

Eduard Gaugler*

Entwicklung der Professorenstellen und des wissenschaftlichen Nachwuchses
in der Betriebswirtschaftslehre

1. Anfänge der Institutionalisierung
2. Professuren und Habilitationen in der BWL
 - 2.1. Zuwachs an Professorenstellen
 - 2.2. Vakante Professuren
 - 2.3. Emeritierungen und Pensionierungen
 - 2.4. Wissenschaftlicher Nachwuchs aus Habilitationen
 - 2.5. Habilitierte ohne Professur
 - 2.6. Berufungschancen des Nachwuchses
 - 2.7. Steuerung der Stellenentwicklung
 - 2.8. Stimulierung des wissenschaftlichen Nachwuchses
3. Institutionalisierung des Faches "Personalwesen"
 - 3.1. Professuren für Personalwesen
 - 3.2. Vakanzen beim Personalwesen
 - 3.3. Habilitierte ohne Professorenstelle
 - 3.4. Laufende Habilitationsverfahren
 - 3.5. Bewerbungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - 3.6. Verbesserung der individuellen Bewerbungschancen
4. Entwicklungsperspektiven
 - 4.1. Stellen- und Nachwuchsentwicklung in den alten Bundesländern, in Österreich und in der Schweiz
 - 4.2. Aufbau der BWL in den neuen Bundesländern

Der Beitrag analysiert die Entwicklung der Relation von Professorenstellen und des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Betriebswirtschaftslehre. Gleichzeitig entwirft er ein Bild der Institutionalisierung dieser Disziplin an den Universitäten. Dabei wird auch ausführlich auf die Entstehung des betriebswirtschaftlichen Faches Personalwesen eingegangen. Schließlich werden Perspektiven der zukünftigen institutionellen Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten im deutschsprachigen Raum aufgezeigt. Nachwuchswissenschaftler erhalten dadurch nützliche Orientierungsdaten für die Planung ihrer weiteren Karriere, wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten bekommen Hinweise für eine eventuelle Nachwuchspolitik.

1. Anfänge der Institutionalisierung

Die institutionelle Verankerung der modernen Betriebswirtschaftslehre beginnt mit der Gründung der Handelshochschulen im deutschsprachigen Raum um die letzte Jahrhundertwende (Aachen und Leipzig 1898, Frankfurt am Main und Köln 1901, Berlin 1906, Mannheim 1907, St. Gallen 1908, München 1910, Königsberg 1915, Nürnberg 1919). Ungefähr gleichzeitig entstehen an einigen wenigen Universitäten betriebswirtschaftliche Lehrstühle; die Universität Zürich macht damit im Jahre 1903 den Anfang.

Die inhaltliche, methodische und theoretische Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre in den ersten Jahrzehnten hat eine Reihe von Studien dokumentiert. Dagegen sind die Kenntnisse über die Entwicklung der Studierendenzahlen in diesem Fach und der Zahlen der betriebswirtschaftlichen Professuren bis in die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg noch immer sehr spärlich. Bernhard Bellinger (1988, S. 32) hat für das Jahr 1949 von 39 Hochschullehrerstellen für BWL gesprochen. Aus verschiedenen Quellen hat Dieter Schneider (1985, S. 151) folgende Zahlen für die Professoren der BWL an deutschen Universitäten und Hochschulen zusammengestellt:

1920	6	Professoren der BWL
1923	14	"
1926	32	"
1938	26	"
1953	31	"
1970	128	"

Diese Zahlenreihe deutet auf eine starke Expansion des Lehrkörpers für BWL an wissenschaftlichen Hochschulen nach dem Zweiten Weltkrieg hin, die mit dem Jahre 1970 keineswegs abgeschlossen war. Die Institutionalisierung der BWL hat sich vielmehr in den letzten zwei Jahrzehnten - neben den Fachhochschulen und den Berufsakademien in einigen Bundesländern - im deutschsprachigen Raum auch an den wissenschaftlichen Hochschulen weiter intensiviert.

Die folgenden Darlegungen zeigen die Entwicklung der Professorenstellen und des wissenschaftlichen Nachwuchses im Zeitraum von 1977 bis 1989 zunächst für die BWL als Gesamtdisziplin an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und im deutschsprachigen Teil der Schweiz auf. Für denselben Geltungsbereich und für dieselbe Periode wird anschließend die Institutionalisierung der betriebswirtschaftlichen Teildisziplin "Personalwesen" dokumentiert. Als Grundlage dafür dienen die Ergebnisse von fünf Totalerhebungen, die der Lehrstuhl des Verfassers unter seiner Leitung auf Empfehlung des Vorstands des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. in den Jahren 1977, 1980, 1983, 1986 und 1989 bei sämtlichen wissenschaftlichen Hochschulen, an denen Professuren für BWL bestehen, durchgeführt hat. Die Ergebnisse dieser empirischen Untersuchungen sind publiziert (siehe Literaturverzeichnis). Auch die Resultate einer sechsten Totalerhebung, die sich im Sommersemester 1992 an die Vorgängeruntersuchungen anschloß, werden voraussichtlich im nächsten Jahr veröffentlicht werden.

2. Professuren und Habilitationen in der BWL

Wie die obige Zahlenreihe zeigt, hat sich die Zahl der betriebswirtschaftlichen Professuren von 1953 bis 1970 mehr als vervierfacht. Aus Tabelle 1 folgt, daß diese Zahl im Zeitraum 1970 bis 1989 von 128 auf 639 Professurenstellen für BWL angewachsen ist; sie hat sich in dieser Periode also verfünffacht. Daraus ergibt sich, daß die betriebswirtschaftlichen Professuren von 1953 bis 1989 um mehr als das Zwanzigfache zugenommen haben. Aus der Erhebung von 1992 ist zu entnehmen, daß auch in den letzten drei Jahren ein weiterer Stellenzuwachs zu verzeichnen ist.

Tab. 1: Professuren für Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

Hoch- schu- len	Deutschland Professuren				Österreich Hoch-Professuren					Schweiz Hoch-Professuren					Insgesamt Hoch-Pro- schu- fes- suren		
	H4/ C4	H3/ C3	H2/ C2	ins- ges.	schu- len	H4/ C4	H3/ C3	H2/ C2	ins- ges.	schu- len	H4/ C4	H3/ C3	H2/ C2	ins- ges.	len	suren	
1977	51	262	49	34	345	8	42	1	-	43	6	22	6	2	30	65	418
1980	54	306	58	36	400	8	45	2	-	47	6	26	7	2	35	68	482
1983	56	328	79	58	465	8	47	4	-	51	6	27	4	7	38	70	554
1986	60	358	76	44	478	9	56	7	1	64	6	32	9	1	42	75	584
1989	61	409	71	37	517	9	63	8	-	71	6	38	12	1	51	76	639

Neben den Professorenstellen für BWL hat auch die Zahl der wissenschaftlichen Hochschulen im deutschsprachigen Raum, an denen diese Disziplin vertreten ist, von 65 in 1977 auf 76 in 1989 zugenommen. Mit der Wiedervereinigung Deutschlands kommen gegenwärtig in den neuen Bundesländern eine Reihe weiterer Hochschulen mit einer größeren Anzahl betriebswirtschaftlicher Professuren hinzu, die bei späteren Erhebungen über die Stellen- und Nachwuchsentwicklung in der BWL ebenfalls zu erfassen sind (siehe Abschnitt 4.2.).

2.1. Zuwachs an Professorenstellen

Von 1977 bis 1989 hat sich die Zahl der betriebswirtschaftliche Professuren um 221 Stellen erhöht; dies entspricht einem Zuwachs von 52,9 % in zwölf Jahren, also durchschnittlich 18,4 Stellen pro Jahr. Die folgenden Zahlen zeigen, daß diese Zunahme nicht kontinuierlich verlaufen ist:

<i>Stellenzuwachs</i>			
1977 - 80	64	15,3 %	21,3 pro Jahr
1980 - 83	72	14,9 %	24,0 pro Jahr
1983 - 86	30	5,4 %	10,0 pro Jahr
1986 - 89	55	9,4 %	18,3 pro Jahr

Der prozentuale Stellenzuwachs liegt in Österreich (65,1 %) und in der Schweiz (70,0 %) deutlich über dem Gesamtdurchschnitt. In Österreich erfolgt der Stellenausbau jedoch stärker als im Durchschnitt ab 1983; in der Schweiz ist ein überdurchschnittlicher Zuwachs an Professorenstellen zwischen 1977 und 1980 sowie zwischen 1986 und 1989 zu verzeichnen. Daraus folgt, daß die drei deutschsprachigen Länder die Professuren für BWL weder in gleichem Umfang noch im periodischen Gleichschritt wachsen ließen.

Das Stellenwachstum vollzieht sich hauptsächlich bei der Besoldungsgruppe H4/C4. Von 1977 bis 1989 nehmen die H4/C4-Professuren um insgesamt 184 Stellen zu; in Deutschland sind es 147 zusätzliche Professorenstellen dieser Gruppe (plus 56,1 %), in Österreich 21 (plus 50,0 %) und in der Schweiz 16 (plus 72,7 %). In der betrachteten Periode kommen für BWL insgesamt 35 neue H3/C3-Stellen hinzu, auch hier hat Deutschland mit 22 Zugängen (plus 44,9 %) den größten Anteil. Völlig unbedeutend sind zahlenmäßig die H2/C2-Stellen in Österreich und in der Schweiz. Während in Deutschland diese Besoldungsgruppe von 1977 bis 1983 stark zunimmt, sinkt die Zahl dieser Stellen bis 1989 fast wieder auf ihr Ausgangsniveau von 1977 ab. An der Gesamtzahl betriebswirtschaftlicher Professorenstellen in Deutschland von 517 haben die C2-Stellen im Jahre 1989 nur noch einen Anteil von knapp 7,2 %; 1977 betrug er noch fast 9,9 %.

Der Gesamtzuwachs von 221 Professorenstellen zwischen 1977 und 1989 verteilt sich unterschiedlich auf die Teildisziplinen der BWL:

	Professorenstellen		Veränderungen von 1977 bis 1989
	1977	1989	
Allgemeine BWL	41	57	+ 16
Banken	25	23	- 2
Wirtschaftsinformatik	28	56	+ 28
Controlling	5	8	+ 3
Finanzwirtschaft	22	51	+ 29
Industriebetriebslehre	40	36	- 4
Logistik	9	12	+ 3
Marketing	49	80	+ 31
Öffentl. Betriebe	7	11	+ 4
Organisation	27	39	
Organisation und Personalwesen	11	--	} + 13
Personalwesen	11	23	
Planung	3	14	+ 11
Produktion	16	31	+ 15
Rechnungswesen	14	38	+ 24
Steuerlehre	24	36	
Wirtschaftsprüfung und Steuerlehre	11	--	} + 13
Wirtschaftsprüfung	17	29	
Versicherungen	6	9	+ 3
Untern.-Forschung	33	33	0
Untern.-Führung	10	33	+ 23
Sonstige Gebiete	9	20	+ 11

Bei dieser Zusammenstellung sind lediglich die Allein- und die Erstausrichtungen der Professuren berücksichtigt. Eine eventuelle Zweitbezeichnung von Professuren kann dazu beitragen, daß an einigen wissenschaftlichen Hochschulen die eine oder andere Teildisziplin stärker vertreten ist, als sie sich aus dieser Auflistung ergibt.

