

**Die Nachwuchsförderung im Verband der Hochschullehrer
für Betriebswirtschaft e. V.
Prof. Dr. Fred G. Becker**

Erschienen in: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Sachunterricht.
Perspektiven fachdidaktischer Forschung. Hrsg. v. Andreas Hartinger & Joachim Kahlert, Bad
Heilbrunn: Klinkhardt 2005, S. 55-68

Einleitung

1. Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V.
2. Zeitliche Entwicklung der Nachwuchsförderung
3. Konzeption der Nachwuchsförderung
- 3.1 Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung
- 3.2 Leitsätze
- 3.3 Empirische Studien
- 3.4 Nachwuchsobleute der Kommissionen
- 3.5 Verbandsweite Veranstaltungen
- 3.6 Reisetilstipendien
4. Fazit

Einleitung

Der Autor ist Leiter der Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. Diese Arbeitsgruppe initiiert, organisiert und moderiert verbandsweite Veranstaltungen für etwa 500 HabilitandInnen des Fachs Betriebswirtschaftslehre. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen um Professuren, Fächer und Hochschulen ist eine Unterstützung dieses Personenkreises sinnvoll. Der vorliegende Beitrag skizziert neben der Struktur der Nachwuchsarbeit v. a. deren allmähliche Entwicklung. Ziel ist es, durch die Schilderung Anregungen für ähnlich gelagerte Prozesse zu geben.

1. Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V.

Der 1921 gegründete Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (im Folgenden VHB genannt; s. „<http://www.v-h-b.de/home.html>“ [Stand: 07.05.2004]) verfolgt den Zweck, der Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre als Universitätsdisziplin zu dienen, u. a. durch die Förderung der betriebswirtschaftlichen Forschung und Lehre sowie durch die Kontaktpflege zwischen den Mitgliedern, zur Praxis sowie zu ähnlichen in- und ausländischen Institutionen. Dem Verband gehören ordentliche und (befristet) außerordentliche Mitglieder (insgesamt über tausend Mitglieder) an. Ordentliche Mitglieder sind im Regelfall habilitierte HochschullehrerInnen. Als außerordentliche Mitglieder werden NachwuchswissenschaftlerInnen aufgenommen, die nach der Promotion weitere wissenschaftliche Publikationen verfasst haben und die Habilitation bspw. eine weitere universitäre Karriere als HochschullehrerIn anstreben. Der VHB versteht sich als Vereinigung der deutschsprachigen Universitäts-HochschullehrerInnen für Betriebswirtschaft. Dementsprechend stammen die Mitglieder vornehmlich aus Deutschland, aus Österreich und der Schweiz. Der Organisationsgrad ist sehr hoch.¹

Der Verband wird von einem siebenköpfigen Gesamtvorstand geleitet. Der sog. Vertretungsvorstand (Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzende) führt die Geschäfte. Daneben besteht ein Vorstandsbeirat, der sich aus dem vorherigen Vertretungsvorstand, den Vorsitzenden der wissenschaftlichen Kommissionen und - seit kurzem - den Leitern der Arbeitsgruppen des Verbandes zusammensetzt. Alle zwei Jahre finden Wahlen statt. Die

¹ Der Kreis der potenziellen Mitglieder wird ab 2005 geändert: Eine Öffnung im Hinblick auf Personen, die auf dem Gebiet der Betriebswirtschaftslehre wissenschaftlich tätig sind, ist angestrebt. Eine außerordentliche Mitgliedschaft wird es dann auch nicht mehr geben.

wissenschaftliche Arbeit des Verbandes wird v. a. in 16 wissenschaftlichen Kommissionen geleistet. Diese Kommissionen sind nach Fachdisziplinen (s. Tabelle 1) gegliedert. Entsprechend der eigenen wissenschaftlichen Interessen ordnen sich die Mitglieder einer oder mehreren Kommissionen zu. Für aktuelle Aufgaben setzt der Verband darüber hinaus Arbeitsgruppen ein. Eine dieser Arbeitsgruppen ist die AG Nachwuchsförderung (im Folgenden AGN genannt; s. „<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/~becker/VHB-AGN3>“ [Stand: 7.5.2004]). Sie ist dabei die Einzige, die auch operativ tätig ist.

2. Zeitliche Entwicklung der Nachwuchsförderung

Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts gab es keine systematische verbandsbezogene Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Mittlerweile hat sich dies geändert. Dazu zunächst ein paar Daten, s. Tab 1.

