

Analyse

Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich

Universitätssysteme in anderen Ländern sind eher in der Lage, mit den im Zuge der Bildungsexpansion ansteigenden Lehranforderungen flexibel umzugehen. An den deutschen Universitäten gibt es zu wenig festangestellte, forschende Hochschullehrerinnen und -lehrer und zu viele abhängig Beschäftigte im Mittelbau.

VON REINHARD KRECKEL



DAS EUROPÄISCH-amerikanische Modell der Forschungsuniversität hat sich weltweit als maßgebendes Leitbild durchgesetzt.

Universitäten gelten heute überall als *der* Ort, wo höhere Bildung in Verbindung mit wissenschaftlicher Forschung vermittelt und wissenschaftlicher Nachwuchs qualifiziert wird.

Internationalität als Kennzeichen der Universitäten

Nicht erst seit heute ist Internationalität ein besonderes Kennzeichen der Universitäten. Offenheit für internationale Studierende, Doktoranden oder Gastwissenschaftler war schon immer eines ihrer Merkmale. Der allmähliche Siegeszug des Englischen als allgemeine Wissenschaftssprache und die weltweite Standardisierung von Studiengängen, akademischen Graden und Titeln kommt hinzu. Das gilt allerdings nicht für die universitären Strukturen. Man übersieht heute allzu leicht, dass sich hinter den zurzeit stattfindenden terminologischen und organisatorischen Angleichungen noch immer sehr unterschiedliche nationale Universitätskulturen und -strukturen verbergen. Wie man zum Beispiel an den akademischen Laufbahnstrukturen sehen kann, die hier vergleichend betrachtet werden, gibt es mindestens vier Varianten des europäisch-amerikanischen Modells der Forschungsuniversität, die zurzeit alle um Weltgeltung ringen – ein französisches, ein deutsches, ein englisches und ein nordamerikanisches Modell.

Sie alle stehen vor gemeinsamen Herausforderungen, aber sie bewegen sich dabei innerhalb ihrer je eigenen Logiken und reagieren deshalb auf sehr unterschiedliche Weise auf sie: Sie müssen die weltweite Bildungsexpansion beherrschen, sie stehen überall vor ähnlichen Finanzierungsproblemen, für alle gilt der gleiche internationale Qualitätswettbewerb usw. Sie müssen sich auch alle mit dem Umstand auseinandersetzen, dass ein immer größer wer-

dender Teil des universitären Forschungspersonals nicht mehr aus Haushaltsmitteln, sondern nur noch mit projektgebundenen und befristeten Drittmitteln bezahlt werden kann. Um die damit verbundenen Veränderungen verstehen zu können, ist es hilfreich, die unterschiedlichen nationalen Strukturen und Selbstverständlichkeiten zu kennen, die sich hinter häufig sogar ähnlich klingenden Bezeichnungen verbergen.

Der direkte Vergleich – ein schwieriges Unterfangen

Es wird nun der Versuch unternommen, die universitären Karrieresysteme von unterschiedlichen westlichen Ländern direkt miteinander zu vergleichen. Schon aufgrund der unterschiedlichen hochschulstatistischen Zählweisen in den verschiedenen Ländern ist das ein gewagtes Unterfangen: So erfassen die einen das wissenschaftliche Personal der Universitäten nach Kopffzahlen, die anderen nach Vollzeitäquivalenten; die einen berücksichtigen nur Vollzeitpersonal, die anderen auch Teilzeitbeschäftigte; in manchen Ländern gehören Doktoranden auf Qualifikationsstellen zum wissenschaftlichen Personal, in anderen gelten Promovenden grundsätzlich als Studierende; in einem Land werden nur die Inhaber von haushaltsfinanzierten Stellen gezählt, im anderen wird das Drittmittelpersonal miteinbezogen; auch ist das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht immer eindeutig zu erkennen usw. Aus diesen Gründen sind die verfügbaren hochschulstatistischen Angaben insgesamt nur beschränkt vergleichbar.