Das Wachstum an betriebswirtschaftlichen Professorenstellen ist an die Hochschulorten in der genannten Periode sehr unterschiedlich verlaufen. Eine größere Zahl von wissenschaftlichen Hochschulen hat ihren Stellenbestand nur in engen Grenzen verändert. Eine besonders starke Zunahme an Professuren für BWL verzeichnen u.a. Bayreuth, Erlangen-Nürnberg, Essen, Frankfurt/Main, Hamburg (H. f. Wirtschaft und Politik), Hohenheim, Kiel, Konstanz, Mainz, Mannheim, Marburg, Oldenburg, Stuttgart, Trier, Ulm, Graz (Universität), Innsbruck, Linz, Wien (Wirtschaftsuniversität), Basel, St. Gallen. Verschiedene wissenschaftliche Hochschulen haben in der Zeit von 1977 bis 1989 erstmals Professorenstellen für BWL eingerichtet oder haben sofort bei ihrer Gründung in dieser Periode auch die BWL stellenmäßig institutionalisiert.

2.2. Vakante Professuren

Der vorhandene Stellenbestand entspricht nicht der einsetzbaren Lehr- und Forschungskapazität, wenn Professuren zeitweilig nicht besetzt und nicht anderweitig vertreten werden. Deshalb besitzt die jeweilige Anzahl vakanter Professorenstellen eine große Bedeutung, insbesondere dann, wenn stark ansteigende Studentenzahlen die Lehr- und Prüfungskapazität eines Faches zunehmend in Anspruch nehmen.

Wie Tabelle 2 zeigt, haben die Vakanzen zu den fünf Erhebungszeitpunkten zwischen 1977 und 1989 zwischen 58 und 90 unbesetzten Professorenstellen geschwankt. Diese Zahlenangaben bedeuten, daß zwischen minimal 11,9 % (1983) und maximal 17,6 % (1980) der gemäß Stellenplan für die BWL zur Verfügung stehenden Professuren unbesetzt waren.

Tab. 2: Vakante Professuren für Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

	H4/C4		H3/C3		H2/C2		insgesamt	
	Stellen	vakant	Stellen	vakant	Stellen	vakant	Stellen	vakant
1977	326	36	56	14	36	8	418	58 = 13,9 %
1980	377	47	67	19	38	19	482	85 = 17,6 %
1983	402	36	87	15	65	15	554	66 = 11,9 %
1986	446	55	92	16	46	4	584	75 = 12,8 %
1989	510	69	91	16	38	5	639	90 = 14,1 %

Diese Vakanzen verteilten sich bei der Erhebung im Jahre 1989 unterschiedlich auf die Teildisziplinen der BWL. Die absoluten Höchstzahlen an vakanten Stellen ergaben sich bei Allgemeiner BWL (13 Vakanzen), bei Wirtschaftsinformatik, Marketing und Finanzwirtschaft (je 11 Vakanzen) und Produktion (8 Vakanzen). Bringt man diese absoluten Zahlen mit dem jeweiligen Stellenbestand der Teildisziplinen in Verbindung, dann ändert sich die Reihenfolge:

Controlling	37 %	der Stellen vakant
Produktion	26 %	der Stellen vakant
Personal	26 %	der Stellen vakant
Allgemeine BWL	22 %	der Stellen vakant

Häufig stehen die Vakanzen mit der Zuteilung neuer Professuren in Verbindung. Die Besetzung einer neu geschaffenen Professorenstelle nimmt einen mehr oder weniger langen Zeitraum in Anspruch. Auch die Wiederbesetzung einer Professur, die durch Wegberufung oder Emeritierung bzw. Pensionierung ihres bisherigen Inhabers vakant wurde, dauert eine gewisse Zeit. Schließlich haben in der Bundesrepublik Deutschland die Länderregierungen zur Lösung von Haushaltsproblemen in den letzten Jahrzehnten immer wieder zeitlich begrenzte Stellenbesetzungssperren angeordnet, unter die teilweise auch trotz der rapide ansteigenden Studentenzahlen in der BWL Professuren dieses Fachs fielen. Nicht zu den Vakanzen zählen Professorenstellen, deren Inhaber für einige Zeit zugunsten anderer, universitätsinterner oder -externer Aufgaben beurlaubt sind und die für diese Zeit vertretungsweise durch andere Wissenschaftler besetzt werden. Dabei bleibt außer Betracht, ob und inwieweit solche Vertretungen das normale Aufgabenvolumen der Professur voll oder nur teilweise abdecken.

2.3. Emeritierungen und Pensionierungen

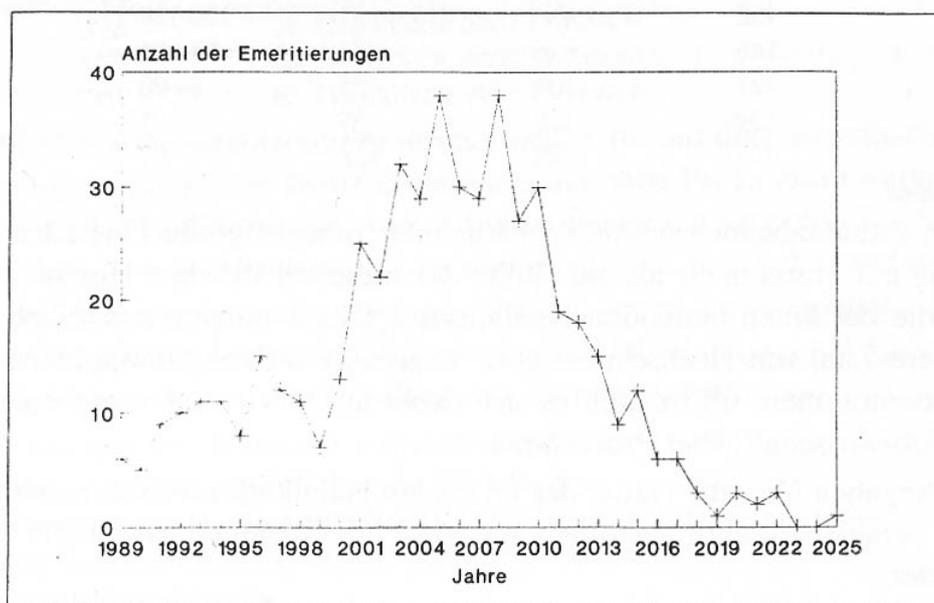
Die Verfügbarkeit von Professuren wird grundsätzlich nicht von der Altersgrenze der Stelleninhaber für die aktive Wahrnehmung ihrer Dienstaufgaben beeinträchtigt, da im Regelfall das Berufungsverfahren zur Wiederbesetzung der durch Pensionierung bzw. Emeritierung frei gewordenen Professorenstelle führt. Ausnahmen davon bilden Professuren, die im Zuge des sog. Fiebiger-Planes in den achtziger Jahren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geschaffen wurden. Für diese zusätzlichen Professorenstellen waren an anderen Professuren kw-Vermerke anzubringen, die innerhalb eines bestimmten Zeitraum wegen der Altersgrenze ihres derzeitigen Inhabers frei werden und dann aus dem Staatshaushaltsplan gestrichen d.h. nicht wiederbesetzt werden sollten. Soweit bekannt sind betriebswirtschaftliche Hochschullehrerstellen sehr selten als Fiebiger-Professuren eingerichtet worden; außerdem tragen sich die Hochschulen mit der Erwartung, daß der Wegfall der mit kw-Vermerken versehenen Professuren wegen des weiteren Anstiegs der Studentenzahlen in den betriebswirtschaftlichen Fächern letztlich nicht erfolgen wird.

Aufgrund der fünf Totalerhebungen für die BWL ergaben sich für die anstehenden Emeritierungen bzw. Pensionierungen folgende Zahlenangaben.
Emeritierungen/Pensionierungen

	H4/C4	H3/C3	H2/C2	insgesamt
1977 - 80	10	-	-	10
1980 - 83	10	-	-	10
1983 - 86	11	1	1	13
1986 - 89	17	2	1	20
1989 - 92	26	4	0	30

Die tatsächlichen Zahlen für Emeritierungen/Pensionierungen in den genannten Zeiträumen weichen von diesen Angaben ab, weil nicht für alle Fachvertreter das genaue Emeritierungs- bzw. Pensionierungsalter bestimmbar war. Außerdem ergeben sich Veränderungen bei vorzeitigen Todes- und Invalidisierungsfällen. Beispielsweise sind in den Jahren 1991/92 eine Reihe von betriebswirtschaftlichen Fachvertretern während ihrer aktiven Dienstzeit verstorben. Auch ihre vorzeitigen Todesfälle verändern die in Abbildung 1. wiedergegebene Emeritierungskurve, die auf den erreichbaren Lebensdaten der im Jahre 1989 in der Erhebung erfaßten Hochschullehrer basiert.

Abb. 1: Emeritierungskurve der Hochschullehrer (Stand 1990)



Wie diese Emeritierungskurve zeigt, waren für die Jahre von 1989 mit 1995 insgesamt 60 Emeritierungen bzw. Pensionierungen zu erwarten (insbesondere in den Teildisziplinen Industriebetriebslehre, Marketing, Organisation und Rechnungswesen). Mit besonders großen Pensionierungszahlen ist im Zeitraum von 2001 bis 2010 zu rechnen. Hier spiegeln sich in der Emeritierungskurve die umfangreichen Stellenmehrungen in den achtziger Jahren und das durchschnittliche Lebensalter der Nachwuchswissenschaftler bei den Erstberufungen auf eine Professorenstelle.

2.4. Wissenschaftlicher Nachwuchs aus Habilitationen

In den siebziger Jahren sind eine Reihe betriebswirtschaftlicher Professuren mit Nachwuchskräften besetzt worden, die sich nicht habilitiert hatten. Im folgenden Jahrzehnt sind diese Ausnahmen bei der Besetzung von Professorenstellen in der BWL seltener geworden; regelmäßig verlangen die wissenschaftlichen Hochschulen für Ernennungen bzw. Berufungen auf Professuren den Erwerb der *venia legendi* für Betriebswirtschaftslehre. Unter diesen Aspekten bekommt die Entwicklung der Habilitationen für BWL ihre besondere Bedeutung. Einschlägige Informationen liefert dazu die folgende Zahlenübersicht.

in den folgenden drei Jahren:

	laufende Habitations- verfahren	geplante Habitations- abschlüsse	tatsächlich erfolgte Habitationen	erwartete zusätzliche Habitationsverf.
1977	152	n.e.	71	120-128
1980	146	n.e.	59	94-101
1983	127	104	55	84-88
1986	139	125	59	91
1989	107	85	n.e.	97

n.e.: nicht erhoben

Diese Zahlenangaben enthalten mehr oder weniger große Unschärfen. So hat regelmäßig nur etwas mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Hochschulen Zahlen über die bei ihnen laufenden Habitationsverfahren mitgeteilt. Freilich hat auch eine größere Zahl von Hochschulen über längere Zeiträume hinweg keine Habitationen vorgenommen; oft handelt es sich dabei um Hochschulen mit einer kleinen Zahl betriebswirtschaftlicher Professuren.