Jahr	Ereignis
1991	Teilnehmerinitiierte Gründung des ersten Habilitandennetzwerks innerhalb des VHB
1994	Erste offizielle Benennung eines „Nachwuchsverantwortlichen“ in einer wissenschaftlichen Kommission
1996	Verbandsbeschluss zur Nachwuchsförderung
1997	Beauftragung einer verbandsweit tätigen Arbeitsgruppe zur Nachwuchsförderung
1998	Erste Erhebung der HabilitandInnen
	Verabschiedung von Leitsätzen zur Nachwuchsförderung
	Beginn nachwuchsbezogener Podiumsveranstaltungen auf den Verbandstagungen
	Einrichtung von Nachwuchsobleuten entlang der Kommissionen
1999	Beginn der verbandsweiten Weiterbildungsveranstaltungen
2002	Beginn des Angebots an Reisetestipendien
2004	Öffnung der Reisetestipendien teilweise für Doktoranden
2004	Aufnahme des AG-Leiters in den Vorstandsbeirat
2006	Benennung eines Vorstandsmitglieds für die Nachwuchsförderung

Abb. 1: Entstehungsdaten der Nachwuchsförderung im VHB

Die Nachwuchsarbeit im Verband ist im Wesentlichen ein Produkt der Zeit (große Anzahl an Betroffenen, verschärfter Wettbewerb, Einstellungswandel u. a.) und durch sie entstanden wie vorangeschritten. Dennoch kam die Initialzündung für den Beginn der Nachwuchsarbeit wie auch für manche Entwicklungen durch Einzelpersonen und ihr nachhaltiges Engagement zustande. Das Zusammenwirken dieser Personen konstituierte die VHB-Nachwuchsarbeit in ihrem heutigen Gewand. Dieses wird im Folgenden skizziert. Als einer der angesprochenen Personen gehe ich auf meine individuellen Beweggründe und Erfahrungen ein. Manche der im Text geschilderten Einschätzungen sind insofern subjektiv geprägt und mögen von anderen anders interpretiert worden sein.

Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre war ich als Hochschulassistent an der Universität-GH-Siegen tätig und dort einziger betriebswirtschaftlicher Habilitand am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. Diese Situation war - für mich, aber wie sich gezeigt hat, auch für andere - insofern unbefriedigend, als dass es kaum Möglichkeiten zum persönlichen und wissenschaftlichen Austausch mit *vergleichbaren* NachwuchswissenschaftlerInnen gab. Eine Auseinandersetzung über Fachfragen, aber auch über karrierespezifische Angelegenheiten fand vielfach nur in eingeschränktem Rahmen statt. Die Möglichkeiten, an der Arbeit des VHB teilnehmen zu können, beschränkten sich in der angesprochenen Zeit v. a. auf die Teilnahme an den jährlich einmal stattfindenden Workshops der wissenschaftlichen Kommissionen. Je nach gewählten fachlichen Schwerpunkten kam/en dazu eine bis drei Kommission/en in Frage.

In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, einige Randbedingungen festzuhalten:

- Noch in den 80er Jahren war die Mitgliedschaft im VHB Voraussetzung für eine Teilnahme an den Kommissionssitzungen. HabilitandInnen hatten (und haben) die Möglichkeit, eine außerordentliche Mitgliedschaft zu erhalten, wenn sie verschiedene Voraussetzungen erfüllten: qualifizierte Promotion, etwa zwei Allein-Publikationen in angesehenen Zeitschriften, Vorschlag durch ein ordentliches Mitglied. Diese Voraussetzungen waren oft erst nach zwei bis drei Jahren der Habilitationszeit erreichbar. Dies hatte zur Folge, dass man erst in einem fortgeschrittenen Habilitationsprozess in die Scientific Community aufgenommen wurde.
- Ende der 80er Jahre erodierte die restriktive Aufnahmebedingung für die Kommissionen. Diese gingen sukzessive (je nach Kommission dauerte dieser Prozess einige Jahre) dazu

über, Habilitierende dann zu den Workshops einzuladen, wenn diese ihr Interesse formulierten. Dies gestattete es, bereits eher den Zugang zur Scientific Community sowie dadurch den Kontakt zu etablierten HochschullehrerInnen und einigen KollegInnen zu ermöglichen.

