

Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutsch-französischen Vergleich am Beispiel der Rechtswissenschaften

Silvia Pernice-Warneke*

A. Wissenschaftliche Karriere/ Wissenschaftlicher Nachwuchs in Deutschland.....	480	II. Habilitation à diriger des recherches.....	492
I. Promotion.....	480	III. Maîtres de conférences.....	493
II. Wissenschaftliche Mitarbeiter.....	482	IV. Professeurs/ Concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur.....	494
III. Wissenschaftliche Weiterqualifizierung.....	483	C. Résumé.....	497
1. Habilitation.....	483		
2. Juniorprofessur.....	486		
IV. Berufungsverfahren.....	487		
B. Wissenschaftliche Karriere/Wissenschaftlicher Nachwuchs in Frankreich.....	490		
I. Doctorat.....	491		

Die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland wird vielfach als belastend und problematisch empfunden: Befristete und – zumindest im Vergleich zu beruflichen Alternativen – vielfach inadäquat bezahlte Beschäftigungsverhältnisse, unklare Perspektiven, hohe Arbeitsbelastung durch Lehr-, Forschungs- und Verwaltungstätigkeit, aufgrund all dessen schwierige Vereinbarkeit von Beruf/ Wissenschaft und Familie, wenige und eher unattraktive Möglichkeiten, sich eigenständig in der Lehre zu betätigen, hoher Erfolgs- und Kreativitätsdruck. Auch wenn manche dieser Aspekte in anderen Fächern ein noch deutlich größeres Problem darstellen mögen als in den Rechtswissenschaften, so beanspruchen sie doch auch hier Geltung.

Natürlich mag die Begeisterung für Forschung und Lehre in einem zumeist angenehmen und inspirierenden universitären Umfeld und auch die (wenngleich vage) Aussicht auf eine Professorenstelle und das damit verbundene hohe gesellschaftliche Ansehen für viele einen ausreichenden Anreiz für das Einschlagen einer wissenschaftlichen Karriere darstellen. Und natürlich sind die Bedingungen auch an anderer Stelle, aus teilweise ähnlichen und teilweise abweichenden Gründen, nicht immer leicht. Und doch besteht die Besonderheit in den Rechtswissenschaften darin, dass für herausragende Absolventinnen und Absolventen zahlreiche interessante, lukrative und gesichertere alternative Berufsperspektiven bestehen, so dass sich ein Großteil der Absolventen, insbesondere jedoch nach wie vor der Absolventinnen, nicht für den wissenschaftlichen Karriereweg entscheidet.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland, mit Fokus auf den Rechtswissenschaften, sehen in groben Zügen wie folgt aus:

* Dr. Silvia Pernice-Warneke, LL.M. ist Akademische Rätin an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.

A. Wissenschaftliche Karriere/ Wissenschaftlicher Nachwuchs in Deutschland¹

I. Promotion

In Deutschland, auch hier wiederum mit speziellem Fokus auf den Rechtswissenschaften, erfolgt der Einstieg in die wissenschaftliche Karriere regelmäßig über die Promotion, die ihre Regelung in den Hochschulgesetzen der Länder sowie entsprechenden Satzungen der Universitäten bzw. Fakultäten erfährt.² Durch eine Promotion soll grundsätzlich die Fähigkeit zu selbstständiger, vertiefter wissenschaftlicher Arbeit nachgewiesen werden.³ Zu diesem Zweck muss eine Dissertation angefertigt werden. Hinzu tritt regelmäßig eine weitere Prüfungsleistung, zumeist eine mündliche Prüfung. Eine solche mündliche Prüfung ist grundsätzlich in drei Varianten denkbar: Rigorosum, Disputation und Kolloquium. Während das Rigorosum eine allgemeine Kenntnis- und Verständnisprüfung ist, die in keinem Zusammenhang mit dem Gebiet der Dissertation steht, handelt es sich bei der Disputation um eine Verteidigung der Arbeit.⁴ Das Kolloquium ist ein wissenschaftliches Gespräch, das von der Dissertation ausgehend weitergehende Fragestellungen behandelt.⁵ Zunehmend werden auch auf dem Gebiet der Rechtswissenschaften Graduiertenschulen mit strukturierten Promotionsprogrammen etabliert.

Deutschland lag 2010 (und liegt wohl weiterhin) mit 2,7 Promotionen pro 1000 Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren über dem EU-27-Durchschnitt von 1,5.⁶

- 1 Infolge der Föderalismusreform 2006 ist die Rahmenkompetenz des Bundes gemäß Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 GG a.F., aufgrund derer das Hochschulrahmengesetz (HRG) erlassen wurde, gestrichen worden. Dem Bund steht nun nur noch die Gesetzgebungskompetenz für Fragen der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse zu. Gemäß Art. 125 Abs. 1 S. 1 GG gilt das HRG dennoch fort. Das Vorhaben, das HRG aufzuheben (vgl. BT-Drs. 16/6122), wurde bislang nicht realisiert. Die Landesgesetzgeber können gemäß Art. 125a Abs. 1 S. 2 GG dennoch das Bundesrecht durch Landesrecht ersetzen. Infolgedessen kommt den Regelungen des HRG, obwohl sie hier und im Folgenden mitzitiert werden, nur noch eine eingeschränkte Aussagekraft zu.
- 2 Das Promotionsrecht steht den Universitäten zu und lediglich unter dem Vorbehalt staatlicher Erlaubnis, vgl. *Hartmer, M.*, Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: *Hartmer/Detmer* (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 199 (201). Die Regelungsdichte der einzelnen Landesgesetzgeber in diesem Bereich ist dennoch unterschiedlich. In den meisten Landesgesetzen wird die schriftliche Promotionsleistung, die Dissertation, und zusätzlich die mündliche Prüfung vorgegeben, vgl. bspw. Art. 64 BayHSchG, § 38 Abs. 2 LHG BW, § 29 Abs. 2 BbgHG oder § 9 Abs. 1 S. 2 NHG. § 67 Abs. 1 HG NRW sieht zwar die Dissertation, im Übrigen jedoch nur „weitere Prüfungsleistungen“ vor. § 35 BerlHG spricht, nachdem die ursprüngliche Fassung, die beispielsweise die Disputation als mündliche Promotionsleistung vorschrieb, durch den Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin mit Urteil vom 1. November 2004 (VerfGH 210/03; vgl. *WissR* 38 [2005], 67) wegen Eingriffs in den Kernbereich akademischer Selbstverwaltung für verfassungswidrig erklärt worden war, inzwischen die zu erbringenden Leistungen gar nicht mehr an. Demgegenüber regelt § 24 Abs. 2 HSG HE nach wie vor, dass die mündliche Prüfung in Form einer Disputation erbracht werden muss.
- 3 Vgl. dazu bspw. § 38 Abs. 2 LHG BW, Art. 64 BayHSchG, § 35 BerlHG, § 29 Abs. 2 BbgHG, § 9 Abs. 1 S. 2 NHG oder § 67 HG NRW.
- 4 Vgl. zu allem *Epping, V.* in *Leuze/Epping*, Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen, Stand Nov. 2009, § 67, Rn 47, 48.
- 5 Ebd.
- 6 Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, S. 10; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

Ein Viertel aller Promotionen in der EU-27 erfolgen in Deutschland.⁷ Auffällig ist außerdem, dass in Deutschland rund 75% der Promovierten anschließend nicht in der Wissenschaft oder an der Universität tätig sind – eine im internationalen Vergleich sehr hohe Quote.⁸ Zudem fühlt sich ein größerer Anteil der Promovierten in Deutschland adäquat beschäftigt, als dies unter den Nichtpromovierten der Fall ist.⁹ All dies weist darauf hin, dass der Promotion in Deutschland ein anderer Stellenwert zukommt als in anderen Ländern und dass sie nicht nur als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn, sondern als wertvolle Zusatzqualifikation auch in anderen Bereichen gilt, weshalb sich viele Absolventen auch mit außeruniversitären Karriereplänen für die Promotion entscheiden und weshalb es ihnen offenbar infolge dieser auch außeruniversitär hochgeschätzten Zusatzqualifikation gelingt, adäquate Beschäftigung zu finden. Diese Zahlen finden sich auch speziell für die Rechtswissenschaften wieder: Laut der im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2008 vorgelegten Zahlen liegt Deutschland mit 6,13 Promotionen pro 100 Hochschulabschlüssen in den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften¹⁰ deutlich über Frankreich mit 1,01 Promotionen pro 100 Hochschulabschlüssen.¹¹ In absoluten Zahlen lag in Deutschland in den Jahren 1999-2004 die Zahl der Promotionen pro Jahr bei rund 23000 bis 25000, in Frankreich lediglich zwischen 8000 und 10000.¹²

Bereits auf dieser Qualifikationsstufe ist ein Einbruch der Frauenquote zu verzeichnen – so liegt, obwohl rund 53% der Absolventen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften weiblich sind, die Frauenquote bei den Promotionen nur bei rund 37%.¹³

Das Durchschnittsalter bei Abschluss der Promotion liegt seit 2000 relativ stabil bei 33 Jahren,¹⁴ womit die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Mittelfeld rangieren.¹⁵

7 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 162; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

8 Siehe Fn. 6, S. 21.

9 Siehe Fn. 6, S. 20.

10 An dieser und auch an den nachfolgenden Stellen liegen statistische Daten vielfach nicht gesondert für die Rechtswissenschaften, sondern nur gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vor.