Die Angaben über die Dauer der laufenden Habitationsverfahren sind vielfach zu knapp bemessen; häufig benötigen die Verfahren ungefähr zwei Jahre mehr Zeit als gemeldet.

Bei allen fünf Erhebungen haben sich die laufenden Habitationsverfahren hinsichtlich der Arbeitsschwerpunkte der Habilitanden sehr unterschiedlich auf die betriebswirtschaftlichen Teildisziplinen verteilt. Bei der Erhebung 1989 dominierten Marketing, Wirtschaftsinformatik und Organisation eindeutig die Häufigkeitsverteilung der Nennung. Am Ende standen dagegen Logistik, öffentliche Betriebe und Versicherungen; für diese Teilgebiete der BWL gab es nur einige wenige Zweitnennungen als Arbeitsschwerpunkte der Habilitanden. Eine nähere Betrachtung dieser Untersuchungsergebnisse bestärkt die Annahme, daß sich die Habilitanden bei der Wahl ihrer Arbeitsschwerpunkte an der fachlichen Ausrichtung der sie betreuenden Professoren orientieren. Daraus folgt, daß mit der Anzahl der in einem Teilgebiet der BWL besetzten Professuren die Zahl der potentiellen Betreuer für Habilitanden mit einem an dieser Teildisziplin ausgerichteten Arbeitsschwerpunkt wächst.

2.5. Habilitierte ohne Professur

Wie Einzelbeispiele betriebswirtschaftlicher Fachvertreter zeigen, garantiert der Erwerb der *venia legendi* nicht in jedem Fall die Übertragung einer Professorenstelle an einer wissenschaftlichen Hochschule im deutschen Sprachraum. Außerdem zeigen die Ergebnisse aus den fünf Totalerhebungen, daß die Zeitspanne zwischen Habilitation und erstmaliger Übernahme einer Professur erheblich variieren kann.

Zu den Erhebungszeitpunkten wurden folgende Zahlen für habilitierte Fachvertreter ohne Professorenstelle ermittelt:

1977	30	Habilitierte ohne Professur
1980	39	Habilitierte ohne Professur
1983	28	Habilitierte ohne Professur
1986	63	Habilitierte ohne Professur
1989	63	Habilitierte ohne Professur

In sämtlichen Erhebungsjahren lagen Habilitierte mit dem Arbeitsschwerpunkt Marketing eindeutig an der Spitze derjenigen, die ohne Professuren waren. Vereinzelt hatten auch Habilitierte mit dem Arbeitsschwerpunkt Organisation überdurchschnittlich häufig keine Professur. Umgekehrt gehörte das Arbeitsgebiet Logistik niemals, das Arbeitsgebiet Versicherung selten zu jenen Teildisziplinen, die Habilitierte ohne Professuren aufwiesen; allerdings sind Habitationen mit Fachvertretern für diese Arbeitsgebiete auch sehr selten im Untersuchungszeitraum vertreten.

Eine Analyse der Wartezeit zwischen Habilitation und erstmaliger Übernahme einer Professorenstelle ergibt folgende Verteilung:

- Ungefähr 15 % der Habilitierten ohne Professur haben im Erfassungsjahr habilitiert.
- Etwa 55 % der Habilitierten ohne Professuren haben das Habilitationsverfahren ein bis zwei Jahre zuvor abgeschlossen.
- Bei etwa 25 % der Habilitierten ohne Professur liegt der Erwerb der *venia legendi* drei bis fünf Jahre zurück.
- Etwa 5 % der Habilitierten ohne Professur haben die Habilitation vor mehr als fünf Jahren absolviert.

Teilweise haben die Habilitierten ohne Professorenstelle zum Befragungszeitpunkt Lehrstuhl-Vertretungen wahrgenommen; andere haben berufliche Aufgaben in der Privatwirtschaft übernommen; einige sind ins fremdsprachige Ausland abgewandert. Ein beträchtlicher Teil der Habilitierten ohne Professur verbleibt (zunächst) nach der Habilitation auf der bisher eingenommenen Stelle an der Hochschule (Assistentenstelle, Akad.Rat-Stelle) und bewirbt sich von dort aus um ausgeschriebene Professuren, d.h. regelmäßig um eine Professorenstelle an einer anderen Hochschule (Verbot der Hausberufung).

2.6. Berufungschancen des Nachwuchses

An den deutschsprachigen, wissenschaftlichen Hochschulen hat sich die Habilitation in BWL in den letzten Jahren wieder verstärkt als regelmäßig notwendige, wenn auch nicht immer als allein ausreichende Voraussetzung für die Übernahme einer C4- bzw. C3-Professur durchgesetzt. Dieser Feststellung kommt eine große Bedeutung zu, wenn man bedenkt, daß an den wissenschaftlichen Hochschulen von 1977 bis 1989 insgesamt 221 neue Professorenstellen für BWL geschaffen wurden und daß im gleichen Zeitraum mindestens 89 betriebswirtschaftliche Professuren infolge Emeritierung bzw. Pensionierung der bisherigen Stelleninhaber neu zu besetzen waren. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Entwicklung des Bestandes an vakanten Professorenstellen, über Emeritierungen bzw. Pensionierungen sowie über die erwarteten Zugänge an Professorenstellen für BWL im Zeitraum von 1977 bis 1989; letztere weichen nur geringfügig von den tatsächlichen Stellenmehrungen ab. Damit liefert Tabelle 3 ein ziemlich realistisches Bild vom Bedarf an wissenschaftlichem Nachwuchs zur Besetzung betriebswirtschaftlicher Professuren im Berichtszeitraum. Im Unterschied dazu sind die Zahlenangaben für die erwarteten Habilitationsabschlüsse in den einzelnen Perioden und insgesamt gegenüber der tatsächlichen Zahl vollzogener Habilitationen deutlich überhöht. Wie oben berichtet beträgt die Gesamtzahl der von 1977 bis 1986 tatsächlich erfolgten Habilitationen in BWL an wissenschaftlichen Hochschulen im deutschen Sprachraum lediglich 244. Diese Zahl an Habilitationen reichte im Ergebnis nicht aus, um den 1977 vorhandenen Anfangsbestand an Vakanzen, die Emeritierungen von 1977 bis 1986 und die Stellenmehrungen im gleichen Zeitraum mit Nachwuchswissenschaftlern decken zu können. Tabelle 3 macht diese Tendenz deutlich, wenn sie für die Periode von 1989 - 92 eine negative Differenz für Besetzungsbedarf und verfügbare Wissenschaftler (- 27) ausweist. Da die Zahlen künftig zu hoch genannt werden, muß man gegenüber dem Minus-Wert in Tabelle 3 mit einem noch größeren Defizit für die Besetzung der BWL-Professorenstellen rechnen.

Tab. 3: Bewerbungssituation des Nachwuchses für BWL-Professuren an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

	Bestand an vakanten Professuren	Emeritierungen bzw. Pensionierungen i. d. nächsten 3 Jahr.	Erwartete Stellenzugänge i. d. nächsten 3 Jahr.	Zwischensumme A	Bestand an Habilitierten ohne Professur	Erwartete Habilitationsabschlüsse i. d. nächsten 3 Jahren	Zwischensumme B	Differenz B - A
1977	58	16	53-63	127-137	30	152	182	+ 45-55
1980	85	10	61	156	39	146	185	+ 29
1983	66	13	20	99	28	104	132	+ 33
1986	75	20	44	139	55	107	162	+ 23
1989	90	30	55	175	63	85	148	- 27

Differenziert man die Bewerbungssituationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach betriebswirtschaftlichen Teildisziplinen, dann stellt man fest, daß drei Teilgebiete infolge ihrer Vakanzen von 1989 sowie ihrer Emeritierungen bzw. Pensionierungen und ihrer erwarteten Stellenzugänge einen überdurchschnittlichen Besetzungsbedarf in der Zeit von 1989 bis 1992 aufweisen:

Wirtschaftsinformatik	24 Professuren
Marketing	20 Professuren
Finanzierung	16 Professuren

Aufgrund ihres Bestandes an Habilitierten ohne Professur im Jahr 1989 und wegen geplanter Abschlüsse der Habilitationsverfahren im Zeitraum von 1989 bis 1992 sind in dieser Periode in drei Teildisziplinen überdurchschnittliche Nachwuchszahlen erwartbar:

Marketing	28 Habilitierte
Wirtschaftsinformatik	15 Habilitierte
Organisation	12 Habilitierte

Fraglich bleibt allerdings, ob die in diesen (und in anderen) Teilgebieten vorgesehenen Abschlüsse der laufenden Habilitationsverfahren auch tatsächlich im angenommenen Zeitraum 1989 - 92 erfolgen. Insgesamt kann man im Zeitraum 1989 - 1992 mit einem Besetzungsbedarf von 175 BWL-Professorenstellen rechnen (90 Vakanzen von 1989, Emeritierungen bzw. Pensionierungen 30 sowie 55 erwartete Stellenzugänge). Addiert man zu den 1989 vorhandenen 63 Habilitierten ohne Professorenstellen die angenommenen Abschlüsse von 85 Habilitationsverfahren in diesen drei Jahren, so stehen für die 175 zu besetzenden Professorenstellen lediglich 148 habilitierte Nachwuchskräfte gegenüber, vorausgesetzt, daß die angekündigten Habilitationsverfahren im genannten Zeitraum erfolgreich abgeschlossen werden. Damit sinkt die Stellen-Bewerber-Relation erstmals unter 1:1 ab, wie die folgende Zahlenreihe dieser Kennziffer zeigt:

Stellen-Bewerber-Relation in BWL

1977 - 1980	1:2,2
1980 - 1983	1:1,2
1983 - 1986	1:1,3
1986 - 1989	1:1,2
1989 - 1992	1:0,845

Im Einzelfall und kurzfristig können sich diese Relationen in dem Maße verändern, wie bei den Ausschreibungen von Professorenstellen sich nicht nur Fachvertreter die bislang keine Professur besitzen, bewerben. Statt der nicht möglichen bzw. nicht gewollten Besetzung einer Professur mit einer habilitierten Nachwuchskraft findet dann ein Ringtausch von Vakanzen bei den beteiligten Hochschulen statt.