- Anfang der 90er Jahre änderte sich durch die Wiedervereinigung die berufliche Situation. Zwar war der akademische Arbeitsmarkt für habilitierte Betriebswirte im Allgemeinen schon vorhergrundsätzlich nicht schlecht, die Neu- und Umgründung vieler wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten in den neuen Bundesländern verbesserte diese Situation weiter. Hinzu kam auch, wie dies bei Schweinezyklen normalerweise der Fall ist, dass die Warnungen in den 80er Jahren, dass es zu nachhaltigen Problemen bei der Stellensuche kommen wird, dazu geführt hat, dass viele qualifizierte Promovierte nicht den Weg in die Hochschullandschaft gesucht hatten. Mit Beginn der Wiedervereinigung änderte sich dies.
- In vielen Kommissionen hatte es sich durch die Neugründung der Universitäten in den 70er Jahren und den damit verbundenen Berufungen ergeben, dass die Majorität der Mitglieder Anfang der 90er Jahre der Alterskohorte Anfang/Mitte 50 angehörte. In den 80er Jahren gab es weniger Berufungen. Dies führte zu einer „Lücke“ in der Altersstruktur der Kommissionsmitglieder. Es entstand dadurch eine quasi „natürliche“ Kluft zu den HabilitandInnen. Kommissionssitzungen waren zudem für viele der anwesenden ProfessorInnen eine der wenigen Möglichkeiten, sich und ihre befreundeten KollegInnen zu treffen. Dies nutzte man gerne zu Gesprächen untereinander. Hinzu kam, dass - sozialisationsbedingt - einige der etablierten ProfessorInnen noch nicht habilitierte WissenschaftlerInnen in einem eher patriarchalisch geprägten Verständnis ansahen. Die in manchen Workshops teilweise recht große Anzahl an „ordentlichen“ TeilnehmerInnen erschwerte dann zusätzlich die Kontaktaufnahme für die „Außerordentlichen“.
- In manchen Kommissionen herrschte ein historisch gewachsener, - zumindest von außen so wahrgenommener - rüder Ton in den Fachdiskussionen. (Dieser „Ton“ hielt die KollegInnen aber nicht davon ab, sich ansonsten freundschaftlich kollegial zu verhalten!) Gerüchteweise wurde vielfach davon abgeraten, an solchen Kommissionssitzungen teilzunehmen, insbesondere dort einen Vortrag zu halten.

Die skizzierte Situation trug dazu bei, dass die Kommissionssitzungen für die HabilitierendInnen nicht uneingeschränkt geeignet waren resp. erschienen. Für die Teilnahme sprach allerdings, dass man die etablierten FachkollegInnen und auch manch andere HabilitandInnen kennen lernen, die Diskussionskultur sowie inhaltliche Entwicklungen vor Ort unmittelbar verfolgen konnte.

Da es eine durchaus größere, moderat anwachsende Zahl von Gleichgesinnten gab, war Anfang der 90er Jahre die Zeit quasi reif für ein Diskussionsforum der HabilitandInnen: Motto „Kooperation im Wettbewerb“. Folgende Ziele sollten - so meine damaligen und auch aktuellen Vorstellungen - verfolgt werden:

- besseres Kennen lernen von Gleichgesinnten - sowohl was die Personen (potenzielle KollegInnen für Jahrzehnte!) als auch die damit verbundenen wissenschaftlichen Auffassungen betrifft,
- wissenschaftliche Diskussionen im herrschaftsfreien Raum mit einer entsprechenden Kompetenzentwicklung der Beteiligten,
- Thematisierung berufsbezogener Problemstellungen unter Zuhilfenahme externer Experten,
- bessere Verzahnung und Organisation des wissenschaftlichen Austausches, unabhängig von mehr oder weniger zufälligen Zusammenkünften auf Workshops sowie
- Netzwerkbildung insgesamt.

Ein solches Diskussionsforum sollte nicht ohne die Zustimmung der zuständigen Kommission stattfinden. Die Initiative stieß allerdings in der offiziellen Kommissionssitzung im Frühjahr 1991 ausschließlich auf Bedenken oder Schweigen. Im Anschluss an die Sitzung kam dagegen ein Großteil der „Kritiker“ auf mich zu und sagte jeweils unter vier Augen „Machen Sie mal!“ Ein renommierter Kollege sprach zur damaligen Zeit davon, dass die „darwinistisch geprägten Karriereregeln“ doch ganz gut in der Vergangenheit funktioniert hätten. Sie seien zudem viel besser geeignet als eine wie auch immer geartete Förderung der HabilitandInnen. Diese Ansicht war keine Einzelmeinung zur damaligen Zeit.