Um dennoch zu realitätsnahen Vergleichsaussagen zu kommen, musste eine Reihe von methodischen Entscheidungen getroffen werden (siehe dazu Kreckel, Zimmermann 2014, 231–249). Insbesondere wurden alle verfügbaren Angaben in Vollzeitäquivalente (VZÄ) umgerechnet. Auch damit lassen sich nicht alle Vergleichsprobleme ausräumen. Aber für die Beantwortung einer bestimmten Frage sind die vorhandenen Personaldaten doch sehr aussagekräftig: Wenn man sich speziell für die *Positionen am oberen Ende der universitären Laufbahn* interessiert, die Positionen für selbstständig forschende und lehrende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, so sind diese

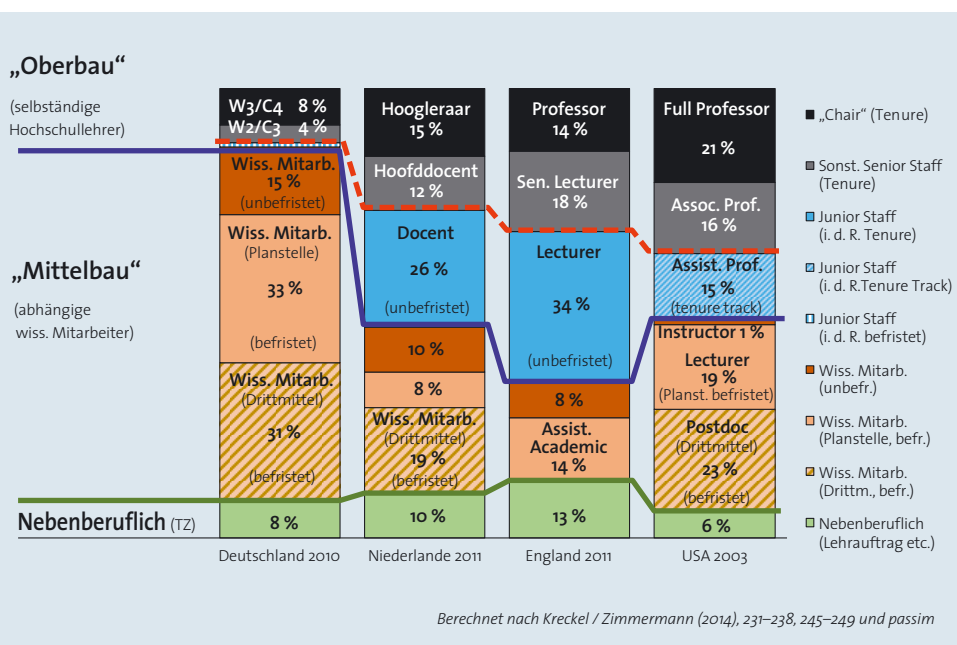


Abb. 1: Wissenschaftliches Personal an (Forschungs-)Universitäten mit Tenure-System: Niederlande, England und USA im Vergleich zu Deutschland (Vollzeitäquivalente). Für Deutschland sind nur die Universitäten (ohne Kunsthochschulen, Pädagogische und Theologische Hochschulen sowie Fachhochschulen) berücksichtigt, für die Niederlande die Universitäten, für England die „old“ Universities, die bereits vor 1992, dem Datum der Umwandlung der Polytechnics zu Universitäten, existiert haben, für die USA die knapp 300 in der Carnegie Classification als „Research & Doctoral Universities“ ausgewiesenen Universitäten.

in allen Universitätssystemen sehr ähnlich und deshalb gut vergleichbar: An der Spitze steht überall der auf Lebenszeit besetzte „Lehrstuhl“ oder „Chair“, meistens mit dem Professorentitel verbunden. Daneben gibt es üblicherweise weitere herausgehobene Hochschullehrerpositionen, die in der Regel unbefristet in Vollbeschäftigung wahrgenommen werden und „professorale“ Unabhängigkeit in Lehre und Forschung verleihen. In den beiden Abbildungen werden sie unter der Bezeichnung „Sonstiger Senior Staff“ zusammengefasst, da der Professorentitel nicht in allen Ländern die gleiche Bedeutung hat.

Komplexer, und hier von besonderem Interesse, ist die (durch eine gestrichelte rote Linie abgegrenzte) Kategorie des „Junior Staff“. Dabei geht es um hauptamtlich und selbständig lehrende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer unterhalb der professoralen Spitzenebene. Hier gibt es von Land zu Land extreme Unterschiede, wie sich bereits an Abbildung 1 ablesen lässt: Dort ist unübersehbar, dass allein Deutschland über ein Universitätssystem verfügt, in dem festangestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrer/innen beim wissenschaftlichen Personal klar in der Minderheit sind. Es ist deshalb zu vermuten, dass anfallende Lehr- und Forschungsaufgaben dort schon rein rechnerisch nur auf relativ wenige professionelle Schultern verteilt werden können: Rund 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten (in VZÄ) sind auf unselbständigen Mittelbaupositionen unterhalb der Hochschullehrerebene

beschäftigt, zwei Drittel davon auf befristeten Qualifikations- und/oder Drittmittelstellen. Nur ein kleiner Teil des Mittelbaupersonals ist auf unterschiedlichsten Positionen (als Akademische Räte, Mitarbeiter/innen auf Funktionsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben u. ä.) dauerhaft tätig. Andererseits fehlt die Kategorie des wissenschaftlich selbständigen „Junior Staff“ an deutschen Universitäten fast völlig: Der Anteil der Juniorprofessuren am wissenschaftlichen Personal der Universitäten liegt heute bei 0,8 Prozent, der der Universitätsdozenturen und vergleichbarer Positionen bei 0,1 Prozent (berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11/Reihe 4.4-2013).

