Reinhard Kreckel
(Hrsg.)

Zwischen Promotion und Professur

Das wissenschaftliche Personal in Deutschland
im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien,
USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich
und der Schweiz

Akademische Verlagsanstalt
Leipzig 2008

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über http://dnb.dbb.de abrufbar.

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen M184700 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Akademische Verlagsanstalt Leipzig 2008

© Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg (HoF)
Collegienstraße 62, 06886 Lutherstadt Wittenberg, institut@hof.uni-halle.de,
http://www.hof.uni-halle.de

Druck: OsirisDruck Leipzig, http://www.osirisdruck.de
Umschlag: Volker Hopfner

ISBN 978-3-931982-61-4

Inhaltsübersicht

Kapitel I: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche
(Reinhard Kreckel) 27

Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches
(Reinhard Kreckel, Peer Pasternack) 35

1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen 36
2. Deutschland als „tertium comparationis“ 42

Kapitel III: Länderstudien 87

1. Frankreich (*Reinhard Kreckel*) 88
2. Großbritannien (*Reinhard Kreckel*) 124
3. USA (*Gero Lenhardt, Manfred Stock*) 166
4. Schweden (*Anke Burkhardt*) 203
5. Niederlande (*Reinhard Kreckel*) 240
6. Österreich (*Peer Pasternack*) 279
7. Schweiz (*Peer Pasternack*) 306

Kapitel IV: Vergleichende Analyse
(Reinhard Kreckel) 327

1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte 327
2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme 332
3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme 344
4. Personal in Forschung und Lehre 355
5. Fazit und Anregungen 371

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 15

Einleitung 23

Kapitel I: Aus deutscher Sicht dringliche Problembereiche
(Reinhard Kreckel) 27

1. Problemwahrnehmungen und Problemdefinitionen 27
2. Lösungsansätze in der öffentlichen Debatte 30

Kapitel II: Prämissen des Ländervergleiches
(Reinhard Kreckel, Peer Pasternack) 35

1. Empirische Gemeinsamkeiten, Vorannahmen und thematische Eingrenzungen 36
   1.1 Grundlegende Gemeinsamkeiten 36
   1.2 Schwerpunktsetzungen für die Länderstudien 39

2. Deutschland als „tertium comparationis“ 42
   2.1 Hochschulen 42
   Die Universitätsprofessur und ihre Voraussetzungen (45).
   Wissenschaftliche Positionen unterhalb der Professur (51).
   Hochschulmedizin (55). Neuerungen (57)
   2.2 Forschung 61
   Drittmittelforschung und -beschäftigung (62).
   Außeruniversitäre Forschung (65)
   2.3 Fazit: Das deutsche Modell von Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation als Rahmen für den Ländervergleich 73

Kapitel III: Länderstudien.....87

1. Frankreich *(Reinhard Kreckel)* 88
   1.1 Tradition und Entwicklung 88
   1.2 Hochschulen (Enseignement Supérieur) 93
   Universitärer Hochschulbereich (94). Akademische Studiengänge im gymnasialen Bereich (95).
   Nicht-universitärer Hochschulbereich (96).
   Personalstruktur und Karrieremuster (99).
   Stellenkegel, Lehrdeputat, Vergütung (108)
   1.3 Forschung 111
   Allgemeines (111). Personalstruktur und Vergütung (113).
   Drittmittel für Forschung (115).
   1.4 Fazit 120

2. Großbritannien *(Reinhard Kreckel)* 124
2.1 Tradition und Entwicklung 124
2.2 Universitäten 136
Allgemeines (136). „Alte“ Universitäten (pre 1992) (138). „Neue“ Universitäten (post 1992) (144). Integrierte Personalstruktur nach dem „Framework Agreement“ von 2003 (146). Befristet tätiges Lehrpersonal (150).
2.3 Forschung 151
Universitäres Forschungspersonal und Befristung (151). Forschungsförderung und außeruniversitäre Forschung (158)
2.4 Fazit 163

3. USA *(Gero Lenhardt, Manfred Stock)* 166
3.1 Tradition und Entwicklung 166
3.2 Hochschulen 175
Die klassische Hochschulkarriere (175). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse (182). Lehrende in befristeter Vollzeitstellung (non tenure track) (183). Teilzeit-Lehrende (184). Graduierte Studenten in Lehre und Forschung (185). Postdoctoral Fellows (185). Einkommensungleichheit (187). Hochschulhierarchie, Wissenschaftsfreiheit, Professionsethik (189).
3.3 Außeruniversitäre Forschung 191
3.4 Fazit 200

4. Schweden *(Anke Burkhardt)* 203
4.1 Tradition und Entwicklung 203
4.2 Hochschulbereich 206
Hochschulmedizin (208). Hochschulfinanzierung (209). Studium und Lehre (210). Personalstruktur und Karrieremuster (212). Bestandsentwicklung des Lehr- und Forschungspersonals (215). Qualifikationsniveau und Tätigkeitsprofile (216). Personalstruktur (219). Gehaltsstruktur (220). Nachwuchsentwicklung (222). Altersstruktur (224).
4.3 Forschung 225
Finanzierung von Forschung und Entwicklung (225). Staatliche Forschungspolitik (227).
4.4 Fazit 230

5. Niederlande *(Reinhard Kreckel)* 240
5.1 Tradition und Entwicklung 240
5.2 Hochschulen 249
Hochschulen für höhere Berufsbildung (HBO) (251). Universitäten (254). Sondersituation Hochschulmedizin (260). Befristetes Personal an Universitäten (261).