Die Initiative traf nicht nur bei den HochschullehrerInnen auf Skepsis. Auch ein Teil der HabilitandInnen fürchteten durch eine „Sonder“-Veranstaltung von der normalen Kommissionsarbeit ausgegrenzt zu werden. Es bedurfte einiger Überzeugungsarbeit und v. a. eines ersten Versuches.

Im Herbst 1991 fand der erste Nachwuchs-Workshop statt. Er bestand - wie die späteren auch - aus fachlichen Vorträgen (mit *viel* Diskussionszeit), berufsbezogenen Inhalten (Berufungsvorträgen, -verhandlungen, ...), einer Wanderung sowie gemeinsamen Wohnen und Essen in einer abseits gelegenen Tagungsstätte. Die TeilnehmerInnen rekrutierten sich aus HabilitandInnen mit der fachlichen Ausrichtung „Personal“. Der Workshop traf auf große Resonanz: etwa 50 % der infrage kommenden Personen nahmen teil. Der von den TeilnehmerInnen empfundene Erfolg des Workshops führte dazu, ihn zu institutionalisieren und jährlich durchzuführen. Diese Aufgabe übernahm ich - mittlerweile selbst zum Universitätsprofessor ernannt - weiterhin, ab 1994 im Auftrag der Kommission (bis 2001). Das sich in den Anfängen selbst organisierende Netzwerk wurde somit „offiziell“.

In den zehn Jahren, in denen ich fast jährlich einen solchen Nachwuchs-Workshop veranstaltete, hat der Prozentsatz von 50 % bei steigenden Personenzahlen Bestand gehabt. Neben einem jeweiligen „Stamm“ nahmen insgesamt circa 90 % der jeweils aktuellen Habilitierenden ein- oder mehrmals in diesem Zeitraum an Workshops teil. (Erst in den letzten Jahren veränderte sich die Situation, s. dazu weiter unten.) Der potenzielle Teilnehmerkreis wandelt sich insofern, als dass HabilitandInnen neu hinzukommen, NachwuchswissenschaftlerInnen habilitiert werden und/oder zum Professoren-Status hinüber wechseln. Die Zugehörigkeit zum Kreis beträgt durchschnittlich vier bis fünf Jahre, wobei wir dies dadurch noch erweiterten, als dass PrivatdozentInnen und JungprofessorInnen auch noch willkommen waren. Die Netzwerkbildung im Nachwuchskreis ist also eine dynamische: Verschiedene „Generationen“ von HabilitandInnen lernen sich kennen, tauschen sich aus, arbeiten und lernen zusammen, ebenso im übrigen wie die Personen im gleichen Stadium. Im Zeitablauf war es dann auch möglich, über kritische Phasen der eigenen Habilitationen konstruktiv zu sprechen und sich Hilfestellungen zu geben (Kooperation im Wettbewerb!). Freundschaften entwickelten sich.

1996 wurde ich vom damaligen Verbandsvorsitzenden gebeten, ein Konzept einer verbandsweiten Nachwuchsförderung vorzustellen. Zusammen mit den HabilitandInnen der Personalwirtschaftslehre (für die Fragestellung eine geradezu prädestinierte Gruppe im doppelten Sinne) skizzierte ich einen solchen Vorschlag. Er wurde Basis für Entscheidungen des Vorstandes, 1997 eine Arbeitsgruppe zur Nachwuchsförderung einzurichten. Die skizzierte spezielle Situation war indes eingebettet in der Einsicht, dass gerade die frühzeitige Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen auch in der Betriebswirtschaftslehre die Qualität von Lehre und Forschung des Faches und dadurch auch die Stellung insgesamt zu sichern hilft.

3. Konzeption der Nachwuchsförderung

3.1 Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung

Nach der Billigung des vom damaligen Vorstand auf der Mitgliederversammlung vorgestellten Konzepts wurde 1997 eine zentrale Arbeitsgruppe gebildet: Leiter der Arbeitsgruppe wurde der renommierte Marketingprofessor Prof. Dr. Richard Köhler, Universität Köln (bis 2001). Weitere Gründungsmitglieder waren Prof. Dr. Martin Richter, Universität Potsdam, sowie ich, damals Universität Jena. 1998 stieß Prof. Dr. Walter A. Oechsler, Universität Mannheim, hinzu, 2001 folgte Prof. Dr. Mark Ebers, Universität Augsburg (bis 2004).