2.7. Steuerung der Stellenentwicklung

Die zahlenmäßige Entwicklung der betriebswirtschaftlichen Professorenstellen im deutschen Sprachraum nach dem Zweiten Weltkrieg wirft die Frage auf, wie man ihr Zustandekommen erklären kann. Ist die Verzwanzigfachung des Stellenbestands eine Folge des Wirkens letztlich nicht näher beschreibbarer "invisible hands" im Sinne der klassischen Nationalökonomie? Oder liegt dieser Expansion an Professorenstellen in der BWL ein zentral konzipierter Entwicklungsplan für diese Disziplin zugrunde?

Offensichtlich begleiten zumindest zwei Tendenzen dieses überaus starke H/C-Stellenwachstum an den wissenschaftlichen Hochschulen. Einmal ist die nahezu explosionsartige Entwicklung der Studentenzahlen in den einschlägigen Studiengängen zu nennen. Im Wintersemester 1951/52 waren an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland 7.066 Studierende für BWL immatrikuliert. Knapp 40 Jahre später lag ihre Zahl über 100.000. Die ZVS drückte mit Hilfe des numerus clausus die Studierendenzahl gegenüber höheren Bewerberzahlen auf dieses Niveau herunter. Neben diesem quantitativen Aspekt hat die starke Ausdifferenzierung der Lehr- und Forschungsinhalte in der BWL die Stellenexpansion beeinflusst. Vor vier Jahrzehnten konnten zwei bis drei Professoren an einer Hochschule die BWL in ihrer damaligen Breite weitgehend abdecken. Heute benötigt eine wissenschaftliche Hochschule - unabhängig von der Zahl der Studierenden - wenigstens sechs bis sieben betriebswirtschaftliche Professuren, um die wichtigeren Teilgebiete der BWL in ihr Lehrprogramm aufnehmen zu können; der Wissensstand des Faches erfordert diese Zahl an Professuren, um die

BWL in angemessener Breite in betriebswirtschaftlichen, wissenschaftlichen Studiengänge verankern zu können.

Mit diesen Hinweisen auf die Expansion der Studierendenzahl und auf die fachliche Ausdifferenzierung ist jedoch die Frage nach der Steuerung der Stellenentwicklung nach Zahl, nach Besoldungsstruktur (H4/C4 etc.) und hinsichtlich der Umschreibung der Teilgebiete der Professuren noch nicht beantwortet. Will man prüfen, inwieweit eine zentrale Gesamtsteuerung diese Entwicklung der BWL geleitet hat, muß man zunächst nach denjenigen Institutionen fragen, die dafür in der Bundesrepublik Deutschland als zuständig erachtet werden könnten. Dabei könnte man denken an die Bundesregierung mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Bildung, an die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), an die Ständige Kommission der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), an den Wissenschaftsrat, an die Hochschulrektorenkonferenz (HRK; früher WRK), an den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultätentag, an den Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. - Dem Verfasser dieses Beitrags ist nicht bekannt geworden, daß eine dieser Institutionen oder eine andere, ähnlich zentrale Einrichtung in der Zeit seit dem Zweiten Weltkrieg einen umfassenden Plan für die Entwicklung der BWL an den wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland vorgelegt hätte. Vermutlich ist auch niemals irgendwo an einem solchen zentralen Plan für den stellenmäßigen Ausbau der BWL gearbeitet worden.

Partielle Einwirkungen auf die Stellenentwicklung in der BWL durch zentrale Institutionen sind deswegen nicht völlig auszuschließen. So hat beispielsweise der Wissenschaftsrat bei der Neugründung wissenschaftlicher Hochschulen und Fakultäten mit BWL Gutachten erstellt, die der Bundesregierung die Aufnahme solcher Projekte in die staatliche Hochschulbauförderung erleichtern sollten. Damit ist zumindest ein gewisser, indirekter Einfluß des Wissenschaftsrats in Einzelfällen auf den Stellenausbau in BWL nicht auszuschließen. Viel stärker hat der Wissenschaftsrat nach der deutschen Wiedervereinigung mit seinem Gutachten zum Aufbau der Wirtschaftswissenschaften in den neuen Bundesländern Konzepte auch für die BWL entwickelt; hier nannte der Wissenschaftsrat konkrete Hochschulen für den Aufbau der BWL und entwickelte Vorstellungen über die erforderliche Zahl an Professuren. Demnach kann man für die neuen Bundesländer von einer zentralen Planung für die Institutionalisierung der BWL sprechen. (siehe Abschnitt 4.2.). Wenn die länderübergreifenden Pläne zur Steuerung der Stellenentwicklung bei betriebswirtschaftlichen (und anderen) Studiengängen nur den Ausnahmefall darstellen, dann ist nach der diesbezüglichen Rolle der Bundesländer in Ausübung ihrer Kulturhoheit zu fragen. Insbesondere richtet sich diese Frage an die Wirtschafts- und Finanzministerien der Länder. Die weit überwiegende Zahl der wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland sind staatliche Einrichtungen unbeschadet ihrer Hochschulautonomie. Letztere ermächtigt die einzelnen Hochschulen dazu, Pläne über ihre eigene Entwicklung aufzustellen und ihre Einbeziehung in den Staatshaushaltsplan des jeweiligen Bundeslandes zu beantragen. Vor Jahrzehnten konnte es einem Abgeordneten in einem Landesparlament noch gelingen, bei den Beratungen im Landtag seinen Antrag auf Zuweisung einer Assistentenstelle an einen bestimmten Lehrstuhl an einer Universität durchzusetzen. Heute sind meist langwierige Vorverhandlungen zwischen Hochschulen und Fakultäten einerseits und dem Wirtschafts- und Finanzministerium andererseits nötig, damit ein zusätzlicher Lehrstuhl oder gar die Errichtung eines ganzen Fachgebiets an einer Hochschule die Chance bekommt, etatisiert zu werden. In einzelnen Fällen konnten die antragstellenden Hochschulen erkennen, daß manche Wirtschaftsministerien zeitweilig gewisse Konzeptionen für den Ausbau der BWL in ihren Bundesländern besaßen und bestrebt waren, diese bei der Genehmigung beantragter Professuren zu verwirklichen.

Länderspezifische Einwirkungen auf die BWL-Entwicklung konnten sich auch ergeben, wenn die Gesamtkonzeption einzelner Bundesländer für den Tertiären Bildungssektor beispielsweise die Errichtung von Gesamthochschulen, von Fachhochschulen oder Berufsakademien präferierte. Nur in Ausnahmefälle ging in den letzten Jahrzehnten die Initiative zum Stellenausbau für die BWL von den Wissenschaftsministerien der Länder aus. Obwohl solche Impulse aus unterschiedlichen Gründen selten gegeben wurden, war es nicht ausgeschlossen, daß die betroffenen Hochschulen diese Intentionen ablehnten, beispielsweise weil die entsprechenden Fakultäten ihr traditionelles Profil gegen eine Vermehrung betriebswirtschaftlicher Professuren zu verteidigen suchten. Daß solche Verhaltensweisen die Gesamtentwicklung der BWL an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Zeit seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs definitiv nicht blockiert haben, verdeutlicht der oben belegte Stellenzuwachs. Diese stellenmäßige Entfaltung der BWL stützt sich letztlich an bestehenden Hochschulen auf engagierte Fachvertreter, auf aufgeschlossene Fakultäten, an denen die betriebswirtschaftlichen Fachvertreter ursprünglich vielfach eine Minderheit darstellten, und auf Senate, die den Ausbauchancen dieser Disziplin im Wettbewerb mit den Entfaltungsbestrebungen anderer Fächer an ihrer Hochschule Vertrauen schenkten. Bei der Neugründung von wissenschaftlichen Hochschulen und Fakultäten mußten entsprechende Initiativen von den Gründungsausschüssen ausgehen, damit die BWL den nötigen Anteil an Professuren in derjenigen Besoldungsgruppe bekam, für die qualifizierte Fachvertreter zu gewinnen waren.

2.8. Stimulierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Wenn man für die stellenmäßige Entwicklung der BWL an den wissenschaftlichen Hochschulen in den alten Ländern der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahrzehnten kein umfassendes und längerfristig umgesetztes Konzept entdecken kann, dann gilt dieser Befund, den man im übrigen keineswegs negativ bewerten muß, noch eindeutiger für die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Besetzung der betriebswirtschaftlichen Professuren. Trotz der oben dokumentierten Zahlen für die betriebswirtschaftlichen Habilitationen in der Periode von 1977 bis 1989 ist die Gewinnung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte eine sehr individuelle Angelegenheit geblieben.

Der Erwerb der *venia legendi* für BWL (und ebenso für viele andere Disziplinen) setzt das intensive Bemühen einzelner Professoren voraus, geeignet erscheinende Nachwuchskräfte ausfindig zu machen, sie für eine Habilitation zu interessieren und ihre fachliche und persönliche Entwicklung zu begleiten. Aus mancherlei Gründen scheint das spontane Interesse von Wirtschaftsakademikern an einer betriebswirtschaftlichen Habilitation nicht besonders stark ausgeprägt zu sein. Bekanntlich liegt der Anteil der promovierten an den diplomierten Absolventen in BWL mit etwa 5 % deutlich unter dem Durchschnitt der an wissenschaftlichen Hochschulen erworbenen Doktorgrade; damit steht ein vergleichsweise kleines Nachwuchspotential für Habilitationen in BWL zur Verfügung. Ferner umwirbt die Wirtschaftspraxis die qualifizierten Diplom- und Promotionsabsolventen vielfach mit sehr attraktiven Offerten hinsichtlich Laufbahn- und Einkommenschancen, die immer wieder geeignet erscheinende Nachwuchskräfte zur Zurückhaltung veranlassen, wenn ihnen der Gedanke an eine betriebswirtschaftliche Habilitation nahegebracht wird. Schließlich erleben gerade die Doktoranden, die später für eine wissenschaftliche Laufbahn in Frage kommen können, daß die Habilitation selbst kein kurzfristig zu absolvierendes Verfahren ist und die Aufgaben als wissenschaftlicher Assistent infolge der expandierenden Studierendenzahlen häufig nicht die Arbeit an der begonnenen Habilitationsschrift beschleunigen lassen. So ist es verständlich, daß viele Habilitationsverfahren erst in der zweiten Hälfte des vierten Lebensjahrzehnts der Nachwuchswissenschaftler zum Abschluß kommen; nicht

selten erfolgt der Erwerb der *venia legendi* noch später und verzögert damit die Übertragung einer Professur.