Im Falle der Vergleichsländer England und Niederlande handelt es sich um Universitätssysteme mit ausgeprägtem Tenure-Modell. Dort berechtigt die Berufung auf eine Stelle als „Lecturer“ oder „Docent“ (die in der Regel die Promotion voraussetzt) zu selbständiger Lehre und Forschung. Nach kurzer Probezeit ist die unbefristete Anstellung als Hochschullehrer („tenure“) üblich, mit der Möglichkeit des internen Aufstieges oder der externen Bewerbung zum „Senior Lecturer“ bzw. „Hoofddocent“ und Professor bzw. „Hoogleraar“.

Eine spezifische Variante des Tenure-Modells ist das „Tenure Track“-System der USA, das hier am Beispiel der rund 300 „Research & Doctoral Universities“ der USA dargestellt ist. Dort, anders als im stärker titelorientierten Europa, tragen alle Vollmitglieder des Lehrkörpers (*faculty*) den Professorentitel, mit grundsätzlich gleichen Rechten und Pflichten in Lehre und Forschung. Allerdings wird dem amerikanischen Assistant Professor im Unterschied zum europäischen Lecturer oder Docent die Festanstellung nicht fast automatisch gewährt, sondern nur in Aussicht gestellt. Erst nach vier bis sieben Jahren und strenger Leistungsüberprüfung kann sie gewährt werden und ist dann meistens mit der Beförderung zum Associate Professor verbunden. Die mit dem Tenure-Track-Verfahren verbundene Evaluation

der Forschungs- und Lehrleistungen trägt somit bestimmte Züge der deutschen Habilitation, insbesondere in den international führenden Spitzenuniversitäten. Das für Deutschland charakteristische Hausberufungsverbot und die Vorstellung, dass nur ganz wenige zur selbständigen Lehre und Forschung an einer Universität „berufen“ sind, ist in keinem der genannten Länder geläufig, am ehesten noch im Nachbarland Niederlande, wo die Position des Hoogleraar (bzw. Professor) noch deutliche Ähnlichkeiten mit dem traditionellen Ordinarius aufweist.

Nun könnte man denken, dass die in Abbildung 1 sichtbar werdende extreme Sonderstellung des deutschen Karrieremodells, in dem es nur relativ wenige Professorinnen und Professoren und fast keine Dozentinnen und Dozenten gibt, mit dem Umstand zusammenhängt, dass wir es hier nicht mit einem Tenure-, sondern mit einem Habilitations-Modell zu tun haben. Abbildung 2 zeigt allerdings etwas anderes: Auch unter den hier dargestellten Habilitationsländern ist Deutschland ein Ausnahmefall. (Das gilt auch für osteuropäische Länder wie Polen und Ungarn und die skandinavischen Länder Dänemark und Finnland, wo die Habilitation ebenfalls üblich ist: In allen Habilitationsländern nimmt der habilitierte und berufene Professor als „Ordinarius“ eine besonders herausgehobene Stellung ein. Überall gibt es darunter aber auch eine gewichtige Gruppe von meist habilitierten Dozentinnen und Dozenten.)

Das Habilitationsmodell der akademischen Karriere findet sich in relativ reiner Form in den traditionellen Universitätssystemen von Deutschland, Österreich und der Schweiz, aber auch in einigen hier nicht berücksichtigten osteuropäischen Ländern wie z. B. Finnland, Polen, Tschechien oder Ungarn. In diesen Ländern verleiht nicht, wie in den Tenure-Systemen, die Promotion, sondern erst der Erwerb der Habilitation (oder eines Äquivalentes) die Befähigung zu selbständiger Forschung und Lehre. Alle Lehr- und Forschungstätigkeiten vor der Habilitation gelten daher eo ipso als „unselbständig“. Die für Nichthabilitierte vorgesehenen Stellen werden deshalb vor allem als befristete Qualifikationsstellen verstanden. In den noch