Nach eingehenden Gesprächen innerhalb der Arbeitsgruppe wurde beschlossen, auf folgenden Arbeitsgebieten tätig zu sein:

- (1) Erhebung der Ist-Situation der Habilitierenden der Betriebswirtschaftslehre und ihrer unterschiedlichen Fachdisziplinen,
- (2) Erarbeiten von Leitsätzen für die Verbandarbeit bezüglich der Nachwuchsförderung,
- (3) Erarbeitung eines Organisationsvorschlages für die Nachwuchsförderung im Verband,

- (4) Organisation regelmäßig stattfindender verbandsübergreifender Veranstaltungen für die Habilitierenden aller Fachdisziplinen,²
- (5) Angebot einer Diskussionsveranstaltung auf der jährlichen Verbandstagung,
- (6) Betreuung auch von Nicht-Verbandsmitgliedern.

Hochschulpolitische Aufgaben wurden nicht übernommen, da solche Inhalte zu den originären Vorstandsaufgaben zähl(t)en.

3.2 Leitsätze

Die AGN hielt es als Ausgangspunkt für die Nachwuchsarbeit für sinnvoll, verbandsübergreifende Leitsätze zu formulieren, sei es als Appell an den KollegInnen, sich stärker zu engagieren, sei es zur besseren Legitimation der AGN-Arbeit. Die durch die Gruppe formulierten und vom Verband verabschiedeten Leitsätze sind in Abb. 2 skizziert. (S. zur Erläuterung auch „<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/~becker/VHB-AGN3/leitsaetze/index.html>“ [Stand: 5.7.2004].)

Leitsatz 1	Eine aktive Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch den Verband ist geboten.
Leitsatz 2	Die Hilfe zur Selbsthilfe steht im Vordergrund der Förderung.
Leitsatz 3	Einer engen Fachorientierung ist durch ein von interdisziplinären Gesichtspunkten geleitetes Förderungsangebot entgegen zu wirken.
Leitsatz 4	Fachdidaktische Förderungsangebote dienen einer weiteren Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Lehre.
Leitsatz 5	Die zunehmende Bedeutung von Drittmittelforschung gebiete die Vermittlung von Know-how bei der Beantragung und Durchführung entsprechender Projekte.
Leitsatz 6	Die Entwicklung von Führungskompetenz zur Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen (Lehrstuhl, Seminar, Institut etc.) sowie von Kompetenzen zur aktiven Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung ist Bestandteil der Nachwuchsförderung.

Abb. 2: Leitsätze der Nachwuchsförderung des VHB

3.3 Empirische Studien

Um einen Überblick über die Anzahl von Habilitierenden des Faches Betriebswirtschaftslehre - unabhängig davon ob schon Mitglied oder nicht - und deren angestrebte fachdisziplinäre Ausrichtungen zu erhalten, starteten wir (insbesondere Martin Richter) eine empirische Studie. Mit einer Rücklaufquote von nahezu 100 % (selbstverständlich nach einigen Nachfassaktionen) ergaben sich 1998 (und in den folgenden Jahren) die in Tabelle 1 wiedergegebenen Daten. Je nach fachlicher Ausrichtung ergaben sich unterschiedliche Schwerpunktinteressen.

Tabelle 1: Ergebnisse der empirischen Studien

Haupt-Fachgebiet	Mai 1998		Mai 2001		Mai 2002		Mai 2003		
	absolut	relativ in %	absolut	relativ in %	absolut	relativ in %	absolut	relativ in %	Anteil Frauen in %
Banken - Finanzierung	83	17,0	76	13,0	58	12,0	55	10,8	20
Hochschulmanagement	0	0	0	0	1	0,2	1	0,2	-
Internationales Management	20	4,1	20	3,9	18	3,7	19	3,7	56
Logistik	14	2,9	11	2,1	14	2,9	15	2,9	33
Marketing	70	14,3	67	13,0	62	12,8	74	14,5	29
Öffentl. Unternehmen u. Verwaltung	14	2,9	14	2,7	10	2,1	11	2,2	36
Operations Research	6	1,2	4	0,8	5	1,0	4	0,8	-
Organisation	79	14,3	66	12,8	58	12,0	62	12,2	27
Personal	31	6,3	31	6,0	23	4,7	23	4,5	35
Produktion	37	7,6	39	7,6	28	5,8	29	5,7	14
Rechnungswesen	58	11,9	63	12,2	48	9,9	44	8,6	24
Steuerlehre	25	5,1	26	5,0	22	4,5	24	4,7	32
Technologie- und	0	0	17	3,3	21	4,3	20	3,9	21

² Die später „hinzu gestoßene“ Gruppe der Juniorprofessoren will die AGN bei entsprechenden Wünschen mit „betreuen“.