5.3 Forschung 267
Staatliche Forschungsförderung und außeruniversitäre Institute (268) Personalsituation (271).
5.4 Fazit 276

6. Österreich *(Peer Pasternack)* 279
6.1 Tradition und Entwicklung 279
6.2 Hochschulen 282
Dienstrechts- und Personalstrukturreform (282). Personalstruktur an Universitäten (284). Fachhochschulen (293). Befristungssituation, Kündigungsrecht, Teilzeitarbeit (295). Förderliche und hemmende Charakteristika (297).
6.3 Forschung 298
Drittmittelfinanzierung (298). Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation (301).
6.4 Fazit 303

7. Schweiz *(Peer Pasternack)* 306
7.1 Tradition und Entwicklung 306
7.2 Hochschulen 311
Dienstrecht- und Personalstruktur (313). Befristungssituation, Teilzeitarbeit (319). Förderliche und hemmende Charakteristika (321).
7.3 Forschung 321
Drittmittelfinanzierung (321) Außeruniversitäre Forschung: Struktur und Beschäftigungssituation (323).
7.4 Fazit 325

Kapitel IV: Vergleichende Analyse
(Reinhard Kreckel).....327

1. Allgemeine Rahmendaten und Vergleichsgesichtspunkte 327
1.1 Allgemeine Indikatoren 327
1.2 Studierende 330

2. Strukturmerkmale der Hochschulsysteme 332
2.1 Staatliche Einbettung und Steuerungstypen 332
2.2 Varianten struktureller Differenzierung und „Academic Drift“ 338

3. Strukturmerkmale der Forschungssysteme.....344
3.1 Außeruniversitäre akademische Forschungseinrichtungen 344
3.2 Drittmittelforschung 348

4. Personal in Forschung und Lehre 355
4.1 Allgemeiner Strukturvergleich: Professoren und Personal unterhalb der Professur.....355

4.2 Das Habilitations- und Tenure-Modell der akademischen Laufbahn im Wandel 357
4.3 Befristungs- und Drittmittelproblematik 366

5. Fazit und Anregungen 371

Literatur 379

Verzeichnis der Tafeln

Tafel II-2.1: *Deutschland*: Habilitationsquote unter Erstberufungen nach ausgewählten Fächergruppen, 2006 48

Tafel II-2.2: *Deutschland*: Personalkategorien in den Ländern, Gemeinsamkeiten und Unterschiede 54

Tafel II-2.3: *Deutschland*: Verzahnung der Personalkategorien im akademischen und klinischen Bereich....56

Tafel II-2.4: *Deutschland*: Bestand des wissenschaftlichen Personals der Max-Planck-Gesellschaft im Jahr 2005....68

Tafel II-2.5: *Deutschland*: Wissenschaftliches Personal an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL, HGF), 2005....70

Tafel II-2.6: *Deutschland*: Entwicklung des wiss. Personals an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL und HGF), 1999-2005....71

Tafel II-2.7: *Deutschland*: Struktur des wiss. Personals an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (zusammen MPG, FhG, WGL und HGF), 1999-2005....72

Tafel II-2.8: *Deutschland*: Wissenschaftliches Personal an Universitäten, 1998-2005 78

Tafel II-2.9: *Deutschland*: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten, 1998-2005....79

Tafel II-2.10: *Deutschland*: Wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen, 1998-2005 80

Tafel II-2.11: *Deutschland*: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen, 1998-2005....81

Tafel II-2.12: *Deutschland*: Wissenschaftliches Personal an Hochschulen, nach Befristung und Art der Finanzierung, 2005 82

Tafel II-2.13: *Deutschland*: Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Drittmittelpersonals an Hochschulen, 1998-2005....83

Tafel II-2.14: *Deutschland*: Anteil des drittmittelfinanzierten Personals am hauptberuflichen wiss. Personal an Hochschulen, 1998-2005....84

Tafel II-2.15: *Deutschland*: Struktur der Einnahmen der wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Sektors nach Mittelgebern, 2005 85