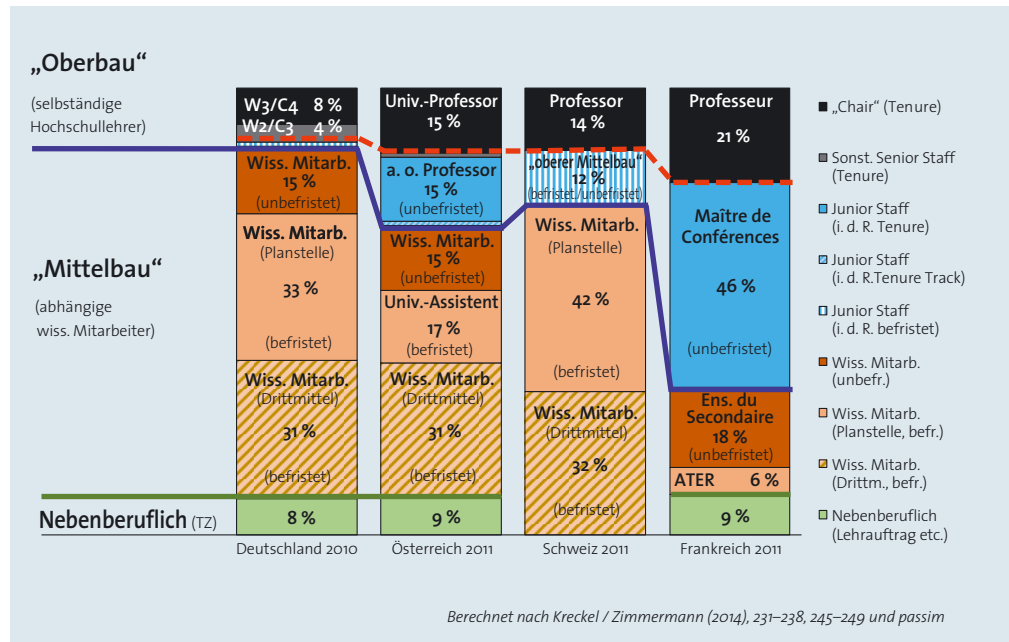


Abb. 2: Wissenschaftliches Personal an (Forschungs-) Universitäten mit Habilitations-System: Frankreich, die Schweiz und Österreich im Vergleich zu Deutschland (Vollzeitäquivalente).
Für Österreich sind die öffentlichen Universitäten berücksichtigt, für die Schweiz die kantonalen Universitäten sowie die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH), für Frankreich nur die „Universités“, ohne Grandes Écoles und ohne Instituts Universitaires de Technologie (IUT).

stark vom klassischen Lehrstuhlprinzip geprägten Universitätssystemen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz sind etatmäßige Professorinnen und Professoren (mit einem Anteil am wissenschaftlichen Personal zwischen 12 und 14 Prozent) eher rar. Hier setzt sich der universitäre Lehrkörper ganz überwiegend aus befristet beschäftigtem Personal mit assistierender Funktion und in unselbständiger Stellung zusammen. Dieser weisungsgebundene „Mittelbau“ trägt nicht nur einen erheblichen Teil der akademischen Lehre. Die ständig wachsende Zahl der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zum Teil sehr kurzen Vertragslaufzeiten trägt auch einen großen Teil der universitären Forschung.

Ist die Habilitation (oder eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung nach der Promotion) erbracht, so muss die Berufung auf eine Professur hinzukommen: Erst der „Berufene“ gilt als vollwertiger Hochschullehrer. Ein neuralgischer Punkt sind deshalb im Habilitationsmodell die nicht auf Professuren berufenen Habilitierten. In Deutschland gibt es für sie, schon wegen des noch immer wirksamen Hausberufungsverbotes, fast keine festen Hochschul-lehrerstellen. In Österreich ist das anders. Dort bleiben die nicht berufenen Habilitierten als außerordentliche (bzw. „assozierte“) Professo-

DER AUTOR

Prof. Dr. Reinhard Kreckel ist seit 1992 Gründungsprofessor für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Bis 2010 leitete er auch das dortige Institut für Hochschulforschung e.V. (HoF). Seine Forschungsschwerpunkte sind soziologische Theorie und Gesellschaftstheorie, soziologische Ungleichheitsforschung einschließlich Ungleichheit der Geschlechter und internationale Ungleichheit sowie sozialwissenschaftliche Hochschulforschung. Seit 2011 leitet er (gemeinsam mit Manfred Stock) das Projekt „Elitebildung und Universität“ innerhalb der DFG-Forschergruppe „Mechanismen der Elitebildung“.

rinnen und Professoren weiter an der Universität. Statusrechtlich gehören sie aber weiterhin zum Mittelbau, nicht zur „Professorenbank“. Ähnlich verhält es sich in der Schweiz, wo die habilitierten Privatdozentinnen und -dozenten bzw. Titularprofessorinnen und -professoren der statistischen Mischkategorie des „oberen Mittelbaus“ zugerechnet werden. Sie lehren und forschen zwar selbständig, haben in den meisten Fällen aber keine Dauerstelle, ähnlich wie in Deutschland.