Innovationsmanagement									
Umweltwirtschaft	9	1,8	7	1,4	9	1,9	7	1,4	-
Wirtschaftsinformatik	50	10,2	53	10,3	44	9,1	58	11,4	24
Wissenschaftstheorie	2	0,4	0	0	2	0,4	2	0,4	-
fehlende Angaben	0	0	31	6,0	62	12,8	61	0	-
Gesamtanzahl	489	100	516	100	485	100	509	100	26

Im Zuge der empirischen Erhebungen schien es uns sinnvoll, auch den Kollegen in die Arbeitsgruppe zu kooptieren, der regelmäßig die aktuelle und prognostizierte Stellensituation (also die Angebotsseite) erhob.³

3.4 Nachwuchsobleute der Kommissionen

Eine verbandsweit tätige Arbeitsgruppe kann die o. g. große Anzahl an Habilitanden mit sehr unterschiedlichen Interessen nicht ausreichend allein ansprechen. Insofern hat der Verband auf Basis eines Vorschlags der AGN 1998 die Schaffung von kommissionsspezifischen Nachwuchsobleuten beschlossen. (Nicht umstritten war bei älteren Mitgliedern der Terminus "Obleute". Mangels überzeugender Alternative setzte er sich aber durch.) Seit dieser Zeit ist diese Funktion v. a. dort geschaffen worden, wo die Anzahl an HabilitandInnen groß genug war und ist, gesonderte Veranstaltungen zu organisieren. Teilweise wird die Nachwuchsarbeit in Personalunion mit dem Kommissionsvorsitz, teilweise auch von NachwuchswissenschaftlerInnen selbst wahrgenommen. (S. „<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/~becker/VHB-AGN3/obleute/index.html>“ [Stand: 7.5.2004].)

Nicht immer war eine kommissionsspezifische Nachwuchsarbeit neu aufzubauen, so gab es Mitte der 90er Jahre bereits etwa vier selbstinitiierte Netzwerke der Habilitandinnen. Die Nachwuchsobleute organisieren i. d. R. jährlich einmal einen Workshop für „ihre“ Habilitandinnen und vertreten deren Interessen in den Kommissionen. Im VHB insgesamt ist die Entwicklung der einzelnen Nachwuchsgruppen und ihrer Aufnahme durch die Beteiligten unterschiedlich: von teilnehmerinitiierten Gruppen bis hin zu organisierten Angeboten, rein wissenschaftliche Tagungen bis hin zu gemischten Treffen (s. o.), von Ein-Tages-Workshops am Rande der Kommissionstagungen bis hin zu gesonderten Zwei-Tages-Workshops. Fachkulturen und persönliche Vorlieben der VeranstalterInnen sind hier prägend.

Mittlerweile (2004) ist eine kommissionsspezifische Nachwuchsarbeit nicht jeder Kommission mehr möglich resp. sinnvoll: Etwa in 2001/2002 änderte sich die oben geschilderte Situation der Altersstruktur in manchen Kommissionen: Die Akzeptanz des wissenschaftlichen Nachwuchses war weitgehend gegeben. Ein Teil der etablierten Mitglieder zog sich - altersbedingt - zunehmend aus der Kommissionsarbeit zurück. Zudem rückte nun langsam der „ehemalige Nachwuchs“ in entscheidende Positionen der Kommissionsarbeit ein. Die HabilitandInnen waren nicht mehr eine kleine, sondern sie waren eine große (tw. die größte) Gruppe in Kommissionen.

3.5 Verbandsweite Veranstaltungen

Die AGN bietet seit 1999 verschiedene kommissionsübergreifende Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an. Hierbei konzentriert sich die AGN zum einen auf eher methodische Workshops und zum anderen auf eher berufsbezogene Podiumsveranstaltungen auf den jährlichen Verbandstagungen (sog. Pfingsttagungen). (S. hierzu „<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/~becker/VHB-AGN3/veranstaltungen/verbandsweit/index.html>“ [Stand: 7.5.2004].)

³ Diese Studien wurden ursprünglich von Prof. Dr. Dr. h. c. Eduard Gaugler, Universität Mannheim, durchgeführt. Diese Aufgabe wurde später von seinem Nachfolger in Mannheim, Prof. Dr. Walter A. Oechsler, übernommen. Ziel der AGN war und ist es, die beiden Studien besser zu verzahnen, um so einen besseren Überblick sowohl über die Nachfrage als auch die Angebotsituation der Zukunft geben zu können.

Ziel der Podiumsveranstaltung war und ist es, vornehmlich berufsbezogene Inhalte zu diskutieren. Als Themen wählten wir: 1998 „Wie stellt man erfolgreich Anträge auf Forschungsförderung?“, 1999 „Evaluation von Lehrveranstaltungen“, 2000 „Was ist bei Berufungsverhandlungen zu beachten?“, 2001 „Worauf bei Bewerbungen auf Professuren zu achten ist“, 2002 „Juniorprofessor - was nun?“, 2003 „Kumulative Habilitation“, 2004 „Hochschulkarriere und Auslandsaufenthalte: Ja oder Nein, Wie, Wann, Wo ...?“.

Auf den Jahrestagungen einen 1 ½-stündigen Block für die Veranstaltung der Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung zu erhalten, war nicht immer ein leichtes Unterfangen. Die jeweiligen Veranstalter (jährlich wechselnde Universitäten resp. die BWL-Kollegen der entsprechenden Fakultäten) waren nicht grundsätzlich begeistert über diesen zusätzlichen, zudem noch prominent unterzubringenden Veranstaltungsteil. Die wechselnden Vertretungsvorstände haben die AGN jedoch bei den Initiativen immer aktiv(er) unterstützt.

Die Veranstaltungen mit zwei bis vier Referenten (Impulsreferate) und folgender Diskussion sind - trotz konkurrierendem wissenschaftlichen Programm - sehr gut besucht. Interessant ist, dass neben den HabilitandInnen auch eine größere Anzahl nicht nur jüngerer ProfessorInnen an den Veranstaltungen teilnimmt. In dem Zusammenhang ist zu beachten, dass früher zu den Pflingsttagungen nur die Mitglieder des Verbandes eingeladen wurden. Unter anderem durch das Intervenieren der AGN ist es seit 1998 möglich, auch als Nicht-Mitglied an den Tagungen teilzunehmen. Die Teilnehmerzahl stieg auch dadurch sprunghaft an. Die Pflingsttagungen sind seit wenigen Jahren allerdings auch verstärkt dazu umgestaltet worden, NachwuchswissenschaftlerInnen zur passiven wie aktiven Teilnahme zu motivieren, bspw. durch die Aufnahme eines sog. offenen Teils mit Vortragsmöglichkeiten gerade für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Habilitandinnen und DoktorandInnen).

Die Arbeitsgruppe veranstaltet und organisiert des Weiteren seit 1999 jährlich etwa zwei Workshops für alle HabilitandInnen zu unterschiedlichen, vornehmlich methodischen Fragestellungen. Es handelt sich um Workshops mit hochschuldidaktischen Inhalten, zur quantitativen wie auch zu qualitativen empirischen Forschungsmethoden, zum Publizieren in internationalen Zeitschriften u. Ä. Prominente und kompetente Kollegen (auch aus anderen Disziplinen) haben uns durch die Durchführung solcher Workshops resp. ihre Mitwirkung bereitwillig unterstützt.

Bei der Organisation solcher verbandsübergreifenden Workshops geht es uns nicht allein um die Vermittlung von methodischen und inhaltlichen Kompetenzen, sondern auch um Initialzündungen für Netzbildungen. Verschiedentlich haben wir die Akzeptanz solcher Workshops seitens der Teilnehmer evaluiert. Es zeigte sich hier, dass der Teil der TeilnehmerInnen, der sich für eine solche explizite Nachwuchsförderung des Verbandes häufig interessiert, bei weitem kleiner ist (etwas weniger als 50 %), als die Anzahl von HabilitandInnen insgesamt. Die Gründe hierfür sind vielfältig: keine Zeit (hohe Arbeitsbelastung, private Verpflichtungen), begrenzter Etat, andere Tagungen, Einzelkämpfer, Umfeld am Lehrstuhl u. a. m.

Neben den genannten Veranstaltungen ist auch in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und - auf dessen Initiative - ein Tages-Workshop zur zukünftigen Ausrichtung der Nachwuchsförderung veranstaltet worden. Zudem werden durch den Vorstand - allerdings nicht ausschließlich für HabilitandInnen - regionale Veranstaltungen zu DFG-Anträgen u. a. angeboten.