Die überwiegende Mehrzahl der Habilitationen in BWL erfolgte in den letzten Jahrzehnten in Verbindung mit der Beschäftigung der Habilitanden an Hochschulen. Regelmäßig strebt der Nachwuchs die *venia legendi* als Voraussetzung für die Übernahme einer Professorenstelle an. Soweit bekannt geworden ist, sind die Absichten von Wirtschaftsakademikern in der Berufspraxis selten, mithilfe einer Habilitation ihre dortigen Karrierechancen zu verbessern, wie sich dies beispielsweise für Mediziner im Gesundheitsbereich oder für Naturwissenschaftler in entsprechenden Wirtschaftszweigen entwickelt hat. Grundsätzlich haben wohl auch die Fachvertreter der BWL Habilitationen nur bei solchen Nachwuchskräften angeregt und betreut, denen sie Befähigung und Neigung für den Beruf des Hochschullehrers zuerkannten.

Die einzelnen Fachvertreter üben einen ziemlich bestimmenden Einfluß auf die Zahl der Habilitanden und auf ihre vorrangigen Arbeitsgebiete innerhalb der BWL aus. Die Fakultäten registrieren zunächst vielfach lediglich die Habilitationen, die einzelne Mitglieder der Fakultät stimuliert haben. Auf die fachliche Ausrichtung der Habilitanden und auf ihre Anzahl nehmen die Fakultäten vielfach nur wenig Einfluß. Allenfalls kann es in Einzelfällen vorkommen, daß Fakultätsmitglieder auf mehr informellem Weg das exzessive Habilitationsverhalten eines Fakultätskollegen zu steuern suchen. Im übrigen sind die Habilitationsverfahren in den einschlägigen Habilitationsordnungen häufig so geregelt, daß dem Professorenkollegium die Verantwortung für das Qualifikationsniveau der Habilitationen obliegt; dabei soll die habilitierende Fakultät neben den Forschungsleistungen, die regelmäßig mit der Habilitationsschrift und sonstigen wissenschaftlichen Publikationen dokumentiert werden, die Befähigung zur akademischen Lehre würdigen, was im Hinblick auf die Verschlechterung der Dozenten-Studierenden-Relationen für den künftigen Einsatz des Habilitierten auf einer Professur von erheblicher Bedeutung ist.

Manche Überlieferungen und Anzeichen deuten darauf hin, daß die Gewinnung, Heranbildung und Positionierung des wissenschaftlichen Nachwuchsbis ungefähr zum Zweiten Weltkrieg stark von einigen wenigen "Schulen" in der BWL geprägt waren. Diese "Schulen" formierten sich auf der Basis des inhaltlichen, methodischen, theoretischen Konzepts eines Fachvertreters, der seine "Richtung" mit Charisma vertrat, seine Schüler fachlich und persönlich zu formen suchte sowie sich nachdrücklich um wissenschaftlichen Nachwuchs kümmerte. Zeitweilig gab es mehr oder weniger intensive Rivalitäten zwischen den Begründern und Angehörigen solcher "Schulen"; zu gewissen Zeiten schien auch eine dieser "Schulen" eine dominierende Rolle bei der Besetzung der relativ wenigen BWL-Professuren zu spielen. Nachwirkungen dieser Epoche der BWL kann man noch in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg beobachten. In den Fünfziger, Sechziger und Siebziger Jahren bilden sich nach dem eben beschriebenen Muster neue "Schulen" in der BWL aus. Gegenüber der Situation vor dem Zweiten Weltkrieg finden der wissenschaftliche Nachwuchs solcher "Schulen" sowie die Nachwuchswissenschaftler ohne Zurechnung zu einer dieser "Schulen" veränderte Ausgangsbedingungen für ihre Entwicklung und bei ihren Berufungschancen vor. Vermutlich haben zum Abbau der Spannungspotentiale zwischen den "Schulen" zwei Faktoren maßgebend beigetragen. Die stark expandierende Zahl der Professorenstellen hat Rivalitäten bei Berufungen abgebaut. Ferner haben es die oben beschriebene Ausdifferenzierung der BWL und die Zuordnung von betriebswirtschaftlichen Teilgebieten zu verschiedenen Professorenstellen erleichtert, Konflikte bei Stellenbesetzungen und damit auch bei der Berufung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte zu reduzieren.

Die rasch ansteigende Zahl betriebswirtschaftlicher Professuren und die Spezialisierung in der BWL haben zwar die Reibungsflächen bei Berufungen

verringert; beide Tendenzen haben aber auch gleichzeitig den Informationsbedarf der potentiellen Nachwuchswissenschaftler und ihrer betreuenden Professoren und Fakultäten bei Habilitationen sowie bei der Besetzung von Hochschullehrerstellen sowie beim zahlenmäßigen und strukturellen Ausbau dieses Faches an wissenschaftlichen Hochschulen stark ansteigen lassen. Zur Deckung dieser Informationsbedürfnisse kommt neben den einschlägigen Mitteilungen in den Fachzeitschriften und neben den Beratungen im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultätentag vor allem den Veranstaltungen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. Bedeutung zu, dem mit ganz wenigen Ausnahmen fast alle Fachvertreter an wissenschaftlichen Hochschulen im deutschsprachigen Raum und teilweise auch aus dem fremdsprachigen Ausland angehören. Die Jahrestagungen dieses Verbandes (seit 1924) und die regelmäßigen Zusammenkünfte seiner dreizehn Kommissionen (seit 1971/72) geben den Fakultäten, den Fachvertretern und den Nachwuchswissenschaftlern permanent Gelegenheiten, sich über die Entwicklung der Professorenstellen und des Nachwuchses in der BWL zu unterrichten. Auch die vom Verfasser seit 1977 durchgeführten sechs Totalerhebungen in der BWL wollen helfen, den einschlägigen Informationsbedarf zu decken.

Diese verschiedenen Arten des Informationsangebots sollen gewährleisten, daß auch bei einem weiteren Ausbau der BWL an den wissenschaftlichen Hochschulen die Gewinnung qualifizierter Nachwuchswissenschaftler als eine Aufgabe in individueller Verantwortung der Fachvertreter und Fakultäten verbleiben und die Stellenentwicklung in dieser Disziplin nach Zahl und fachlicher Struktur sachgerecht erfolgen können.

3. Institutionalisierung des Faches "Personalwesen"

In den ersten Jahrzehnten der jungen Disziplin gehört das betriebliche Personalwesen nicht zu den Kerngebieten der BWL, obwohl sich schon damals eine Reihe von Repräsentanten dieses Faches (insb. Heinrich Nicklisch, Rudolf Seyffert, Erich Kosiol und Guido Fischer) mit Fragestellungen in Forschung und Lehre befaßt haben, die später zu zentralen Inhalten der betriebswirtschaftlichen Beschäftigung mit dem betrieblichen Personalwesen wurden. Trotz dieser Ansätze vor und nach dem Ersten Weltkrieg konstatierte Eugen Schmalenbach im Jahre 1947, "daß die betriebliche Personalwirtschaft in unserem Fache stiefmütterlich behandelt wurde" (S.4). Ausdrücklich postulierte er damals die "Einrichtung einer speziellen Betriebswirtschaftslehre 'Personalwesen' ", meinte aber auch, daß dazu "als Dozenten die jungen Kräfte herangezogen werden (müssen), denen mehr Arbeitsfreude und Begeisterung als uns Alten gegeben ist".

Die institutionelle Verankerung dieser betriebswirtschaftlichen Teildisziplin an den deutschsprachigen wissenschaftlichen Hochschulen beginnt mit dem ersten Lehrstuhl für Allgemeine BWL, Personalwesen und Arbeitswissenschaft an der damaligen Wirtschaftshochschule Mannheim im Jahre 1961. August Marx übernimmt diesen neuen Lehrstuhl und wird damit erster betriebswirtschaftlicher Ordinarius für betriebliches Personalwesen. Nicht von geringerer Bedeutung für die Etablierung dieser Speziellen BWL ist die Gründung einer wissenschaftlichen Kommission "Personalwesen" im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. im Jahre 1974. Sie konnte nur erfolgen, weil sich inzwischen eine Reihe betriebswirtschaftlicher Professoren vorrangig in Forschung und Lehre dem betrieblichen Personalwesen zugewandt hatten.

3.1. Professuren für Personalwesen

Innerhalb von eineinhalb Jahrzehnten ist die Zahl der Professorenstellen für diese Spezielle BWL auf 22 angestiegen. Wie Tabelle 4 zeigt, wiesen 1977 je elf dieser Professuren das Personalwesen als Allein- oder als Zweitausrichtung auf. Die Besoldungskategorie H4/C4 traf für 18 Stellen, H3/C3 für 3 und H2/C2 einmal zu. Diese 22 Professuren für Personalwesen machten 1977 5,3 % des Gesamtbestandes an Professorenstellen für BWL aus. Mit leichten Schwankungen wuchs dieser Anteil bis 1989 auf 6,3 % und

beinhaltete dann 40 Professuren. Davon waren 34 Stellen nach C4 und 6 Stellen nach C3 besoldet. Knapp 60 % dieser Professorenstellen waren ausschließlich (21) bzw. mit erstrangiger Benennung (2) auf das betriebliche Personalwesen ausgerichtet; bei weiteren 17 Professuren bildete dieses Teilgebiet die Zweitausrichtung.

In diesem Zusammenhang verdient Beachtung, daß bei Professorenstellen, die zwei Teilgebieten der BWL zugeordnet sind, die Kombination von Personal und Organisation häufig anzutreffen ist. Dies gilt insbesondere auch für jene Professuren, bei denen das Personalwesen die Zweitausrichtung verkörpert; vielfach handelt es sich dabei um C4- bzw. C3-Professuren für Organisation und Personalwesen. Sieht man von der curricularen Beanspruchung, gemessen in Semesterwochenstunden und Kandidatenzahlen, ab, liegt die Einbindung beider Teilgebiete in die Aufgaben einer Professorenstelle wegen ihrer inhaltlichen und methodischen Nachbarschaft nahe. Unstrittig ist aber auch, daß Hochschulen mit zwei oder mehr Professuren für diese beiden Speziellen BWL nicht nur ein umfassenderes Lehrangebot präsentieren sondern auch die Forschung in diesen großen Teilbereichen der BWL intensiver betreiben können.

3.2. Vakanzen beim Personalwesen

Zur Ermittlung der tatsächlich verfügbaren Lehr- und Forschungskapazität reicht der Stellenplan allein nicht aus; man hat die jeweils vakanten Professuren zu berücksichtigen. Tabelle 5 zeigt, daß an(zu) allen fünf Erhebungszeitpunkten eine variierende Zahl von Personal-Professuren nicht besetzt war. Ihr Anteil an sämtlichen Vakanzen bei BWL-Professuren schwankt zwischen 6,6 % und 7,8 %.