An den französischen Universitäten finden wir hingegen eine Kombination von Habilitations- und Tenure-System. Nach der Promotion ist dort der Erwerb einer (der deutschen Habilitation ähnlichen) „habilitation de diriger des recherches“ für die Berufung auf eine Professur erforderlich. Andererseits gilt aber auch die Promotion bereits als vollgültige Qualifikation für eine selbständige Hochschullehrertätigkeit in der beamteten Lebenszeitposition des „Maître de Conférences“. Das heißt, für die Ebene des Senior Staff gilt in Frankreich das Habilitationsmodell, für den Junior Staff das Tenure-Modell.

Fazit

Der vergleichende Blick auf die unterschiedlichen Universitätssysteme zeigt, dass sie – mit Ausnahme Deutschlands und der Schweiz – alle über akademische Karrierestrukturen verfügen, die sie eher in die Lage versetzen, mit den im Zuge der Bildungsexpansion steigenden Lehranforderungen flexibel umzugehen. Überall gibt es den Typus des selbständigen Hochschullehrers mit eigenen Lehr- und Forschungsaufgaben, der als Lecturer, Docent, Maître de Conférences oder Assistant Professor dauerhaft an einer Hochschule tätig ist. An den deutschen Hochschulen fehlt dagegen diese

Dozentenebene unterhalb der Professur. Die akademische Juniorposition fällt praktisch aus – abgesehen von der sehr geringen Zahl von Juniorprofessorinnen und -professoren, bei denen es sich größtenteils um befristete Stellen ohne Tenure Track handelt. Auch wenn aufgrund der unterschiedlichen hochschulstatistischen Zählweisen die in den Abbildungen 1 und 2 benutzten empirischen Angaben nur bedingt vergleichbar sind, bleibt doch festzuhalten, dass allein Deutschland (und in abgeschwächter Form auch die Schweiz) über ein Universitätssystem verfügt, in dem festangestellte, eigenständig lehrende und forschende Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beim wissenschaftlichen Personal der Universitäten klar in der Minderheit sind.

Die naheliegende Alternative, für die alle anderen hier skizzierten europäischen Universitätssysteme bereits mehr oder weniger deutlich optiert haben, ist die *Ausweitung der Gruppe der selbständigen Hochschullehrerinnen und -lehrer* unterhalb der Senior-Staff-Ebene, die nach strengen Qualitätskriterien und mit klaren Karriereperspektiven berufen werden. Damit ließen sich die Aufgaben von Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung auf mehr Schultern verteilen, und qualifikations- und funktionsbezogene Differenzierungen von Tätigkeitsschwerpunkten für einzelne Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer würden erleichtert.

Als Voraussetzung dafür ist freilich die allmähliche Reduktion der (von der Professorenschaft) abhängigen Statusgruppe des akademischen Mittelbaus erforderlich – ein nicht ganz einfaches Unterfangen. So hat der Wissenschaftsrat diesen Lösungsweg, der in den internen Diskussionen lange Zeit favorisiert wurde, in seine „Empfehlungen zu einer lehrorientierten Personalreform an den Universitäten“ von 2007 schließlich doch nicht aufgenommen. Noch waren die Widerstände zu stark. In den „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrats von 2014 wird dann die Notwendigkeit der Einrichtung von „echten“ Tenure-Track-Professuren auf W1- bzw. W2-Ebene besonders betont und eine Straffung der Postdoc-Phase angemahnt. Das letzte Wort ist in dieser Sache wahrscheinlich noch nicht gesprochen, aber der Problemdruck wird zunehmend zur Kenntnis genommen. ■

Hinweis

Der Beitrag ist die überarbeitete und aktualisierte Fassung von R. Kreckel, Habilitation versus Tenure. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich, in: *Forschung & Lehre*, Heft 1/2012, 12–14.

Ausführliche Quellenbelege und Literaturhinweise sowie eine Erörterung der Methoden- und Messprobleme finden sich in: R. Kreckel, K. Zimmermann, Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich, Leipzig 2014.