3.6 Reisetilpstipendien

Im Hinblick auf eine mangelnde internationale Orientierung vieler Betriebswirte werden seit 2002 zwei Mal jährlich Reise-Teilstipendien für Habilitierende durch den VHB zur finanziellen Unterstützung von Vortragsreisen zu internationalen Tagungen angeboten. (S. „<http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/~becker/VHBAGN3/aktuelles/reisetilpstipendien.html>“ [Stand: 7.5.2004].) Ziel ist es, eine verstärkte Repräsentanz von Forschungsergebnissen und ForscherInnen auf diesen Tagungen zu erreichen und in Folge auch einer besseren Einbindung der deutschsprachigen Forschung in die internationale Scientific Community. 2004 werden erstmals auch Doktoranden des Faches unterstützt. Im Hinblick auf vielfach begrenzte Reisetats des wissenschaftlichen Nachwuchses und die hohen Kosten gehen zunehmend

Anträge zur Teilfinanzierung ein. Die AGN bildet jeweils ein dreiköpfiges Auswahlgremium (zwei Mitglieder der AGN und ein/e NachwuchswissenschaftlerIn), die in Einvernehmen mit dem Vorstand, Finanzmittel bis zu € 1.000,- zuerkennen.

4. Fazit

Was könnten wir aus den geschilderten Erfahrungen m. E. lernen:

- (1) Zumindest in der Anfangsphase der Etablierung der Nachwuchsarbeit ist die Mitwirkung eines *renommierten Kollegen* notwendig. Der erste Leiter der AGN war geradezu prädestiniert, diese Rolle zu übernehmen. Er hatte einen guten Zugang zu Vorstandsmitgliedern und konnte die AGN bei diesen überzeugend vertreten.
- (2) Eine *fächerübergreifende Struktur* ist zur Netzworkebildung sinnvoll. Zudem können verbandsübergreifende Veranstaltungen auch ggf. vorhandene fächerspezifische Zurückhaltungen ausgleichen helfen.
- (3) Die verschiedenen *Vertretungsvorstände* haben die AGN mit den Jahren *zunehmend* in der Arbeit unterstützt. Nachwuchsarbeit wurde in den letzten Jahren zu einer der zentralen Aufgaben des Vorstands erklärt. Ohne eine solche nachhaltige Unterstützung wären viele Dinge nicht entstanden.
- (4) Die Besonderheiten einer einzelnen Fachdisziplin gebietet eine *differenziertere Vorgehensweise*, insbesondere auch im Hinblick auf die Nähe von Veranstaltern und Teilnehmern.
- (5) Die Einrichtung einer *internetbasierten Informationsbasis* ist hilfreich. Dazu zählen auch die Möglichkeiten, per eMail die Habilitandinnen auf die verschiedenen Veranstaltungen u. Ä. regelmäßig aufmerksam zu machen.
- (6) Erstaunlich ist in vielen Zusammenhängen die Unkenntnis von HabilitandInnen über ihre Berufssituation und andere ihre Karriere betreffende Fragen. Dies betrifft allerdings nicht alleine die Habilitanden, sondern auch manche akademischen LehrerInnen. *Aufklärung* ist vielfach notwendig.
- (7) Die Frage, ob Nachwuchsveranstaltungen durch ProfessorInnen und/oder durch HabilitandInnen selbst zu organisieren sind, ist nicht eindeutig zu beantworten. Unsere Erfahrungen zeigen, dass beides sinnvoll sein kann. Wichtig ist aber, dass die jeweiligen VeranstalterInnen dies tun, weil sie von der Arbeit *überzeugt* sind.
- (8) Etwa alle zwei bis drei Jahre können bereits angebotene Inhalte „wiederholt“ werden. Der potenzielle Teilnehmerkreis hat sich in diesem Zeitraum gewandelt.
- (9) Eine Vielzahl an KollegInnen bringt sich zeitweise mit bemerkenswertem Zeiteinsatz in die Nachwuchsarbeit ein. Es ist erfreulich, wie relativ einfach es zudem ist, KollegInnen für die einzelnen Veranstaltungen zu gewinnen.

Derzeit wird die Vorstandsstruktur des VHB überarbeitet. Demnächst wird vermutlich ein ordentliches Vorstandsmitglied mit der Nachwuchsarbeit betraut. Ein schönes Ergebnis einer allerdings lange andauernden Arbeit der AGN und ihrer Mitglieder: Geduld gehört dazu!