Eine Zusammenfassung der Angaben in Tabelle 4 und Tabelle 5 ergibt, daß vakante Stellen bei Professuren mit der Erstausrichtung für das Personalwesen minimal auftraten; dabei ist jedoch die ohnedies geringe Zahl dieser Stellenart zu beachten. Stärker ist dagegen der Vakanzenanteil bei Professuren mit der Zweitausrichtung für Personalwesen; hier schwankt er zwischen knapp 6 % und 20 %; aber auch hier sind die absoluten Zahlen für die Vakanzen sehr klein. Sehr viel ausgeprägter sind die vakanten Stellen bei den Professuren mit Alleinausrichtungen für das Personalwesen; sie bewegen sich zwischen 3 und 6 Vakanzen zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten und variieren zwischen 22,6 % und 28,6% dieser Stellenart.

Tab. 4: Betriebswirtschaftliche Professuren für das Fach "Personalwesen" an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

	Professuren mit der Alleinausrichtung für "Personalwesen"				Professuren mit der Erstausrichtung für "Personalwesen"				Professuren mit der Zweitausrichtung für "Personalwesen"				BWL-Pro-fessuren insges.	davon Prof. für Personalwesen
	H4/C4	H3/C3	H2/C2	ins-ges.	H4/C4	H3/C3	H2/C2	ins-ges.	H4/C4	H3/C3	H2/C2	ins-ges.		
1977	10	-	1	11	*	*	*	*	8	3	-	11	418	22 / 5,3%
1980	15	2	1	18	*	*	*	*	9	1	-	10	482	28 / 5,8%
1983	12	2	1	15	6	1	1	8	5	2	1	8	554	31 / 5,6%
1986	14	2	1	17	8	1	-	9	9	2	1	12	584	38 / 6,5%
1989	18	3	-	21	2	-	-	2	14	3	-	17	639	40 / 6,3%

* Professuren mit Erst- und Zweitausrichtung für "Personalwesen" sind nicht getrennt erfaßt.

Tab. 5: Vakante Professuren für das Fach "Personalwesen" an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

	Vakante Professuren mit der Alleinausrichtung für "Personalwesen"				Vakante Professuren mit der Erstausrichtung für "Personalwesen"				Vakante Professuren mit der Zweitausrichtung für "Personalwesen"				Vakante BWL-Pro-fessuren insges.	davon Prof. für Personalwesen
	H4/C4	H3/C3	H2/C2	ins-ges.	H4/C4	H3/C3	H2/C2	ins-ges.	H4/C4	H3/C3	H2/C2	ins-ges.		
1977	12	-	1	13	-	-	-	-	1	-	-	1	58	4 / 6,9%
1980	2	1	1	4	-	-	-	-	2	-	-	2	85	6 / 7,1%
1983	1	2	1	4	*	*	*	*	*	*	*	*	66	4 / 6,6%
1986	4	-	-	4	-	1	-	1	-	-	-	-	76	5 / 6,6%
1989	5	1	-	6	-	-	-	-	1	-	-	1	90	7 / 7,8%

* nicht erfaßt.

Die Abweichungen zwischen der bereitgestellten und der verfügbaren Stellenkapazität für das Personalwesen resultieren also hauptsächlich aus Vakanzen bei den Professuren, die ausschließlich für diese Spezielle BWL zuständig waren. Außerdem stammen diese kapazitätsunterschiede hauptsächlich von unbesetzten H4/C4-Stellen.

3.3. Habilitierte ohne Professorenstelle

Trotz dieser dargelegten Vakanzen gab es zu allen fünf Erhebungsterminen einige Habilitierte mit der *venia legendi* für BWL und mit dem Arbeitsschwerpunkt Personalwesen, die zu diesen Zeitpunkten keine Professorenstelle besetzten. Tabelle 6 zeigt, daß die Zahl dieser Habilitierten ohne Professur seit 1977 ziemlich kontinuierlich angestiegen ist und vorwiegend Fachvertreter betrifft, die das Personalwesen nicht als alleinigen Arbeitsschwerpunkt sondern es als Erst- oder Zweitausrichtung nannte.

Tab. 6: Für das Fach Betriebswirtschaftslehre Habilitierte ohne Professorenstelle mit Arbeitsschwerpunkt "Personalwesen" bzw. "Organisation" an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

	Arbeitsschwerpunkt "Personalwesen"				Arbeitsschwerpunkt "Organisation"			
	alleinige Nennung	Erst-Nennung	Zweit-Nennung	insgesamt	alleinige Nennung	Erst-Nennung	Zweit-Nennung	insgesamt
1977	-	1	-	1	-	3	4	7
1980	2	-	-	2	-	3	3	6
1983	-	1	3	4	-	1	-	1
1986	-	2	1	3	1	1	2	4
1989	2	3	2	7	2	1	4	7

Die Entwicklung der Anzahl der Habilitierten mit dem verwandten Arbeitsschwerpunkt Organisation ergibt sich ebenfalls aus Tabelle 6. Hier lag die Zahl der habilitierten ohne Professorenstelle bereits 1977 und 1980 auf einem höheren Niveau als bei entsprechenden Fachvertretern mit dem Arbeitsschwerpunkt Personalwesen. In den folgenden Jahren entwickelte sich die absolute Zahl dieser Gruppe in beiden Schwerpunktbereichen ziemlich ähnlich.

3.4. Laufende Habilitationsverfahren

Die zahlenmäßige Entwicklung der Habilitationen für BWL von Fachvertretern mit den Arbeitsschwerpunkten Personalwesen und Organisation veranschaulicht Tabelle 7.

Tab. 7: Laufende Habilitationsverfahren in Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz

	Arbeitsschwerpunkt "Personalwesen"				Arbeitsschwerpunkt "Organisation"			
	alleinige Nennung	Erst-Nennung	Zweit-Nennung	insgesamt	alleinige Nennung	Erst-Nennung	Zweit-Nennung	insgesamt
1977	-	4	5	9	-	12	6	18
1980	-	6	7	13	-	16	8	24
1983	2	3	4	9	3	11	11	25
1986	2	5	3	10	-	8	19	27
1989	1	5	5	13	2	9	10	21

Ein Überblick über die Gesamtzahlen der in diesen beiden Teilgebieten laufenden Habilitationverfahren bestätigt die oben geäußerte These, daß ein länger existierendes Fach mit einer größeren Zahl bestehender Professuren auch bei den Bemühungen um den Erwerb der *venia legendi* vor einem später institutionalisierten Fach mit einer noch geringeren Stellenzahl liegt. So läßt sich unschwer die ungefähr doppelt so hohe Anzahl der laufenden Habilitationsverfahren mit Schwerpunkt Organisation gegenüber dem Schwerpunkt Personalwesen erklären. Die Entwicklung der Zahl der Habilitationen kann auch unter dem Aspekt gesehen werden, daß das Personalwesen ein expandierendes Fach verkörpert; die Zahl seiner Professorenstellen hat sich den zwölf Jahren des Erhebungszeitraums nahezu verdoppelt. Andererseits ist die Bewerbungsperspektive dadurch beeinträchtigt, daß von 1977 bis 1989 nicht ein einziger Fachvertreter dieser Speziellen BWL zur Emeritierung bzw. Pensionierung anstand; Ersatzbedarf war insoweit nicht zu erwarten. Wer in diesem Zeitraum Habilitationen anregte oder sich für den diesbezüglichen Erwerb der *venia legendi* interessierte, mußte auf Stellenausbau in diesem betriebswirtschaftlichen Teilgebiet setzen oder mit einer entsprechenden Entwicklung auf seinem zweiten Schwerpunktbereich - etwa in der Speziellen BWL Organisation - rechnen. Bezeichnet man das prozentuale Verhältnis zwischen sämtlichen laufenden Habilitationsverfahren mit dem Arbeitsschwerpunkt Personal (alleinige sowie Erst- und Zweitnennung) zur Gesamtzahl aller bestehenden Professorenstellen für Personalwesen (Allein-, Erst- und Zweitausrichtung) als Quote des potentiellen Nachwuchses, dann lautet diese Kennzahl für die fünf Erhebungszeitpunkte wie folgt:

1977	40,9	%
1980	46,4	%
1983	29,0	%
1986	26,3	%
1989	27,5	%

Um diese Kennziffer für den potentiellen Nachwuchs für Professorenstellen näher analysieren zu können, müßte man den Anteil abgebrochener Habilitationsverfahren, die restlichen Dienstzeiten der Inhaber entsprechender Professuren sowie den künftigen Stellenzugang (und evtl. auch Stellenabgang) berücksichtigen können. Dazu liegen aber entsprechende Informationen nicht vor.

3.5. Bewerbungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses

Auf der Grundlage der Erhebungsdaten von 1989 ergibt sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit den Arbeitsschwerpunkten Personalwesen und Organisation hinsichtlich von Professuren mit entsprechender Ausrichtung für die Periode 1989 - 1992 die folgende Bewerbungslage.

	Personalwesen	Organisation
Stellenangebot		
Vakanzen 1989	6	6
Emeritierungen/Pensionierungen 1989 - 1992	-	4
erwarteter Zugang an neuen Professuren 1989 - 1992	1	4
Summe a)	7	14
Stellennachfrage		
Habilitierte ohne Professur 1989	5	3
geplanter Abschluß der Habilitation 1989 - 1992	3	9
Summe b)	8	12

Aus dieser Übersicht ergibt sich für den Zeitraum 1989 - 1992 beim Personalwesen ein Überhang eines potentiellen Stellenbewerbers; bei der Organisation besteht dagegen ein Bewerberdefizit von zwei Nachwuchskräften.

Eine zweite Betrachtung der Bewerbungslage konzentriert sich auf die Besetzung von C4-Professuren in der genannten Periode. Beim Stellenbestand überwiegt diese Besoldungsgruppe eindeutig; auch beim erwarteten Zugang weiterer Professuren rechnet man fast ausnahmslos mit C4-Stellen. Als Bewerber um diese C4-Stellen sind grundsätzlich zusätzlich zu den Habilitierten ohne Professur und zu den erwarteten Abschlüssen laufender Habilitationsverfahren auch die Inhaber von C3- und, soweit vorhanden, auch von C2-Stellen mit entsprechender Ausrichtung zu rechnen. Dann zeigt sich für den Zeitraum 1989 - 1992 für die beiden ausgewählten Teilgebiete die folgende Bewerbungssituation.

