Hochschulschriftenserver der Sächsischen Landes- und Universitätsbibliothek: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:swb:14-1129208825969-55860>), Dresden
- Kuhlmann, S./ Heinze, T. (2003): Informationen zur Forschungsevaluation in Deutschland – Erzeuger und Bedarf. Gutachten für die Geschäftsstelle der DFG. In: Fraunhofer ISI Discussion Papers 3/2003
- Mues, C. u.a. (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland, DUZspezial, S. 13-22
- PI (2003): Promotionsreform in der Landesgesetzgebung. Synopse der Hochschulgesetze der Länder und ihrer Anpassung an die Novellen des Hochschulrahmengesetzes. ([www.Promovierenden-Initiative.de](http://www.Promovierenden-Initiative.de))
- PI (2004): Bewertung der Hochschulgesetze aus Sicht von Promovierenden. Arbeitspapier der Promovierenden-Initiative ([www.Promovierenden-Initiative.de](http://www.Promovierenden-Initiative.de))
- PI/ THESIS (2005): Gemeinsamer Brief der Promovierenden-Initiative und THESIS e.V. an Wissenschaftsministerien und -organisationen betr. „Bessere Betreuung von Promovierenden“
- Pötschke, M. (2004): Akzeptanz hochschuldidaktischer Weiterbildung. Ergebnisse einer empirischen Studie an der Universität Bremen. In: Das Hochschulwesen 3/2004: 94-99, Luchterhand Verlag, Neuwied
- Roth, G. (2005): Wir bräuchten 20 Indianer zwischen uns. (Interview) In: DUZ 12/2005, S. 20-24
- Stütz, D. (2006): Großer Bedarf an Weiterbildung. In: Dresdner Universitätsjournal 1/2006, S. 2
- UJ (2006): Ingenieurland Sachsen in Gefahr. In: Dresdner Universitätsjournal 2/2006, S. 1 ([http://tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/verwaltung/dezernat\\_5/sachgebiet\\_5\\_7/uj/pdf](http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/verwaltung/dezernat_5/sachgebiet_5_7/uj/pdf))
- WR (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wissenschaftsrat-Drs. 4756/01
- WR (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Wissenschaftsrat-Drs. 5459/02