11 Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses 2008, http://www.buwin.de/site/assets/files/1004/buwin_08.pdf, S. 176, 181; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

12 Siehe Fn. 11, S. 171.

13 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 157, 161; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

14 Siehe Fn. 13, S. 160.

15 Siehe Fn. 13, S. 162.

II. Wissenschaftliche Mitarbeiter

Eine Promotion kann natürlich berufsbegleitend oder stipendienfinanziert erfolgen, regelmäßig sind Doktoranden jedoch als Wissenschaftliche Mitarbeiter an den Universitäten beschäftigt.

Wissenschaftlichen Mitarbeitern obliegen wissenschaftliche Dienstleistungen, die sie grundsätzlich unselbstständig und weisungsgebunden, regelmäßig unter der Weisungsbefugnis eines Hochschullehrers wahrnehmen.¹⁶ Die Wissenschaftlichen Mitarbeiter unterliegen grundsätzlich einer Lehrverpflichtung (in NRW gemäß Lehrverpflichtungsverordnung beispielsweise im Umfang von 4 Semesterwochenstunden). Auch dabei handelt es sich aber im Allgemeinen um „unselbstständige Lehre.“ So bestimmt beispielsweise § 44 Abs. 2 HG NRW, dass *„Lehraufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten gemäß Absatz 1... nach Gegenstand und Inhalt mit den für das Fach zuständigen Professorinnen und Professoren abzustimmen [sind] und ...unbeschadet des Rechts auf Äußerung der eigenen Lehrmeinung unter der fachlichen Verantwortung einer Professorin oder eines Professors [stehen].“*

Nur in begründeten Fällen kann auch eine selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre erfolgen.¹⁷ Die Wahrnehmung selbstständiger, attraktiver Lehraufgaben durch den wissenschaftlichen Mittelbau bleibt jedoch – zumindest in den Rechtswissenschaften – die Ausnahme und im Allgemeinen Habilitanden in der Endphase ihrer wissenschaftlichen Qualifikation vorbehalten.

Die Wissenschaftlichen Mitarbeiter können grundsätzlich als Angestellte oder unter bestimmten Voraussetzungen als Beamte beschäftigt werden,¹⁸ wobei die Landesregelungen hierzu voneinander abweichen. Regelmäßig handelt es sich dabei um zeitlich befristete Qualifikationsstellen. Gerade für diesen Fall der befristeten Beschäftigung sehen die Landesgesetze vor, dass den Wissenschaftlichen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben wird.¹⁹

Das im April 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz²⁰ sieht in § 1 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 grundsätzlich eine Befristung bis zu 6 Jahren bei nicht promoviertem Personal vor. Durch gewisse Umstände, wie zum Beispiel Kinderbetreu-

16 Vgl. beispielsweise § 52 Abs. 1 LHG BW, Art. 21 Abs. 1 S. 2 BayHSchPG, § 44 Abs. 1 HG NRW, § 53 Abs. 1 HRG.

17 Vgl. beispielsweise §§ 52 Abs. 1 LHG BW, Art. 21 Abs. 1 S. 4 BayHSchPG, § 110 Abs. 3 S. 2 BerlHG, § 44 Abs. 2 HG NRW, § 53 Abs. 1 HRG.

18 Vgl. beispielsweise § 52 Abs. 1 LHG BW, Art. 20 BayHSchPG, § 110 Abs. 1 BerlHG, § 23 Abs. 1 BremHG, § 28 Abs. 2 HmbHG, § 65 Abs. 2 HSG HE, § 44 Abs. 1, 3 HG NRW.

19 Vgl. beispielsweise § 52 Abs. 2 LHG BW, § 110 Abs. 4 S. 1 BerlHG, § 31 Abs. 4 NHG, § 44 Abs. 3 S. 2 HG NRW, § 53 Abs. 2 HRG.

20 Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506).

ung (2 Jahre pro Kind, § 2 Abs. 1 S. 3), Elternzeit (§ 2 Abs. 5 Nr. 3) oder sonstigen Betreuungsaufgaben (§ 2 Abs. 5 Nr. 1), kann sich diese Zeit verlängern.

Die Begründung zum Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Jahr 1984²¹ und das darauf Bezug nehmende BVerfG-Urteil²² geben als Erläuterung zum Sinn und Zweck der Stellenbefristung an, dass eine „ständige Fluktuation erforderlich sei, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten, ohne den die Forschung erstarren würde. Außerdem würden ohne eine solche Befristung die vorhandenen Stellen auf Dauer blockiert und die Nachwuchsförderung behindert.“²³ Und weiter: „Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich.... Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewähren zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muss einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden“²⁴ – eine Begründung, die nach wie vor Geltung beansprucht.

III. Wissenschaftliche Weiterqualifizierung

1. Habilitation

Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (in der Regel durch die Promotion nachgewiesen) sowie regelmäßig zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.

Dazu, worin genau diese zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen bestehen und wie sie erbracht werden, bestehen in den Landesgesetzen unterschiedliche Regelungen. Grundsätzlich können diese zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen gemäß dem überwiegenden Teil der Landesgesetze²⁵ durch Habilitation, im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter erbracht werden, wobei durch unterschiedliche Formu-

21 BT-Drs. 10/2283, S. 6.

22 BVerfGE 94, 268 (286).

23 BVerfGE 96, 268 (286) und BT Drs. 10/2283, S. 6.

24 BVerfGE 96, 268 (286).

25 Vgl. beispielsweise § 47 Abs. 2 LHG BW, § 39 Abs. 2 BbgHG, § 36 HG NRW.

lierung und Aufzählungsreihenfolge verschiedene Schwerpunktsetzungen der Landesgesetzgeber erkennbar sind.

§ 15 Abs. 4 HmbHG²⁶ dagegen nennt, ebenso wie § 100 Abs. 2 BerlHG, die Habilitation gar nicht mehr und führt die Juniorprofessur als Regelfall auf.²⁷

In der Rechtswissenschaft erfolgt die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen bislang nach wie vor durch Habilitation. Das Habilitationsrecht steht, wie das Promotionsrecht, den Universitäten zu. Denkbar als schriftliche Habilitationsleistung ist dabei grundsätzlich eine Habilitationsschrift/ Monographie oder aber mehrere wissenschaftliche Arbeiten, die insgesamt einer Habilitationsschrift entsprechen (so genannte kumulative Habilitation).²⁸ In den Rechtswissenschaften ist das Abfassen einer Monographie nach wie vor die Regel.

Die wissenschaftliche Leistung wird regelmäßig im Berufungsverfahren festgestellt.²⁹ Die pädagogische Eignung dagegen wird zwar in den Landesgesetzen, ur-

26 § 15 Abs. 4 S. 1 HmbHG: *„Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen...werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht.“* S. 2: *„Sie können auch im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter...erbracht werden.“*

27 Damit entspricht die Regelung dieser Landesgesetze der eigentlichen Intention der 5. Novelle des HRG 2002 (Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16. Februar 2002 (BGBl I S. 693), im Zuge derer dieser alternative Weg zur Professur geschaffen wurde. Der durch diese Novelle eingeführte § 44 Abs. 2 S. 1 HRG a.F., sah vor, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach § 44 Abs. 1 Nr. 4, die Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren sind, in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden sollten. Der 2. Senat des BVerfG erklärte jedoch das gesamte Fünfte Änderungsgesetz zum HRG in seinem Urteil vom 27. Juli 2004 (2 BvF 2/02) wegen Verletzung der Art. 70, Art. 75 in Verbindung mit Art. 72 Abs. 2 GG (Überschreitung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes) für verfassungswidrig.

Infolgedessen wurden die entsprechend korrigierten Regelungen bezüglich der Juniorprofessur durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 in das HRG eingeführt, die nicht weiter spezifizieren, wie die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbracht werden können.

28 Während beispielsweise Art. 65 Abs. 3 Nr. 2 BayHSchG dies selbst bestimmt, wird eine solche Regelung in § 68 HG NRW der Regelung durch die Universitäten/ Fakultäten in einer Habilitationsordnung überlassen.

29 Z.B. § 100 Abs. 2 S. 4 BerlHG, § 39 Abs. 2 BbgHG, § 58 Abs. 2 a.E. LHG M-V.

sprünglich basierend auf § 44 HRG, vor der wissenschaftlichen Eignung genannt, regelmäßig aber allein durch Lehrerfahrung nachgewiesen.³⁰

Mit abgeschlossener Habilitation kann nach den Hochschulgesetzen einiger Länder³¹ der akademische Grad „Dr. habil.“ geführt werden. Mit der Habilitation wird dem Habilitierten auch die Befugnis zur selbstständigen Lehre an der Hochschule für ein bestimmtes Fach/ Fachgebiet erteilt (Lehrbefugnis, *venia legendi*).³² Mit der Erteilung dieser Lehrbefugnis kann der Habilitierte den akademischen Titel „Privatdozent“ führen.³³

Ein Blick auf die Statistik: Im Jahr 2012 erfolgten 1646 Habilitationen, was gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von 5 % bedeutet.³⁴ Gegenüber dem Höchststand von 2002 fanden jedoch insgesamt 28% weniger Habilitationsverfahren statt, was wohl teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur als alternativer Qualifizierungsweg zurückzuführen ist.³⁵ Die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften liegt mit 126 Habilitationen im Jahr 2012 auf Platz 4;³⁶ auch speziell in dieser Fächergruppe ist die Zahl der Habilitationen damit rückläufig.³⁷ Die Zahl der Promotionen bleibt demgegenüber stabil. Insgesamt ergibt sich für die Rechtswissenschaften für das Jahr 2010 ein Verhältnis von Promotionen zu Habilitationen von

30 Vgl. beispielsweise § 47 Abs. 1 S. 2 LHG BW, § 100 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BerlHG, § 25 Abs. 1 Nr. 2 NHG, § 49 Abs. 1 Nr. 2 HSG RP, § 15 Abs. 2 HmbHG, der konsequent von Leistungen im Rahmen der Juniorprofessur spricht. § 62 Abs. 2 a.E. statuiert allerdings, dass die Qualität der selbstständigen Lehre z.B. durch Evaluation festgestellt sein soll. Zu beachten ist auch § 36 Abs. 1 Nr. 2 HG NRW, wonach die pädagogische Eignung zumindest ausnahmsweise im Berufungsverfahren festgestellt wird. Unklar ist aber auch, weshalb nur von „Eignung“, ganz überwiegend aber nicht von Fähigkeiten und Kenntnissen die Rede ist – lediglich § 58 Abs. 1 Nr. 2 SächsHSFG spricht neben der pädagogischen Eignung auch von hochschuldidaktischen Kenntnissen, womit einer zumindest bis zu einem gewissen Grade möglichen Erlernbarkeit solcher Fähigkeiten und Kenntnisse von vornherein eine Absage erteilt wird und ebenso unklar, weshalb quasi ausschließlich der Begriff „pädagogisch“, nicht aber „didaktisch“ auftaucht. Lediglich § 61 Abs. 1 Nr. 2 HSG-SH spricht von pädagogischer und didaktischer Eignung, § 25 Abs. 1 Nr. 2 NHG ebenfalls von pädagogisch-didaktischer Eignung und § 58 Abs. 1 Nr. 2 SächsHSFG spricht neben der pädagogischen Eignung auch von hochschuldidaktischen Kenntnissen. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass § 65 Abs. 1 HSG HE immerhin die didaktische Weiterbildung der Wissenschaftlichen Mitarbeiter anspricht.

31 Vgl. § 43 Abs. 6 S. 2 LHG-MV, § 41 Abs. 3 SächsHSFG, § 18 Abs. 9 S. 3 HSG-LSA, § 55 Abs. 2 HSG-SH, § 52 Abs. 5 ThürHG.

32 Vgl. z.B. § 9a Abs. 2 S. 1 NHG, § 68 Abs. 2 HG NRW.

33 Hartmer, M., Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Hartmer/ Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 199 (223, 224); vgl. auch beispielsweise § 9a Abs. 2 S. 2 NHG, § 68 Abs. 2 HG NRW, § 18 Abs. 9 S. 5 HSG-LSA, § 55 Abs. 5 S. 2 ThürHG.

34 Destatis, Statist. Bundesamt, Pressemitteilung vom 19. Juni 2013-203/13.

35 Ebd.

36 Ebd. Die größte Zahl an Habilitationen findet sich demgegenüber im Bereich Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften (2012: 847).

37 Während in den Jahren 2000 bis 2005 die Zahl der Habilitationen noch bei über 200 pro Jahr lag, liegt sie seit 2006 unterhalb der 200 und ist gegenüber 2006 mit 196 Habilitationen auf 139 2010, 114 in 2011 und 126 in 2012 gesunken; https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/06/PD13_203_213.html; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

25:1.³⁸ Auch dies stellt ein weiteres Indiz dafür dar, dass die Promotion – wohl sogar in der Regel – nicht den Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn bedeutet. Natürlich kann es aber auch Hinweis darauf sein, dass im Zuge der Promotion das Habilitationsverfahren/ die wissenschaftliche Karriere als unattraktiv eingeschätzt wird oder die Habilitation schlicht scheitert.

Der Frauenanteil lag 2012 insgesamt bei 27%, in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 25%, was eine Steigerung von 5% gegenüber dem Vorjahr bedeutet.³⁹ Tatsächlich liegt damit zwar in der Fachgruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine besonders signifikante Steigerung⁴⁰ und gegenüber den Vergleichsjahren 2000 und 2005 auch eine aufsteigende Linie vor, in den Zwischenjahren sind jedoch zahlreiche Schwankungen zu verzeichnen.⁴¹ Die Frauenquote liegt auch nochmals deutlich niedriger als bei den Promotionen, obwohl bereits dort eine deutlich niedrigere Frauenquote als bei den Absolventen zu verzeichnen war.

Was schließlich das Durchschnittsalter nach Abschluss der Habilitation anbelangt, so lag dieses 2010 bei 40,8 Jahren, wofür u.a. auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ausschlaggebend waren.⁴²

2. Juniorprofessur

Voraussetzung für die Einstellung als Juniorprofessor sind regelmäßig ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung⁴³ und besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.⁴⁴

Hinsichtlich der dienstrechtlichen Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist regelmäßig ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorgesehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll.⁴⁵ Eine Verlängerung für die zweite Phase

38 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 167; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

39 Destatis, Statist. Bundesamt, Pressemitteilung vom 19. Juni 2013-203/13.

40 So auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 164; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

41 Vgl. dazu Destatis, Statist. Bundesamt, Pressemitteilung vom 19. Juni 2013-203/13.

42 So auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, S. 12; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

43 Auch hier findet sich quasi ausschließlich die Formulierung „pädagogische Eignung“, § 30 Abs. 2 Nr. 2 NHG spricht von pädagogisch-didaktischer Eignung. Über den Nachweis dieser Eignung schweigen sich die meisten Hochschulgesetze aus; § 51 Abs. 2 Nr. 2 LHG BW nennt Lehrerfahrung als Nachweis, § 64 Abs. 2 Nr. 2 HSG-SH spricht ebenfalls primär von Nachweis durch Vorbildung und nur ausnahmsweise von einer Feststellung im Berufungsverfahren, § 54 Nr. 2 HSG RP spricht nur von einem „gesonderten“ Nachweis.

44 Vgl. zu diesen 3 Anforderungen beispielsweise § 102a S. 1 BerlHG, § 18 Abs. 1 HmbHG, § 30 Abs. 2 NHG, § 63 Abs. 1 Nr. 3 SächsHSFG; § 47 HRG.

45 Vgl. z.B. § 15 Abs. 1 BayHSchPG, § 102b Abs. 1 BerlHG, § 19 HmbHG; § 48 HRG.

soll dabei erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat. Die Regelungen dazu, ob Juniorprofessoren die akademische Bezeichnung „Professor“ oder „Juniorprofessor“ tragen dürfen, sind in den einzelnen Landesgesetzen unterschiedlich.⁴⁶

Die Hochschulgesetze der Länder sehen Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht freier Stellen insbesondere für den Fall vor, dass eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll.⁴⁷ Bei diesem Modell handelt es sich um das deutsche Modell der Juniorprofessur mit *tenure track*.⁴⁸ Zu beachten ist allerdings auch hier, dass die Berufung von Juniorprofessoren der eigenen Hochschule Einschränkungen unterliegt.⁴⁹

Die Juniorprofessur mit *tenure track* vermag sicher das Problem der unklaren Perspektiven zu früherem Zeitpunkt abzumildern. Problematisch daran und heftig kritisiert ist jedoch die Kollision mit Art. 33 Abs. 2 GG, wonach „*jeder Deutsche...nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte*“ hat, da sich auf nicht ausgeschriebene Professuren der habilitierte Nachwuchs nicht bewerben und nicht berufen werden kann.⁵⁰

Seit 2002 ist ein rascher Anstieg der Juniorprofessuren zu verzeichnen, 2010 existierten 272 Juniorprofessuren in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, davon 22% in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, womit diese Fächergruppe Rang 3 belegt.⁵¹ Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt mit 38% im Jahr 2010 deutlich höher als der Frauenanteil bei den Habilitationen, so dass sich vielleicht zumindest insoweit ein positiver Effekt der Juniorprofessuren feststellen lässt.

IV. Berufungsverfahren

Das Berufungsverfahren wird landesgesetzlich sowie über von den Universitäten erlassene Berufsordnungen geregelt.⁵²

46 Vgl. z.B. Art. 15 Abs. 2 S. 1 BayHSchPG und im Gegensatz dazu § 51 Abs. 8 LHG BW.

47 Vgl. beispielsweise § 48 Abs. 2 S. 3 LHG BW, Art. 18 Abs. 3 S. 4 Nr. 1 BayHSchPG, § 39 Abs. 1 S. 2 BbgHG, § 26 Abs. 1 Nr. 1a NHG, § 38 Abs. 1 HG NRW, § 59 Abs. 2 Nr. 2 SächsHSG, § 78 Abs. 1 ThürHG; § 48 HRG.

48 Hartmer, M., Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 199 (237).

49 Vgl. *beispielsweise* Art. 18 Abs. 4 S. 9 BayHSchPG, § 48 Abs. 3 LHG BW, § 14 Abs. 4 HmbHG, § 26 Abs. 5 S. 5 NHG, § 37 Abs. 2 HG NRW.

50 Vgl. zu alledem Hartmer, M., Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 199 (237).

51 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, S. 13; http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 171; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

52 Vgl. zum gesamten Berufungsverfahren Detmer, H., Das Recht der (Universitäts-)Professoren, in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 114 (133).

Wird eine Professur frei, findet grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung statt. Eine Berufungskommission⁵³ sichtet die Bewerbungsunterlagen, verfasst Gutachten und führt Kolloquien und Vorstellungsgespräche durch. Anschließend wird eine mit Begründung versehene Dreierliste⁵⁴ erstellt (und teilweise durch zwei vergleichende Gutachten auswärtiger Professorinnen oder Professoren ergänzt),⁵⁵ die der Fakultät vorgelegt wird. Schließlich wird die Liste an den Präsidenten/ Rektor weitergeleitet, der mit dem primo loco-platzierten Wissenschaftler Berufungsverhandlungen aufnimmt und die Berufung auf Vorschlag des Fachbereichs vornimmt, wobei teilweise auch Abweichungen möglich sind.⁵⁶ „Hausberufungen“, also die Berufung eines an derselben Fakultät Habilitierten, sind grundsätzlich nur unter starken Einschränkungen vorgesehen.⁵⁷

Was aber passiert mit den nicht oder nicht sogleich Berufenen?

Gleichzeitig mit der Einführung der Juniorprofessur durch die 5. HRG-Novelle⁵⁸ wurden die Personalkategorien Assistent, Oberassistent und Hochschuldozent abgeschafft, wodurch nun diese damaligen „Wartepositionen“ zwischen Habilitation und Berufung fehlen.⁵⁹ Die Landesgesetze sehen unter unterschiedlichen Voraussetzungen⁶⁰ die Möglichkeit vor, den Titel „außerplanmäßigen Professor“ zu führen. Die außerplanmäßige Professur begründet allerdings kein vergütetes Dienstverhältnis.

53 Zur Besetzung vgl. z.B. § 48 Abs. 4 LHG BW Art. 18 Abs. 4 S. 2-4 BayHSchPG, § 63 Abs. 2 HSG HE.

54 Vgl. z.B. Art. 18 Abs. 4 S. 5 BayHSchPG, § 63 Abs. 3 HSG HE, § 38 Abs. 3 HG NRW vorgesehen.

55 So z.B. in Art. 18 Abs. 4 S. 5 BayHSchPG, § 38 Abs. 3 HG NRW, § 63 Abs. 3 HSG HE oder in § 48 Abs. 4 LHG BW für W3-Professuren vorgesehen.

56 Vgl. z.B. Art. 18 Abs. 5 S. 3 BayHSchPG, § 63 Abs. 3 HSG HE, § 37 HG NRW.

57 Art. 18 Abs. 4 S. 8 BayHSchPG sieht eine Aufnahme von Mitgliedern der eigenen Hochschule in den Berufungsvorschlag nur in begründeten Ausnahmefällen vor, § 48 Abs. 3 LHG BW, § 14 Abs. 4 HmbHG, § 26 Abs. 5 S. 5 NHG oder § 37 Abs. 2 HG NRW machen für das wiss. Personal zusätzlich dazu klare Vorgaben, wie den Wechsel der Hochschule nach der Promotion oder eine mindestens 2-jährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der betreffenden Hochschule.

58 Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGÄndG) vom 16. Februar 2002 (BGBl I S. 693).

59 Hartmer, M., Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 199 (233).

60 Zum einen variieren die Zeiträume und die genauen Anforderungen (z.B. hervorragende Leistungen in Forschung und Lehre über einen Zeitraum von 5 Jahren gemäß § 41 Abs. 1, 3 HG NRW, sechsjährige Bewährung in Forschung und Lehre nach Habilitation bzw. Juniorprofessur gemäß § 26 HSG HE, sechsjährige Tätigkeit als Hochschullehrer gemäß Art. 29 Abs. 1 S. 1 BayHSchPG, zweijährige Lehrfähigkeit gemäß § 39 Abs. 4 LHG BW), v.a. aber bestehen die Unterschiede auch darin, dass teilweise der Titel „außerplanmäßiger Professor“ nur an Privatdozenten verliehen werden kann und damit die Habilitation zwingende Voraussetzung ist (vgl. z.B. § 39 Abs. 4 LHG BW, Art. 29 Abs. 1 S. 1 BayHSchPG, § 119 S. 1 BerlHG), teilweise nur die Einstellungsbedingungen für Hochschullehrer erfüllt sein sollen (vgl. z.B. § 41 Abs. 1 HG NRW, § 26 HSG HE), was auch durch Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen im Rahmen einer Juniorprofessur erfolgen kann, bzw. Juniorprofessoren explizit einbezogen werden (vgl. z.B. § 55 BbHG, § 35a NHG).

nis, sondern ist lediglich ein korporationsrechtlicher Titel.⁶¹ Erfolgt keine Berufung, muss die oder der Habilitierte auf andere Tätigkeitsfelder ausweichen.

Vergleicht man jedoch die Anzahl der Habilitationen in den Jahren 2005-2010⁶² mit den Zahlen der Neuberufungen in denselben Jahren,⁶³ so zeigt sich, dass in den Jahren 2005-2008 das Verhältnis Habilitationen zu Neuberufungen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zwischen 1,8 und 2, 2009 und 2010 dagegen bei rund 1,2 lag – eine auffallend positive Zahl, die sich wohl kaum mit den gefühlten Erfolgchancen des wissenschaftlichen Nachwuchses deckt.

Ein Blick auf die Statistik macht deutlich, dass aufgrund einer Quote von 28% Frauen unter den Neuberufenen,⁶⁴ (und wie oben gezeigt 25% unter den Habilitierten) zwischen Habilitation und Berufung zumindest kein weiterer „Frauenschwund“ einzutreten scheint. Das Durchschnittsalter bei der Erstberufung liegt um die 40 Jahre.⁶⁵

Insgesamt ergibt sich, dass in Deutschland fest angestellte und eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrer beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal klar in der Minderheit sind (8% auf W3-Positionen, 5% auf W2-Positionen).⁶⁶ Etwa 85% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen arbeitet unselbstständig auf Mittelbaupositionen, vier Fünftel davon auf befristeten Qualifikations- und Drittmittelstellen. Nur ein kleiner Teil des Mittelbaupersonals ist auf unterschiedlichsten Positionen (Akademische Räte, Funktionsstellen etc.) dauerhaft tätig⁶⁷ (2% Juniorprofessuren, 68% befristete Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, 17% unbefristete Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen).⁶⁸

Bei einer Reflexion über die Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland kann jedoch ein Vergleich zu anderen europäischen Ländern, zum Beispiel ein Blick über die Grenze zu den französischen Nachbarn aufschlussreich

61 Hartmer, M., Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 199 (226).

62 https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/06/PD13_203_213.html; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

63 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 177; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

64 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, S. 16; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

65 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 178; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

66 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, S. 15; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

67 Alles nach Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 81; zuletzt abgerufen am 20.12.2013 .

68 http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_kurzfassung_web3-2.pdf, S. 15; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

sein. Eine Karriere in der Wissenschaft verläuft hier grundlegend anders – doch kann dies eher Vorbild oder eher Negativ-Beispiel sein? Kommt für eine zunehmend größere Gruppe bilingualer Absolventen in Deutschland wie in Frankreich vielleicht sogar eine wissenschaftliche Karriere im jeweils anderen Land in Betracht?

B. Wissenschaftliche Karriere/Wissenschaftlicher Nachwuchs in Frankreich

Ein Vergleich ist natürlich in vielerlei Hinsicht schwierig. So ist in Frankreich sowohl die Lehre als auch die Forschung ganz anders strukturiert.

Was die Lehre anbelangt, so ist Frankreich seit jeher von einem zweigleisigen Bildungssystem bestimmt. Während die Grandes Écoles elitärem Denken und starker Selektivität verpflichtet bleiben, öffnen sich die Universitäten immer stärker und nehmen immer größere Studierendenzahlen auf.⁶⁹ Dies hat zur Konsequenz, dass sich die besten Abiturienten regelmäßig für eine Ausbildung an einer Grande École entscheiden werden. Auch wenn dieser Effekt in den Rechtswissenschaften dadurch abgemildert wird, dass ein veritables Jura-Studium nur an einer Universität absolviert werden kann,⁷⁰ mag dieser Umstand, dass französische Universitäten damit eben, anders als in Deutschland, nicht unangefochten als höchste und edelste Bildungseinrichtungen gelten, dazu führen, dass einer wissenschaftlichen Karriere und einer Tätigkeit an einer Universität insgesamt nicht derselbe hohe Stellenwert wie in Deutschland zukommt. Auch die Ausstattung der französischen Professoren mit Mitarbeitern und Büroräumen lässt sich nicht mit der Situation in Deutschland vergleichen.⁷¹

Forschung findet an den 83 Universitäten, den etwa 100 Grandes Écoles sowie an den rund 30 Forschungszentren mit fächerübergreifender bzw. schwerpunktbezogener Ausrichtung sowie an zwei Stiftungen statt.⁷² 2010 wurden 43,4 Milliarden für Forschung und Entwicklung ausgegeben, was 2,24% des BIP Frankreichs entspricht und womit Frankreich weltweit Platz 5 belegt. Mit 239 600 Vollzeit-Forschern liegt Frankreich europaweit auf Platz 2 hinter Deutschland und vor dem Vereinigten Königreich.⁷³ Verschiedene neu geschaffene Zentren sollen Forschung und Ressourcen bündeln und die Akteure öffentlicher Forschung zusammenführen – unter ihnen die

69 Vgl. auch Vasconsellos, M., *L'enseignement supérieur en France*, Paris 2006, S. 14.

70 Obgleich mittlerweile auch die SciencesPo eine *école de droit* unterhält und ein Studium der Rechtswissenschaften anbietet.

71 Jedenfalls in Paris verfügen die Professoren an den Rechtswissenschaftlichen Fakultäten über keine Büros – was allerdings *en province* bereits ganz anders aussehen kann. Über direkt unterstellte Mitarbeiter verfügen die Professoren insbesondere dann, wenn ihnen zusätzlich Verwaltungsaufgaben obliegen.

72 Vgl. zu diesen Informationen das Wissenschaftsportal der Französischen Botschaft in Deutschland, www.wissenschaft-frankreich.de sowie die Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56382/organisation-du-systeme-de-recherche-et-d-innovation.html>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

73 Vgl. zu diesen Informationen die Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24683-cid66659/l-etat-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-n-6-fevrier-2013.html>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

2006 geschaffenen und inzwischen rund 26 PRES (*pôles de recherches et d'enseignement supérieure*), die in stetigem Austausch mit den Universitäten und Hochschuleinrichtungen stehen, um wechselseitige Informations- und Mittelnutzung zu ermöglichen und damit Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.⁷⁴

Trotz des neuen Universitätsgesetzes (*loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités*), welches den Universitäten mehr Autonomie und Flexibilität in Budgetsteuerung und Personalpolitik, mehr Handlungsfreiheit in Forschung und Lehre übertragen und insgesamt zu mehr Transparenz, zu mehr Wettbewerbsfähigkeit und zu mehr Sichtbarkeit führen soll, ist es den Universitäten und Fakultäten, insbesondere in den Rechtswissenschaften, wegen der *concours* (siehe nachfolgende Ausführungen) kaum möglich, ein eigenes Forschungs- und Personalprofil zu realisieren.

Was nun das Lehr- und Forschungspersonal einer französischen Universität, die Gruppe der *enseignants-chercheurs*, anbelangt, so besteht diese im Wesentlichen aus *professeurs* sowie aus den sogenannten *maîtres de conférences*, die man in gewisser Weise mit den Akademischen Räten auf Lebenszeit an deutschen Universitäten vergleichen kann.⁷⁵ Beispielsweise an der *faculté de droit* der Université Paris I – Panthéon Sorbonne, sind von insgesamt 150 *enseignant-chercheurs* 75 Professoren und 52 *maîtres de conférences*. Die Übrigen sind Doktoranden bzw. über sonstige befristete Verträge Beschäftigte.⁷⁶ Damit allerdings liegt die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Sorbonne hinsichtlich ihres dauerhaft beschäftigten Forschungs- und Lehrpersonals noch deutlich über den für sämtliche französischen Universitäten und Fächer ermittelten Zahlen, nach denen 2009/2010 24% der hauptberuflich an der Universität Beschäftigten Professoren-, 40% *maîtres de conférences*-, 9% unbefristete Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und 27% befristete Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen einnahmen.

I. Doctorat

Der Einstieg in die wissenschaftliche Karriere erfolgt im Regelfall über die Promotion, das *doctorat*. Im Gegensatz zur Situation in Deutschland werden Promotionsvorhaben in Frankreich in der Regel nur begonnen und realisiert, wenn eine anschließende Tätigkeit an der Universität angestrebt wird, wofür auch die bereits dargestellten Vergleichszahlen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs sprechen.

74 Vgl. zu diesen Informationen die Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20724/les-poles-de-recherche-et-d-enseignement-superieur-pres.html> sowie das Wissenschaftsportal der Französischen Botschaft in Deutschland, www.wissenschaft-frankreich.de; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

75 Zu Gemeinsamkeiten und vor allem Unterschieden siehe sogleich unten.

76 <http://ecolededroitdelasorbonne.univ-paris1.fr/organisation/notre-organisation/enseignants-chercheurs/>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

Die Doktorandenausbildung in Frankreich wurde im Zuge des Bologna-Prozesses durch die *loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 de programme pour la recherche* und den *l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale* umstrukturiert. Die *formation doctorale* findet im Rahmen von Doktorandenschulen, die an die *établissements d'enseignement supérieur* angegliedert sind, statt, ist auf 3 Jahre angelegt, Art. 15 des *arrêté* (obgleich sie in der Regel meist länger dauert) und wird von Unterrichtseinheiten, Seminaren etc. begleitet, Art. 16 des *arrêté*.

Mit dem *décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche* wurde ein *contrat doctoral* geschaffen, der eine Grundlaufzeit von 3 Jahren hat und nochmals um 1 Jahr verlängert werden kann. Er garantiert den Doktoranden soziale Absicherung sowie eine Mindestvergütung, die durch zusätzliche Vergütung für weitere wahrgenommenen Aufgaben aufgestockt werden kann.⁷⁷

Für die Doktoranden kurz vor Abschluss ihrer Doktorarbeit bzw. Promovierte, die sich auf das *recrutement zB als maître des conférences* vorbereiten, gibt es die sogenannten ATER-Stellen (*attachés temporaires d'enseignement et de recherche*). Dabei handelt es sich um einen normalerweise auf 1 Jahr befristeten Vertrag zur Ermöglichung von Forschungs- und Lehrtätigkeit.⁷⁸

II. Habilitation à diriger des recherches

Nach erfolgreichem Abschluss der Promotion kann man sich bei einem *établissement de l'éducation supérieure*, z.B. einer Universität, mit dem *diplôme de doctorat* oder einem Äquivalent nach weiterer wissenschaftlicher Betätigung um die *habilitation à diriger des recherches*,⁷⁹ seit 1984 das höchste französische *diplôme*, bewerben. Für die Rechts- (wie auch für die Wirtschafts- und Politikwissenschaften) besteht gemäß Art. 3 des *arrêté du 23 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches* die Besonderheit, dass diese *habilitation* im Ausnahmefall auch bereits während der Anfertigung der Doktorarbeit erteilt werden kann. Von einer Jury werden die wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen des Bewerbers gewürdigt, die dieser auch mündlich präsentieren muss.

77 Rund 1.685 Euro brutto bei reiner Forschungstätigkeit, rund 2.015 Euro pro Monat bei zusätzlichen Lehr- oder Verwaltungsaufgaben. Vgl. zu diesen Informationen die Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20185/le-doctorat.html>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013 .

78 Vgl. zu allen Informationen die Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20185/le-doctorat.html>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013 .

79 In etwa zu übersetzen mit: „Befähigung selbstständig Forschungsarbeiten zu leiten“.

Dies lässt sich mit der auch in Deutschland grundsätzlich möglichen, in den verschiedenen Fächern jedoch unterschiedlich stark praktizierten, in der Rechtswissenschaft jedoch unüblichen, kumulativen Habilitation vergleichen.⁸⁰

Ein ganz wesentlicher Unterschied besteht jedoch darin, dass diese *habilitation* weder zwingende Voraussetzung für eine Stelle als *maître de conférences*⁸¹ noch als *professeur*, zumindest was die Rechtswissenschaften anbelangt,⁸² ist.

III. Maîtres de conférences

Wie bereits eingangs gezeigt, findet sich an den Universitäten ein relativ hoher Anteil an *maîtres de conférences*. So sind beispielsweise an der *faculté de droit* der Universität Paris 1 – Panthéon Sorbonne von 150 *enseignant-chercheurs* rund ein Drittel *maîtres de conférences*. Ihnen obliegen Lehraufgaben in größerem Umfang, obgleich insbesondere an den Pariser Jura-Fakultäten die *cours magistraux*, d.h. die großen Vorlesungen, praktisch ausschließlich durch Professoren abgehalten werden, was an Fakultäten in der *province*⁸³ schon anders aussehen kann. Jedenfalls aber werden Seminare oder die *travaux dirigés* regelmäßig von den *maîtres de conférences* geleitet. Insgesamt jedoch steht ihnen zumeist nur das – nach den Professoren – „zweite“ Zugriffsrecht auf die übriggebliebenen, bei den Professoren unbeliebteren, Veranstaltungen zu. Dennoch verfügen sie über deutlich mehr Selbstständigkeit als der wissenschaftliche Mittelbau in Deutschland.⁸⁴

Bei einer solchen Stellung als *maître de conférences* handelt es sich um eine verschiedene Besoldungsstufen (vgl. Art. 39 *décret n°84-431 du 6 juin 1984*) umfassende Lebenszeitposition, wobei das Durchschnittsalter bei der Berufung bei 33 Jahren liegt.⁸⁵ Das Gehalt beträgt zu Beginn rund 2100 Euro brutto, auf der letzten Stufe rund 3700 Euro brutto.⁸⁶

80 Vgl. dazu auch Fröhlich, J., Die Habilitation in Frankreich, Forschung und Lehre 7/2005, S. 373.

81 Art. 23 n°1 des *décret n°84-431 du 6 juin 1984* nennt für die erste Bewerbergruppe das *doctorat* gleichrangig neben der *habilitation à diriger des recherches*. Näher zum *recrutement* der *maîtres de conférences* s.u., Kapitel zu den *maîtres de conférences*.

82 Für das *recrutement* in den Rechts-, Politik-, und Wirtschaftswissenschaften gemäß Art. 42 n°2 i.V.m. Art. 49-2 des *décret n°84-431 du 6 juin 1984* ist das *doctorat* für den *premier concours* wiederum gleichrangig neben der *habilitation à diriger des recherches* genannt; bezüglich des allgemeinen *recrutement* gemäß Art. 42 n°1 i.V.m. Art. 46 des *décret n°84-431 du 6 juin 1984* dagegen für die erste Bewerbergruppe gemäß Art. 46 °1 nicht. Näher zum *recrutement* der Professoren s.u. Kapitel *Professeurs/ Concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur*.

83 Wie – zumindest aus Pariser Sicht – alles außerhalb von Paris bezeichnet wird.

84 Vgl. dazu auch Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses 2008, http://www.buwin.de/site/assets/files/1004/buwin_08.pdf, S. 179; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

85 Vgl. Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/74/8/bilan_recrutement_2011_etude_version_def_211748.pdf, S. 37; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

86 Vgl. die Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22657/maitres-de-conferences.html>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

Die Berufung auf eine Stelle als *maître de conférences* (sowie als *professeur*) ist im *décret n°84-431 du 6 juin 1984* geregelt. Für eine Bewerbung auf eine solche Stelle muss gemäß Art. 23 des *décret n°84-431 du 6 juin 1984* zunächst eine Einschreibung auf die Qualifikationsliste des CNU (*Conseil national des universités*) erfolgen. Im Anschluss folgt die Teilnahme an einem Auswahlverfahren (*concours*), das in diesem Fall für jede Einrichtung gesondert stattfindet, Art. 25, 28. Die Berufung von *maîtres de conférences* mittels eines *concours externe* bleibt dabei nach wie vor der Regelfall.⁸⁷

Gemäß Art. 23 n° 1 ist die Einschreibung in die Qualifikationsliste in erster Linie Inhabern eines *doctorat* oder der *habilitation à diriger des recherches* möglich. N°2, 3 und 4 nennen weitere mögliche Gruppen von Bewerbern, darunter beispielsweise solche, die bereits eine 3-jährige Berufstätigkeit vorweisen können.

Gemäß Art. 26 finden vier verschiedene Auswahlverfahren statt. Der *premier concours* richtet sich dabei an die Inhaber eines *doctorat* oder der *habilitation à diriger des recherches*.

Pro Stelle gibt es rund 5,7 Bewerbungen,⁸⁸ was verdeutlicht, wie umkämpft die Position ist. Die Quote der zum *maître de conférences* berufenen Frauen bewegt sich mit 44%, speziell in den Rechts-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften sogar mit rund 53%, auf hohem Niveau.⁸⁹

IV. Professeurs/ Concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur⁹⁰

Ebenso wie das Auswahl-/ Berufungsverfahren für *maîtres de conférences* ist auch das für Professoren im *décret n°84-431 du 6 juin 1984* geregelt.

Neben dem in Art. 42 n°1 vorgesehenen *concours ouverts par établissement* sieht Art. 42 n°2 für die Rechts-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften speziell die *concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur* vor.

Dabei handelt es sich um einen speziellen, nur alle 2 Jahre stattfindenden, für das gesamte Land zentral durchgeführten Typ des *concours*. Neben den *concours* für die Politik- und Wirtschaftswissenschaften findet im Bereich Rechtswissenschaften je ein *concours* im Bereich *droit privé, sciences criminelles*, ein *concours* im *droit public*

87 Vgl. hierzu die Statistik für das Jahr 2011 auf der Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche: http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/74/8/bilan_recrutement_2011_etude_version_def_211748.pdf, S. 35; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

88 Siehe Fn. 87, S. 37.

89 Siehe Fn. 87, S. 36. Statistisches Zahlenmaterial liegt nicht gesondert für die Rechtswissenschaften, sondern nur für diese gemeinsame Fächergruppe vor.

90 Vgl. allgemein zum Hochschullehrerdienstrecht in Frankreich auch Geis, M.-E., Europäisches Hochschullehrerdienstrecht, in: Hartmer/Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, 2. Auflage, Heidelberg 2011, S. 245 (249f.).

und ein *concours* für den Bereich *histoire du droit, des institutions et des faits économiques et sociaux* statt.⁹¹

Abgesehen von dieser fachlichen Aufteilung existieren gemäß Art. 49-2 zwei Typen dieser *concours nationaux* gemäß Art. 42 n°2:

Gemäß Art. 49-2 n°1 steht der *premier concours* Kandidaten mit *doctorat* oder *habilitation à diriger des recherches* offen, gemäß Art. 49-2 n°2 der *second concours* den *maîtres de conférences*, die über 40 Jahre alt sind und mindestens 10 Jahre an einem *établissement d'enseignement supérieur* tätig waren.

Gemäß Art. 49-2 des *décret n°84-431 du 6 juin 1984*, Art. 7, 8 des *arrêté du 13 février 1986* besteht der *premier concours* aus vier Leistungsnachweisen (*épreuves*): Einer Würdigung und Erörterung der Arbeiten und Publikationen des Bewerbers sowie drei Unterrichtseinheiten, wobei für zwei Unterrichtseinheiten eine Vorbereitungszeit von 8, für die dritte eine Vorbereitungszeit von 24 Stunden eingeräumt wird. Für diesen letztgenannten Leistungsnachweis können sich die Kandidaten ein Team zur Unterstützung zusammenstellen. Die Themen werden jeweils zugelost.⁹² Der *second concours* beinhaltet nur zwei *épreuves*, wobei einer in der Erörterung der Arbeiten und Publikationen besteht.

Gemäß Art. 49-2 werden die Kandidaten abschließend gerankt und je nach Rang den verschiedenen Einrichtungen zugeteilt.

Die Berufung von Professoren mittels *concours externe* bleibt insgesamt das bevorzugte Verfahren.⁹³ Insbesondere wird der Großteil der rechtswissenschaftlichen Professoren durch *die concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur* besetzt. Auch auf der Seite der Sorbonne wird ausdrücklich und offenbar nicht ohne Stolz klargestellt, dass die derzeit 75 dort tätigen Professoren „*professeur agrégés*“ sind.⁹⁴

Dabei werden rund zwei Drittel der Stellen über den *premier concours* gemäß Art. 49-2 n°1 des *décret*, nur ein Drittel über den *second concours* gemäß 49-2 n°2 besetzt.⁹⁵

91 Vgl. dazu Art. 2 des *arrêté du 13 février 1986*.

92 Vgl. dazu das *règlement interieur*, z.B. auf der Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_enseignants_chercheurs/44/3/Reglement_du_concours_256443.pdf; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

93 Vgl. Statistik für das Jahr 2011 auf der Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche: http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/74/8/bilan_recrutement_2011_etude_version_def_211748.pdf, S. 25; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

94 <http://ecolededroitdelasorbonne.univ-paris1.fr/organisation/notre-organisation/enseignants-chercheurs/>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

95 Website des Ministère de l'enseignement supérieure et de la recherche http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/74/8/bilan_recrutement_2011_etude_version_def_211748.pdf, S. 27; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

Rund 87% der Professoren werden aus dem Kreis der *maitres de conférences* berufen,⁹⁶ wobei diese im Durchschnitt zuvor rund 12 Jahre in dieser Funktion tätig waren, bevor sie zum Professor berufen werden.⁹⁷ Entsprechend liegt das Durchschnittsalter bei Ernennung zum *professeur* bei 44 Jahren.⁹⁸

Die Erfolgsaussichten sind – auf diesem hohen Niveau erst einmal angelangt – sogar besser als bezüglich der Position eines *maitre de conférences*: Pro Stelle gibt es rund 2,5 Bewerbungen.⁹⁹

Von den Bewerbern sind rund 70% männlich und nur rund 30% weiblich,¹⁰⁰ entsprechend liegt auch die Frauenquote unter den Ernannten – nach kontinuierlichem Anstieg seit 2004 – bei nun rund 33% in 2011.¹⁰¹ Speziell für die Rechts-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften ist gar ein Anstieg des Frauenanteils um 14 Prozent zu verzeichnen.¹⁰²

In dem am 17. Dezember 2012 veröffentlichten Rapport Vincent Berger an den Président de la République¹⁰³ findet sich harsche Kritik an diesem speziellen „archaischen“ System der *agrégation*. Das Hauptproblem wird darin gesehen, dass die Universitäten keine Forschungsstrategien entwickeln könnten, da nicht sie selbst ihre Wissenschaftler aussuchten. Zudem blockiere es die Karrierewege zahlreicher *maitres de conférences*, da die Universitäten selbst ihnen keinen *concours* eröffnen könnten, auch wird die (immer noch) zu niedrige Frauenquote/ das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern bemängelt¹⁰⁴ sowie kritisiert, dass insgesamt zu viele Ressourcen in die verschiedenen Qualifizierungs- und Rekrutierungsverfahren fließen¹⁰⁵ sowie an der Universität zu viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse bestünden.¹⁰⁶

Auch in dem im September 2011 veröffentlichten Bericht der Arbeitsgruppe um Frédéric Sudre¹⁰⁷ werden das unausgewogene Verhältnis zwischen dem nationalen *recrutement* und der Autonomie der Universitäten sowie die wenig attraktiven Kar-

96 Siehe Fn. 95, S. 26.

97 Siehe Fn. 95, S. 30.

98 Siehe Fn. 95, S. 29, 30.

99 Siehe Fn. 95, S. 31.

100 Siehe Fn. 95, S. 31.

101 Siehe Fn. 95, S. 28.

102 Siehe Fn. 95, S. 29.

103 http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Assises_escr/24/0/Assises-ESR-Rapport-Vincent-Berger-_237240.pdf, S. 67; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

104 Siehe Fn. 103, S. 67, 68.

105 Siehe Fn. 103, S. 68.

106 Siehe Fn. 103, S. 63, 64.

107 Rapport du groupe de réflexion sur les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques et politiques (Groupe 1)

<http://www.afsp.info/omasp/metiers/rapportsudre2011.pdf>; zuletzt abgerufen am 20.12.2013.

rierechancen der *maîtres de conférences* kritisiert.¹⁰⁸ Und obgleich der *concours national d'agrégation* eine unvergleichliche und erlässliche Schule für das Universitätspersonal darstelle,¹⁰⁹ sei das ganze Verfahren zu komplex, zu undurchsichtig, die Dauer zu lang, die damit verbundenen Belastungen zu groß, die Ungerechtigkeit im Rahmen des 24-Stunden-*épreuves* zu groß.¹¹⁰

So wird abzuwarten sein, welche Reformen und Umstrukturierungen auch im französischen System bevorstehen.

C. Resümee

Betrachtet man nun die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und Frankreich im Vergleich – so schwierig selbiger auch sein mag, so zeigt sich, dass einer der Hauptunterschiede wohl bereits darin besteht, dass sich französische Absolventen im Regelfall früher für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, um dann zielstrebig auf diese hinzuarbeiten. Denn bereits eine Doktorarbeit wird regelmäßig nur mit dem Ziel begonnen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, da – das gilt zumindest für die Rechtswissenschaften – einem Dokortitel in außeruniversitären juristischen Berufen regelmäßig nicht dieselbe Wertschätzung zu Teil wird, wie dies in Deutschland der Fall ist und weil regelmäßig auch die für eine Doktorarbeit aufgewendete Zeit und ihr Umfang über dem deutschen Durchschnitt liegen.

Abgesehen davon und abgesehen von dem damit in Zusammenhang stehenden Umstand, dass in Deutschland auch zahlreiche externe Doktorandenverhältnisse (d.h. Promotionen bereits außeruniversitär berufstätiger Absolventen) existieren, unterscheidet sich das Promotionsverhältnis in Frankreich dann auch darin von der Situation deutscher Doktoranden, die gleichzeitig eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle innehaben, dass in Frankreich eine Basisvergütung auch ohne jede zusätzliche Lehr- oder Verwaltungstätigkeit gewährt wird.