	Personalwesen		Organisation	
	Allein- u. Erst-Ausrichtung	Zweit-Ausrichtung	Allein- u. Erst-Ausrichtung	Zweit-Ausrichtung
Stellenangebot				
Vakanzen C4-Stellen 1989	5	1	5	1
Emeritierungen/Pensionierungen 1989 - 1992	-	1	4	-
erwarteter Zugang an neuen Professuren 1989 - 1992	1	-	3	-
Summe a)	6	2	12	1
Stellennachfrage				
Habilitierte ohne Professur 1989	5	2	3	4
geplanter Abschluß d. Habilitation 1989 - 1992	3	4	9	8
C2/C3 Professuren mit Allein-, Erst- und Zweit-Ausrichtung		5		3
Summe b)		19		27

Die Beschränkung der Betrachtung auf die Besetzung von C4-Professuren und die Einbeziehung der C3/C2-Stelleninhaber als potentielle Mitbewerber des habilitierten Nachwuchses (ohne Professorenstellen) bei der Bewerbung um einschlägige C4-Stellen ergibt ein wesentlich geändertes Bild der Bewerbungssituation. Nunmehr übertrifft die potentielle Nachfrage das voraussichtliche Stellenangebot in den untersuchten Teilbereichen ungefähr um das Doppelte. Unsichere Größen in dieser Perspektive sind der erwartete Zugang an Professorenstellen und die Zahl der definitiv erfolgreich beendeten Habilitationsverfahren in der Zeit von 1989 bis 1992. Während in den vorhergegangenen Perioden die Größe des erwarteten Stellenzugangs meist ziemlich exakt prognostiziert wurde, war regelmäßig die Anzahl der Habilitationsabschlüsse zu hoch angesetzt worden. Insoweit wie sich diese Erfahrungen für die betrachtete Periode wiederholen, kann man mit einer partiellen Entspannung der Bewerbungssituation zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses rechnen.

3.6. Verbesserung der individuellen Bewerbungschancen

Auf die oben referierten Daten zur Bewerbungssituation in der BWL im allgemeinen sowie bei Personalwesen und Organisation im besonderen haben die einzelnen Nachwuchswissenschaftler kaum Einfluß. Wie die Erfahrungen

aus vielen Berufungsverfahren erkennen lassen, weisen Bewerber für Professuren für das betriebliche Personalwesen gelegentlich berufsrelevante Qualifikationsdefizite auf. Dazu gehören u. a. folgende Beeinträchtigungen.

Hier wird ausnahmslos von betriebswirtschaftlichen Professuren gesprochen, deren Lehr- und Forschungsinhalte mehr oder weniger vorrangig zum betrieblichen Personalwesen gehören. Die Fakultäten achten bei der Besetzung dieser Professorenstellen natürlich auf die fachliche Qualifikation der Bewerber für diese Schwerpunkte. In der Regel sind sie aber auch sehr daran interessiert und durch die Studienpläne gezwungen, daß auch die Inhaber dieser stärker spezialisierten Professuren qualifizierte Beiträge zum Lehrangebot in Allgemeiner BWL im Grund- und Hauptstudium leisten können. Dies gilt nicht nur für die Ausschreibung einer "Professur für ABWL und Personalwesen". Auch wenn die Allgemeine BWL nicht explizit genannt ist, können Nachweise von abgehaltenen Lehrveranstaltungen zur Allgemeinen BWL und Publikationen zu Problemstellungen, die man der ABWL zuordnen kann, die individuellen Bewerbungschancen nennenswert verbessern.

Grundsätzlich kann man davon ausgehen, daß die Ausrichtung der Forschungsaktivitäten auf ein zweites Arbeitsgebiet zusätzlich zum Personalwesen die Bewerbungssituation eines Nachwuchswissenschaftlers verbessert. Dies gilt umso mehr, wenn er nicht nur zum betrieblichen Personalwesen sondern auch auf dem zweiten Arbeitsgebiet einige qualifizierte Publikationen vorlegen kann. Insbesondere kleinere Fakultäten mit einer begrenzten Anzahl betriebswirtschaftlicher Professuren müssen auf diese Flexibilitätspotentiale bei der Berufung von Nachwuchswissenschaftlern Wert legen. Aber auch große Fakultäten mit einer Vielzahl von BWL-Professuren und hoher Spezialisierung der Professorenstellen haben Vorteile von Fachvertretern, deren fachliche Kompetenz nicht auf ein Spezialgebiet und Beiträge zur ABWL beschränkt ist.

Auch von jüngeren Nachwuchswissenschaftlern erwarten sich die Fakultäten zumeist den Nachweis für die Auseinandersetzung mit Problemstellungen auf unterschiedlichen Teilgebieten des betrieblichen Personalwesens, wenn diese Spezielle BWL ihr vorrangiges Arbeitsgebiet darstellt. Man neigt zu Zweifeln an einer ausreichenden Qualifikation eines Bewerbers für die Übernahme einer Professur, wenn die Themen der Diplomarbeit, der Dissertation und der Habilitationsschrift demselben Problembereich aus dem betrieblichen Personalwesen zugehören. Auch eine Publikationsliste, deren Titel sich zu 70 bis 80 Prozent auf ein einziges Problemfeld (z.B. auf Akkordlohn, auf Personaleinsatzplanung, auf Personalkennziffern) beziehen, besitzt nur ein begrenztes Empfehlungspotential bei einer Bewerbung um eine Professur für das Personalwesen.

Schließlich kann ein Methoden-Monismus, wenn er das wissenschaftliche Arbeiten eines Interessenten für eine Professorenstelle dominiert, die Frage aufwerfen, ob dies der bestgeeignete Fachvertreter für das betriebliche Personalwesen mit seiner großen Problemvielfalt ist. Wer beispielsweise ausnahmslos verhaltenswissenschaftlich konzipierte Arbeiten präsentiert, wird nicht bei allen Fakultäten als Favorit für die Besetzung einer betriebswirtschaftlichen Professur für das betriebliche Personalwesen gelten. Solange man damit rechnen muß, daß die Fakultäten für das Personalwesen nur eine Professur besetzen können, wünscht man sich dafür einen Fachvertreter, der auch in methodischer Hinsicht über eine gewisse Qualifikationsbreite verfügt.

4. Entwicklungsperspektiven

Die Institutionalisierung der BWL an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer), in Österreich und in der Schweiz hat, wie oben Teil 2 im einzelnen belegt, in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg und insbesondere in den letzten zwei Jahrzehnten große Fortschritte gemacht. Der jetzt erreichte Ausbaustand dieser

Disziplin legt die Frage nahe, mit welchen Entwicklungen für die BWL in der überschaubaren Zukunft hinsichtlich der Professorenstellen und des wissenschaftlichen Nachwuchses zu rechnen ist. Wegen der sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen empfiehlt es sich, bei der Beantwortung dieser Frage zwischen dem deutschsprachigen Raum, der den bisherigen Totalerhebungen zugrunde lag, und den Hochschulen in den neuen Bundesländern zu unterscheiden.

4.1. Stellen- und Nachwuchsentwicklung in den alten Bundesländern, in Österreich und in der Schweiz

Wie oben dargelegt wurde, ist die Gesamtzahl der Professuren für BWL an den wissenschaftlichen Hochschulen im Erhebungsgebiet zwischen 1977 und 1989 durchschnittlich um über 18 Stellen pro Jahr gewachsen (besonders stark 1980 - 1983 mit im Durchschnitt jährlich 24 Stellen; besonders zurückhaltend 1983 - 1986 mit einem jährlichen Zuwachs von durchschnittlich 10 Stellen). Manche Anzeichen deuten darauf hin, daß der künftige Stellenzugang insbesondere in den alten Bundesländern Deutschlands unter den Durchschnittswerten der letzten zwei Jahrzehnte liegen wird.

Für diese Annahme sprechen u. a. die ansteigenden Engpässe in den Haushalten der öffentlichen Hand, insbesondere im Zuge der Staatsverschuldung für den Aufbau in den neuen Bundesländern, sowie die sich ausbreitende Neigung der Bundes- und Länderregierungen, sich an die nach wie vor extreme Überlast in den betriebswirtschaftlichen Studiengängen zu gewöhnen und ihr lediglich mit jeweils zeitlich befristeten Überlastmitteln zu begegnen. Eine Beseitigung der Überlast in diesen Studiengängen durch Strukturverbesserungen, die sich insbesondere auf Professorenstellen stützen müßte, ist auch deswegen in absehbarer Zeit nicht zu erwarten, weil sich der weitere Anstieg der Bewerberzahlen für ein betriebswirtschaftliches Studium an wissenschaftlichen Hochschulen (nicht ihr jetziges Ausmaß!) etwas abflachen kann; manche Studiengänge, die im vergangenen Jahrzehnt kaum Berufschancen boten, entwickeln für ihre Absolventen wieder günstigere Perspektiven und ziehen damit wieder mehr Bewerber an; außerdem besteht in der Hochschulpolitik weitgehend Einigkeit in einer besonders intensiven Förderung des Ausbaus von Fachhochschulen. Zusätzliche Studienplätze an den Fachhochschulen und in einigen Bundesländern an den Berufsakademien können den Zuwachs an Bewerbern für ein BWL-Studium an wissenschaftlichen Hochschulen bremsen. Dennoch können auch die wissenschaftlichen Studiengänge für BWL kaum mit einer Stagnation oder gar einem Rückgang ihrer Bewerberzahlen rechnen. Viele Anzeichen deuten darauf hin, daß in der Bundesrepublik Deutschland die Anteile der Abiturienten an den Geburtsjahrgängen und damit das Bewerberpotential für ein Hochschulstudium weiter anwachsen werden. Außerdem tendieren nicht wenige Hochschulpolitiker dazu, die Zugangsberechtigung für ein Hochschulstudium weiter auszudehnen. Bei einer solchen weiteren Öffnung der Hochschulen müssen gerade die betriebswirtschaftlichen Studiengänge mit einer zusätzlichen Beanspruchung rechnen.

Die bestehende Überlast in den betriebswirtschaftlichen Studiengängen und die Vermutung, daß die Bewerberzahlen für das BWL-Studium trotz der genannten Faktoren weiter ansteigen werden, sind nicht die einzigen Gründe für einen weiteren Bedarf an Professorenstellen in dieser Disziplin. An den wissenschaftlichen Hochschulen mit einer großen Zahl von BWL-Professuren hat sich inzwischen die Ausdifferenzierung der Disziplin in zwölf und mehr Spezielle BWL institutionalisiert. An diesen Hochschulen wird für die ausreichende Versorgung der betriebswirtschaftlichen Teilgebiete in den kommenden Jahren nur noch ein relativ geringer Bedarf an zusätzlichen Professuren auftreten, soweit nicht die Überlast eine Stellenmehrung erfordert. Eine erhebliche Zahl von Hochschulen mit einer mittleren Zahl von BWL-Professuren wird aber zumindest einige zusätzliche Professorenstellen benötigen, um in der

fachlichen Ausdifferenzierung des Lehrangebots mit den Fakultäten mit einer großen Zahl von BWL-Professuren mithalten zu können. Schließlich gibt es im deutschsprachigen Raum einige wissenschaftliche Hochschulen, die zwar keine betriebswirtschaftlichen Studiengänge, jedoch einige wenige BWL-Professuren besitzen. Sie böten die Möglichkeit, weitere Kapazitäten für dieses Fach aufzubauen; dann wäre aber die Bereitstellung zusätzlicher Professorenstellen für BWL an diesen Hochschulen unvermeidbar. Ferner müßte man im einzelnen erörtern, welche Konsequenzen sich für den künftigen Stellenbedarf ergeben, wenn die Hochschulen den an sie herangetragenen Postulaten (Verkürzung der Studiendauer, Internationalisierung der Studieninhalte etc.) in ausreichendem Maße gerecht werden sollen.