Tafel III-1.1: *Frankreich:* Einrichtungen der Hochschulbildung, 2006 99
Tafel III-1.2: *Frankreich:* Wissenschaftliches Personal an Universitäten und IUTs, 2005....105
Tafel III-1.3: *Frankreich:* Befristetes und unbefristetes wissenschaftliches Personal an staatlichen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, 2000-2004 107
Tafel III-1.4: *Frankreich:* Gehaltsstufen für Hochschullehrer in Frankreich, 2006....110
Tafel III-1.5: *Frankreich:* Gehaltsstufen für Forscher des CNRS und der anderen öffentlichen Forschungseinrichtungen (EPST), Stand 2006 115
Tafel III-1.6: *Frankreich:* Haushalts-, Dritt- und Eigenmittel der staatlichen Hochschul- und Forschungseinrichtungen, 1999-2004....118
Tafel III-2.1: *Großbritannien:* Statusverteilung und Gehaltsstufen für Hochschullehrer an „alten“ und „neuen“ Universitäten und Colleges of Higher Education, 2006.....145
Tafel III-2.2: *Großbritannien:* Künftige einheitliche Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Colleges of Higher Education 146
Tafel III-2.3: *Großbritannien:* Vollbeschäftigtes wissenschaftliches Personal an Universitäten und Colleges of Higher Education, 2004-2005....147
Tafel III-2.4: *Großbritannien:* Wissenschaftler an den Hochschulen nach Status und Befristung, 1998-2004....148
Tafel III-2.5: *Großbritannien:* Finanzmittel der Hochschulen nach Einkunftsarten, 1997-2005 162
Tafel III-2.6: *Großbritannien:* Forschungsmittel der Universitäten, Aufschlüsselung für 2002/2003 (ohne Investitionen) 163
Tafel III-3.1: *USA:* Aufbau des Bildungswesens 170
Tafel III-3.2: *USA:* Finanzielle Unterstützung für Studierende in der „Postsecondary“ Education, 1995/1996 171
Tafel III-3.3: *USA:* Verteilung der Studiengebühren für 4-Jahres-Einrichtungen....172
Tafel III-3.4: *USA:* Durchschnittliche Studienkosten für Undergraduates....173
Tafel III-3.5: *USA:* Einnahmequellen privater und öffentlicher Hochschulen 174
Tafel III-3.6: *USA:* Struktur des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Graden (alle Hochschulen), 1998 und 2003 177

Tafel III-3.7: *USA:* Hochschulpersonal an Research Universities und Two-Year-Colleges nach Graden und Tenure-Anteilen, 2003 178
Tafel III-3.8 *USA*: Entwicklung von Tenure und Teilzeitbeschäftigung beim wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, 1975-2003 183
Tafel III-3.9: *USA:* Entwicklung der durchschnittlichen Hochschullehrergehälter, 1985-2005 188
Tafel III-3.10: *USA:* Verteilung der Bundesmittel für Forschung und Entwicklung auf die einzelnen Bereiche der Forschung, 2004 192
Tafel III-3.11: *USA:* Gesamtbudgets der Forschungsbereiche, 2004 193
Tafel III-3.12: *USA:* Beschäftigte der FFRDCs im Bereich des DOE 200
Tafel III-4.1: *Schweden:* Struktur des Lehr- und Forschungspersonal an ausgewählten schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Hochschultyp 2005 208
Tafel III-4.2: *Schweden:* Verwendung des Zeitbudgets des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Tätigkeitsbereichen 2002 (in %) 218
Tafel III-4.3: *Schweden:* Struktur des Lehr- und Forschungspersonals (VZÄ) an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 2000 und 2005 219
Tafel III-4.4: *Schweden:* Grundgehälter des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 2001 (in €) 221
Tafel III-4.5: *Schweden:* Monatliches Grundgehalt des Lehr- und Forschungspersonals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Geschlecht 2005 (in €) 221
Tafel III-4.6: *Schweden:* FuE-Mittel nach Mittelgebern und Einsatzbereichen, 2003 226
Tafel III-4.7: *Schweden:* Struktur der Forschungs- und Entwicklungsausgaben in Schweden nach Sektoren (in %) 226
Tafel III-4.8: *Schweden:* System der öffentlichen Forschungsfinanzierung 229
Tafel III-4.9: *Schweden:* Studienanfänger, Studierende und Absolventen an schwedischen Hochschuleinrichtungen 234
Tafel III-4.10: *Schweden:* Neuzugänge und Studierende im postgradualen Studium an schwedischen Hochschuleinrichtungen 235

Tafel III-4.11: *Schweden:* Entwicklung des Personals an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 236
Tafel III-4.12: *Schweden:* Lehr- und Forschungspersonal an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien und Fächergruppen 2005 (in Pers.) 238
Tafel III-4.13: *Schweden:* Frauenanteil am Lehr- und Forschungspersonal an schwedischen Hochschuleinrichtungen nach Personalkategorien 239
Tafel III-4.14: *Schweden:* Entwicklung des Anteils der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Schweden 239
Tafel III-5.1: *Niederlande:* Finanzmittel der Universitäten und HBOs nach Herkunftsarten, 2002.....248
Tafel III-5.2: *Niederlande:* Finanzmittel und Drittmittel der Universitäten, 1998-2004 (Mio. €) 248
Tafel III-5.3: *Niederlande:* Statusverteilung, Tarifgruppen und Gehaltsstufen des wissenschaftlichen Personals an HBOs, 1998-2003/2006.....254
Tafel III-5.4: *Niederlande:* Statusverteilung, Tarifgruppen und Gehaltsstufen des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 2005.....258
Tafel III-5.5: *Niederlande:* Statusverteilung und befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 2005.....259
Tafel III-5.6: *Niederlande:* Statusverteilung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten, 1998-2005 262
Tafel III-5.7: *Niederlande:* Befristetes und unbefristetes Personal an Universitäten, 1995-2005 264
Tafel III-5.8: *Niederlande:* KNAW-Forschungsinstitute, Drittmittelanteil und Befristung des wissenschaftlichen Personals.....272
Tafel III-5.9: *Niederlande:* Drittmittel, Personal- und Gehaltsstruktur an einem NWO-Institut, 1998-2005 274
Tafel III-6.1: *Österreich*: Grunddaten des Wissenschaftssystems, 2005 281
Tafel III-6.2: *Österreich*: Wissenschaftliches Personal an Universitäten nach Personalkategorien, 2005 290
Tafel III-6.3: *Österreich*: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der österreichischen Universitäten und Universitäten der Künste, 1998-2005.....292
Tafel III-7.1: *Schweiz:* Grunddaten des schweizerischen Wissenschaftssystems (Angaben für 2005, Budget Ressortforschung: 2004).....311

Tafel III-7.2: *Schweiz:* Personalressourcen der schweizerischen Hochschulen (Angaben für 2005; Promotionen: 2004).....317
Tafel III-7.3: Schweiz: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (VZÄ) der Hochschulen und Art der Finanzierung, 1998-2005.....318
Tafel III-7.4: *Schweiz*: Beschäftigungsgrad des oberen und unteren Mittelbaus an schweizerischen Universitäten, 2005.....320
Tafel III-7.5: *Schweiz:* Finanzierungsstruktur der schweizerischen Hochschulmedizin, 2003.....323

Tafel IV-1.1: *Ländervergleich:* OECD-Indikatoren über Bevölkerung, Erwerbspersonen, Studierende, Bruttoinlandsprodukt und BIP-Anteile für FuE, Hochschulen sowie Staatsquoten.....329
Tafel IV-1.2: *Ländervergleich:* Studienanfänger- und Absolventenquoten, Ausgaben für Studierende, Studiengebühren.....331
Tafel IV-2.1: *Ländervergleich:* Föderalistische, zentralistische und gemischte Hochschulsysteme.....333
Tafel IV-2.2: *Ländervergleich:* Steuerungstypen für Hochschulen im Wandel.....335
Tafel IV-2.3: *Ländervergleich:* Institutionelle Differenzierung der Hochschulsysteme.....343
Tafel IV-3.1: *Ländervergleich:* Wissenschaftliches Personal in Forschung und Entwicklung (FuE) nach institutionellen Sektoren.....346
Tafel IV-3.2: *Ländervergleich:* Wissenschaftliches Personal in Hochschulen und außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen.....347
Tafel IV-3.3: *Ländervergleich:* Quellen der Forschungsfinanzierung im Hochschulsektor und Projektmittelanteile in den Hochschulhaushalten.....354
Tafel IV-4.1: *Ländervergleich:* WiS-Klassifikation, Verteilung des wissenschaftlichen Hochschulpersonals nach Statusstufen und Ländern, 2004.....356
Tafel IV-4.2: *Ländervergleich:* Karriereverlaufstypen an Universitäten und Fachhochschulen zwischen Promotion und Professur.....364
Tafel IV-4.3: *Ländervergleich:* Wissenschaftliches Hochschulpersonal mit befristeter Beschäftigung und Drittmittelfinanzierung.....368

Zusammenfassung

A. Allgemeines

1. In der Studie wird die Lage des wissenschaftlichen Personals in den sechs westeuropäischen Ländern *Frankreich, Großbritannien, Schweden, Niederlande, Österreich, Schweiz* sowie in den *USA* mit der Situation in Deutschland verglichen. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht dabei die Statuspassage zwischen Promotion und Professur.
2. Neben den Hochschulen werden auch die *außeruniversitären Forschungseinrichtungen* einbezogen, die von der bisherigen Hochschulforschung selten in den Blick genommen werden. In allen Vergleichsländern ist die Datenlage für die Hochschulen sehr viel günstiger als für die außeruniversitären Institute, die sich in einer Art „statistischer Grauzone“ zwischen der amtlichen Hochschulstatistik und der Forschungs- und Entwicklungsstatistik befinden.
3. Bezugspunkt für die vergleichende Untersuchung sind die drei akademischen Kernaufgaben *Forschung, Lehre und Nachwuchsqualifikation*. Die wichtigsten, alle Länder gemeinsam betreffenden Herausforderungen sind die weltweite Bildungsexpansion, die verstärkte Reform- und Wettbewerbsorientierung und Internationalisierung der Hochschulen sowie die Finanzierungsprobleme im Hochschulbereich. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Geschichte und Tradition haben die nationalen Wissenschaftssysteme unterschiedliche institutionelle Lösungen für diese Aufgaben entwickelt.
4. Hinsichtlich der *finanziellen Rahmenbedingungen* nehmen die US-Hochschulen eine Sonderstellung ein: 2,9% des Bruttoinlandsprodukts wurden in den USA 2003 für die Hochschulen ausgegeben, die europäischen Vergleichsländer lagen mit 1,1-1,3% des BIP drastisch darunter, lediglich Schweden wies 1,8% auf. Allerdings liegt in den USA der Staatsanteil an der Hochschulfinanzierung mit 1,2% des BIP durchaus auf europäischem Niveau. D.h., die im Vergleich zu Europa durchschnittlich viel bessere Finanzausstattung der US-Hochschulen liegt vor allem an den nicht-staatlichen Finanzquellen, darunter auch die sehr hohen Studiengebühren in den USA.

B. Differenzierungen

1. Im Hochschulbereich ist die Art der strukturellen Differenzierung von besonderer Bedeutung. Den Weg der *binären Differenzierung* sind Deutschland, Schweden, die Niederlande, Österreich und die Schweiz gegangen. Dort wird unterschieden zwischen dem lehrintensiven (und kostengünstigen) Fachhochschulsektor einerseits, der den größten Teil des Studierendenandranges bewältigen soll, und dem universitären Sektor andererseits, dem dadurch der Rücken für Forschungs- und Nachwuchsförderungsaufgaben freigehalten wird. Nur in den Niederlanden ist es aber gelungen, mit rund zwei Dritteln tatsächlich den Großteil der Studierenden in die Fachhochschulen zu lenken. In Deutschland ist die Entwicklung (mit einem Drittel) auf halbem Wege stehen geblieben, so dass die Universitäten weiterhin mit dem Problem der „massification" angesichts knapper Finanzmittel zu kämpfen haben.
2. Großbritannien hat sich seit 1992 von einer binären zu einer *stratifikatorischen Hochschulstruktur* verändert, die in den USA schon von jeher besteht, mit Forschungsuniversitäten unterschiedlicher Qualität im oberen und primär lehrenden Hochschulen im unteren Bereich.
3. Vor diesem Hintergrund sind die akademischen Personalstrukturen zu sehen. Eine für alle Hochschultypen *einheitliche Personalstruktur* mit *einheitlichen Qualifikationsanforderungen* für Hochschullehrer gibt es in den USA, Frankreich und Schweden; in Großbritannien ist sie im Entstehen. Die Differenzierung erfolgt in diesen Ländern insbesondere durch die größere Anzahl bzw. die bessere Ausstattung der Professorenstellen der obersten Kategorie („chairs") an den renommierten Forschungsuniversitäten.
4. *Binäre Personalstrukturen* mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen für das wissenschaftliche Personal der Universitäten und Fachhochschulen bestehen in Deutschland, Niederlande, Österreich, Schweiz. In allen diesen Ländern gehört die wissenschaftliche Nachwuchsqualifizierung eindeutig nicht zu den Aufgaben der Fachhochschulen, die Forschung nur in sehr eingeschränktem Maße. Deshalb fehlen den Fachhochschulen typischerweise die Mittelbau- bzw. Qualifikationsstellen. Die Lehre wird von hauptamtlichen Hochschullehrern mit hohem Lehrdeputat und von zahlreichen nebenamtlichen Lehrbeauftragten und Honorarprofessoren erbracht.
5. Die (Forschungs-)Universitäten sind überall leitbildprägend für die akademische Karrierestruktur. Dabei ist die idealtypische Unter-

scheidung zwischen dem *Tenure-Modell* und dem *Habilitationsmodell* der akademischen Karriere grundlegend.

6. In den Systemen mit *Tenure-Modell* (Großbritannien, Niederlande, Schweden) berechtigt die Berufung auf eine Stelle als *Lecturer* o.ä. (mit oder ohne Promotion) zu selbständiger Lehre und Forschung. Nach kurzer Probezeit ist die unbefristete Anstellung als Hochschullehrer („tenure“) üblich. Der Großteil der Hochschullehreraufgaben wird von hauptberuflichen Lecturers bzw. Senior Lecturers versehen. Der Anteil der Professoren am Lehrkörper variiert allerdings von Land zu Land: In Schweden kommen auf einen Professor zwei Lecturers/Senior Lecturers, in den Niederlanden liegt das Verhältnis bei eins zu drei, in Großbritannien, wo der Professorentitel immer eine geringere Bedeutung hatte, sogar bei eins zu vier bis fünf. Allerdings ist in den britischen Research Universities eine allmähliche Zunahme der Professorenstellen zu beobachten. Allen drei Varianten des Tenure-Modells ist das Merkmal gemeinsam, dass Hochschullehreraufgaben im Regelfall von festangestelltem, meist promoviertem wissenschaftlichen Personal wahrgenommen werden. Hausberufungsverbote gibt es nicht, interne Aufstiege bis zur Professur sind generell möglich.
7. Alle diese Merkmale des Tenure-Modells gelten analog auch für die beamtete Lebenszeitposition des *Maître de Conférences* in Frankreich. Die Promotion ist Berufungsvoraussetzung. Eine Habilitation ist in Frankreich erst für die Berufung zum Professor erforderlich, interne Berufungen sind möglich. Das Zahlenverhältnis zwischen Professoren und Maîtres de Conférences liegt bei eins zu zwei.
8. Eine spezifische Variante des Tenure-Modells ist das *„Tenure-Track“-System der USA*. Hier, anders als in Europa, tragen alle Vollmitglieder des Lehrkörpers („faculty“) den Professorentitel. Allerdings wird dem Assistant Professor im Unterschied zum europäischen Lecturer oder Maître de Conférences die Festanstellung nicht fast automatisch gewährt, sondern nur in Aussicht gestellt und erst nach 4-7 Jahren und strenger Leistungsüberprüfung gewährt. Die mit dem Tenure-Verfahren verbundene Evaluation der Forschungs- und Lehrleistungen trägt Züge der europäischen Habilitation.
9. Das *Habilitations-Modell* der akademischen Karriere findet sich in relativ reiner Form in den traditionellen Universitätssystemen von Deutschland, Österreich und der Schweiz: Dort verleiht erst der Erwerb der Habilitation (oder eines Äquivalentes) die Befähigung zu selbständiger Forschung und Lehre. Alle Lehr- und Forschungstätigkeiten vor der Habilitation bzw. vor der Berufung auf eine Professur

gelten folglich eo ipso als „unselbständig“. Die für Nichthabilitierte vorgesehenen Stellen werden deshalb vor allem als befristete Qualifikationsstellen verstanden. In diesen drei noch stark vom klassischen Lehrstuhlprinzip geprägten Universitätssystemen sind etatmäßige Professoren (mit nur 13-19% der Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal) eher rar. In allen drei Ländern setzt sich der universitäre Lehrkörper überwiegend aus befristet beschäftigtem Personal in assistierender Funktion zusammen. Ein neuralgischer Punkt sind im Habilitations-Modell die nicht auf Professuren berufenen Habilitierten. In Deutschland gibt es für sie, schon wegen der traditionellen Hausberufungssperre, keine Stellen.

10. An den deutschen Hochschulen fehlt die *Dozentenebene*: Unterhalb der Professur ist nur ein kleiner Teil des wissenschaftlichen Personals auf unterschiedlichsten Positionen (Akademische Räte, Mitarbeiter auf Funktionsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben u.ä.) dauerhaft beschäftigt. Die fest bestallten Dozenten, dem britischen Lecturer oder dem französischen Maître de Conférences vergleichbar, machen nur ein bis zwei Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten aus. An den österreichischen Universitäten sind dagegen zurzeit etwas mehr als ein Viertel des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals Dozenten (bzw. apl. Professoren) in unbefristeter Stellung, die in der Regel habilitiert sind, statusrechtlich aber dem Mittelbau zugerechnet werden. An den Universitäten der Schweiz gehören etwa 12% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals dem selbständig lehrenden und forschenden „oberen Mittelbau“ an.
11. In der Schweiz und Deutschland wird seit kurzer Zeit versucht, mit der *Assistenz*- bzw. mit der *Juniorprofessur* den Weg zur selbständigen Fachvertretung ohne Habilitation zu eröffnen. Dabei sind die Anleihen beim amerikanischen Tenure-Track-System unverkennbar. Verallgemeinerungsfähige Erfahrungen mit diesem neuen Konzept gibt es bisher noch nicht. Aber es deutet sich doch an, dass die erfolgreiche Evaluation von Juniorprofessoren als habilititationsäquivalenter Qualifikationsnachweis akzeptiert wird.
12. In allen hier vergleichend betrachteten Hochschulsystemen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind im Beobachtungszeitraum ab 1998, aber auch schon seit den 80er Jahren, zwei Tendenzen zu konstatieren: Die Zunahme des Anteils und des Volumens *befristetet geförderter Forschungsprojekte* und der verstärkte Einsatz von *befristet tätigem Lehr- und Forschungspersonal* (Contract Teachers, Contract Researchers, Post-Docs u.ä.). Da die statistischen Grundlagen äußerst heterogen sind, sind eindeutige quantitative Ver-

gleichsangaben nicht möglich. In Ländern wie Deutschland, wo der Anteil befristet besetzter Qualifikationsstellen in den Universitäten und außeruniversitären Instituten immer schon hoch war, steht dieser Effekt in einem anderen Licht als in Ländern mit Tenure-Modellen oder Tenure Track-Modellen, die von der traditionellen Leitvorstellung geprägt werden, dass akademische Forschung und Lehre „berufsmäßig" von wissenschaftlichem Personal in unbefristeter Stellung zu erbringen sei. Insbesondere in Großbritannien und in den USA gibt es deshalb relativ starke Reaktionen gegen Tendenzen zur „Prekarisierung" der akademischen Lehr- und Forschungstätigkeit.

C. Anregungen

1. Anregungen für die *Ausdifferenzierung dreier akademischer Karrierewege*:
   a. Erstens ist der bereits heute übliche Karriereweg zu nennen: Der Weg führt über die Juniorprofessur (oder Habilitation) für Forschung und Lehre per Berufung oder Tenure Track zur *W2- und W3-Professur für Forschung und Lehre* (symbolisiert durch ein Deputat von 8 SWS [Semesterwochenstunden] für Forschung und 8 SWS für Lehre).
   b. Der zweite Karriereweg ist vom Wissenschaftsrat in seinen jüngsten „Empfehlungen zur lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten" vorgeschlagen worden. Er führt über die Juniorprofessur (oder Habilitation) mit Schwerpunkt Lehre zur *W2/W3-Professur mit Schwerpunkt Lehre* (12 SWS für Lehre, 4 SWS für Forschung).
   c. Der dritte, hier ergänzend vorgeschlagene Karriereweg führt ganz analog über die – vom Wissenschaftsrat ebenfalls schon angeregte – Juniorprofessur (oder Habilitation) mit Schwerpunkt Forschung zur *W2- und W3-Professur mit Schwerpunkt Forschung* (4 SWS für Lehre, 12 SWS für Forschung), und zwar an Universitäten und an außeruniversitären Forschungsinstituten.
   d. Die Möglichkeit, die Forschungs- und Lehranteile der Hochschullehrer von Fall zu Fall universitäts-, fakultäts- oder institutsintern umzuverteilen, soll dabei unbenommen bleiben. Die Frage, ob sich zwischen den drei Professorentypen eine Reputationshierarchie einstellen wird, sollte man der realen Entwicklung überlassen.
   e. Mit diesem flexibel einsetzbaren Personalstrukturmodell mit drei Varianten wird es möglich, die Karriereübergänge zu den *außer-*

runiversitären akademischen Forschungseinrichtungen fließender zu gestalten. Wenn dort statt der Stellen für Nachwuchsgruppenleiter Juniorprofessuren mit Schwerpunkt Forschung, statt der Stellen für Abteilungsleiter und Direktoren W2- und W3-Professuren mit Schwerpunkt Forschung eingerichtet werden, lässt sich eine stärkere Annäherung an die Universitäten bei gleichzeitiger Wahrung der Differenz erreichen. Die Juniorprofessoren und Professoren mit Schwerpunkt Forschung an außeruniversitären Einrichtungen könnten ihr Lehrdeputat vornehmlich in Graduiertenkollegs oder Research Schools erbringen, die schon wegen des Promotionsprivilegs der Universitäten gemeinsam mit diesen betrieben werden müssen. Bei den Graduiertenschulen, die im Rahmen der Exzellenzinitiative eingerichtet werden, oder bei den niederländischen Research Schools ist das bereits weitgehend verwirklicht.

2. *Weitere Anregungen:*

   a. Die Hausberufungssperre, die es sonst nirgendwo gibt, sollte nicht nur de jure, sondern auch faktisch fallen, auch zwischen W2- und W3-Professuren. Wer sich in einem offenen Berufungsverfahren durchsetzen kann, soll berufen werden. Andererseits soll es aber auch einen expliziten „tenure track“ von W2 nach W3 nicht geben.
   b. Erfolgreich evaluierte Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gelten als förmlich habilitiert.
   c. Erfolgreich evaluierte Juniorprofessoren und Habilitierte sowie äquivalent qualifizierte Post-Docs, die nicht auf eine Professur gelangen, sollen bei entsprechender Befähigung und Bedarf als selbständige *Dozenten* (Lecturers) für Lehre und Forschung, für Lehre oder für Forschung unbefristet (weiter-) beschäftigt werden können.
   d. Um das Tenure track-Verfahren für Juniorprofessoren nicht an strengen Planstellenvorgaben scheitern zu lassen, müssen für die jeweiligen Hochschulen budgetierte Personalhaushalte eingeführt werden, die die *Hochschulen von detaillierten Stellenplanvorgaben befreien*. Nach angelsächsischem Vorbild sollten Entscheidungen über die Ausgestaltung des Lehrkörpers in der Autonomie der Hochschulen liegen. Allerdings müssen sie an transparente Qualitätsstandards gebunden werden. Primär forschungsorientierte Universitäten können dann nach Maßgabe ihres Budgets einen größeren Anteil von Juniorprofessuren, Do-

zenturen und Professuren mit Schwerpunkt Forschung besetzen als andere, stärker lehrorientierte Hochschulen, wie es sich in den stratifizierten Systemen in Großbritannien und den USA bereits vollzieht.

e. Auf eine Hochschullehrerstelle als selbständig lehrender und forschender Professor, Dozent oder Juniorprofessor kann nur berufen werden, wer sich bei der erstmaligen Berufung als Hochschullehrer an der betreffenden Hochschule in einem offenen Berufungsverfahren, an dem externe Gutachter und Kommissionsmitglieder beteiligt waren, durchgesetzt hat. Interne Überleitungen aus dem Mittelbau in eine Hochschullehrerposition ohne reguläres Berufungsverfahren bleiben ausgeschlossen.

f. Für befristete nebenamtliche Lehr- und Forschungsleistungen (*Lehraufträge und Forschungsaufträge*) sollten nach Schweizer Vorbild attraktive Vergütungen vorgesehen werden, so dass auch in diesem Bereich für Qualitätssicherung gesorgt werden kann.

Einleitung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das Institut für Hochschulforschung in Wittenberg (HoF) beauftragt, die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland im Vergleich mit sieben anderen westlichen Hochschulsystemen zu untersuchen. Der Schwerpunkt der Studie liegt auf der international vergleichenden Darstellung und Analyse der Lage des wissenschaftlichen Personals nach der Qualifizierungsphase und unterhalb der Professur.[1]

Für den Vergleich werden Frankreich, Großbritannien, das Vereinigte Königreich, USA, Schweden, die Niederlande, Österreich und die Schweiz herangezogen. Alle in den Vergleich einbezogenen Wissenschaftssysteme sind aus einer gemeinsamen historischen Wurzel entstanden, dem Universitätssystem des europäischen Mittelalters, und sie sind auch alle (mit teilweiser Ausnahme der USA) traditionell durch ein hohes Maß an staatlicher Finanzierung und Steuerung gekennzeichnet. Sie sind insofern dem deutschen Wissenschaftssystem vergleichbar. Die Untersuchung soll Hinweise darauf liefern, wie sich die Personalsituation an wissenschaftlichen Hochschulen und außeruniversitären akademischen Forschungseinrichtungen dieser Länder in ihren rechtlichen, strukturellen und funktionalen Dimensionen darstellt und wie sich hierdurch zu gewinnende Erkenntnisse nutzbringend auf die Gegebenheiten in Deutschland übertragen lassen.

Zur methodischen Vorgehensweise ist Folgendes voraus zu schicken: In Übereinstimmung mit nahezu allen Studien, die sich vergleichenden Länderbetrachtungen im Wissenschafts- und Hochschulsektor im allgemeinen und Personal- bzw. Beschäftigungsfragen im besonderen widmen, ist zweierlei festzuhalten. Zum einen besteht fast flächendeckend eine sehr disparate Informationslage zur außeruniversitären Forschung und zur Hochschulmedizin in den einzelnen Ländern. Das gilt sowohl für die amtliche Hochschulstatistik als auch für die mit Hochschulen befasste sozialwissenschaftliche Forschung. Sie befasst sich ganz überwiegend mit dem universitären Kernbereich sowie mit Fachhochschulen. Die Hochschulmedizin und die außeruniversitären akademischen Forschungs-

[1] Tafel III-2.6: Forschungsmittel der Universitäten, Aufschlüsselung für 2002/2003 (ohne Investitionen)

einrichtungen werden meist nur am Rande behandelt. Zum anderen muss eine sehr heterogene Informationslage zu zahlreichen Einzelaspekten der hochschulischen Personalstrukturen und Beschäftigungssysteme in den jeweiligen Ländern notiert werden. Hinzu tritt erschwerend, dass die formal-vereinheitlichenden Kategorienbildungen übernationaler Erhebungen – wie sie insbesondere durch Eurostat, OECD und UNESCO vorgelegt werden – für den hiesigen Untersuchungszweck nur z.T. genutzt werden können: Die allein qualitativ zu ermittelnden Aspekte der Personal-, Beschäftigungs- und Karrierestrukturen werden darin nicht bzw. in anderer als der hier interessierenden Fokussierung abgebildet.

Allerdings lässt sich durch die Kreuzung verschiedener Quellen und die Kombination von Informationen unterschiedlicher Herkunft eine Reihe von zunächst bestehenden Informationsdefiziten teilweise beheben. Diese Quellenkreuzung muss mit einigen Schwierigkeiten umgehen: Die einzelnen Quellen arbeiten typischerweise mit unterschiedlichen kategorialen Zuordnungen; ihre Datenangaben beruhen auf unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten, und die Messpunkte von Datenreihen sind jeweils spezifisch ausgewählt; bei Einbeziehung mehrerer Länder treffen die unterschiedlichen Quellen in der Regel eine andere Fallauswahl als dies die vorliegende Studie tut, beziehen also hier nicht berücksichtigte Länder ein und verzichten dafür auf die Behandlung anderer.

Es wurde daher ein doppelzügiges Vorgehen gewählt. Zunächst werden in Kapitel III separate Länderfallstudien erstellt. Anschließend daran werden im ländervergleichenden Kapitel IV die in den einzelnen Länderstudien erschlossenen Quellen incl. von Dritten recherchierte Datenkompilationen und Studien vergleichend ausgewertet. In Einzelfällen wurden die Informationen durch Expertengespräche ergänzt. Insgesamt wird in der Studie typisierend verfahren. Einerseits werden dabei zentrale Problemkerne identifiziert, die für das Verständnis der akademischen Personalstrukturen in allen (oder zumindest: den meisten) Vergleichsländern von Bedeutung sind. Andererseits gilt das Hauptinteresse den jeweils unterschiedlichen Wegen und Strategien der Problembewältigung in den einzelnen Ländern. Auf diese Weise sollen im typologischen Vergleich und Kontrast Erfahrungen gewonnen werden, die auch für hochschulpolitische Reformen von Nutzen sein können.

Die Verfasser der einzelnen Kapitel und Unterkapitel dieser Studie sind im Inhaltsverzeichnis genannt. *Diana Pielorz*, *Gudrun Calow* und *Robert Reisz* von HoF Wittenberg danken wir für ihre wertvolle und loyale Unterstützung. Für die Zulieferung von Daten und Materialien ist

Claudius Gellert, *Einhard Rau* und *Henning Schulze* zu danken. Herzlichen Dank schulden wir auch zahlreichen Experten in unterschiedlichen Ländern, die uns für Informationsgespräche, Interviews und Rückfragen zur Verfügung gestanden haben.