Ein Vorteil des deutschen Systems ist sicherlich, dass die Promotion in den Rechtswissenschaften und die Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Rechtswissenschaftlichen Fakultät Gelegenheit bietet, die Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere und Tätigkeit kennenzulernen und sich dafür oder dagegen zu entscheiden, ohne dass diese Zeit im Rahmen einer sich anschließenden Tätigkeit in der Praxis – anders als in Frankreich – als „verloren“ gelten würde. Im Gegenteil gilt die Promotion ja in Deutschland wie gezeigt gerade als wertvolle Zusatzqualifikation auch in der Praxis. In Frankreich findet die Entscheidung für oder gegen eine

108 Siehe Fn. 107, S. 5.

109 Siehe Fn. 107, S. 4.

110 Siehe Fn. 107, S. 6, 16.

wissenschaftliche Karriere regelmäßig zu einem früheren Zeitpunkt und ohne wirkliche Kenntnis des Systems „von innen“ statt.

Natürlich werden in Deutschland auch viele Ressourcen durch Doktoranden gebunden, die eine wissenschaftliche Karriere nie wirklich anstreben und der Wissenschaft nachher wieder verloren gehen. Dennoch ist ein wesentliches Ziel der deutschen wissenschaftlichen Nachwuchsförderung sicherlich auch, eine möglichst breite wissenschaftliche Bildung in der Bevölkerung zu verankern, da gerade in den Rechtswissenschaften eine besonders enge Verzahnung von Theorie, Wissenschaft und Praxis besteht und die Arbeitsmethoden ineinander greifen.

Was nun die Position des *maitre de conférences* anbelangt, so lässt sich diese nur schwer mit irgendeiner Position an einer deutschen Universität vergleichen. Angesichts der Qualifikation und auch hinsichtlich der Begeisterung für die Wissenschaft sind die *maitres de conférences* aber wohl tatsächlich am ehesten mit Habilitanden, die akademische Ratsstellen innehaben, vergleichbar. Allerdings sind jene an deutschen rechtswissenschaftlichen Fakultäten in aller Regel befristet und auch nicht derart zahlreich vorhanden wie an französischen. Angesichts der notwendigen Vorkonifikation, des zu durchlaufenden, aufwendigen und selektiven Verfahrens sowie des höheren Eintrittsalters unterscheidet sich die Position eines *maitre de conférences* jedenfalls stark von der eines durchschnittlichen Wissenschaftlichen Mitarbeiters in Deutschland.

Sobald man in Frankreich eine Stelle als *maitre de conférences* innehat, scheint sich die Situation merklich zu entspannen. Nicht nur, dass sich das Bewerberfeld bis dahin so verdünnt hat, dass eine Professorenstelle dann sogar wahrscheinlicher zu erreichen ist als eine Stelle als *maitre de conférences*, kann die Teilnahme am entsprechenden *concours* sodann auch mit dem guten Gefühl erfolgen, durch die Lebenszeitstellung als *maitre de conférences* über ein Auffangnetz im Fall des Scheiterns im *concours national d'agrégation* zu verfügen. Dem in Deutschland für die Begründung der Befristung bemühten Hauptargument, dass sie für eine nachhaltige Nachwuchsförderung und Innovation an der Universität unerlässlich sei,¹¹¹ scheint in Frankreich nicht die gleiche Bedeutung beigemessen zu werden. Dennoch bleibt natürlich die Frage, ob nicht doch viel Wahres in den Argumenten des BVerfG steckt, ob nicht wirklich innovative, kreative Ideen und großer wissenschaftlicher Output nur zu erwarten sind, wenn durch befristete Stellen der Leistungsdruck für den einzelnen erhöht und durch viel Personal „durchsatz“ für ständig neue, andersartige, kreative Ideen gesorgt wird. Und angesichts beschränkter finanzieller Ressourcen ist mit einer großen Zahl unbefristeter Stellen tatsächlich naturgemäß stets das Problem einer Blockade für nachrückende Talente verbunden.

111 Siehe oben.

Und doch bleibt das Problem, dass, auch bei guter Absicherung während der wissenschaftlichen Weiterqualifikation, beispielsweise durch Akademische Ratsstellen, die Perspektiven doch immer unklar bleiben, dass gerade mit guten Abschlüssen in der Justiz viel schneller die Möglichkeit besteht, eine abgesicherte Position zu erlangen bzw. in Kanzleien hinsichtlich Verdienst und Position schnell aufzusteigen und dass dies verschiedene Gruppen talentierter Absolventen, u.a. gerade auch Frauen mit Kinderwunsch, die an schneller beruflicher Etablierung interessiert sind, von vornherein von einer akademischen Karriere abhalten wird.

Was schließlich die Situation der Professoren an französischen Universitäten betrifft, so unterscheidet sich ihr Status von dem deutscher Hochschullehrer durch ein möglicherweise anderes gesellschaftliches Ansehen, was u.a. mit dem bereits dargestellten Dualismus im französischen Bildungssystem, der Konkurrenz zwischen Universitäten und Grandes Écoles zusammenhängen mag.

Es ist fraglich, ob das Verfahren des *concours national d'agrégation* zur Erlangung einer Professorenstelle durch die für das ganze Land zentrale Durchführung zu festen Terminen alle 2 Jahre, durch die für alle Bewerber in einem Durchgang gleiche Besetzung der Jury tatsächlich mehr Objektivität als deutsche Berufungsverfahren verspricht. Abgesehen von den übrigen geäußerten Kritikpunkten lässt es aber jedenfalls jede konkrete Forschungs- und – damit verbunden – jede Personalstrategie einer einzelnen Fakultät unmöglich werden. Dies steht nun auch in besonderer Diskrepanz zu den Bestrebungen des neuen Universitätsgesetzes (*loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités*), welches den Universitäten mehr Autonomie in Budgetsteuerung und Personalpolitik, mehr Handlungsfreiheit in Forschung und Lehre übertragen und insgesamt zu mehr Transparenz führen soll.

Im Unterschied zum deutschen System, in dem die pädagogische Eignung/ Unterrichtsleistung nur ausnahmsweise im Rahmen des Berufungsverfahrens und vielmehr durch entsprechende Vorbildung nachgewiesen wird, wird sie in Frankreich im Rahmen des *concours national d'agrégation* selbst festgestellt.¹¹²

Insgesamt verfügt Deutschland im Vergleich zu Frankreich über deutlich weniger hauptamtliches wissenschaftliches Personal. Besonders auffällig ist die Diskrepanz im Bereich des Mittelbaus, wenn man die *maîtres de conférences* diesem zurechnen will, aber selbst in der Gruppe der Professoren ist sie feststellbar. Auch verfügt Frankreich über höhere Frauenquoten, allerdings nur auf Ebene der *maîtres de conférences*, während unter den Professoren der Frauenanteil ebenfalls signifikant unter die 50%-Marke sinkt und damit kaum noch über der deutschen Frauenquote

112 Wobei Frankreich mit seinen Vorlesungen, in denen im wahrsten Sinne des Wortes vorgelesen wird, wohl nicht gerade eine didaktische Vorreiterrolle einnimmt.

liegt. Was schließlich einen Altersvergleich angeht, so werden Professorenstellen in der Regel hier wie dort mit Anfang 40 angetreten.

Ob allerdings das französische System wirklich Vorteile gegenüber dem deutschen System hinsichtlich der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses hat, lässt sich aus vielerlei Gründen bezweifeln. Soweit Vergleiche aufgrund der strukturellen Unterschiede überhaupt möglich sind, lassen sich – wie gezeigt – wohl Vor- wie auch Nachteile finden. Die Frage, wie genau die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Rechtswissenschaften in Deutschland verbessert werden könnte, lässt sich auch nicht so leicht beantworten.

Schließlich mag, solange es an deutschen rechtswissenschaftlichen Fakultäten immer noch genügend exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs gibt, auch gar kein echter Grund zur Sorge um das deutsche System und kein drängender Reformbedarf bestehen. Und doch sollte das Bestreben groß sein, die Besten und Geeignetsten (und darunter auch mehr Frauen) dadurch für diesen Weg zu gewinnen, dass die Bedingungen, die mit seinem Beschreiten verknüpft sind, trotz aller bestehenden Notwendigkeiten und Anforderungen, die die Hochschullehrertätigkeit mit sich bringt, gegenüber den Bedingungen in alternativen Tätigkeitsfeldern nicht zu unattraktiv sind. Denn es vermag niemand zu prognostizieren, ob sich auch künftig immer genügend hochqualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs finden wird, dessen Herz so sehr an Lehre und Forschung im universitären Umfeld hängt und der über das erforderliche Selbstvertrauen verfügt, dass er sich auch bei teilweise schwierigen Bedingungen für diesen Weg entscheidet.