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs in BWL wird sich mittelfristig die Bewerbungssituation selbst dann nicht ernsthaft verschlechtern, wenn der Staat den Stellenausbau nicht mehr wie in den vergangenen Jahren finanzieren kann. Wie oben erwähnt und wie es Abbildung 1 mit der sog. Emeritierungskurve zeigt, werden ab dem Jahr 2001 jährlich zwischen 20 und 40 Inhaber von BWL-Professuren pensioniert werden. Geht man davon aus, daß auch dann noch die Nachfrage nach betriebswirtschaftlichen Studiengängen im bisherigen Ausmaß bestehen wird, dann dürfte es keinen ernsthaften Zweifel daran geben, daß diese Professuren mit Nachwuchskräften wieder zu besetzen sind. Die Berufungschancen für qualifizierte Nachwuchswissenschaftler kann man daher auch mittelfristig sehr positiv beurteilen.

Die tatsächliche Entwicklung der Nachwuchszahlen ist schwer zu prognostizieren. Man muß damit rechnen, daß die Wirtschaftspraxis ihr ausgeprägtes Interesse an qualifizierten Absolventen betriebswirtschaftlicher Studiengänge nicht verlieren wird und ihnen daher auch in Zukunft mit interessanten Betätigungsfeldern und Berufskarrieren starke Anreize für einen Verzicht auf eine angebotene wissenschaftliche Laufbahn geben wird. In dieser Situation wird für wissenschaftliche Nachwuchskräfte u. a. auch ihre Arbeitsbelastung als Mitarbeiter an einer Hochschule neben der Anfertigung einer Dissertation und einer Habilitationsschrift eine Rolle spielen (können). Die anhaltende Überlast der betriebswirtschaftlichen Studiengänge, die sich an den einschlägigen Fakultäten und Professuren in unterschiedlicher Weise verdichtet, erleichtert den Einsatz für eine wissenschaftliche Laufbahn nicht.

4.2. Aufbau der BWL in den neuen Bundesländern

In vielerlei Hinsicht weichen die Entwicklungsperspektiven für die betriebswirtschaftliche Disziplin in den neuen Bundesländern nach der deutschen Wiedervereinigung von den bisherigen Ausführungen ab. Im Unterschied zu manchen anderen Disziplinen, insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, kann sich die BWL nicht auf entsprechende Studiengänge und nur sehr begrenzt auf einschlägige Forschungsaktivitäten in der ehemaligen DDR stützen. In mehrfacher Hinsicht bildet die damals dort etablierte "sozialistische BWL" kein Fundament für die BWL, wie sie nach Inhalt und Standards dieser Disziplin an den wissenschaftlichen Hochschulen im sonstigen deutschen Sprachraum und im internationalen Kontext entspricht. Dieses Anspruchsniveau müssen die Hochschulen in den neuen Bundesländern möglichst rasch erreichen, wenn sie für die Studienbewerber aus ihren eigenen Einzugsbereichen und aus den alten Bundesländern attraktiv sein sollen und wenn sie die bedeutende Tradition der BWL an den Hochschulen in diesem Teil Deutschlands bis zum Zweiten Weltkrieg fortführen können sollen.

Der Wissenschaftsrat hat mit seinen "Empfehlungen zum Aufbau der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten/Technischen Hochschulen in den neuen Bundesländern und im Ostteil von Berlin" (Drs.254/91 von 17. Mai 1991) erstmals in Deutschland den Versuch unternommen, den Aufbau der Wirtschaftswissenschaften über Ländergrenzen

hinweg einheitlich zu konzipieren. Sein Gutachten benennt konkret die für die Institutionalisierung vorgeschlagenen Hochschulen und die von ihm dafür erforderlich erachteten Professuren für BWL und VWL. Gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats sollen "in einer ersten Phase des Aufbaus" errichtet werden:

- je eine Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
 - im Ostteil von Berlin
 - (zusätzlich zu den Fakultäten an der Freien Universität Berlin und an der Technischen Universität Berlin)
 - in Brandenburg
 - in Mecklenburg-Vorpommern
 - in Thüringen (an der Universität Jena)
 - zwei Wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten in Sachsen-Anhalt (im Raum Halle/Merseburg und an der TU Magdeburg)
 - in Sachsen drei Wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten (an einer Hochschule in Leipzig, an der TU Dresden, an der TU Chemnitz).
- An allen neun neuen Fakultäten soll nach den Vorstellungen des Wissenschaftsrats BWL institutionalisiert werden; er empfiehlt als Fächerstruktur jeweils 7 "Kernlehrstühle" für Allgemeine BWL in Verbindung mit folgenden speziellen BWL je nach fachlicher Schwerpunktbildung:

Rechnungswesen, Controlling, Steuerlehre, Wirtschaftsprüfung
Produktionswirtschaft, Industriebetriebslehre, Logistik
Finanzierung, Bankbetriebslehre, Versicherung
Absatzwirtschaft, Marketing, Handel
Organisation und betriebliches Personalwesen

Unternehmensplanung/-führung

Wirtschaftsinformatik

Zu diesen "Kernlehrstühlen" für BWL können gemäß dem Gutachten des Wissenschaftsrats "je nach Schwerpunktbildungen weitere Professuren aus diesen Gebieten treten oder auch ergänzend Bereiche wie z. B. Unternehmensforschung und öffentliche Betriebe" hinzukommen. Aus diesen Empfehlungen des Wissenschaftsrats folgt, daß für den Aufbau der BWL in den neuen Bundesländern mindestens insgesamt 63 BWL-Professuren (neun Fakultäten mit je sieben BWL-"Kernlehrstühlen") erforderlich sind. Weitere BWL-Professuren werden benötigt, wenn die neuen Bundesländer gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zusätzlich Aufbaustudiengänge und Studiengänge für Wirtschaftsingenieurwesen einrichten, an denen ebenfalls BWL vorgesehen ist.

Als erster Schritt für die Verwirklichung dieses Aufbaukonzepts empfiehlt der Wissenschaftsrat, "an den Standorten, an denen BWL und VWL in einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ausgebaut werden sollen, jeweils vier Gründungsprofessuren (2 BWL und 2 VWL) einzurichten". Darunter sind Professuren zu verstehen, die aus dem Hochschulerneuerungsprogramm gemeinsam von Bund und Ländern zu finanzieren sind.

Es bleibt derzeit offen, inwieweit die Bundesregierung und die Landesregierungen der fünf östlichen Bundesländer dieses Konzept des Wissenschaftsrats verwirklichen und die von ihm vorgeschlagene Institutionalisierung der Wirtschaftswissenschaften finanzieren. Man kann aber davon ausgehen, daß in den nächsten Jahren an den wissenschaftlichen Hochschulen in den neuen Bundesländern eine erhebliche Zahl von BWL-Professuren zu besetzen sein werden.

Die Hochschulpolitik der ehemaligen DDR hinterließ eine große Zahl von Nachwuchswissenschaftler mit der Promotion B., die vielfach zu Dozenten ernannt waren. Unter formalen Gesichtspunkten setzt man seit der Wiedervereinigung diese Promotion B. mit der Habilitation gleich. Zusammen mit den Inhabern der ehemaligen Professuren an den Hochschulen der früheren DDR bilden diese Nachwuchskräfte mit der Promotion B. in den östlichen Bundesländern ein erhebliches Bewerberpotential für die künftig

zu besetzenden Professorenstellen. Voraussetzung für eine Bewerbung ist, daß sich aus der politischen Vergangenheit dieser Wissenschaftler keine Hinderungsgründe für eine Hochschullehrer-Berufung ergeben. Insoweit solche potentiellen Interessenten in den letzten Jahren ihre fachliche Qualifikation für die neuen betriebswirtschaftlichen Studiengänge entwickelt haben, kommen sie grundsätzlich als Bewerber für BWL-Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen im ganzen deutschen Sprachraum in Frage. Demzufolge haben Fakultäten in den alten Bundesländern bei der Ausschreibung von BWL-Professuren in letzter Zeit auch Bewerbungen von Wissenschaftlern aus der ehemaligen DDR erhalten. Umgekehrt enthalten Berufungsvorschläge für die Besetzung entsprechender Professorenstellen in den neuen Bundesländern Bewerber aus beiden Teilen Deutschlands. Außerdem wurden die ersten wirtschaftswissenschaftlichen Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in den neuen Bundesländern bereits mit Fachvertretern, die aus Hochschulen in den alten Ländern stammen, besetzt.

Bei der Institutionalisierung der BWL in den neuen Bundesländern liegt es im Interesse aller Hochschulen im deutschsprachigen Raum, daß in der Ausstattung mit Professuren und bei der Gewinnung qualifizierter Wissenschaftler die historisch bedingten Nachteile in der früheren DDR möglichst bald beseitigt werden können.

Literatur

Bellinger, B. (1988): Die Betriebswirtschaftslehre der neueren Zeit. Darmstadt 1988.

Gaugler, E./Ling, B. (1977): Die Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, in Österreich und in der deutschsprachigen Schweiz. In: DBW 37. Jg (1977), S. 559 - 575.

Gaugler, E./Gille, G./Weber, B. (1985): Die Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik, in Österreich und in der Schweiz. In: DBW 45. Jg. (1985), S. 427 - 453.

Gaugler, E./Gille, G. (1988): Professuren und wissenschaftlicher Nachwuchs in der Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, in Österreich und in der Schweiz. In: DBW 48. Jg. (1988), S. 445 - 463.

Gille, G. (1988): Entwicklung der betriebswirtschaftlichen Professuren und des Hochschullehrernachwuchses an den wissenschaftlichen Hochschulen im deutschsprachigen Raum von 1974 bis 1989. In: Gaugler, E. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Hochschulen. Mannheim 1988, S. 85 - 265.

Gaugler, E./Koppert, W. (1990): Die Entwicklung der Hochschullehrerstellen und des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Betriebswirtschaftslehre an den wissenschaftlichen Hochschulen im deutschsprachigen Raum. In: DBW 50. Jg. (1990), S. 471 - 490.

Gaugler, E. (1990): The Structure of/and Institutions for Business Administration in German-Speaking Countries. In: Grochla, E./Gaugler, E. (Managing Editors), Handbook of German Business Management, Volume 1, p. 57 - 78, Stuttgart, Berlin, Heidelberg 1990.

Schmalenbach, E. (1947): Neue Aufgaben der Betriebswirtschaftslehre: In: Betriebswirtschaftliche Beiträge, Nr. 1/1947, S. 3 - 9.x

Schneider, D. (1985): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. 2. Aufl. von "Geschichte betriebswirtschaftlicher Theorie". München 1985.

* Univ.-Professor Dr.Dres.h.c. Eduard Gaugler, Universität Mannheim, Lehrstuhl und Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft.